

DÉPARTEMENT
DES
YVELINES

ARRONDISSEMENT
DE
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU

29 SEPTEMBRE 2016

Le nombre de Conseillers
en exercice est de 43

OBJET

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

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 30 septembre 2016
par voie d'affichages
notifié le

transmis en sous-préfecture
le 30 septembre 2016
et qu'il est donc exécutoire.

Le 30 septembre 2016

Pour le Maire,
Par délégation,
La Directrice Générale Adjointe
des Services



Aline RIDET

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

L'an deux mille seize, le 29 septembre à 21 heures, le Conseil Municipal de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 22 septembre deux mille seize, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Emmanuel LAMY, Maire.

Etaient présents :

Madame de CIDRAC, Monsieur SOLIGNAC, Madame BOUTIN, Madame RICHARD, Monsieur AUDURIER, Madame HABERT-DUPIUIS, Monsieur PERICARD, Monsieur LEBRAY, Madame PEUGNET, Monsieur ROUSSEAU, Monsieur PRIoux, Monsieur BATTISTELLI, Monsieur JOLY, Monsieur PETROVIC, Madame ADAM, Madame MACE, Monsieur COMBALAT, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Monsieur JOUSSE, Madame AGUINET, Madame LIBESKIND, Madame NASRI, Madame LANGE, Madame VANTHOURNOUT, Monsieur VILLEFAILLEAU, Madame ANDRE, Monsieur HAÏAT, Madame CERIGHELLI, Madame DUMONT, Madame GOMMIER, Monsieur DEGEORGE, Monsieur CAMASSES, Monsieur LEVEQUE, Madame SILLY, Monsieur ROUXEL

Avait donné procuration :

Madame TEA à Madame de CIDRAC
Madame CLECH à Monsieur LAMY
Monsieur LEGUAY à Madame PEUGNET
Monsieur LAZARD à Madame GOMMIER
Madame ROULY à Monsieur AUDURIER

Secrétaire de séance :

Monsieur JOLY

N° DE DOSSIER : 16 G 14

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

RAPPORTEUR : Madame DE CIDRAC

**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 reprend notamment les données du rapport sur l'état de la collectivité, présenté en Comité Technique (CT) lors de sa séance du 29 juin 2016. Le rapport présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

DÉLIBÉRATION

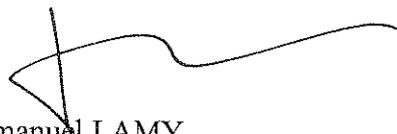
LE CONSEIL MUNICIPAL,

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 2017.

POUR EXTRAIT CONFORME,
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,



Emmanuel LAMY
Maire de Saint-Germain-en-Laye



Ville de Saint-Germain-en-Laye

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 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 hommes et les femmes 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.

Malgré un certain nombre d'actions d'ores et déjà mises en œuvre pour les combattre, de nombreuses études montrent que des disparités persistent entre les hommes et les femmes dans de nombreux domaines, notamment l'égalité professionnelle et salariale, la précarité et la pauvreté, la prise en charge des contraintes domestiques et familiales. Ces inégalités sont quasi systématiquement en la défaveur des femmes. Particulièrement exposées dans la vie

domestique, ce sont elles aussi qui subissent davantage les violences sexuelles notamment au sein de la famille. Dans le secteur économique, elles sont plus souvent au chômage et occupent des emplois moins valorisés.

Ce rapport met en lumière un certain nombre d'actions menées sur le territoire de Saint-Germain-en-Laye. Il concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques que la Ville de Saint-Germain-en-Laye mène sur son territoire. Il propose ainsi un premier état des lieux et constitue le point de départ d'un travail qui sera mené tout au long de l'année pour constituer un plan d'actions afin d'amplifier l'engagement pour l'égalité des femmes et des hommes à Saint-Germain-en-Laye.

I. VIE POLITIQUE ET EGALITE HOMMES-FEMMES

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

À Saint-Germain-en-Laye, le conseil municipal comporte autant d'hommes que de femmes, conformément à la loi.

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

1. Taux de féminisation

Un fort taux de féminisation est constaté avec 62,13 % de femmes qui constituent les effectifs de la ville. Les items suivants en indiquent la répartition.

a. Répartition hommes/femmes selon les métiers

De nombreux métiers restent traditionnellement masculins ou féminins :

Par exemple la totalité des auxiliaires de vie sociale, des infirmières, des auxiliaires de puériculture ou des ATSEM (agent territoriaux des écoles maternelles) sont des femmes. A l'inverse tout le personnel technique du Centre Technique Municipal, la grande majorité des policiers municipaux ou des gardiens de gymnases sont des hommes.

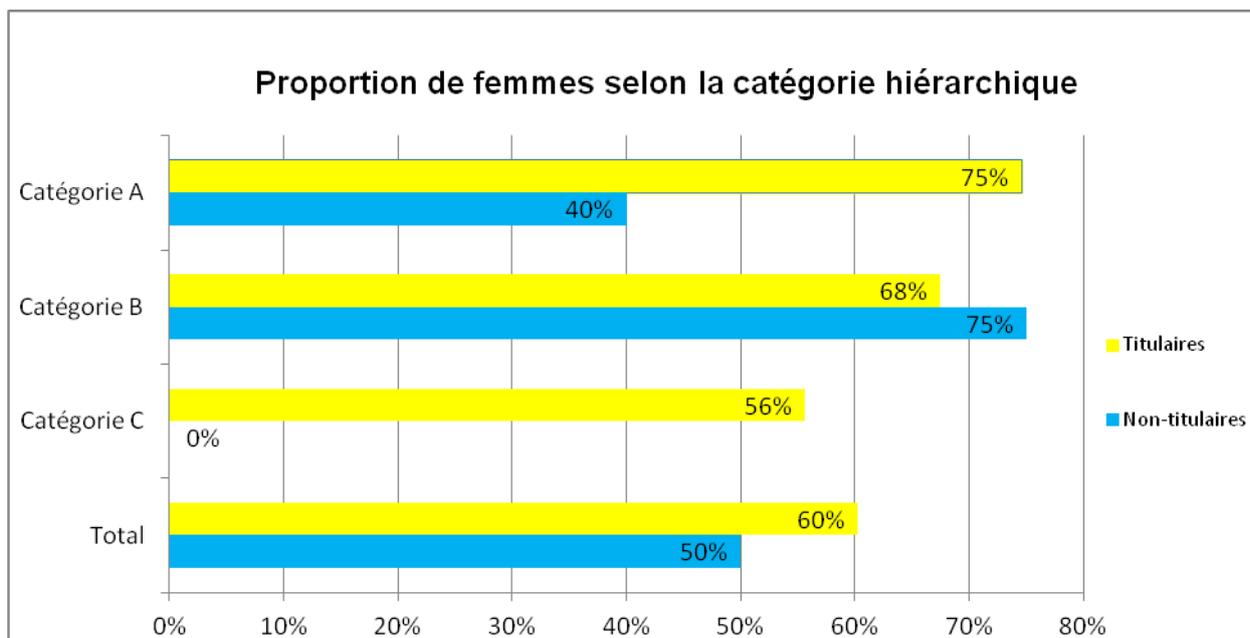
Mais on constate depuis de nombreuses années des évolutions : de plus en plus d'hommes travaillent dans les écoles ainsi que dans le secteur de l'animation. Par ailleurs, le nombre d'hommes au sein de la filière administrative a augmenté. Ils étaient 27 en 2013, ils sont 40 en 2015.

b. Répartition hommes/femmes selon :

○ Les catégories hiérarchiques

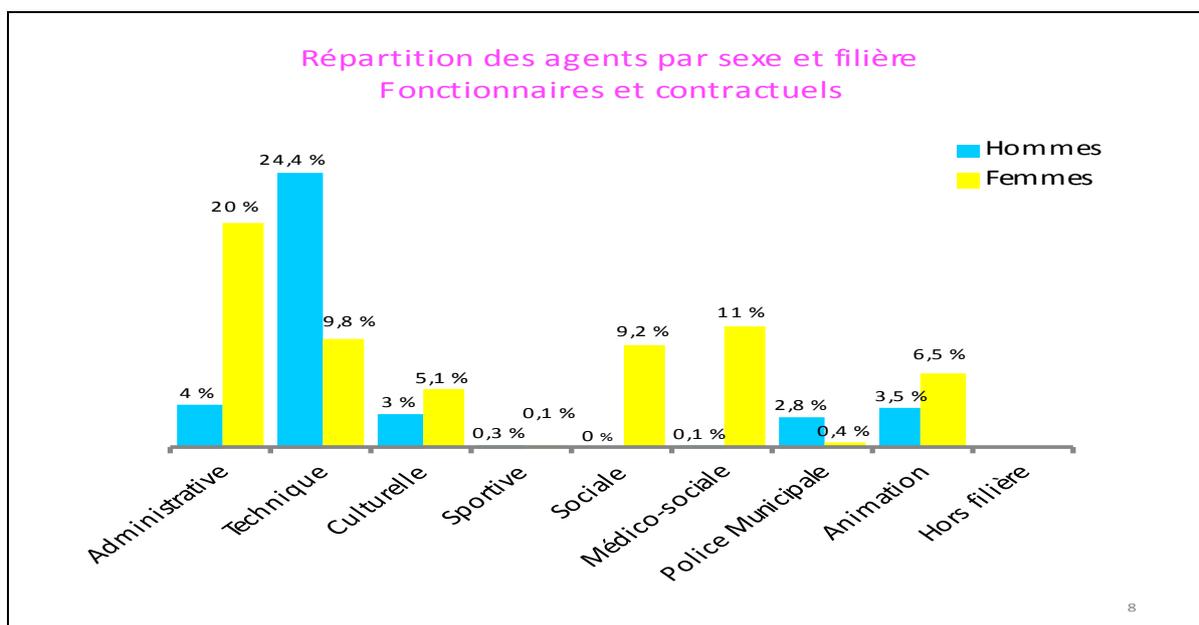
Nous notons chaque année à la Ville de Saint-Germain-en-Laye que la répartition des catégories hiérarchiques de notre effectif est de 15 % de catégorie A, 15 % de catégorie B et 75 % d'agent de catégorie C. Parmi les 438 femmes recensées, cette répartition est un peu différente puisque 18 % des femmes sont de catégorie A alors que 65 % sont de catégorie C. En effet, 73 % des personnes de catégorie A sont des femmes, elles ne sont plus que 65 % en catégorie B et 56 % en catégorie C.

Voici un graphique permettant un focus sur la proportion des femmes selon le statut de titulaire ou contractuel



○ Les filières

Les filières médico-sociale et sociale sont celles où les femmes sont le plus représentées avec quasiment 100 % du personnel féminin. En seconde position nous avons la filière administrative avec 84 % et en 3^{ème} position les filières culturelle et animation avec 65%.

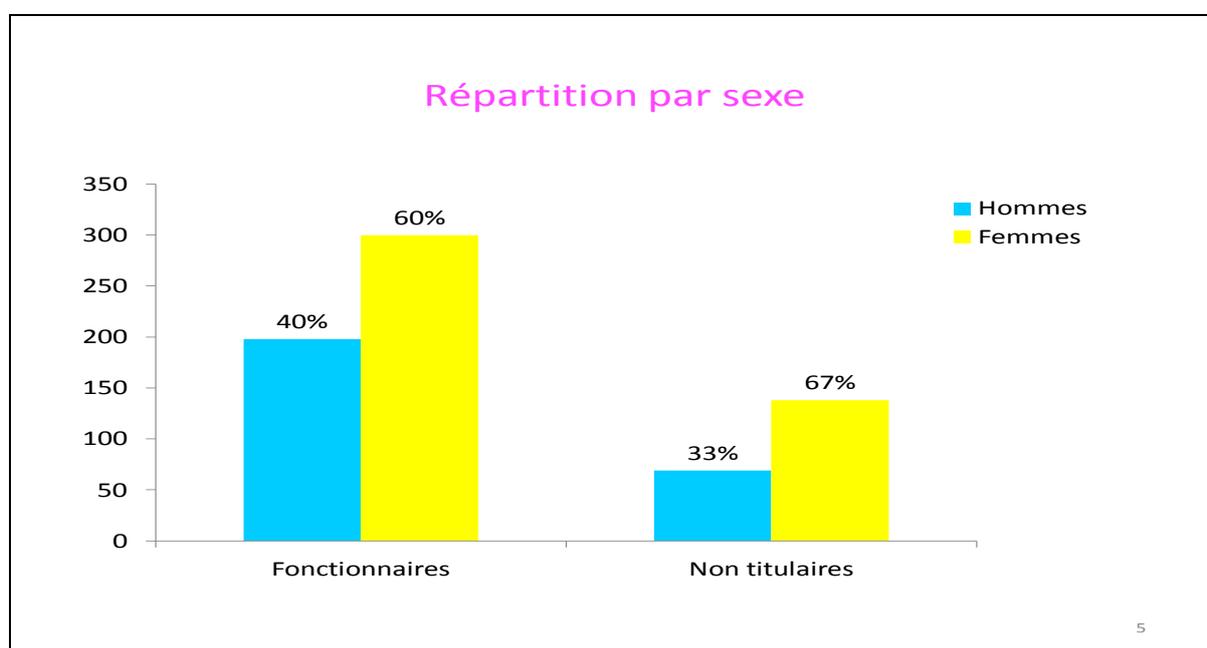


○ Le statut

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

Ainsi, 71 % des postes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye sont pourvus par des fonctionnaires. Parmi ces fonctionnaires, 60 % sont des femmes, toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

A contrario, 29 % des agents de la Ville sont des contractuels et parmi ces contractuels la proportion des femmes est plus importante. En effet, 67 % de cette population sont des femmes.



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

Parmi les 104 encadrants, 28 sont des hommes soit 27 % et 78 sont des femmes soit 73 %. La totalité des responsables de structures petite enfance sont des femmes et à l'inverse les responsables d'unité du centre Technique Municipal sont tous des hommes. En revanche, d'autres secteurs à l'instar de l'animation, la mixité est plus importante.

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

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

Parmi l'équipe de direction générale composée de trois agents, une femme est en poste pour deux hommes, soit 33 %, ce qui comparativement à la moyenne nationale représente un taux de féminisation plus important.

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.

2. Égalité salariale

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible, malgré tout la rémunération des femmes est de 10,8 % inférieure à celle des hommes.

Les raisons de ces inégalités sont diverses. Premièrement, les femmes occupent plus d'emplois non qualifiés ; la probabilité pour un actif occupé d'avoir un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié est 2,2 fois plus élevée pour une femme que pour un homme en 2012. De plus, les femmes occupent davantage des postes à temps partiel, elles interrompent plus leur carrière et effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins. ⁽²⁾

a. Égalité salariale selon le régime indemnitaire

Le montant moyen de prime est de 252 € toutes primes confondues. Pour les femmes, le montant est de 243 € alors que pour les hommes il est de 266 € soit 9,33 % de plus.

b. Égalité salariale selon les heures supplémentaires

23 % des heures supplémentaires effectuées à la ville le sont par des femmes représentant 21 % du coût total. S'agissant des hommes, ils effectuent 77 % des heures supplémentaires avec un coût de 79 % du montant total.

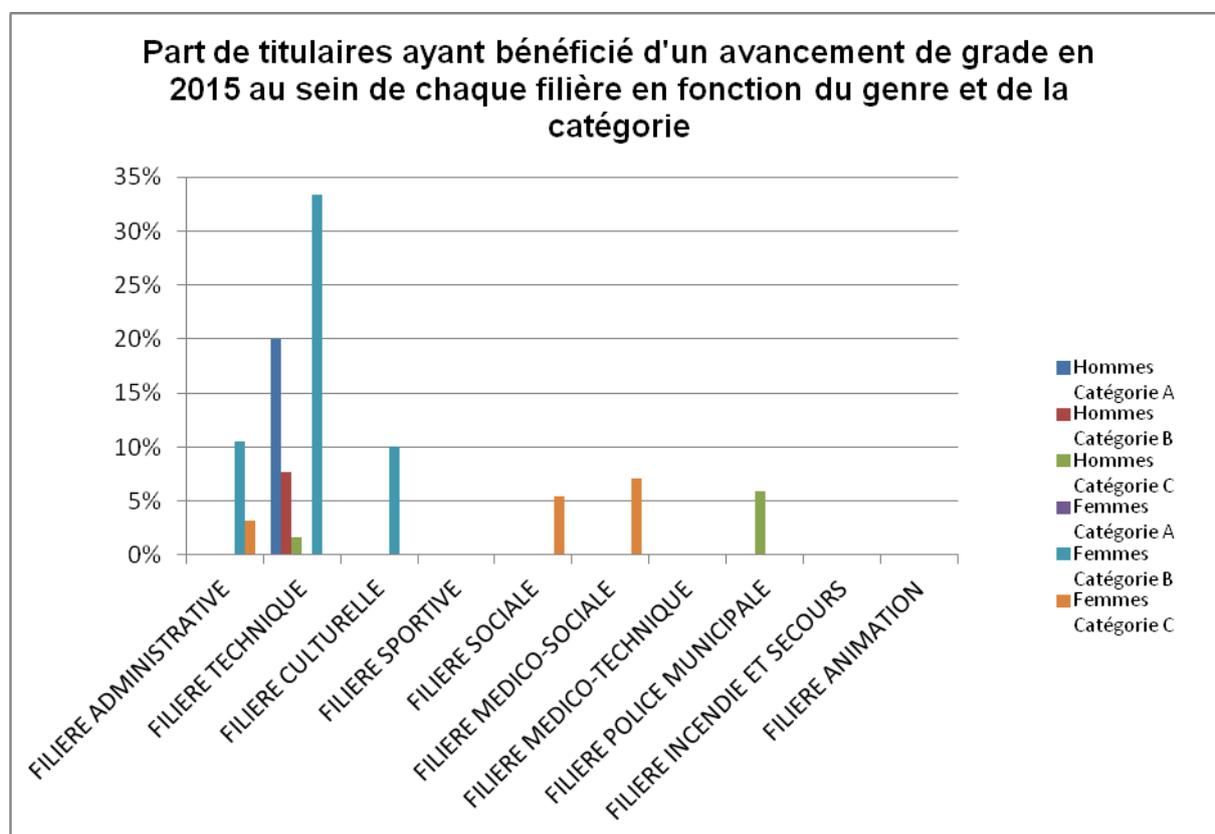
Sachant que les heures supplémentaires sont rémunérées par rapport à l'indice de l'agent et que seules les catégories B et C peuvent en percevoir, il est à noter une faible disparité entre femmes et hommes concernant les coûts. En revanche, les hommes sont nettement plus nombreux à se rendre disponibles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

3. Égalité selon le déroulement de carrière

Ci-dessous un tableau récapitulatif des différents modes de déroulement de carrière selon les catégories hiérarchiques et les sexes (le nombre de promotions, avancements de grade ...) durant l'année 2015 parmi le personnel communal :

cat. Hiérarchique	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours	1	2	0	1	5	4
sélection professionnelle	0	0	0	0	0	1
promotion interne	0	0	2	0	0	0
avancement grade	1	0	1	4	3	7
	2	2	3	5	8	12

Ainsi, 100 % des promotions internes de 2015 ont été masculines, ce qui ne correspond pas à la proportion du personnel communal. En revanche, il y a 31 % de promotion par avancement de grade pour les hommes et 69 % pour les femmes, ce qui permet de constater une répartition des avancements de grade qui correspondent davantage à répartition de nos effectifs.



4. Mesures spécifiques

a. Temps partiel

Au 31 décembre 2015, 62 agents sont à temps partiel de droit ou par autorisation. Il s'agit de 8 hommes de catégories A et B (essentiellement des professeurs d'enseignement artistique) et 47 femmes toutes catégories confondues. Ainsi, 87 % des temps partiels sont demandés par des femmes.

b. Disponibilité

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 40 agents en disponibilité soit 8 hommes et 32 femmes. Aucun homme n'est en position de disponibilité de droit alors que parmi les 32 femmes, la moitié est en position de disponibilité de droit (soit pour élever un enfant de moins de 8 ans, soit pour suivi de conjoint).

c. Congé parental

Il est à noter qu'aucun homme n'est en congé parental durant l'année 2015. En revanche, sur la même année 6 femmes de catégorie C ont été en congé parental.

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

Quelques chiffres clés

La population de Saint-Germain-en-Laye compte 18 851 hommes et 20 696 femmes soit 39 547 habitants (source INSEE RP2013). Les hommes représentent 48 % de la population et les femmes représentent 52 % de la population.

Le taux d'activité des hommes est de 81,5% et celui des femmes est de 70,6 %.

Le taux de chômage des hommes est de 9 % et celui des femmes de 9,6 %. La part des femmes parmi les chômeurs est de 49,6 %.

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 5,3 % des hommes sont à temps partiel contre 22,4 % des femmes.

Le salaire net horaire moyen (en euros) est le suivant : 18,6 euros pour les femmes et 34,3 euros pour les hommes.⁽³⁾

1. L'égalité hommes-femmes dans les instances de participation

a. Le Conseil Municipal des Enfants (C.M.E.)

Le conseil Municipal des Enfants réunit des enfants élus dans les classes de CM1 et CM2, âgés de 8 à 11 ans. - Les élèves de CE2, CM1 et CM2 participent au vote.

L'instance comprend 24 élus juniors : 13 filles/11 garçons pour l'année scolaire 2015-2016

b. 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 16 membres dont 81 % de femmes.

a. La Commission Communale d'Accessibilité (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 Commission Communale d'Accessibilité 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 35 membres dont 68 % de femmes.

Références :

1. Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, chiffres clés 2014
2. *Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes*, rapport du Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, chiffres clés 2015
3. INSEE, données locales