

DÉPARTEMENT  
DES  
YVELINES

ARRONDISSEMENT  
DE  
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU  
**22 NOVEMBRE 2023**

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 2023**

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 23 novembre 2023  
par voie d'affichages  
**notifié**  
transmis en sous-préfecture  
le 23 novembre 2023  
et qu'il est donc exécutoire.

Le 23 novembre 2023

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

  
Denis TRINQUESSE

EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE  
LA COMMUNE NOUVELLE

DE SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

L'an deux mille vingt trois, le 22 novembre à 20 heures, le Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 15 novembre deux mille vingt trois, 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, Monsieur BATTISTELLI\*, Madame MACE, Monsieur JOLY, Madame TEA, Madame NICOLAS, Monsieur VENUS, Monsieur HAÏAT, Madame AGUINET, Madame BOUTIN, Monsieur MILOUTINOVITCH, Madame de JACQUELOT, Monsieur BASSINE, Madame de CIDRAC, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR, Monsieur JOUSSE, Madame ANDRE, Madame MEUNIER, Madame BRELURUS, Madame NASRI, Monsieur de BEAULAINCOURT, Madame SLEMPKES, Monsieur LEGUAY, Monsieur SAUDO, Monsieur NDIAYE, Monsieur SALLE, Madame BOGE, Monsieur JEAN-BAPTISTE, Madame RHONE, Madame CASTIGLIEGO, Monsieur GREVET, Monsieur ROUXEL, Monsieur LE GARSMEUR

\*Monsieur BATTISTELLI arrive au dossier 23 G 26

\*Monsieur SOLIGNAC part après le dossier 23 G 27

**Avaient donné procuration :**

Monsieur SOLIGNAC à Monsieur de BEAULAINCOURT  
Monsieur PETROVIC à Monsieur PERICARD  
Madame GUYARD à Monsieur VENUS  
Madame GOTTI à Madame MACE  
Madame GRANDPIERRE à Monsieur SAUDO  
Madame FRABOULET à Monsieur GREVET

**Secrétaire de séance :**

Madame de CIDRAC

Accusé de réception en préfecture  
078-200086924-20231122-23-G-20-DE  
Date de télétransmission : 23/11/2023  
Date de réception préfecture : 23/11/2023

**N° DE DOSSIER** : 23 G 20

**OBJET** : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN  
DE LA COLLECTIVITÉ 2023

**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 2024.

### **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 2024.

POUR EXTRAIT CONFORME,  
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,



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

*La présente délibération 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

“O ! femmes, approchez et venez m’entendre.

Que votre curiosité, dirigée une fois sur des objets utiles, contemple les avantages que vous avoit donnés la nature et que la société vous a ravis. Venez apprendre comment, nées compagnes de l’homme, vous êtes devenües son esclave ; comment, tombées dans cet état abject, vous êtes parvenües à vous y plaire, à le regarder comme votre état naturel ; comment enfin, dégradées de plus en plus par votre longue habitude de l’esclavage, vous en avez préféré les vices avilissants, mais commodes, aux vertus plus pénibles d’un être libre et respectable. Si ce tableau fidèlement tracé vous laisse de sang froid, si vous pouvez le considérer sans émotion, retournez à vos occupations futiles. *Le mal est sans remède, les vices se sont changés en mœurs.* Mais si au récit de vos malheurs et de vos pertes, vous rougissez de honte et de colère, si des larmes d’indignation s’échappent de vos yeux, si vous brûlez du noble désir de ressaisir vos avantages, de rentrer dans la plénitude de votre être, ne vous laissez plus abuser par de trompeuses promesses, n’attendez point les secours des hommes auteurs de vos maux : ils n’ont ny la volonté, ny la puissance de les finir, et comment pourroient-ils vouloir former des femmes devant lesquelles ils seroient forcés de rougir ; apprenez qu’on ne sort de l’esclavage ; que par une grande

révolution. Cette révolution est-elle possible ? C’est à vous seules à le dire puisqu’elle dépend de votre courage en elle vraisemblable. Je me tais sur cette question ; mais jusqu’à ce qu’elle soit arrivée, et tant que les hommes régleront votre sort, je serai autorisé à dire, *et il me sera facile de prouver qu’il n’est aucun moyen de perfectionner l’éducation des femmes.*”

*De l’éducation des femmes*

Pierre CHODERLOS DE LACLOS

(1)rapport d’information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l’égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022

\*\*\*

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 :

- o Atteindre l'égalité professionnelle
- o Combattre les violences faites aux femmes
- o Assurer l'accès aux droits, notamment en matière de santé,
- o 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 2023.

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 MENÉES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Quelques chiffres clés

La population de la Commune nouvelle compte 21 051 hommes et 23 359 femmes soit 44 410 habitants (source INSEE RP 2020). Les hommes représentent 47,4% de la population et les femmes représentent 52,6 % de la population. Cette répartition reste stable. Néanmoins, il faut noter une très nette surreprésentation des jeunes hommes de moins de 19 ans (29,7%) face aux jeunes femmes qui représentent 24,5% de la population. Alors que pour les 20-64 ans, chaque sexe est à un niveau autour de 55%, la tendance s'inverse sensiblement au profit des femmes après 65 ans puisqu'elles représentent 19,9% de la population contre 15% pour les hommes.

### *Une composition des ménages marquée par un fort déséquilibre*

Sur les 19 674 ménages, il est constaté, un léger augmentation de l'augmentation la part des ménages d'une personne qui s'élève à 7738 (contre 7565 en 2019) soit +2,23% par rapport à 2019 sans retrouver le niveau de 2017(+1,48% entre 2018 et 2019 mais + 3,29% entre 2017 et 2018). Néanmoins, parmi ces ménages, il y a toujours une nette surreprésentation des femmes seules à 4 639 soit 23,6 % du total des ménages contre 3 099 (15,8 %) pour les hommes seuls.

Les femmes seules avec enfants sont toujours très majoritaires et leur part se maintient (1810 en 2020, 1812 en 2019, 1797 en 2018 et 1687 familles en 2017 soit

15.4 % de l'ensemble en 2020) par rapport aux hommes seuls avec enfants dont la part connaît une légère augmentation en 2020 (348 en 202, 330 en 2019, 328 en 2018 et 364 en 2017 soit 3,6 % de l'ensemble).

### *Un décalage entre la scolarisation et le niveau de diplôme*

Il est constaté que les taux de scolarisation par tranche d'âge sont sensiblement équivalents jusqu'à 17 ans autour de 98 % puis à 71% pour les 18-24 ans.

Après 25 ans, l'écart qui existait entre le taux de scolarisation des femmes et des hommes ne cesse de se réduire. L'écart de 5,4 points qui existait en 2016 a diminué à 3,2 points en 2017 pour être de 2,6 points en 2019 et 2,8 points en 2020. Ainsi, 11,9% des femmes poursuivent des formations après 25 ans contre 10,6% des garçons. Après 30 ans, les parts s'équilibrent autour de 1,5% de la population scolarisée.

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 (10,1% contre 8.2%) mais l'écart se réduit. La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 10% pour les femmes et 11,1% pour les hommes. Le baccalauréat, toutes séries confondues, marque une nouvelle rupture dans la répartition des diplômes et celui d'une nouvelle inversion. Alors que 14,3 % des

jeunes femmes sont bachelières contre 13,9% des garçons, et que les femmes sont les plus représentées aux niveaux bac à bac +4 (31,2% des diplômés sont des femmes contre 21,6% des garçons), au niveau bac + et au-delà, la tendance est complètement inversées avec 42% des diplômés qui sont des hommes contre 29,3% des femmes. Il faut tout de même noter que si la part des hommes dans cette dernière tranche a peu évolué, la part des femmes a, quant à elle, sensiblement augmenté puisqu'elle s'élevait à 25,8% en 2017.

#### *Un profil des actifs inégal*

La structure du taux d'activité a peu évolué depuis 2017. Le taux d'activité des hommes est de 80,2% et celui des femmes est de 72,3%.

Concernant le recours au temps partiel chez les salariés, peu d'évolution sont à souligner depuis 2018. En effet, parmi les salariés de 15 à 64 ans, 6 % des hommes sont à temps partiel contre 19,5 % des femmes. Il peut être souligné que le recours au temps partiel a connu une baisse sensible chez les hommes de 15 à 24 ans s'élevant à 31,8% en 2020 contre 36% en 2019 mais reste stable sur cette tranche d'âge chez les femmes à 39%. Le temps partiel devient ensuite essentiellement un mode d'activité féminin qui s'accroît avec l'âge. Ainsi, seuls 3,6% des hommes ont recours au temps partiel de 25 à 54 ans contre 17% pour les femmes et de 55 ans à 64 ans, si 5,9% des hommes sont à temps partiel cela est à mettre en relation avec les 21,2% de femmes.

Le salaire net horaire moyen en 2020(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 et des hommes est autour de 12,9 €. Pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans le salaire moyen des femmes est de 24,3 € contre 35,6 € pour les hommes (30,7 € salaire moyen) et pour les plus de 50 ans, le salaire moyen des femmes est de 29,6 € contre 53,8€ pour les hommes (salaire moyen de 43,9 €).

Les écarts de salaires sont particulièrement marqués chez les cadres avec une différence de 32,9% mais aussi pour les professions intermédiaires avec une différence de -50,9% en défaveur des femmes. Les écarts de salaire sont moins marqués chez les ouvriers avec une différence de 13,5% et il est très faible chez les employés (-0,6%%). L'écart moyen des salaires en 2020 entre les hommes et les femmes est de 37,3%.

Le taux d'activité des hommes est de 80,2 % et celui des femmes est de 72,3 %. 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 avec l'âge puisque les taux d'activités des hommes sont de 96 % puis de 86,6 % pour les tranches d'âges de 25-54 ans et 55-64 ans contre 80 % et 66,2 % pour les femmes. Il faut néanmoins constater une augmentation du taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans car en 2018 celui-ci était de 78,3%.



## **LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, UN**

La nouvelle équipe municipale a fait de la lutte contre toutes les formes de discriminations et de la question de l'égalité Femmes-Hommes 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, Madame Priscille PEUGNET, en charge de la citoyenneté, qui a pour feuille de route de travailler sur la question de l'égalité Femmes-Hommes, accompagnée d'une conseillère municipale Madame Valérie BRELURUS, en lien avec la maire adjointe en charge des Ressources humaines, Madame Sophie NICOLAS.

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

Pour animer les réflexions et actions sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes, un **comité de pilotage** a été créé. Il est composé des trois élues, des DGA en charge des services à la population et de la Direction des Ressources Humaines. Il se réunit une fois par trimestre et en lien régulier avec Madame Marielle SAVINA, déléguée départementale aux droits des femmes, qui a pu exposer les grands axes de la politique de l'Etat en la matière et proposer des axes de réflexion.

Lors du Conseil municipal du 31 mars 2022, la Ville a par ailleurs créé un

## **ENGAGEMENT TOUJOURS AFFIRMÉ**

observatoire de l'égalité Femme-Homme dont les objectifs sont de porter un avis sur les actions de la collectivité en faveur de l'égalité et faire des propositions dans ce domaine. Ayant la vocation de se réunir une à deux fois par an, une première réunion a eu lieu le 1er juin 2023 et une seconde réunion est prévue au mois de décembre de cette année.

Conformément à la révision constitutionnelle de 1999, complétée par la loi du 6 juin 2000, qui 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 sa politique d'assurer la bonne représentation des femmes dans les instances de travail et de concertation.

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

(1) rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022



**LE CONSEIL MUNICIPAL JUNIOR (C.M.J.), LE CONSEIL MUNICIPAL DES COLLÉGIENS (C.M.C) ET LE CONSEIL MUNICIPAL DES LYCÉENS (C.M.L)**

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 COMITÉ 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%

## ***UNE ANNÉE 2023 RICHE EN ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ, DU BIEN-ÊTRE ET DE LA MIXITÉ***

La prise en compte de la dimension du rapport d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des politiques publiques de la Ville 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 2023 est une année d'innovation en matière d'égalité Femmes/Hommes. 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.

Il faut souligner l'engagement constant des services pour prendre en compte cette dimension dans ses projets, programmes et actions tout au long de l'année.

Pour autant, l'année 2023 se caractérise par quatre temps forts dans la volonté de mise en lumière de la question des femmes sous plusieurs aspects.

(1)rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022



### *La participation au prix des plurielles, la mise en valeur de l'engagement des femmes*

La Ville a participé à la première édition du prix des Plurielles.

Il s'agit d'un projet porté par l'académie des plurielles et soutenu par la déléguée départementale aux droits des femmes.

Son objectif était de mettre à l'honneur des femmes invisibles mais qui contribuent par leurs actions ou leur projet au bien vivre ensemble.

Ce concours était ouvert. C'est-à-dire que toutes personnes de plus 4 ans pouvait voter pour une femme de son choix au nom de son investissement dans la vie de son quartier. Un prix entre 600 et 800€ était offert pour la lauréate de chaque ville participante.

Durant le mois de décembre, des urnes ont été placées en différents points du territoire, les personnalités sélectionnées ont ensuite pu participer à un week-end de travail et de coaching avec le soutien de la Société de la Légion d'Honneur pour ensuite désigner les lauréates de ce concours.

Deux autres villes étaient partenaires: Mantes la Ville et les Mureaux.

La remise des prix a ensuite eu lieu au Grand Trianon du château de Versailles le 8 mars 2023 sous le haut patronage du préfet à l'égalité des chances.

### *Une semaine du 8 mars au programme ambitieux tourné vers les "Femmes inspirantes"*

Cette année 2023, un effort particulier a été réalisé pour la programmation de la semaine du 8 mars.

Le thème retenu "les Femmes inspirantes" correspond à la volonté politique de la Ville de mener, dans son souci d'égalité Femmes-Hommes, des actions à dimension positive et valorisante sur des parcours, des initiatives originales et inspirantes.

Ainsi, la Ville (médiathèque, micro Folie, maison des projets et espace Pierre delanoë) mais aussi ses partenaires (Soucoupe et Agasec, ont construit un programme riche de conférences et d'ateliers autour de ce sujet.

Il faut aussi souligner la tenue le 8 mars, sur la place du marché, avec le soutien de la Ville d'un événement organisé par l'association Femmes entrepreneurs. L'objectif était de montrer le rayonnement et le dynamisme des femmes au travers de leur engagement entrepreneurial et associatif.

### *Une action culturelle innovante le 11 février 2023*

La Ville aborde la question de l'égalité Femme-Homme sous différents dimensions et dans différents champs dont la musique classique.

En effet, la place des femmes dans ce domaine est bien souvent ignorée.



Compositrices, musiciennes, cheffes d'orchestre, la représentation de la place des femmes est encore très méconnue et il s'agit encore d'un milieu très largement dominé par les hommes.

Dans ce contexte, la Ville a organisé un colloque le 11 février portant sur les femmes compositrices animé par la journaliste de France Musique, Alette de LALEU.

Le 12 février, un concert, d'un genre unique, a mis les femmes à l'honneur : interprètes compositrices, et cheffes. Alette de Laleu a animé ce concert. En première partie de concert, le quatuor Ardeo – quatuor à cordes composé de quatre femmes – a interprété une œuvre d'Emilie Mayer, compositrice du XIXe siècle très prolifique et même surnommée "la Beethoven au féminin". Le Quatuor Ardeo a interprété aussi deux mouvements de la japonaise contemporaine Michiru Oshima.

En deuxième partie, sous la direction de Jane Latron, cheffe du Nouvel Orchestre Symphonique du pays d'Aix, l'Orchestre Saint-Germain a interprété une symphonie de Louise Farrenc. Ovationnée par ses contemporains puis oubliée, elle a été mise à nouveau à l'honneur.

L'Orchestre Saint Germain a enfin présenté la première mondiale d'une pièce de Michiru Oshima.

### *Octobre Rose, la question des femmes et de la santé*

Cette année Octobre Rose s'est organisé avec l'association ESOR.

Une riche programmation durant le mois a associé les commerçants, les services de la ville, les associations pour participer à ce mois de sensibilisation.

Le volet de la prévention était particulièrement important avec, organisée par la clinique Saint-Germain, une journée de sensibilisation et d'animation mais aussi une rencontre "santé-accompagnement" qui s'est tenue à la Maison des Association.

Enfin, comme l'année dernière avec une représentation dédiée au TAD lors de la journée du 25 novembre, cette année il est prévu l'installation d'un banc peint en rouge place des combattants à la mémoire des femmes victimes des violences et femicides.

(1)rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE NOUVELLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

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

#### I.1. TAUX DE FÉMINISATION

L'effectif pris en compte est le nombre d'agentes et d'agents permanents et non permanents au 30 septembre 2023. 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. RÉPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LES MÉTIERS

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 (agentes/agents territoriaux des écoles maternelles) sont des femmes. La majorité des agentes/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 35 en 2023.

La Direction du patrimoine immobilier, comprenant des métiers techniques et de l'architecture comprenait un tiers de femmes en 2020, comprend 43% de femmes en 2023, ce qui est un mouvement de féminisation encourageant. La Direction du numérique, dont les missions informatiques sont, en France, majoritairement occupées par des hommes, a malgré tout, à sa tête une directrice.

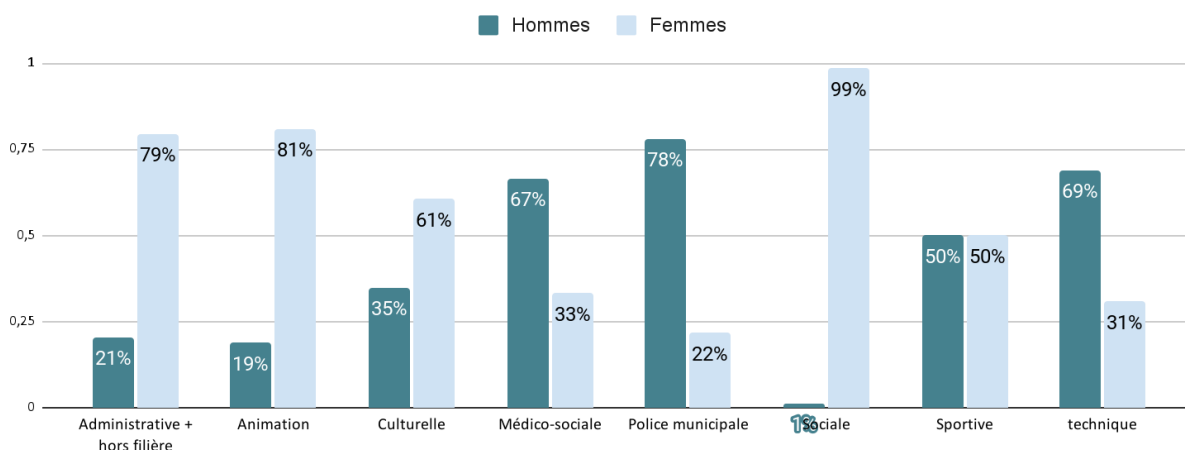
#### Les filières métiers

Les filières médico-sociale et sociale sont celles où les femmes sont le plus présentes avec quasiment 100 % du personnel féminin, un homme a rejoint la Ville en tant qu'aide à domicile en 2021. En deuxième position, la filière administrative comporte toujours 88% de femmes puis en 3ème position la filière culturelle, toujours 60 % (contre 62 % en 2017, 64% en 2018, 65 % en 2019).

La filière Police municipale féminise peu à peu sa population depuis quelques années. Elle compte en 2023, 7 femmes sur 32 personnels en poste, soit 22 % alors qu'elles étaient 12 % en 2021. Il en va de même pour l'effectif du Centre de Supervision Urbaine. Ce dernier comptait 43 % de femmes en 2021 et 62,5% en 2022, il en compte 67 % en 2023. Il est d'ailleurs dirigé par une femme.

La filière technique, comprenant les agentes/agents intervenant dans les crèches et les écoles, compte 31 % de femmes. En revanche, la proportion des femmes qui occupe des métiers espaces verts augmente. En 2023, ce sont 5 femmes sur 24 agentes/agents qui travaillent comme agentes/agents des espaces verts (soit 16 % contre 14 % en 2021 et 12.5 % en 2020). Le Bureau d'étude de la Direction de l'espace public est essentiellement féminin, avec 4 femmes sur 5 postes, soit 80% de femmes dans un milieu d'ordinaire très masculin.

Répartition filières



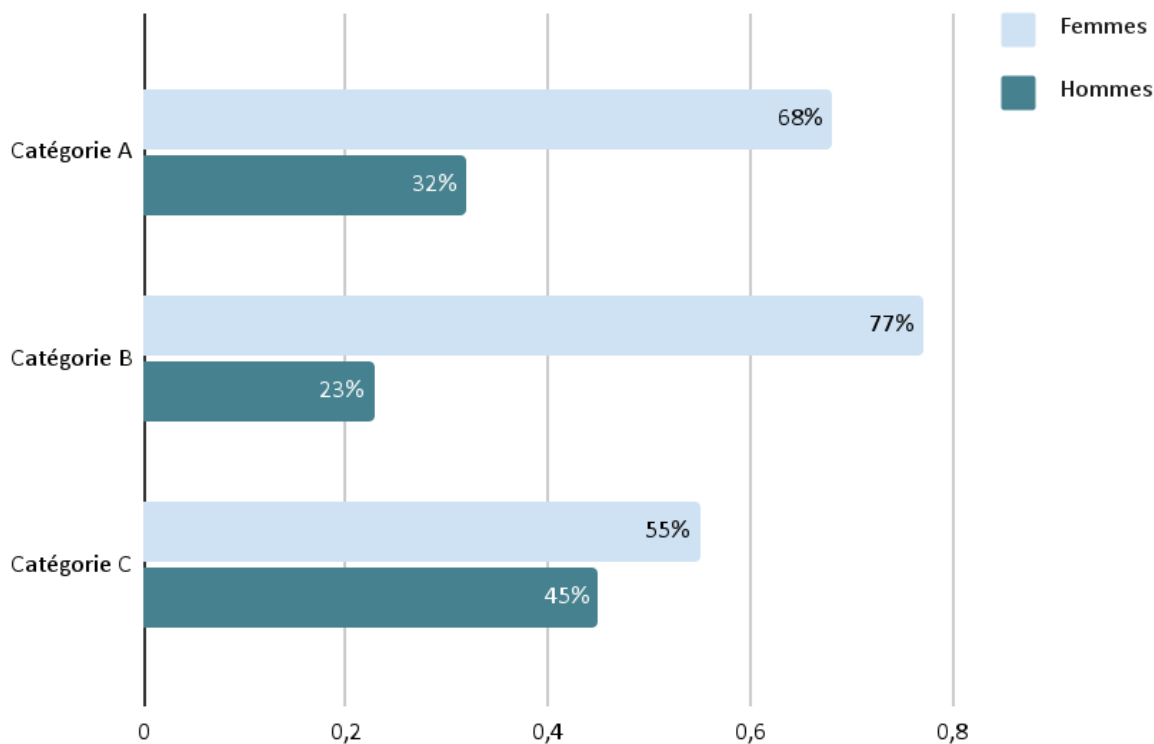
## 2. RÉPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LE STATUT

### Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville a récemment évolué en raison d'un changement de catégorie des auxiliaires de puériculture. Les catégories A sont stables et représentent toujours 15% des effectifs de la Ville. En revanche, les agents de catégorie B sont passés de 15% à 21 % des effectifs et les catégories C de 70% à 64%.

17 % des femmes sont de catégorie A alors que 57 % sont de catégorie C (contre 66% en 2021 avant le reclassement des auxiliaires de puériculture).

77 % des agentes/agents de catégorie B sont des femmes en 2023, alors qu'elles représentent 59 % des catégories B en 2020. Elles ne représentent plus que 55% des agentes/agents de catégorie C contre 60 % en 2022.

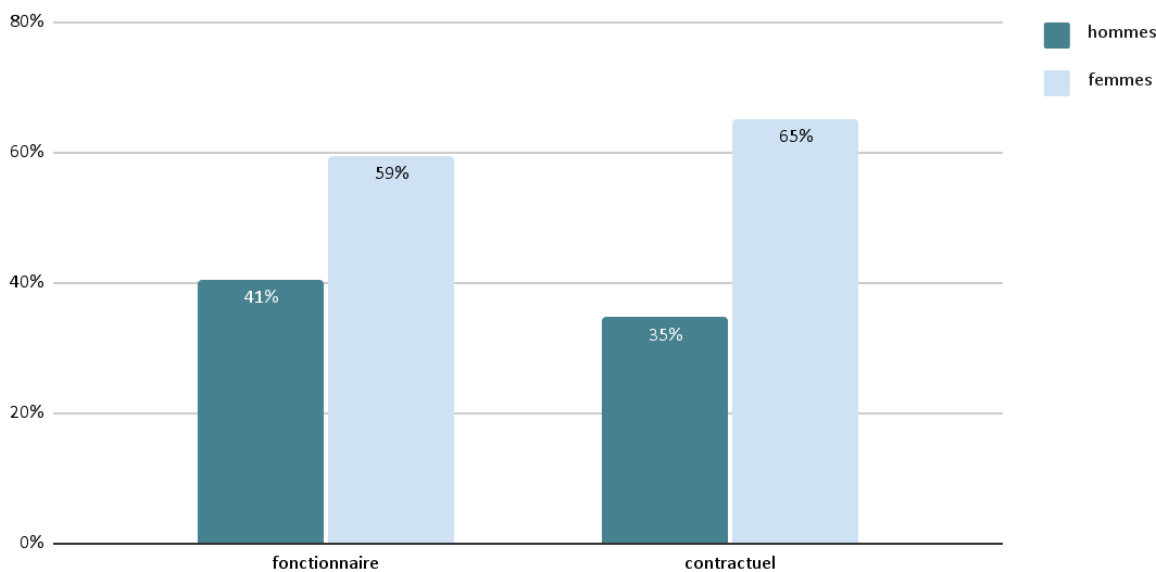


### La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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/agents contractuels. Ce sont des agentes/agents en contrat à durée déterminée ou indéterminée de droit public.

Ainsi, 62 % des postes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye sont pourvus par des fonctionnaires. Parmi ces fonctionnaires, 59 % sont des femmes (contre 62% les années précédentes), toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

Cette proportion est un peu plus importante chez les contractuels, ils représentent 38 % des agentes/agents de la Ville et parmi ces contractuels la proportion des femmes est de 65 % des agentes/agents (elle était de inférieure en 2020 puisque de 63 %).



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

La Ville compte 68 % de femmes en catégorie A, soit un taux de féminisation supérieur au taux global. Parmi les 112 encadrants, 47 sont des hommes soit 42 % et 65 sont des femmes soit 58 % (contre 61 % en 2021 et 63 % en 2020). 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 et même 9 encadrantes. Dans d'autres secteurs, à l'instar de l'animation, la mixité est plus importante.

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

L'égalité réelle entre les agents publics des deux sexes est devenue un objectif majeur dans la fonction publique depuis 10 ans. Ainsi, la loi du 19 juillet 2023 renforce l'accès des femmes aux responsabilités.

Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur est passée de 18% en 2007, à 26% en 2014 et 35% en 2020 pour les femmes. <sup>(1)</sup>

Parmi l'équipe de la Direction Générale composée de trois agentes/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. En effet, en 2020, les postes de directeur général des services n'étaient occupés qu'à 20% par des femmes. <sup>(1)</sup>

Comme en 2020 et 2021, l'équipe de direction de 2022 (15 Directeurs) est répartie entre 9 femmes (soit 60 % alors que 67 % en 2019) et 6 hommes (soit 40 % contre 33 % en 2019).



### 3. RÉPARTITION HOMMES/FEMMES DANS LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Voici la représentation dans les instances en 2022, suite aux départs d'agentes/agents et à la nomination de nouveaux membres :

- Le comité social territorial : 6 représentants du personnel femmes et 6 représentants du personnel hommes
- La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail : 6 représentants du personnel femmes et 6 représentants du personnel hommes  
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 : 7 représentants du personnel femmes et 3 représentants du personnel hommes.

Au total, sur 62 sièges de représentants du personnel, 55% sont occupés par des femmes et 45% par des hommes contre 50-50 en 2022.

### 4. POSITIONS ADMINISTRATIVES SPÉCIFIQUES

#### *Temps partiel*

Les agentes/agents à temps partiel ont largement baissé, ils étaient 59 agentes/agents à temps partiel de droit ou par autorisation en décembre 2016 puis 43 en 2018, ils ne sont plus que 33 en 2021, 29 en 2021 et 28 en 2022. Il n'y a eu un homme à temps partiel à la Ville, pendant une période de l'année.

En 2022, 3 femmes en situation d'encadrement ou de responsabilité étaient et sont à temps partiel contre 4 les deux années précédentes.

#### *Disponibilité*

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 51 agentes/agents en disponibilité en 2022 soit 10 hommes et 41 femmes. 10 femmes sont en disponibilité pour le suivi de conjoint et 1 pour élever un enfant. 1 homme est en disponibilité pour suivi de conjoint, les 9 autres étant en disponibilité pour convenances personnelles.

#### *Congé parental*

Il est à noter qu'aucun homme n'a été en congé parental durant les 3 dernières années. En revanche, sont en congé parental sur la même année 9 femmes toutes catégories confondues avec une proportion tout nettement plus importante pour les agentes/agents de catégorie C.

### I.2. ÉGALITÉ SALARIALE

En 2022, 20 % des agents réalisant des heures supplémentaires sont des femmes, sachant que la majorité des heures supplémentaires effectuées au sein de la Ville sont réalisées dans des filières techniques dans lesquelles les femmes sont peu représentées.

Sachant que les heures supplémentaires sont rémunérées par rapport à l'indice de l'agente/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.

18 agentes/agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2023 d'une revalorisation salariale individuelle. Cela concerne 72% de femmes contre 62% en 2022.

20 agentes/agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2023 d'une revalorisation salariale collective. Cela concerne 85% de femmes contre 66% en 2022.

### I.3. ÉGALITÉ SELON LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

#### Avancements de grade et promotions internes des fonctionnaires

Lors de la CAP du 3 octobre 2022, 50 fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière. Ces évolutions ont concerné 50% de femmes et 50% d'hommes.

En 2023, lors de la CAP du 3 juillet, 41 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne : soit 56 % de femmes et 44% d'hommes.

: 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 2021 parmi les agentes/agents :

Catégorie hiérarchique	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
promotion interne	0	0	0	1	0	0	0	1
avancement grade	0	2	0	7	18	13	18	22
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

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 agentes/agents promouvables.

#### **I.4. ACTIONS RÉALISÉES**

##### *Bien-être et convivialité*

La Ville poursuit avec constance son engagement pour développer le bien-être au travail et la convivialité : événements pour les agentes/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.

## **II. BILAN 2023 SUR LE PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES**

L'engagement de la Ville en faveur de l'égalité agentes/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 2021-2024 a été proposé en conseil municipal en 2020 puis adressé à la Préfecture dans les délais impartis par les textes (avant le 31 mars 2021). Voici un bilan des actions du plan pour l'année 2021.

La Ville a entendu 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

---

### *ACTION 1 – SENSIBILISER ET FORMER*

1. *PROPOSER DES SENSIBILISATIONS ET FORMATIONS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS*

#### **Formations sensibilisation**

- 2 sensibilisations réglementaires organisées par la Directrice des Ressources humaines dans les directions

#### **Actions de communication**

- Journal interne : 1 numéro du journal diffusé intégrant des focus sur les préjugés en matière d'égalité femmes/hommes. 3 numéros ont porté sur les portraits d'agents.
- Une page du nouvel intranet dédiée au sujet

2. *ORGANISER LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES*

- Action reportée

3. *FORMER LES AGENTS ET AGENTES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LES ENCADRANTS ET ENCADRANTES À RECRUTER SANS STÉRÉOTYPE*

(1)rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022

- Action réalisée en 2021

4. *PROPOSER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR TOUT NOUVEL AGENT ET AGENTES AU SEIN DE LA VILLE*

- Organisation de la Journée d'intégration reportée en 2024
- Elaboration d'un projet de Mallette des nouveaux agents en 2021 intégrant des éléments sur le sujet de la sensibilisation à l'égalité femmes hommes

*ACTION 2 – MIXITÉ DES COMPOSITIONS DE JURYS*

5. *FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT EN SYSTÉMATISANT LES JURYS DE RECRUTEMENT MIXTES*

- Les 2 jurys 2022 de recrutement sans concours étaient composés de trois personnes et d'au moins une personne de chaque sexe.
- Les entretiens de recrutement sont composés d'au moins une agente de la Direction des Ressources humaines et d'un(e) agent(e) de la direction recruteuse dont le sexe respecte la typologie des effectifs.

*ACTION 3 – FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION DES AGENTS ET AGENTES*

6. *FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES AGENTS ET AGENTES FONCTIONNAIRES*

Dans le cadre du processus d'arbitrage de la CAP de juillet 2023, la répartition des effectifs par sexe a toujours été prise en compte. La répartition des agents promus ne reprend pas la typologie des effectifs éligibles à un avancement ou à une promotion (56 % de femmes - 44% d'hommes) car un effort particulier a été effectué sur les postes techniques principalement occupés par des hommes.

Catégorie hiérarchique	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
promotion interne	0	0	0	1	0	0	0	1
avancement grade	0	2	0	7	18	13	18	22
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

## 7. FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉVOLUTION 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.

- En 2023, sur 18 revalorisations individuelles, 5 ont concerné des hommes et 13 des femmes.
- Cette répartition respecte la typologie des effectifs. Les revalorisations collectives visant à l'amélioration de la rémunération des agents de la Ville ont été effectuées par types de postes, respectant ainsi la répartition femmes-hommes des effectifs de la Ville.
- Sur 20 revalorisations collectives, 17 ont concerné des femmes.

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

---

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

#### 8. METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE LA VILLE

Le télétravail au sein de la Ville a commencé à être mis en œuvre en 2021. La répartition des télétravailleurs entre femmes et hommes respecte la typologie des effectifs sur des postes télétravaillables. Le processus a été poursuivi en 2023 avec la mise en place du formulaire de demande de télétravail et la rédaction d'arrêtés/avenants. Par ailleurs, plusieurs sessions de formation d'accompagnement à une meilleure organisation du télétravail ont été proposées aux encadrants et aux agents.

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

- 3 accompagnements individuels ont été proposés intégrant une thématique sur la gestion de ses priorités.
- 6 sessions de co-développement sur l'organisation de son travail en télétravail ou comment manager une équipe en télétravail ont été organisées en 2022
- 2 conférences à destination des encadrants ont été organisées sur les thématiques du rapport au temps et sur le télétravail en 2022
- 2023, une focale a été faite sur les accompagnements dans le cadre de situation de santé: 50% femme - 50% homme.



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

Une charte du télétravail a été élaborée et proposée en comité technique du 5 juillet 2021.

ACTION 5 – FAVORISER L'ÉGALITÉ EN AGISSANT SUR LES MOBILITÉS

11. METTRE EN PLACE UN PLAN DE DÉPLACEMENT

Action priorisée en 2024

ACTION 6 – SOUTENIR LA PARENTALITÉ DES AGENTES ET DES AGENTS

12. PROPOSER DES AMÉNAGEMENTS POUR MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

Action priorisée en 2024

13. PROPOSER DES ATELIERS ET CONFÉRENCES POUR MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

Action priorisée en 2024

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

---

ACTION 7 – FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES PROCESSUS RH

14. ENCOURAGER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- voir supra

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

- La Ville est intervenue dans 2 écoles pour présenter les services.
- Les stages de 3ème du mois de décembre prévoient une présentation des métiers et des services de la Ville (1,5 jours sur 5). Lors de la session de décembre 2021, une intervention sur les stéréotypes a été proposée aux stagiaires. Cette intervention consistait à faire deviner aux stagiaires le métier occupé par l'agent/agent(e) présent(e).

(1)rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022

#### *ACTION 8 – MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS ET FAVORISER LA MIXITÉ*

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

- La Ville a organisé auprès du personnel, des actions de communication via le journal interne *Entre Nous* (2 numéros) 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.

##### *17. ORGANISER UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES ENTRE MÉTIERS POUR FAIRE DÉCOUVRIR D'AUTRES MÉTIERS*

- La Ville a lancé en 2022 et poursuivi en 2023 une action “Vis ma vie”, une démarche professionnelle inédite afin que des agents volontaires découvrent le métier de collègue. Il s’agit d’une demi-journée d’échanges sur le lieu de travail d’un collègue présentant ses missions. Ce dispositif repose sur le volontariat des agents "parrains" favorables d'accueillir un collègue candidat pour découvrir ce poste.

##### *18. PROPOSER UN PARCOURS DES STAGIAIRES DE 3EME PERMETTANT DE DECOUVRIR LES MÉTIERS DES COLLECTIVITÉS*

- Les stages de 3ème du mois de décembre prévoient une présentation des métiers et des services de la Ville (1,5 jours sur 5)

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

---

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

##### *19. ELABORER LE DOCUMENT UNIQUE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX*

- Le Document unique de l'Évaluation des Risques psychosociaux, comprenant des actions dédiées à lutter contre toute violence sexiste et sexuelle a été rédigé et présenté en CHSCT du 5 juillet 2021. Il a été diffusé à tous les agents.
- Il a été actualisé et présenté en formation spécialisée dans le cadre du comité social territorial du 6 juin 2023.

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

Ont été mis en place en 2022 :

- Des actions de sensibilisation à destination des agents
- L'intégration de la 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 DÉDIÉE AUX AGENTS TRAVAILLANT AUPRÈS DES JEUNES (DANS LES ÉCOLES ET LES CRÈCHES)

- La journée pédagogique du 9 octobre 2022 a porté sur le harcèlement scolaire avec notamment une dimension sur le sexisme.

(1)rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 21 juin 2022