

DÉPARTEMENT  
DES  
YVELINES

ARRONDISSEMENT  
DE  
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU  
**24 NOVEMBRE 2022**

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 2022**

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 25 novembre 2022  
par voie d'affichages  
notifié le  
transmis en sous-préfecture  
le 25 novembre 2022  
et qu'il est donc exécutoire.

Le 25 novembre 2022

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

Denis THINOLLESSE

EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE  
LA COMMUNE NOUVELLE  
DE SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

L'an deux mille vingt deux, le 24 novembre à 20 heures, le  
Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-  
en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le  
17 novembre deux mille vingt deux, 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, Madame GUYARD, Monsieur  
HAÏAT, Madame BOUTIN, Monsieur MILOUTINOVITCH,  
Madame de JACQUELOT, Monsieur MIRABELLI, Monsieur  
MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR,  
Monsieur JOUSSE, Madame MEUNIER, Madame  
BRELURUS, Madame NASRI, Madame SLEMPKES,  
Monsieur LEGUAY, Monsieur SAUDO, Monsieur NDIAYE,  
Monsieur SALLE, Madame BOGE, Monsieur  
JEAN-BAPTISTE, Madame RHONE, Madame  
CASTIGLIEGO, Monsieur GREVET, Monsieur ROUXEL

**Avaient donné procuration :**

Monsieur PETROVIC à Monsieur HAÏAT  
Madame AGUINET à Madame HABERT-DUPUIS  
Monsieur BASSINE à Monsieur MIGEON  
Madame GOTTI à Madame GUYARD  
Madame de CIDRAC à Monsieur PERICARD  
Madame ANDRE à Monsieur JOLY  
Madame GRANDPIERRE à Monsieur NDIAYE  
Madame FRABOULET à Monsieur GREVET  
Monsieur BENTZ à Monsieur ROUXEL

**Etait absent :**

Monsieur de BEAULAINCOURT

**Secrétaire de séance :**

Monsieur SALLE

Accusé de réception en préfecture  
078-200086924-20221124-22-F-12-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2022  
Date de réception préfecture : 25/11/2022

**N° DE DOSSIER** : 22 F 12

**OBJET** : RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE 2022

**RAPPORTEUR** : Madame PEUGNET

---

**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 2023.

### **DÉLIBÉRATION**

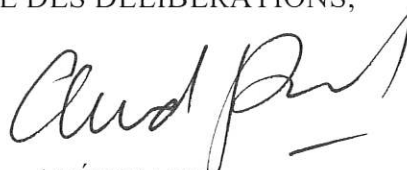
LE CONSEIL MUNICIPAL,

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 2023.

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 MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

## PREAMBULE

«Madame,  
C'est une grande joie pour moi de vous souhaiter la bienvenue dans cette vieille et illustre maison où vous êtes, non pas certes le premier venu, mais enfin la première venue, une espèce d'apax du vocabulaire académique, une révolution pacifique et vivante, et où vous constituez peut-être, à vous toute seule, un des événements les plus considérables d'une longue et glorieuse histoire.

Je ne vous cacherai pas, Madame, que ce n'est pas parce que vous êtes une femme que vous êtes ici aujourd'hui : c'est parce que vous êtes un grand écrivain. Être une femme ne suffit toujours pas pour s'asseoir sous la Coupole. Mais être une femme ne suffit plus pour être empêchée de s'y asseoir. Nous vous aurions élue aussi – et peut-être, je l'avoue, plus aisément et plus vite – si vous étiez un homme. Plût au ciel que les hommes que nous avons choisis depuis trois cent cinquante ans eussent tous l'immense talent de la femme que vous êtes. Ne voyez dans votre élection, qui n'est pas une mode de la tribu, aucun tribut à la mode ce serait faire hommage en vous au hasard de la naissance, ce serait faire injure en vous au mérite de l'écrivain. Nous n'avons pas voulu nous plier à je ne sais quelle vogue ou vague du féminisme régnant. Nous avons simplement cherché à être fidèles à notre vocation traditionnelle qui est de trouver – si faire se peut – dans les lettres françaises ce qu'il y a de meilleur, de plus digne, de plus durable. Avec vous, Madame, nous y avons réussi. Votre discours, dans notre jargon, porte le nom de remerciement. C'est plutôt à nous de vous remercier, non pas de l'accident de votre sexe, mais de la fermeté de votre écriture et de la hauteur de votre pensée.

*Vous êtes un écrivain et, comme quelques autres substantifs ou adjectifs de la langue française – ministre, mannequin, sage-femme qui hier encore n'avait pas de masculin, cocu qui, en dépit de trop d'abus, n'a pas de féminin, ou grognon –, le mot écrivain ne connaît pas de distinction de genre : il ne connaît, hélas ! ou peut-être heureusement, que des différences de force, de talent et de style.*

*Je devrais peut-être, ici, pour me plier aux règles d'un genre qui, en trois siècles et demi, a fourni, il faut le reconnaître, assez peu de chefs-d'œuvre, rappeler les grandes lignes de votre existence et passer en revue vos ouvrages. Je m'en abstiendrai, si vous le permettez. Et pour deux raisons : d'abord, parce que vous avez entrepris vous-même, et que vous êtes en train d'achever, dans les trois volumes de votre Labyrinthe du monde — Souvenirs pieux, Archives du Nord et Quoi, l'éternité ?, encore à paraître — le récit de votre vie et de ses antécédents ; ensuite, parce qu'il n'y a qu'un moyen de connaître un écrivain c'est de lire ce qu'il a écrit. Nous ne manquons pas d'exemples où il n'y a que des avantages à s'abstenir de se plonger dans l'œuvre d'un académicien. Dans votre cas, au contraire, le mieux est encore de vous lire : c'est un plaisir dont il ne faut pas priver ceux qui ont le malheur — ou le bonheur — de ne pas être encore familiers de votre œuvre. Dans la grande querelle entre les partisans de Sainte-Beuve et ceux de Marcel Proust, avec son Contre Sainte-Beuve, je me range résolument du côté de l'auteur de À la recherche du temps perdu. L'anecdote, surtout celle qui se transmet en famille et que vous traitez de niaise, est peut-être, pour l'écrivain, un matériau utile et le point de*

départ d'un lent travail d'où surgira l'œuvre d'art ; elle n'est pas nécessaire à la connaissance que prend le lecteur du monument enfin achevé. La vie d'un écrivain n'est que le support d'une œuvre. Votre vie, à beaucoup d'égards, apparaît comme fortuite. Elle n'importe pas beaucoup, comme aurait dit votre père. Un romancier, à la limite, n'a pas besoin de biographie. Ses livres témoignent pour lui.

Je ne vous connais d'ailleurs pas, Madame. Et, contrairement à ce que s'imaginent beaucoup de ceux qui s'intéressent à la petite histoire de l'Académie, jusqu'à ces tout derniers jours je ne vous avais jamais rencontrée. Je ne pourrais pas ajouter grand-chose à ce que vous racontez vous-même. Et pourtant, je sais tout de vous, puisque je vous ai lue. Et chacun n'a qu'à vous lire pour savoir tout de vous et pour découvrir avec émerveillement que vous prenez place avec éclat dans l'édifice fragile, précieux, immense de cette littérature française que nous avons pour mission, dans la mesure de nos forces, de défendre et d'illustrer.

Ce que nous pouvons faire, ensemble, pendant quelques minutes, c'est d'essayer de déterminer quelle est votre situation dans cet ensemble majestueux et menacé, comme toutes les œuvres des hommes, par l'indifférence, par l'ignorance, par l'oubli — en un mot, par la barbarie. Chacun sait que Proust est hanté par le temps, par le souvenir, par l'amour comme désespoir et comme torture réciproque ; que le surréalisme et le communisme se succèdent chez Aragon ; que la fidélité à la tradition et l'intelligence du monde moderne se disputent Chateaubriand ; que Jules Romains se confond avec l'unanimité ; que Paul Morand est fils du jazz, de la vitesse, des voyages autour du monde, du culte de l'image et du cabriolet décapotable ; que Claudel est l'explosion superbe et presque monstrueuse d'une force brute et sainte ; que Montherlant, c'est l'alternance, les taureaux, la chevalerie du néant, la Rome antique, le charme fier de l'enfance ; que l'intelligence nerveuse d'un Malraux, s'établit à un carrefour où passent

des statues khmères, le sourire de l'Ange de Reims, les révolutions d'Espagne ou de Chine, et la haute stature du général de Gaulle que la ferveur des extrêmes et de toutes les libérations touchent un André Gide. Mais vous, Madame, où vous situez-vous ? Je ne suis pas tout à fait sûr que beaucoup de vos admirateurs eux-mêmes pourraient répondre à cette question. Malgré les prestiges de tant d'ouvrages, des romans, des nouvelles, des essais, des traductions, des pièces de théâtre, des poèmes ; malgré la radio et la télévision, malgré les meutes de journalistes et des interviews souvent remarquables, mais qui renseignent plutôt sur les opinions de l'auteur et sur sa vie que sur son œuvre ; malgré la diffusion de ses livres — et surtout des *Mémoires d'Hadrien* — dans presque toutes les langues du monde avec son nom aux consonances vaguement turques — et qui n'est pourtant que l'anagramme approximative d'un vieux nom des Flandres françaises, Crayencour —, Marguerite Yourcenar reste une espèce de mystère extrêmement célèbre, une sorte d'obscurité lumineuse. On sait que c'est très bien, que c'est beau, que l'auteur est quelqu'un d'exceptionnel. C'est tout. Vous êtes, Madame, un mythe et un enjeu autour desquels, depuis des mois, beaucoup se sont battus qui vous avaient à peine lue. Tâchons d'aller un peu plus loin et d'éclairer ce que vous êtes et ce que vous apportez.»

Source : Jean d'Ormesson - Académie française - Discours de réponse de M. Jean d'Ormesson au discours de Madame Marguerite Yourcenar - 21 janvier 1981

\*\*\*



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 2022.

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 21 294 hommes et 23 512 femmes soit 44 806 habitants (source INSEE RP 2019). Les hommes représentent 47,52% de la population et les femmes représentent 52,48 % de la population. Cette répartition reste stable. Néanmoins, il faut noter une très nette surreprésentation des jeunes hommes de moins de 19 ans (29,9%) face aux jeunes femmes qui représentent 24,6% de la population. Alors que pour les 20-64 ans, chaque sexe est à un niveau égal à 55%, la tendance s'inverse sensiblement au profit des femmes après 65 ans puisqu'elles représentent 20,4% de la population contre 15,1% pour les hommes.

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

Sur les 19 645 ménages, il est constaté, un léger ralentissement de l'augmentation la part des ménages d'une personne qui s'élève à 7565 (contre 7454 en 2018) soit +1,48% par rapport à 2018 (contre + 3,29% entre 2017 et 2018). Néanmoins, parmi ces ménages, il y a toujours une nette surreprésentation des femmes seules à 4 524 soit 23,02 % du total des ménages contre 3 042 (15,48 %) pour les hommes seuls.

Les femmes seules avec enfants sont toujours très majoritaires et leur part augmente (1812 en 2019, 1797 en 2018 et 1687 familles en 2017 soit 15,32 % de l'ensemble en 2019) par rapport aux hommes seuls avec enfants dont la part connaît une stabilisation de la légère baisse constatée en 2018 (330 en 2019, 328 en

2018 et 364 en 2017 soit 2,8 % 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. Ainsi, 11% des femmes poursuivent des formations après 25 ans contre 8,4% des garçons. Après 30 ans, les parts s'équilibrent à 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 (10,9% contre 8,3%) mais l'écart se réduit. La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 10,4% pour les femmes et 11% 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 15,2 % des jeunes femmes sont bachelières contre 14,4% des garçons, et que les femmes sont les plus représentées aux niveaux bac à bac +4 (31,4% des diplômés sont des femmes contre 22,7% des garçons), au niveau bac + et au-delà, la tendance est complètement inversées avec 40,1% des diplômés qui sont

des hommes contre 27,2% 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 79,4% et celui des femmes est de 72,2%.

Selon les critères du recensement et en 2019, 2111 chômeurs étaient recensés soit un taux de 9,3%. La structure a peu évolué depuis 2017 puisque le taux de chômage des hommes était de 9,1% et celui des femmes de 11 %. La part des femmes parmi les chômeurs est légèrement supérieure à celle des hommes (54,3%).

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, 6,4 % des hommes sont à temps partiel contre 20,6 % des femmes. Il peut être souligné que le recours au temps partiel après avoir été plutôt équilibré chez les 15-24 ans à 36% chez les hommes et 39,2% chez les femmes devient essentiellement un mode d'activité féminin qui s'accroît avec l'âge. Ainsi, seuls 3,7% des hommes ont recours au temps partiel de 25 à 54 ans contre 17,8% pour les femmes et de 55 ans à 64 ans, si 6,3% des hommes sont à temps partiel cela est à mettre en relation avec les 25% de femmes.

Le salaire net horaire moyen en 2019 (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 identique de 12,1 €. Pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans le salaire moyen des femmes est de 23,7 € contre 33,4 € pour les hommes (29,1 € salaire moyen) et pour les plus de 50 ans, le

salaire moyen des femmes est de 29,4 € contre 54,5€ pour les hommes (salaire moyen de 44,1 €).

Les écarts de salaires sont particulièrement marqués chez les cadres avec une différence de 34,1% mais aussi pour les professions intermédiaires avec une différence de -17,2% en défaveur des femmes. Les écarts de salaire sont moins marqués chez les ouvriers avec une différence de 19,2% et il est en légèrement favorable pour les femmes chez les employés (+0,5%). L'écart moyen des salaires en 2019 entre les hommes et les femmes est de 36,3%.

Le taux d'activité des hommes est de 79,4 % et celui des femmes est de 72,2 %. 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 avec l'âge puisque les taux d'activités des hommes sont de 96 % puis de 86,3 % pour les tranches d'âges de 25-54 ans et 55-64 ans contre 78,1 % et 64,9 % pour les femmes. Il faut néanmoins constater une augmentation sensible 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 ENGAGEMENT TOUJOURS AFFIRME**

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 du développement durable et de la Direction des Ressources Humaines. Il s'est réuni 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.

Trois groupes de travail ont été installés portant sur des sujets spécifiques:

- la question de l'espace public et de la sécurité
- la question de la communication et des actions de sensibilisation
- la question de la mise en œuvre de la politique RH en la matière.

Ces différents groupes se sont réunis et ont porté la mise en œuvre de plusieurs actions relevant de leur domaine.

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. 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 et de l'attractivité 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 DES COLLEGIENS  
(C.M.C) ET LE CONSEIL MUNICIPAL DES  
LYCEENS (C.M.L)**

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.**

Deux nouveaux conseils ont été créés et installés: le CMC et le CML. Ceux-ci respectent la bonne représentation des jeunes filles. Sur les 19 membres du CMC, 53% sont des filles et sur les 52 membres du CML, 62% sont des lycéennes.

**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'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 2022 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 et par une vigilance accrue sur la question des violences domestiques, problématique d'enjeu national.

### ***La mise en place des instances de pilotage et de travail***

En 2022, l'Observatoire de l'égalité Femmes/Hommes s'est réuni, réunissant plusieurs personnalités d'horizons variés. Il a validé les orientations générales portées par la Ville et le principe d'adoption de la Charte Européenne.

Le 26 novembre 2022 est signée au musée Maurice Denis à l'occasion de l'exposition "Femmes" la Charte européenne en présence des membres de l'observatoire et des services et partenaires associés dans la démarche.

Le COPIL s'est plusieurs fois réuni durant l'année proposant et validant des actions nouvelles portant sur la question de l'égalité Femmes/Hommes.

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.

### ***Des actions nouvelles***

Plusieurs actions nouvelles ont été organisées sur différentes thématiques.

Pour la première fois à Saint-Germain-en-Laye, sous l'impulsion de l'élu en charge de la Santé ont été organisées plusieurs actions de prévention de santé avec une attention particulière portée sur les Femmes. Ainsi, le 11 octobre 2022, le Bus Santé Femme a été présent sur le territoire en centre ville en matinée et au Bel-Air l'après midi. Plus de 50 femmes sont venues recevoir conseils et préconsultation. Les Hommes ont pu, quant à eux, bénéficier d'une action de prévention

contre le cancer de la prostate le 14 septembre 2022.

Toujours sur la thématique de la santé, l'Espace Pierre Delanoë a organisé une exposition de prévention associée à un spectacle et la Ville a participé activement à Octobre Rose.

Des actions de sensibilisation et de formation renforcées: la Ville a pleinement pris en compte et formalisé la question d'équité, de la prévention et de la lutte contre les violences liées au sexe. Cet aspect est affirmé dans le Projet Éducatif et Citoyen de la Ville adopté en conseil municipal. Dans cette optique, plusieurs actions de formation ont été organisées auprès de professionnels de l'Enfance et deux journées pédagogiques ont porté sur ce thème. Une exposition portant sur les violences faites aux femmes a de même eu lieu à l'Espace Pierre Delanoë.

La journée du 8 mars a été l'occasion pour les partenaires de la Ville d'organiser plusieurs manifestations liées à la question de l'égalité Femmes/Hommes:

- la Clef: a organisé un concert avec une jeune rappeuse Médusa suivi d'un débat sur la place des femmes dans les musiques actuelles
- l'AGASEC a organisé une soirée internationale des droits des femmes
- La Ville a organisé un FaceBook Live spécifique sur ce sujet avec l'intervention de plusieurs personnalités dont des étudiantes de Science Po Saint-Germain-en-Laye

Enfin, preuve de l'engagement de la Ville sur ce sujet, madame Valérie BRELURUS a été invitée au jury du premier prix d'éloquence féminine MAMPAKA organisé à Science Po.

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

De nombreux ateliers ont été organisés sur le sujet de la place de la femme, de leur rôle dans la vie du quartier et pour les accompagner dans de bonnes pratiques éco responsables.

L'accompagnement renforcé et convivial a été maintenu 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...<sup>o</sup>) durant toute la période de la fin 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 agentes/agents qui encadrent les enfants, de ne pas donner de surnom, notamment genrés aux enfants.

## La prévention

### Le Point Justice

Le Point Justice 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.

### La police municipale

La Direction de la Police municipale est très attachée à la question de l'égalité Femmes/Hommes.

Une réunion de travail portant sur les violences faites aux femmes est organisée en novembre avec les différents partenaires institutionnels dans le cadre du CLSPDR.

## 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

<b>MARCHE</b>	219	135	61,7
<b>NATATION</b>	755	332	44,0
<b>NAP-APNEE-PLONGEE</b>	227	69	30,4
<b>PETANQUE</b>	120	12	10,0
<b>ROLLER</b>	170	75	44,1
<b>RUGBY</b>	423	31	7,3
<b>TENNIS</b>	1813	534	29,5
<b>TENNIS DE TABLE</b>	124	0	0,0
<b>TIR A L'ARC</b>	72	25	34,7
<b>TRIATHLON</b>	79	20	25,3
<b>ULTIMATE</b>	26	3	11,5
<b>VOLLEY</b>	297	132	44,4
<b>VTT</b>	40	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>13623</b>	<b>5625</b>	<b>41,3</b>

### *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 majoritairement des femmes 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.

Pour autant, dans un souci constant de valoriser les talents féminins, la Ville a très régulièrement relayé et affiché les très bons résultats des sportives sur le territoire aussi bien pour le PSG féminin que la natation ou le tennis.

### *Espace Delanoë*

Un travail a été fait pour enlever les représentations stéréotypées des tâches à accomplir au quotidien dans la vie professionnelle.

L'Espace Pierre Delanoë est aussi le pilote des "café des parents" qui accompagnent ensemble des familles sur tout le territoire de la Ville mères et familles sur les différents sujets de société.

### *Jeunesse*

63% des usagers étaient des filles. Un programme avec des activités accessibles à toutes et à tous a été proposé. Les jeunes filles de 11 à 18 ans ont fréquenté en nombre les activités suivantes: théâtre, dans, DIY (couture, produits 0 déchet, peinture)

### *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.

## *Culture*

Les médiathèques se sont déjà emparées de cette thématique à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes: mars 2020: projection de films documentaires sur le thème "Femmes Rebelles" et du 2 au 13 mars 2021, programmation dans les deux médiathèques d'une exposition "Ensemble contre les violences faites aux femmes".

Le théâtre recherche dans sa programmation un équilibre entre artistes femmes et hommes (auteurs, chorégraphes, metteur en scène).

Un effort particulier a été réalisé pour mettre en valeur les femmes dans les différents spectacles. Une attention particulière a été portée sur le festival Saint-Germain-en-Live puisque deux des trois têtes d'affiche étaient des femmes: Juliette Armanet et Selah Sue. Cette attention s'est aussi retrouvée chez nos partenaires puisque, par exemple, la marraine du

Festival les Etoiles du Classique était Martha Argerich.

Enfin, sur la programmation des portraits des personnalités réalisés en Ville, une parfaite parité est respectée. La prochaine personnalité programmée est d'ailleurs la Reine Margot.

## *A venir*

La dynamique instaurée va se poursuivre. Dans sa volonté constante d'accompagner la mise en place d'un vivre ensemble respectueux de tous quelque soit son sexe, plusieurs actions sont à l'étude ou programmées comme:

- la participation de la Ville au premier prix des Plurielles, projet soutenu par la direction départementale des droits de femmes ayant pour objectif de récompenser des femmes pour leur action de solidarité
- la programmation d'une conférence animée par Aliette de Laleu sur la place des femmes dans la musique classique suivie d'un concert dédié aux compositrices.

## 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/agents permanents et non permanents au 31 octobre 2022. 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 (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 38 en 2021 et 36 en 2022.

La Direction du patrimoine immobilier, comprenant des métiers techniques et de l'architecture comprenait un tiers de femmes en 2020 et comprend 41% de femmes en 2022, 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.

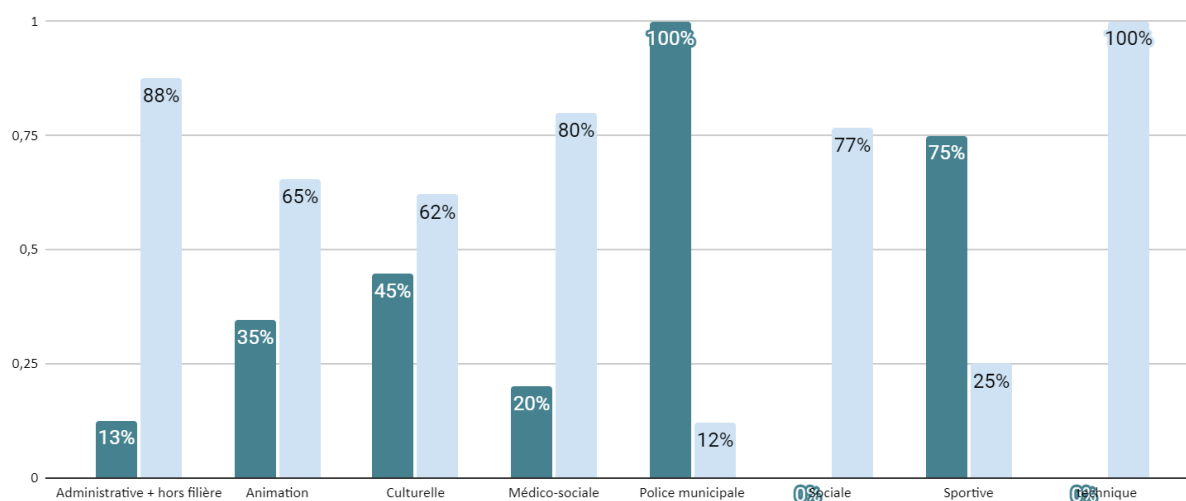
#### Les filières métiers

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

La filière Police municipale a féminisé sa population en 2022 puisqu'elle compte 8 femmes sur 31 personnels en poste, soit 26 % alors qu'elles étaient 12 % en 2020 et 2021. Il en va de même pour l'effectif du Centre de Supervision Urbaine. Ce dernier comptait 43 % de femmes en 2021, il en compte 62,5 % en 2022. Il est d'ailleurs dirigé par une femme.

La filière technique, comprenant les agentes/agents intervenant dans les crèches et les écoles, compte 30 % de femmes. En revanche, la proportion des femmes qui occupe des métiers espaces

verts augmente. En 2022, ce sont 4 femmes sur 25 agentes/agents qui travaillent comme agentes/agents des espaces verts (soit 16 % contre 14 % en 2021 et 12.5 % en 2020).



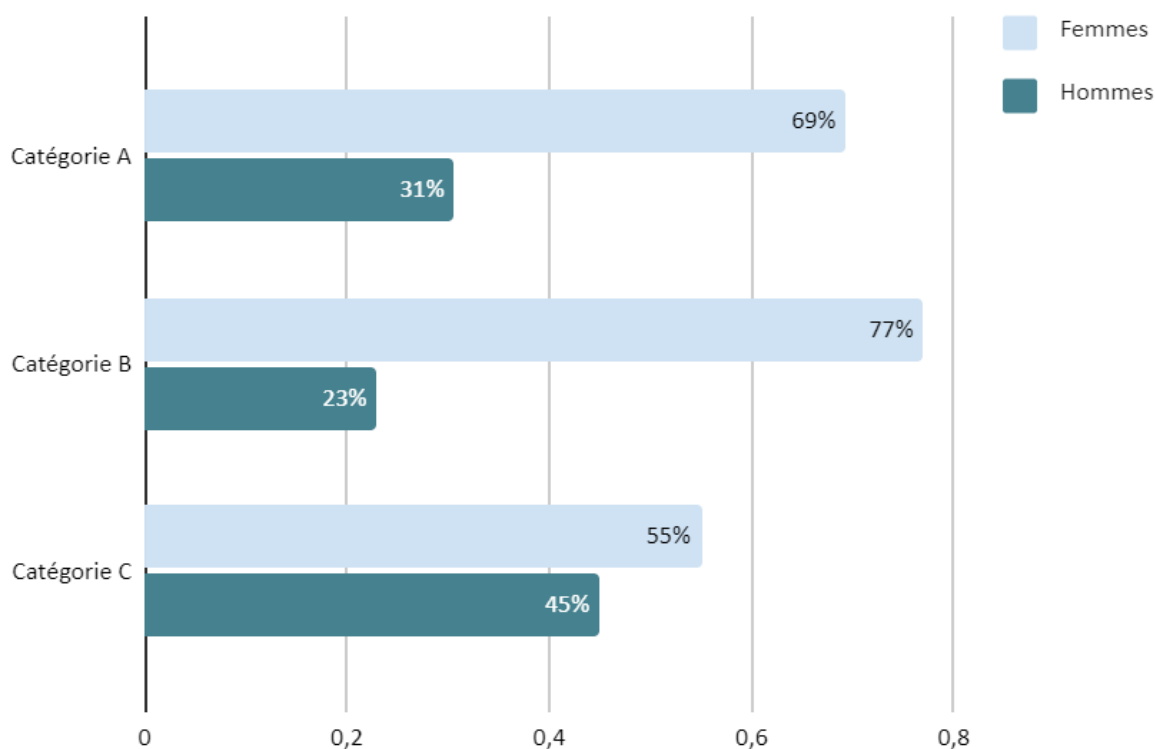
## 2. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LE STATUT

### 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'agente/agent de catégorie C. 19 % des femmes sont de catégorie A alors que 66 % sont de catégorie C. La proportion des femmes au sein des personnes de catégorie A a évolué légèrement entre 2016 et 2021 passant de 65 % à 72 %.

63 % des agentes/agents de catégorie B étaient des femmes en 2020, alors qu'elles représentent 59 % des catégories B en 2020 et 62 % en 2021. Elles représentent toujours autour 60 % des agentes/agents de catégorie C puisqu'elles sont à 59 % en 2021.



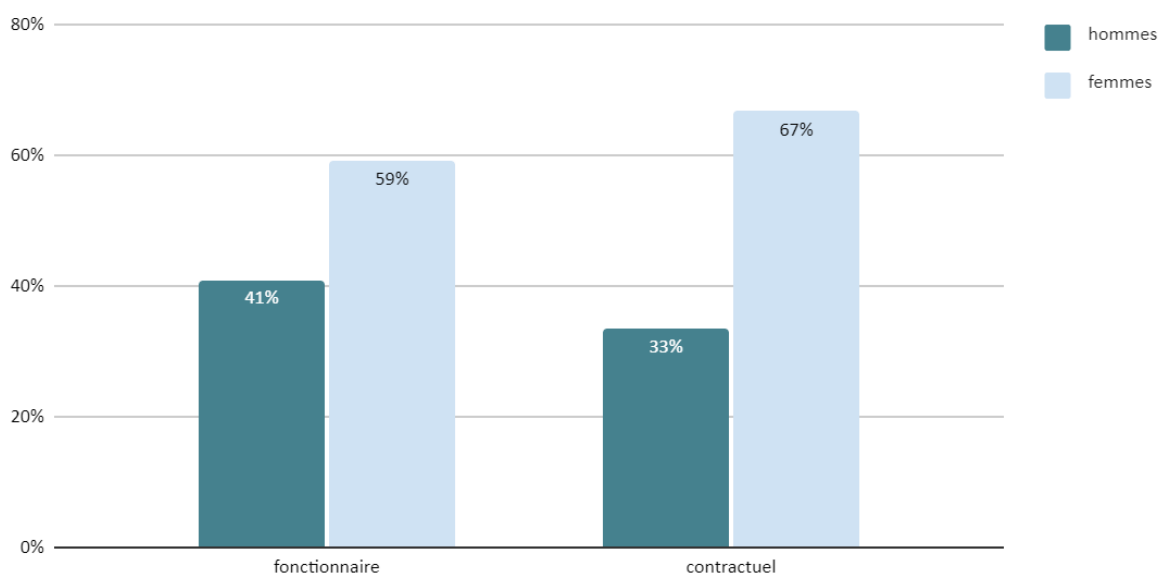


### La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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 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 67 % 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 69 % de femmes en catégorie A, soit un taux de féminisation supérieur au taux global. Parmi les 118 encadrants, 48 sont des hommes soit 41 % et 70 sont des femmes soit 59 % (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)

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). <sup>(1)</sup>

Parmi l'équipe de 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.

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. REPARTITION HOMMES/FEMMES DANS LES INSTANCES DE REPRESENTATION 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 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 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 2020, 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. ÉGALITE 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.

##### Revalorisations salariales

21 agentes/agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2022 d'une revalorisation salariale individuelle. 62% de femmes et 38% d'hommes sont concernés.

30 agentes/agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2022 d'une revalorisation salariale collective. 66% de femmes et 34% 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 3 octobre 2022, 50 fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière. Ces évolutions ont concerné 50% de femmes et 50% 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	1	0	2	4	0	4	3
avancement grade	0	4	4	1	17	17	1	25
	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>50</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 : évènements 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 2022 SUR LE PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EGALITE 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 diffusés intégrant des focus sur les préjugés en matière d'égalité femmes/hommes. 2 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*

- 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

- 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 d'octobre 2022, 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 (50 % de femmes - 50% 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	1	0	2	4	0	4	3
avancement grade	0	4	4	1	17	17	1	25
	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>50</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 2022, sur 21 revalorisations individuelles, 8 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.

## 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 2022 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 le 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

#### *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 2023.

### *ACTION 6 – SOUTENIR LA PARENTALITÉ DES AGENTES ET DES AGENTS*

#### *12. PROPOSER DES AMÉNAGEMENTS POUR MIEUX ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ*

Action priorisée en 2023.

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



## 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/agente présent(e).

### *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 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 METIERS 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.

#### *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.