L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR LA VILLE DE MONTREUIL - ANNÉE 2025

La Ville a l'obligation de mettre en place un index égalité femmes/hommes (loi 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique), dont le fonctionnement et les modalités de calculs sont fixés par décrets (décrets 2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024).

L'index 2025 pour la Ville de Montreuil atteint le score de 78 points, et donc la cible de 75 points fixée par le cadre juridique.



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA VILLE POUR SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le plan d'action 2024-2026 a pour objectif de continuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des compétences de la Ville et avec les leviers dont elle dispose.

Cela se traduit notamment par l'atteinte de l'objectif cible juridique de 75 points depuis 3 années consécutives pour l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la Ville de Montreuil.

Comme le précédent, ce plan est pluriannuel. Il s'articule autour de 6 axes, 12 objectifs et 20 actions.

6 axes :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : Evaluer, prévenir et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement

de carrière entre femmes et homme

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et favoriser les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuelles et sexistes

Axe 6 : Améliorer la prévention de l'usure professionnelle en tenant compte du genre

12 Objectifs :

1. Renforcer la culture commune autour de l'égalité femme / homme
2. Mieux associer les représentants du personnel au suivi de la mise en œuvre du plan d'action
3. Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée entre les femmes et les hommes
4. Garantir les conditions de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes
5. Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité dans les services
6. Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération
7. Poursuivre la démarche de résorption de l'emploi précaire pour permettre les évolutions de carrières
8. Informer les agents de leurs droits et règles applicables pour la grossesse et la parentalité
9. Réfléchir à différentes formes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
10. Renforcer l'information des agentes et des agents sur les effets du recours au temps partiel sur la rémunération, le déroulement de carrière et la retraite
11. Renforcer les moyens de prévention et de traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

12. Renforcer le repérage, la prévention et le traitement de l'usure professionnelle dans les métiers à prédominance féminine.