

SÉANCE DU

17 DECEMBRE 2020

Le nombre de Conseillers
en exercice est de 45

OBJET

**Rapport sur l'égalité
entre les femmes et les
hommes au sein de la
collectivité 2020**

En vertu de l'article L.2131-1
du C.G.C.T.
Le Maire de Saint-Germain-en-Laye
atteste que le présent document
a été publié le 18 décembre 2020
par voie d'affichages
notifié le
transmis en sous-préfecture
le 18 décembre 2020
et qu'il est donc exécutoire.

Le 18 décembre 2020

Pour le Maire,
Par délégation,
Le Directeur Général des Services


Denis PRINQUESSE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE

LA COMMUNE NOUVELLE

DE SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

L'an deux mille vingt, le 17 décembre à 20 heures, le Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 10 décembre deux mille vingt, s'est réuni à l'Hôtel de Ville sous la Présidence de Monsieur Arnaud PÉRICARD, Maire de la commune nouvelle.

Etaient présents :

Monsieur LEVEL, Madame HABERT-DUPUIS, Monsieur SOLIGNAC, Madame PEUGNET, Madame MACE, Monsieur JOLY, Madame TEA, Madame NICOLAS, Monsieur VENUS, Madame GUYARD, Monsieur HAÏAT, Madame BOUTIN, Monsieur MILOUTINOVITCH, Madame de JACQUELOT, Monsieur BASSINE, Madame GOTTI, Madame de CIDRAC, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR, Monsieur JOUSSE, Monsieur ALLAIRE, Madame ANDRE, Madame MEUNIER, Madame BRELURUS, Madame NASRI, Monsieur de BEAULAINCOURT, Monsieur LEGUAY, Monsieur SAUDO, Monsieur NDIAYE, Madame GRANDPIERRE, Monsieur JEAN-BAPTISTE, Madame RHONE, Monsieur RICHARD, Monsieur GREVET, Madame DECROIX, Monsieur BENTZ

Avait donné procuration :

Monsieur BATTISTELLI à Monsieur BASSINE
Monsieur PETROVIC à Monsieur PERICARD
Madame AGUINET à Madame PEUGNET
Monsieur FOUCHET à Madame HABERT-DUPUIS
Madame SLEMPKES à Madame de JACQUELOT
Madame FRABOULET à Monsieur GREVET

Secrétaire de séance :

Monsieur MIRABELLI

N° DE DOSSIER : 20 G 14

OBJET : RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU
SEIN DE LA COLLECTIVITE 2020

RAPPORTEUR : Madame NICOLAS

**Monsieur le Maire,
Mesdames, Messieurs,**

En application de l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales tel qu'issu de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire préalablement aux débats sur le projet de budget.

En application de l'article D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales, le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2020.

DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2020.

POUR EXTRAIT CONFORME,
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,


Arnaud PÉRICARD
Maire de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye

La présente décision ne pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles au-delà d'un délai de deux mois à compter de sa publication.

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

« Le Président de la République a choisi de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause nationale de son quinquennat, envoyant ainsi un message fort à l'ensemble de la société.

Cet enjeu majeur du XXI^e siècle nous concerne tous. Grâce à l'engagement du Gouvernement, la France a avancé, à la fois en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin, de la parité en politique ou encore de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Elle a ainsi été désignée championne du monde de l'égalité par la Banque mondiale, soulignant les avancées législatives majeures menées dans notre pays, et se positionne parmi les pays les plus égalitaires.

Mais cela n'est pas suffisant. En 2019, les femmes sont encore moins bien payées, discriminées, harcelées dans la rue, victimes de violences, freinées dans leur accès aux responsabilités tant dans la sphère publique que privée.

Il nous faut désormais passer de cette égalité formelle dans la loi à une égalité réelle pour toutes les femmes. À l'école, au travail, dans les services publics, dans les transports, dans les médias, dans les rues, dans nos loisirs, sur Internet... et partout où la vie des femmes doit changer : nous agissons.

Pour répondre à cette ambition et agir au plus près de vos besoins, nous vous consultons régulièrement. Dans le cadre de la présidence française du G7, dont l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité, nous lançons la consultation

#MaLoiPourLesFemmes afin que chacun puisse prendre part au bouquet législatif proposé par le Conseil consultatif à l'égalité. Les meilleures lois seront implantées !

Je vous invite donc à vous saisir de ce combat culturel en faveur de l'égalité réelle, dont chacune et chacun peut être un acteur au quotidien. Ensemble, faisons changer ces chiffres et améliorons la vie de toutes les femmes !»

Source : Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes - [Vers l'égalité entre les femmes et les hommes – 2019](#)

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, prévoit l'élaboration d'un rapport sur ce sujet préalablement à la préparation du budget.

En effet, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à faire de cette thématique une politique publique territoriale qu'il convient de décliner à chaque échelon territorial.

Celle-ci s'articule autour de quatre axes :

- Atteindre l'égalité professionnelle
- Combattre les violences faites aux femmes



- Assurer l'accès aux droits, notamment en matière de santé,
- Promouvoir la parité dans la sphère politique, économique et sociale.

Principe républicain, l'égalité entre tous les citoyens, à commencer par celle entre les femmes et les hommes, demeure un vrai combat en France comme à Saint-Germain-en-Laye.

Les freins sont multiples, structurels, comportementaux, méthodologiques et les stéréotypes imprègnent toutes les catégories, les milieux professionnels et les âges. Et pourtant, il est essentiel que femmes et hommes bénéficient de la même

autonomie, de la même responsabilité, de la même participation et la même visibilité dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Ce rapport met en lumière un certain nombre d'actions menées sur le territoire de la Commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye en 2020.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye est un rendez-vous annuel, présenté avant chaque débat d'orientation budgétaire.

POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quelques chiffres clés

La population de la Commune nouvelle compte 21 375 hommes et 23 378 femmes soit 44 753 habitants (source INSEE RP2017). Les hommes représentent 47,76% de la population et les femmes représentent 52,23 % de la population.

Une composition des ménages marquée par un fort déséquilibre

Sur les 19 270 ménages, il est constaté, parmi les 7 216 ménages d'une personne, une surreprésentation des femmes seules à 4 323 soit 21,9 % du total des ménages contre 2 893 (14 %) pour les hommes seuls.

La composition des familles saint-germanoises est, elle aussi, le reflet de cette inégalité. Il est constaté une augmentation sensible des familles monoparentales. Alors qu'elles représentaient 16% des familles en 2015, dans le dernier recensement 2017, sur les 11 772 familles, 2051 familles sont monoparentales (17.4%). Les femmes seules avec enfants sont très majoritaires (1687 familles soit 14.3 % de l'ensemble) par rapport aux hommes seuls avec enfants (364 soit 3.1 % de l'ensemble).

Un décalage entre la scolarisation et le niveau de diplôme

Il est constaté que les taux de scolarisation par tranche d'âges sont sensiblement équivalents jusqu'à 17 ans autour de 98 % puis à 69,9% pour les 18-24 ans.

Après 25 ans, cette équité cesse puisque 12.1% des femmes poursuivent des formations contre 8.9% des garçons. Cependant, il faut souligner que l'écart de

5,4 points qui existait en 2018 a diminué à 3.2 points. Après 30 ans, les parts s'équilibrent.

Parallèlement à ce constat, la répartition de la population entre les hommes et les femmes par diplôme est aussi très inégale.

Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à ne pas être diplômées (11.1% contre 8.5%) mais l'écart se réduit. La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 10.5 et 11.2%. Le baccalauréat, toutes séries confondues, marque une nouvelle rupture dans la répartition des diplômes et celui d'une nouvelle inversion. Alors que 15.7 % des jeunes femmes sont bachelières contre 14.3% des garçons, et que les femmes sont les plus représentées aux niveaux bac à bac +4 (31.7% des diplômés sont des femmes contre 22.9% des garçons), au niveau bac + et au-delà, la tendance est complètement inversées avec 39.6% des diplômés qui sont des hommes contre 25.8% des femmes.

Un profil des actifs inégal

Le taux d'activité des hommes est de 79.4% et celui des femmes est de 71.2%.

Le taux de chômage des hommes est de 9% et celui des femmes de 11 %. La part des femmes parmi les chômeurs est légèrement supérieure à celle des hommes (53.9%).

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 5,9 % des hommes sont à temps partiel contre 21 % des femmes.

Le salaire net horaire moyen (en euros) montre une très nette disparité entre les hommes et les femmes qui se renforce avec l'âge. De 18 à 25 ans, le salaire moyen des femmes est de 10,7 € contre 25.7 € (salaire



moyen à 18.3 €). Pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans le salaire moyen des femmes est de 20.6 € contre 30.5 € pour les hommes (26,2 € salaire moyen) et pour les plus de 50 ans, le salaire moyen des femmes est de 25.4 € contre 51.2€ pour les hommes (salaire moyen de 40.6 €).

Le taux d'activité des hommes est de 79,4 % et celui des femmes est de 71.2 %. Il faut noter à ce sujet que si sur la tranche des 15-24 ans les taux d'activité sont sensiblement identiques entre les hommes et les femmes, en revanche, les écarts se creusent fortement avec l'âge puisque les taux d'activités des hommes sont de 95.9 % puis de 77.8 % pour

les tranches d'âges de 25-54 ans et 55-64 ans contre 86.1 % et 62 % pour les femmes.

LA QUESTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES, UN AXE FORT DE LA NOUVELLE MANDATURE

La nouvelle équipe municipale a fait de la lutte contre toutes les formes de discriminations et de la question de l'égalité Femmes-Hommes et un axe fort de ses politiques publiques. En effet, soucieuse d'un vivre ensemble apaisé et respectueux, la volonté de la Ville est d'affirmer son attachement à ces principes et de mettre en œuvre de nouvelles formes de pratiques.

Cette volonté se traduit par la désignation d'une maire adjointe en charge de la citoyenneté qui a pour feuille de route de travailler sur la question de l'égalité Femmes-Hommes en lien avec la maire adjointe en charge des Ressources humaines.

Ces deux élues auront la responsabilité d'animer et d'impulser la politique en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.

La révision constitutionnelle de 1999, complétée par la loi du 6 juin 2000, a ouvert la voie à des réformes législatives destinées à imposer les femmes dans la vie politique et sociale.

La Ville de Saint-Germain-en-Laye poursuit son action dans ce domaine puisque, sur ses 45 membres, le conseil municipal comporte 48.8% de femmes. 7 maires adjoints sont des femmes contre 6 hommes et la parité est respectée pour les conseillers municipaux délégués (4 femmes et 4 hommes).

La Ville de Saint Germain en Laye a par ailleurs mis en place de nouveaux conseils consultatifs. Dans chacun de ces conseils, les objectifs de la parité ont été pris en compte. Ainsi :

- Le Conseil local du développement durable compte 23 membres dont 11 femmes
- Le Conseil local de la santé compte 16 membres dont 7 femmes
- Le conseil local du commerce compte 21 membres dont 14 femmes.

Parallèlement, les instances déjà existantes maintiennent le respect de la parité.

LE CONSEIL MUNICIPAL JUNIOR (C.M.J.)

Le conseil Municipal Junior réunit des enfants élus dans les classes de CM1, âgés de 8 à 11 ans. Les élèves de CM1 participent au vote.

L'instance comprend désormais 28 élus juniors : 15 filles/13 garçons pour le mandat 2020-2022. **Le respect de la parité filles/garçons a été un axe prioritaire des dernières élections du conseil municipal junior à l'instar des obligations nationales.**

LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS)

Le Centre communal d'action sociale (CCAS) est un établissement public administratif. Il propose un ensemble de prestations pour remédier aux situations de précarité ou de difficulté sociale touchant notamment les familles, les personnes âgées, les personnes sans emploi et les personnes en situation de handicap. Le public de la commune y est conseillé sur les droits sociaux, orienté vers les partenaires locaux ou directement pris en charge.

Le CCAS se mobilise principalement dans la lutte contre l'exclusion (notamment aides alimentaires) et le soutien au logement (notamment des personnes âgées et des familles en difficultés). Le CCAS est présidé par le Maire de la commune. Son

conseil d'administration est constitué d'élus locaux désignés par le conseil municipal et de personnes compétentes dans le domaine de l'action sociale. Il est composé de 17 membres dont 13 femmes soit un taux de féminisation de 76.4%

LA COMMISSION COMMUNALE D'ACCESSIBILITE (CCA)

Cette commission a pour mission de dresser le constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports. Elle tient à jour la liste des établissements recevant du public qui ont élaboré un agenda d'accessibilité programmé ainsi que la liste des établissements accessibles aux personnes porteuses de handicap.

La CCA est présidée par le Maire de la commune. Elle est composée des représentants de la commune, d'associations ou d'organismes représentant les personnes handicapées, tout type de handicap confondu, d'associations ou d'organismes représentant les personnes âgées, de représentants des acteurs économiques, ainsi que de représentants d'autres usagers de la Ville. Cette commission est composée de 56 membres dont 43 femmes soit un taux de féminisation de 76.7 % de femmes.

LE COMITE COMMUNAL DU LOGEMENT :

Cette instance a pour vocation de travailler sur les différents aspects de la politique logement : actions prévention et d'accompagnement, réflexion sur les différents sujets des usages, relations entre bailleurs. Il est composé de 54 membres dont 35 femmes soit un taux de féminisation de 64%

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE, DU BIEN-ETRE ET DE LA MIXITE

La prise en compte dans l'élaboration des politiques publiques de la Ville de la dimension du rapport d'égalité entre les femmes et les hommes s'affirme de plus en plus.

Cette orientation s'appuie sur plusieurs diagnostics et analyses qui montrent certes une situation assez favorable sur le territoire de la Ville mais aussi des voies certaines d'amélioration.

L'année 2020 est une année particulière du fait de la situation sanitaire et des restrictions, en particulier sur l'évènementiel. Pour autant, les services se sont attachés, dans le respect des orientations politiques données, à poursuivre la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité Femme/Homme et par une vigilance accrue sur la question des violences domestiques, problématique d'enjeu national.

La solidarité

Dans un contexte complexe, la précarisation des familles monoparentales et, en particulier celles dans lesquelles les femmes élèvent seules leurs enfants a été un point de vigilance particulier pour les services. Le projet Axiom, mis en œuvre depuis l'été 2018 a été poursuivi dans une démarche globale et novatrice d'inclusion sociale. L'appartement pédagogique a été aménagé (le 6C) et mis à disposition par le bailleur I3F. Il est situé au sein du quartier du Bel air et y sont organisés des permanences mais également des moments de convivialité et des ateliers mixtes (relaxation et yoga, couture, jardinage, décoration, réparation de vélos, cuisine). C'est un espace de relais

et de sociabilisation notamment pour les associations de femmes du quartier qui souhaitent s'engager dans le bien vivre ensemble et la solidarité.

Dans le contexte de la crise du COVID, la population du plus grand âge, a été très surveillée. En effet, les risques d'isolement des personnes âgées qui sont souvent des femmes sont particulièrement forts et aggravés par les conséquences du confinement.

Ainsi, un accompagnement renforcé et convivial a été proposé dans le cadre du maintien à domicile, afin de lutter contre l'isolement. Il complète le dispositif YES (Yvelines, Etudiants, Seniors) du département qui a pour vocation le lien intergénérationnel. De nombreuses actions ont été organisées pour veiller sur les aînés de la ville (courses, appels réguliers...°) durant toute la période du confinement.

L'enfance

L'équipe d'animateurs accueillant les enfants de la Ville dans les écoles est de composition mixte. Par ailleurs, l'ensemble des animations proposées s'inscrivent dans un esprit d'ouverture à la mixité des jeux.

Au sein des crèches, des jeux libres sont à la disposition des enfants qui peuvent les choisir indifféremment de leur sexe. Il est également demandé aux agents qui encadrent les enfants, de ne pas donner de surnom, notamment genrés aux enfants.

La prévention

Le PAD

Le Point d'accès au Droit organise les rendez-vous entre des particuliers et des associations d'aide. Il faut noter que les 2/3 des visiteurs sont des femmes en difficultés économiques, familiales ou sociales.

Les violences faites aux femmes

Les statistiques de sécurité et de prévention montrent que le sujet des violences faites aux femmes est une problématique dont le territoire de Saint Germain en Laye n'est pas exclu. Ainsi ces constats ont amené la formalisation d'orientations politiques claires en faveur de la mixité, de l'égalité et de l'accompagnement des femmes dans la politique de prévention.

Dans la suite des orientations posées par le Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance et de la radicalisation de juin 2018, la prévention des violences faites aux femmes et l'aide aux victimes reste une de ses priorités.

Plusieurs actions d'accompagnement et de sensibilisation sont organisées dans un partenariat étroit avec l'association Women Safe Institut. A ce titre, il faut souligner les différentes conférences de prévention organisées dans les collèges de la ville sur le sujet des violences faites aux filles.

Suite à la crise sanitaire, la question des violences domestiques est devenue particulièrement sensible. Des actions de communication et le relai des messages du gouvernement sur ce sujet ont été faits régulièrement et les services de la Police Municipale étaient particulièrement vigilants.

Ainsi, l'association Women Safe a reçu près de 2800 femmes dont 204 saint germanoises.

Le sport

Une répartition des licenciés sportifs hétérogène

SPORT	NOMBRE LICENCIÉS	FEMMES	%
ARTS MARTIAUX	1895	496	26,2
BADMINTON	116	40	34,5
BASKET	258	86	33,3
BOXE / CANNE DE COMBAT	77	24	31,2
COURSE A PIED	199	73	36,7
CYCLOTOURISME	96	25	26,0
DANSE	2176	1756	80,7
ESCALADE	231	102	44,2
ESCRIME	182	45	24,7
FOOTBALL	1805	242	13,4
GOLF	386	102	26,4
GYMNASTIQUE	1385	1113	80,4
HANDBALL	150	42	28,0
HOCKEY	302	111	36,8
MARCHE	219	135	61,6
NATATION	755	332	44,0
NAP-APNEE-PLONGEE	227	69	30,4
PETANQUE	120	12	10
ROLLER	170	75	44,1
RUGBY	423	31	7,3
TENNIS	1813	534	29,5
TENNIS DE TABLE	124	0	0
TIR A L'ARC	72	25	34,7
TRIATHLON	79	20	25,3
ULTIMATE	26	3	11,5
VOLLEY	297	132	44,4
VTT	40	0	0,0
TOTAL	13623	5625	41,3

Le projet sportif de la Ville

Il a été adopté en conseil municipal le 11 octobre 2018 et affirme dans ses axes sa volonté de favoriser la mixité et de développer les pratiques sportives

féminines. Car, le vivre-ensemble présuppose le respect des principes de mixité et d'égalité femmes/hommes. Il s'agit donc de soutenir les clubs mettant en œuvre des actions permettant d'améliorer l'accès des femmes aux pratiques sportives et d'encourager et de promouvoir les événements sportifs au féminin.

Le suivi des clubs sportifs

Les services de la Ville poursuivent les actions de promotion de la mixité qui devient, avec le nouveau projet sportif, un critère dans l'attribution des subventions de la Ville. Il faut noter qu'aujourd'hui, 43% des adhérents aux clubs de la Ville sont des femmes majoritairement dans en athlétisme, en gymnastique, danse et yoga. Malgré l'incitation à la féminisation dans les sports collectifs engagée par la Ville, la part des femmes dans ces sports reste encore sous représentée.

Etat civil

Dans le cadre de la lutte contre le mariage forcé, la Ville s'engage. Le mariage forcé consiste à obliger une personne, fille ou garçon, à en épouser un-e autre contre son gré. Il est obtenu sous la contrainte, la violence, le chantage, la peur de décevoir la famille. Selon l'UNICEF, plus de 700 millions de femmes dans le monde ont été mariées avant leurs 18 ans, dont 250 millions avant leurs 15 ans.

La Ville, très vigilante, s'est engagée contre ces pratiques, organise des entretiens en amont de chaque engagement et signale le cas échéant, toute situation de suspicion.

Famille et jeunesse

La Ville soutien les activités des centres sociaux de son territoire (la Soucoupe, l'Agasec, l'espace Pierre Delanoë) qui organisent régulièrement des ateliers et conférences sur la parentalité, l'accompagnement des femmes en difficulté et la promotion de la mixité.

DES ORIENTATIONS POUR LE NOUVEAU MANDAT

a- Une affirmation politique engagée

Les deux maires adjointes en charge du sujet de la lutte pour la promotion de l'égalité entre les sexes et contre toutes les formes de violences liées au sexe ou au genre, souhaitent que cet engagement soit particulièrement affirmé.

Ainsi, il est prévu que la Ville confirme son attachement à cette cause par la signature, dès 2021, de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*. Cette signature permettra d'affirmer politiquement l'engagement de la Ville sur ce sujet.

Dans une volonté de transparence et d'efficacité, toujours en 2021, un *Observatoire de l'égalité Femmes-Hommes*, sera créé. Animé et piloté par les deux élues en charge de ce sujet avec le soutien du DGA en charge des services à la population, il se réunira pour faire un diagnostic régulier de la situation, faire des propositions et des évaluations. Il permettra d'enrichir et de compléter le rapport annuel.

Les deux élus en charge de la question de l'égalité Femmes-Hommes souhaitent parallèlement que les services et les partenaires de la Ville prennent en compte dans leur action le sujet de l'égalité des Femmes et de Hommes et des violences liées au genre.

Ainsi, sur le mandat 2020-2026, plusieurs axes devront être travaillés :

- Les violences faites aux femmes ou liées à l'orientation sexuelle
- Les actions d'éducation et de diffusion d'une culture de l'égalité
- Améliorer la place de la femme dans l'espace public
- Lutter contre la précarité

L'objectif est d'obtenir avant la fin du mandat le *label Egalité*. Le label Égalité est la marque d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine. Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions.

b- Vers la formalisation de plans d'actions contre les violences et pour l'égalité

La Ville, sous l'impulsion des élues en charge de ce sujet et du DGA en charges des services à la population, va établir un *Plan de lutte contre les violences et pour l'égalité*. Cette démarche sera transversale alliant aussi bien le CLSPD (Conseil Local de sécurité et de prévention de la délinquance) que les différents services :

- signature de la charte contre l'homophobie dans le sport
- relance du CLSPD avec la lutte contre les violences faites aux femmes et au genre
- mobilisation des services les journées du 8 mars et du 25 novembre
- actions de formations spécifiques comme au PAD pour l'accueil pour les victimes liées aux violences contre l'orientation sexuelle



Vers une meilleure prise en compte de la place des femmes dans l'espace public :

- Travail sur la féminisation des rues et espaces publics
- Marches exploratoires avec des associations de femmes, les services de l'espace public, la police municipale pour travailler sur des espaces plus sécurisants
- Travail sur des projets de cour d'école non genrée (école des sources).

Vers une meilleure éducation et diffusion de la culture de l'égalité :

- L'égalité un axe de la politique éducative de la Ville
- Des actions de sensibilisation dès la petite enfance
- Des actions de communication sur le vivre ensemble et l'égalité qui devront rythmer l'année.

L'ambition de la Ville de Saint-Germain-en-Laye est que cet axe soit non seulement un moyen pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes mais aussi un vecteur puissant d'un vivre ensemble apaisé et respectueux des différences.

Car, comme le disait Simone Veil : « *Ma revendication en tant que femme, c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin.* »

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE NOUVELLE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

I. L'ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA VILLE

I.1. TAUX DE FEMINISATION

L'effectif pris en compte est le nombre d'agents permanents et non permanents au 30 octobre 2020. Un fort taux de féminisation est toujours constaté au sein de la Ville avec 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Ce taux de féminisation est inférieur à la moyenne de celui des Villes de Petite couronne et Grande couronne (65 % de femmes et 35% d'hommes). Les paragraphes suivants en analysent la répartition.

1. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LES METIERS

De nombreux métiers restent traditionnellement masculins ou féminins.

Ainsi, la totalité des auxiliaires de vie sociale, des infirmières, des auxiliaires de puériculture ou des ATSEM (agent territoriaux des écoles maternelles) sont des femmes. La majorité des agents des métiers administratifs sont des femmes. A l'inverse la majorité du personnel technique du Centre Technique Municipal, des policiers municipaux ou des gardiens de stades, gymnases et écoles sont des hommes.

Toutefois, on constate depuis de nombreuses années des évolutions : de plus en plus d'hommes travaillent dans le secteur de l'animation. Par ailleurs, le nombre d'hommes au sein de la filière administrative stagne. Ils étaient 27 en 2013, ils sont 40 en 2015, 36 en 2019 et 33 en 2020.

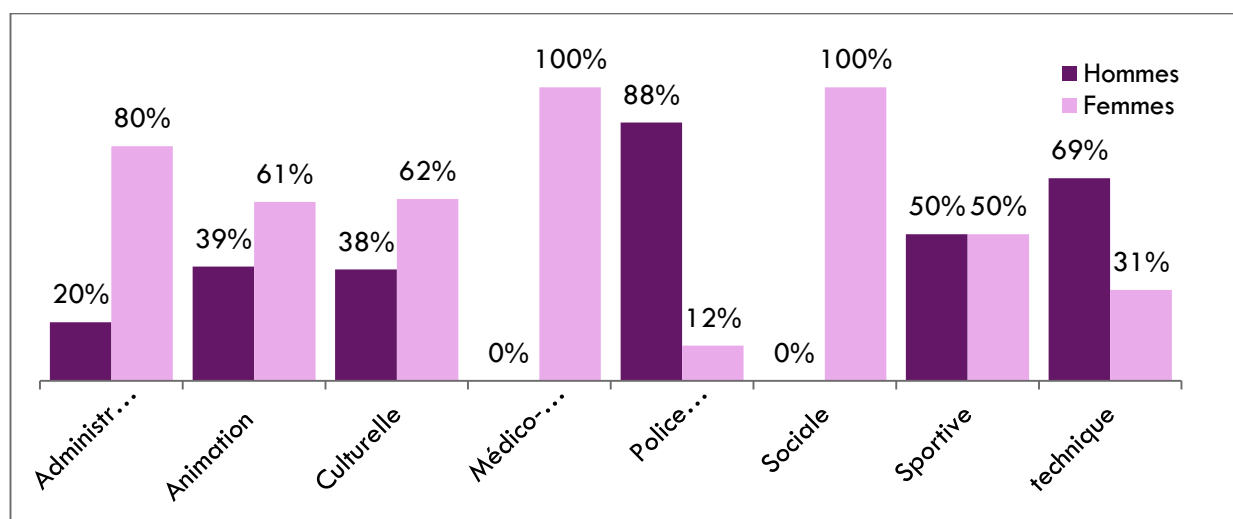
La Direction du patrimoine immobilier, comprenant des métiers techniques et de l'architecture compte un tiers de femmes, ce qui est un mouvement de féminisation encourageant. La Direction du numérique, dont les missions informatiques sont, en France, majoritairement occupées par des hommes, comprend 23% de femmes dont la directrice.

Les filières métiers

Les filières médico-sociale et sociale sont celles où les femmes sont le plus présentes avec 100 % du personnel féminin. En deuxième position, la filière administrative comporte 80% de femmes (contre 78 % en 2017 et 80% en 2018, en 2019 et 2020) puis en 3ème position la filière culturelle, 62 % (contre 62 % en 2017, 64% en 2018, 65 % en 2019).

La filière Police municipale compte en 2020 3 femmes sur 37 personnels en poste, soit 12%. Par ailleurs, l'effectif des opérateurs Centre de Supervision Urbaine compte 2 femmes sur 5 agents (soit 40% de femmes).

La filière technique, comprenant les agents intervenant dans les crèches et les écoles, compte 69% de femmes. 3 femmes sur 24 agents travaillent comme agent des espaces verts (soit 12,5%).

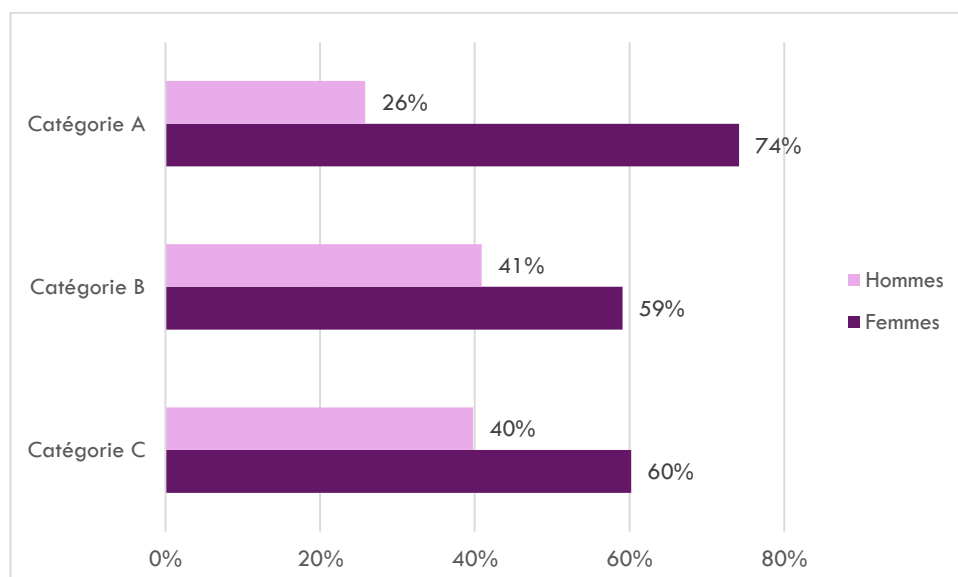


2. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LE STATUT

Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville est, de manière stable, de 15 % de catégorie A, 15 % de catégorie B et 70 % d'agent de catégorie C. 19 % des femmes sont de catégorie A alors que 67 % sont de catégorie C. La proportion des femmes au sein des personnes de catégorie A a évolué légèrement entre 2016 et 2020 passant de 65 % à 72 %.

63% des agents de catégorie B étaient des femmes en 2019, alors qu'elles représentent 59 % des catégories B en 2020. Elles représentent toujours 60 % des agents de catégorie C.

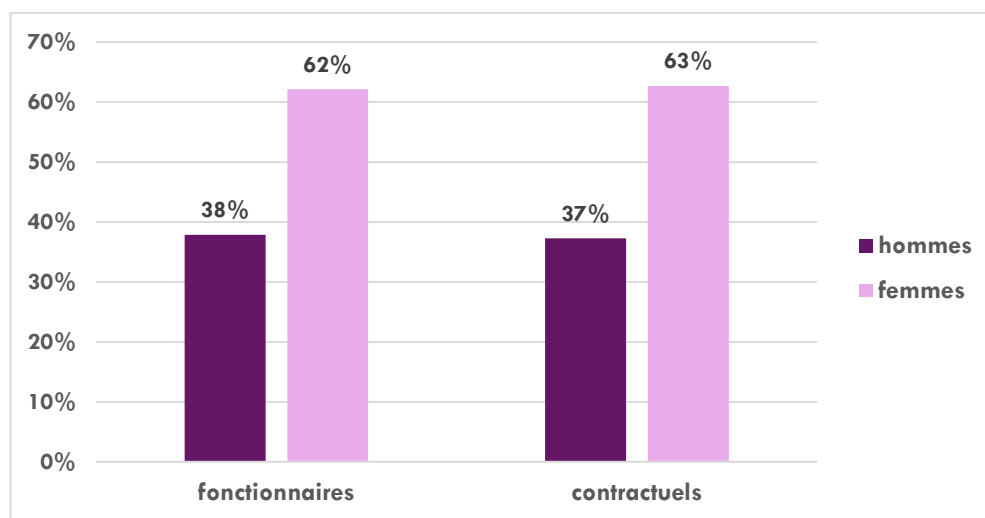


La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

Le statut de la fonction publique pose le principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper les emplois publics permanents. Néanmoins, il existe des règles dérogatoires permettant le recrutement d'agents contractuels. Ce sont des agents en contrat à durée déterminée de droit public.

Ainsi, 72 % des postes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye sont pourvus par des fonctionnaires. Parmi ces fonctionnaires, 61 % sont des femmes (contre 62% en 2019), toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

On retrouve cette quasi même proportion chez les contractuels, ils représentent 28 % des agents de la Ville et parmi ces contractuels la proportion des femmes est de 63 % des agents (contre 59% en 2018).



Les postes à responsabilité (responsable de service et/ou d'équipement)

La Ville compte 74% de femmes en catégorie A, soit un taux de féminisation supérieur au taux global. Parmi les 113 encadrants, 42 sont des hommes soit 37 % et 71 sont des femmes soit 63 %. La totalité des responsables de structures petite enfance sont des femmes et à l'inverse les responsables d'unité du Centre Technique Municipal sont en grande majorité des hommes. Au sein de la filière technique, on compte néanmoins 4 directrices/directrices adjointes. Dans d'autres secteurs, à l'instar de l'animation, la mixité est plus importante.

L'encadrement supérieur (Direction Générale et Cabinet / encadrement supérieur)

Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes dans les emplois de direction est de 25,9 % pour les femmes et de 74,1 % pour les hommes (comprenant les emplois fonctionnels de directeur général des services, de directeur adjoint général des services et les corps d'administrateurs territoriaux et ingénieurs territoriaux en chef). ⁽¹⁾

Parmi l'équipe de Direction Générale composée de trois agents, aucune femme n'est en poste. En revanche, parmi l'équipe de direction du cabinet de Monsieur le Maire composé de trois collaborateurs de cabinet, deux femmes sont en poste pour un homme, soit 66 % ce qui est également plus important que la moyenne nationale.

L'équipe de direction (15 Directeurs) est répartie entre 9 femmes (soit 60 % alors que 67 % en 2019) et 6 hommes (soit 40 % contre 33 % en 2019).

3. REPARTITION HOMMES/FEMMES DANS LES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Voici la représentation dans les instances en 2020, suite aux départs d'agents et à la nomination de nouveaux membres :

- Le comité technique : 5 représentants du personnel femmes et 7 représentants du personnel hommes
- Le CHSCT : 4 représentants du personnel femmes et 8 représentants du personnel hommes.
- La CAP : 15 représentants du personnel femmes et 13 représentants du personnel hommes.
- La CCP : 10 représentants du personnel femmes et 6 représentants du personnel hommes.

Au total, sur 68 sièges de représentants du personnel, 50% sont occupés par des femmes et 50% par des hommes.

4. POSITIONS ADMINISTRATIVES SPECIFIQUES

Temps partiel

Les agents en temps partiel ont largement baissé, ils étaient 59 agents à temps partiel de droit ou par autorisation en décembre 2016 puis 43 en 2018, ils ne sont plus que 33 en 2020. Il n'y a qu'un seul homme en temps partiel à la Ville, 97 % des temps partiels sont demandés par des femmes.

En 2020, 4 femmes en situation d'encadrement ou de responsabilité étaient à temps partiel.

Disponibilité

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 46 agents en disponibilité en 2020 soit 2 hommes et 44 femmes. 13 femmes sont en disponibilité pour suivi de conjoint.

Congé parental

Il est à noter qu'aucun homme n'a été en congé parental durant l'année 2019 et l'année 2020. En revanche, sont en congé parental sur la même année 10 femmes toutes catégories confondues avec une proportion tout nettement plus importante pour les agents de catégorie C.

I.2. ÉGALITE SALARIALE

20 % des heures supplémentaires (contre 22% en 2017) effectuées à la ville le sont par des femmes, représentant 16 % du coût total. S'agissant des hommes, ils effectuent 80 % des heures supplémentaires (contre 78% en 2017) avec un coût de 84 % du montant total.

Sachant que les heures supplémentaires sont rémunérées par rapport à l'indice de l'agent et que seules les catégories B et C peuvent en percevoir, il est à noter une faible disparité entre femmes et hommes concernant les coûts. En revanche, les hommes sont nettement plus nombreux pour effectuer des heures supplémentaires. Ce sont bien souvent des travaux techniques et physiques.

Revalorisations salariales

34 agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2020 d'une revalorisation salariale. 70% de femmes et 30% d'hommes sont concernés.

I.3. ÉGALITE SELON LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Avancements de grade et promotions internes des fonctionnaires

Lors de la CAP du 29 mai 2020, 43 fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière. Ces évolutions ont concerné 60% de femmes et 40% d'hommes, dans le respect, donc, du taux global.

Le tableau ci-dessous reprend les différents modes de déroulement de carrière selon les catégories hiérarchiques et les sexes (le nombre de promotions, avancements de grade ...) durant l'année 2020 parmi les agents :

Catégorie hiérarchique	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
promotion interne	0	1	1	1	1	0	2	2
avancement grade	3	3	2	1	10	20	15	24
	3	4	3	2	11	20	17	26

Dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion RH, telles que prévues par la loi de transformation de la Fonction publique, il a été décidé de tenir compte de l'égalité dans les procédures d'avancement et de promotion. Dans ce cadre, la Ville est attentive, dès le stade des premiers arbitrages pour les avancements de grade et promotions internes, à respecter la répartition hommes femmes des effectifs promouvables.

A compter de 2021, le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables.

I.4. ACTIONS REALISEES

Bien-être et convivialité

La Ville poursuit avec constance son engagement pour développer le bien-être au travail et la convivialité : événements pour les agents, sport. Les actions sportives récurrentes continuent à être organisées hors temps de travail. Plus d'une dizaine d'activités sont proposées. Il est constaté une très forte représentation des femmes avec 70% femmes et 30% hommes mais qui correspond à la sur-représentation des femmes au sein de l'administration de la ville.

Organigrammes et intitulés de poste

La Ville propose dans les organigrammes de la Commune nouvelle des intitulés de poste féminin/masculin.

Recrutement sans concours

Dans le cadre de la session de recrutement sans concours pour les agents recrutés en entrée de grade de la fonction publique territoriale, les 2 jurys étaient composés d'hommes et de femmes. Un jury comprenait 2 femmes et 1 homme et l'autre jury, 2 hommes et 1 femme ; respectant ainsi la mixité. Sur les 8 agents ayant bénéficié d'un avis favorable, 3 sont des hommes (38%) et 5 sont des femmes (62%). Ce chiffre respecte ainsi le taux global des effectifs de la Ville.

Sensibilisation

En plus d'actions de communication par courriel, une sensibilisation des encadrants dans le cadre des Rendez-vous encadrants organisés par la DRH a été proposée en 2020 sous la forme d'une séance théâtrale diffusée pendant un webinaire.

II. PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

L'engagement de la Ville en faveur de l'égalité agents agents nécessite un cadre plus structuré.

Ainsi, les Lignes Directrices de Gestion RH, telles que mises en place dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction publique, doivent intégrer la notion d'égalité hommes/femmes. Le présent rapport y sera donc annexé.

Par ailleurs, il appartient aux collectivités de plus de 20.000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel qui vise à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; et enfin,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan doit être élaboré avant le 31 décembre 2020. Il ne peut excéder 3 ans renouvelables et est transmis au Préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du précédent (1^{er} mars 2021 pour le premier plan). En l'absence de transmission, après les différentes procédures de relance et de mises en demeure prévues, la collectivité est redevable d'une pénalité qui peut aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Le projet de plan est annexé au présent rapport.

ANNEXE - PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES – 2021-2024

Dans le cadre d'une cohérence d'ensemble visant à promouvoir au sein de la Ville, l'égalité entre les femmes et les hommes, plusieurs outils RH coexistent :

- Le rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Les lignes directrices de gestion,
- Le plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Ce dernier document vise à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; et enfin,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

I. L'ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA VILLE

REPRENDRE ICI LA PARTIE DEVELOPPEE DANS LE CORPS DU RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES

II. LE PLAN D' ACTIONS 2021-2024

La Ville ne peut assumer une politique volontariste en matière d'égalité, sans appliquer en interne ce qu'elle défend et promeut auprès des habitantes et habitants de son territoire.

Dans ce contexte, la Ville entend inscrire sa politique RH dans le cadre de 4 axes prioritaires :

1. Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes
2. Garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la Ville
3. Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la Ville
4. Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la Ville.

A travers ces objectifs et les actions concrètes qui en découlent, la Ville entend faire émerger une culture de l'Égalité au sein des services, profondément enracinée dans les relations quotidiennes des agentes et des agents, entre elles et eux, mais également avec leur environnement.

Axe 1 - Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail restent encore très importantes. Elles existent aussi au sein de la fonction publique territoriale et freinent le recrutement et l'évolution de carrière des femmes :

- 9,3% d'écart de salaire entre femmes et hommes au sein de la fonction publique territoriale ;
- Les femmes sont seulement 29% à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction ;
- Et 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (toutes fonctions publiques confondues).

Une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats et candidates en fonction notamment du sexe des personnes.

Enfin, pour assurer une culture partagée de l'ensemble des agents sur le sujet, et notamment des nouveaux arrivants, il est important qu'ils et elles soient sensibilisé(e)s.

ACTION 1 – SENSIBILISER ET FORMER

1. PROPOSER DES SENSIBILISATIONS ET FORMATIONS A L'EGALITE FEMMES-HOMMES, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Pour agir de façon efficace, la Ville se dotera, dès 2021, de formations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur la lutte contre les discriminations. Ces formations seront destinées à tout agente/agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation interne et à tous les encadrantes et encadrants.

2. ORGANISER LA SEMAINE DE L'EGALITE FEMMES HOMMES

A partir de 2021, la Ville proposera dans les services l'organisation d'une semaine par an d'actions de sensibilisation dédiée comprenant communication sur les préjugés, ateliers, séances de sensibilisation.

3. FORMER LES AGENTS DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LES ENCADRANTS ET ENCADRANTES A RECRUTER SANS STEREOTYPE

Pour lutter contre ces discriminations et idées reçues, la Ville formera dès 2021 les agents de la Direction des ressources humaines et les encadrants et encadrantes des services qui participent

aux processus de recrutement à recruter sans stéréotype de sexe. L'objectif est que tous les agentes et agents impliqués dans un processus de recrutement bénéficient du même niveau de formation sur le sujet afin de participer à une plus grande égalité professionnelle au sein des services.

4. PROPOSER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE FEMMES-HOMMES POUR TOUT NOUVEL AGENT AU SEIN DE LA VILLE

Dans le programme de la journée d'intégration, la Ville proposera dès 2021, une sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à tout nouvel agente/agent.

Par ailleurs, dans le livret d'accueil du nouvel agente/agent, la Ville proposera en 2022, une partie dédiée à ces sujets.

ACTION 2 – MIXITE DES COMPOSITIONS DE JURYS

5. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT EN SYSTEMATISANT LES JURYS DE RECRUTEMENT MIXTES

Parce que le recrutement est un des leviers de la mixité et de l'égalité professionnelles, la loi du 12 mars 2012, dite « Sauvadet », relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, impose une proportion « minimale de 40 % » de personnes de chaque sexe pour les jurys de recrutement.

Les jurys de recrutement sans concours de la Ville comprennent trois personnes et devront être composés d'au moins une personne de chaque sexe.

La Ville veillera à ce que chaque jury de recrutement sans concours continue d'être composé de façon mixte, avec la présence d'au moins 40% de représentants de chaque sexe parmi ses membres.

ACTION 3 – FAVORISER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION DES AGENTS

6. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE DES AGENTS FONCTIONNAIRES

Comme indiqué dans les Lignes directrices de gestion, la Ville s'appuie sur des critères objectivables liés à la qualité professionnelle de l'agente/agent ainsi que sur un processus d'arbitrage faisant intervenir plusieurs acteurs, jusqu'à la présentation en CAP. Par ailleurs, la liste des agentes/agents promouvables tient compte du taux global de répartition femmes hommes de la Ville. La Ville entend continuer cette action en faveur de l'égalité femmes hommes.

7. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'EVOLUTION SALARIALE DES AGENTS

Comme indiqué dans les Lignes directrices de gestion, la Ville s'appuie sur des critères objectivables liés à la qualité professionnelle de l'agente/agent ainsi que sur un processus d'arbitrage faisant intervenir plusieurs acteurs, jusqu'à la présentation en Commission de revalorisation. La Ville entend continuer cette action en faveur de l'égalité femmes hommes.

Axe 2 - Garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la collectivité

CONTEXTE

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72% des tâches domestiques. Et en moyenne, elles y consacrent environ 3 heures et 30 minutes par jour, contre 2 heures pour les hommes. On parle alors de «double journée» pour les femmes. Cette inégalité a un impact direct sur l'articulation des temps de vie puisqu'elles doivent allier gestion des enfants, gestion du foyer et travail, incluant le temps de trajet, plus fortement que les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie est primordiale au sein d'une structure de travail.

ACTION 4 – FAVORISER L'EGALITE EN AGISSANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

8. METTRE EN PLACE LE TELETRAVAIL AU SEIN DE LA VILLE

La mise en place du télétravail, accompagnée de la diffusion de bonnes pratiques, doit permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. La Ville met en place le télétravail par délibération de décembre 2020. Pendant l'année 2021, les impacts sur cette meilleure conciliation seront observés. Par ailleurs, une charte de bonnes pratiques sera élaborée.

9. PROPOSER UNE FORMATION SUR LA MEILLEURE ORGANISATION DE SON TEMPS DE TRAVAIL

La Ville continuera de proposer aux agentes/agents une formation dédiée à la meilleure organisation de son temps et des temps d'échanges entre paires. Cela permettra de mieux structurer son action quotidienne et d'alléger une charge mentale importante. Elle peut également être un outil précieux dans l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. La Ville proposera une formation sur la conduite de réunion

10. INSTAURER UNE CHARTE DES TEMPS POUR FAVORISER LA FLEXIBILITE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Ville concevra en 2022 une charte d'organisation et de gestion du temps de travail. Ce document, commun à l'ensemble des agentes/agents de la Ville, prévoira des dispositions relatives à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

Ce document portera une attention toute particulière aux horaires des réunions, à la souplesse face aux événements imprévus, prévoira les bonnes pratiques pour la mise en œuvre du télétravail. En plus d'agir pour une plus grande égalité professionnelle, ce règlement permettra

à tous les agentes/agents de pouvoir bénéficier d'une nouvelle organisation du temps plus attentive à leur bien-être.

ACTION 5 – FAVORISER L'EGALITE EN AGISSANT SUR LES MOBILITES

11. METTRE EN PLACE UN PLAN DE DEPLACEMENT

La Ville analysera en 2021, les mobilités des agentes/agents afin d'établir un plan de déplacement d'administration visant, notamment, à favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et une meilleure qualité de vie.

ACTION 6 – SOUTENIR LA PARENTALITE DES AGENTES ET DES AGENTS

12. PROPOSER DES AMENAGEMENTS POUR MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITE

La Ville a déjà mis en place des autorisations spéciales d'absence pour les agentes et agents engagé(e)s dans une démarche de PMA. La Ville propose d'une part, de mettre en place des autorisations spéciales d'absence allaitement en 2021, et d'autre part, de vérifier si des aménagements nécessaires à cet allaitement sont nécessaires dans les locaux.

13. PROPOSER DES ATELIERS ET CONFERENCES POUR MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITE

En lien avec les acteurs spécialisés proposant aux usagers des conférences et ateliers relatifs à la parentalité, la Ville propose dès 2022, de les ouvrir aux agentes et agents de la Ville.

Axe 3 - Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité

CONTEXTE

Selon le Défenseur des droits, une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet d'un propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le sexe et l'âge sont les deux critères de discrimination les plus récurrents au travail, et peuvent parfois aussi se cumuler avec d'autres critères de discrimination. Pour agir contre les stéréotypes de sexe, l'étape du recrutement est une étape primordiale pour agir, dès le départ, en faveur d'une plus grande mixité au travail.

Pour continuer d'agir en faveur de la mixité des métiers et faire tomber les stéréotypes sur le sujet, il est important de communiquer et de valoriser des profils professionnels qui renversent les idées reçues.

ACTION 7 – FAVORISER LA MIXITE DANS LES PROCESSUS RH

14. ENCOURAGER LA MIXITE PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Dans le respect du cadre légal et dans un objectif de promotion de l'égalité femmes-hommes, la Ville veillera, lorsque cela sera possible, à mettre en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement. Il pourra s'agir de :

- Recevoir en entretien de recrutement au moins le même pourcentage de candidats ou candidates du sexe sous-représenté ayant postulé sur le poste ;
- Ou de recevoir en entretien de recrutement au moins une candidature du sexe sous-représenté, quand elle existe.
- Ces pratiques devront être partagées par l'ensemble des agentes/agents et encadrantes/encadrants participant au processus de recrutement.

15. AVOIR UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES APPRENTIS OU DES STAGIAIRES MOINS STEREOTYPEE

Dans le cadre des recrutements d'apprentis et de stagiaires sur des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes, la Ville propose de favoriser les candidats du sexe sous-représenté, à compétence égale et de valoriser cette politique auprès des établissements d'enseignement partenaires.

ACTION 8 – MIEUX FAIRE CONNAITRE LES METIERS ET FAVORISER LA MIXITE

16. ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE PORTRAITS D'AGENTS ET D'AGENTES AUX METIERS ATYPIQUES POUR FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

La Ville organisera dès 2021 auprès du personnel, une campagne de communication mettant en valeur des agentes et des agents de la Ville exerçant un métier ou une fonction « atypique » : des femmes dans des métiers plus souvent investis par des hommes et inversement.

L'objectif est, d'une part, de mettre en valeur ces agents, et d'autre part, de renverser les stéréotypes existant dans les métiers et agir, ainsi, pour une plus grande mixité. Cette campagne sera largement diffusée au sein des services mais aussi en externe pour que de potentiels candidats et candidates postulent.

17. ORGANISER UNE JOURNEE D'ECHANGES ENTRE METIERS POUR FAIRE DECOUVRIR D'AUTRES METIERS

De la même façon qu'en ce qui concerne la communication, une journée d'échanges entre métiers permettrait de faire découvrir à tout à chacun l'univers professionnel des métiers présentés et ainsi faire reculer les stéréotypes de sexe qui y persistent.

La Ville organisera en 2022 une journée d'échanges entre métiers au sein des services afin que les agentes et les agents découvrent les métiers existants au sein de la Ville.

Pour ce faire, cette journée pourrait prendre la forme d'un « Vis mon job » afin de faire découvrir le métier et sa réalité et donner envie aux agents de changer de métiers et éventuellement évoluer dans leur carrière professionnelle. Cette action permettra également de mettre en valeur les métiers des services de la Ville, notamment des métiers moins souvent visibles.

18. PROPOSER UN PARCOURS DES STAGIAIRES DE 3^{ème} PERMETTANT DE DECOUVRIR LES METIERS DES COLLECTIVITES

La Ville organisera dès 2021 un parcours de découverte des stagiaires de 3^{ème}. Cette action a pour objet de faire découvrir dès le plus jeune âge les métiers des collectivités et donner l'envie aux jeunes de travailler dans la fonction publique et de les orienter sur des métiers moins souvent visibles.

Axe 4 - Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

CONTEXTE

Aujourd'hui en France, les violences sexistes et sexuelles persistent, notamment au travail. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité notamment pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques doivent mettre en place des actions de prévention, de traitement des situations et de sanctions des auteurs des violences sexistes et sexuelles.

ACTION 9 – PRENDRE EN COMPTE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS

19. ELABORER LE DOCUMENT UNIQUE DE L'EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La Ville proposera en 2021 le Document unique de l'évaluation des risques psychosociaux, comprenant des actions dédiées à lutter contre toute violence sexiste et sexuelle. Pour ce faire, un diagnostic et un plan d'action seront réalisés.

20. ELABORER UN PLAN DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La Ville, dans le cadre du Document unique de l'évaluation des risques psychosociaux, élaborera en 2022 un plan de prévention et de lutte intégrant :

- Des actions de sensibilisation à destination des agents,
- Des actions de formation à destination des élus, des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, membres du CHSCT),
- L'organisation et la diffusion d'une campagne d'affichage dans tous les sites de la Ville,

- L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes.

ACTION 10 – PROPOSER DES OUTILS POUR MIEUX COMMUNIQUER SUR CES SUJETS

21. PROPOSER UNE FORMATION DEDIEE AUX AGENTS TRAVAILLANT AUPRES DES JEUNES (DANS LES ECOLES ET LES CRECHES)

Afin de disposer des outils de communication sur ces sujets auprès des publics les plus jeunes, il est nécessaire de former les agents travaillant au sein de la Direction de la jeunesse, des sports et de la vie associative et de la Direction de l'Enfance. La Ville proposera une sensibilisation dès 2021 et une formation annuelle dès 2022. Le deuxième et le troisième axe du plan portent sur la mobilisation des politiques sectorielles en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit, à travers ces axes, d'intégrer les actions pour l'égalité dans le cadre des priorités régionales, et de les adosser au plus près des dispositifs déjà existants.

Cette politique doit être portée par les directions sectorielles, et à travers elles, par l'ensemble des élus/élus avec l'appui de la Direction de la Jeunesse, des Sports et de l'Engagement, et du service Engagement en particulier, qui interviennent dans une approche transversale entre les différentes directions.

L'égalité entre les femmes et les hommes engage ainsi chacune et chacun.