

DÉPARTEMENT
DES
YVELINES

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

ARRONDISSEMENT
DE
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU

19 OCTOBRE 2017

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 20 octobre 2017
par voie d'affichages
~~notifiés~~
transmis en sous-préfecture
le 23 octobre 2017
et qu'il est donc exécutoire.

Le 23 octobre 2017

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

Denis TRINQUESSE

L'an deux mille dix sept, le 19 octobre à 21 heures, le Conseil Municipal de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 12 octobre deux mille dix sept, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Arnaud PERICARD, Maire.

Etaient présents :

Madame de CIDRAC, Monsieur SOLIGNAC, Madame BOUTIN, Madame RICHARD, Madame HABERT-DUPUIS, Madame MACE, Madame PEUGNET, Monsieur ROUSSEAU, Monsieur PRIoux, Monsieur BATTISTELLI, Monsieur JOLY, Monsieur PETROVIC, Madame ADAM, Monsieur COMBALAT, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Monsieur JOUSSE, Madame AGUINET, Madame TEA, Madame LIBESKIND, Madame NASRI, Madame CLECH, Monsieur LEGUAY, Madame VANTHOURNOUT, Monsieur VILLEFAILLEAU, Madame ANDRE, Monsieur HAÏAT, Madame OLIVIN, Monsieur COUTANT, Madame MEUNIER, Madame DUMONT, Monsieur LAZARD, Madame GOMMIER, Monsieur DEGEORGE, Monsieur CAMASSES, Monsieur LEVEQUE, Madame SILLY, Madame ROULY, Monsieur ROUXEL

Avait donné procuration :

Monsieur AUDURIER à Monsieur PERICARD

Etait absente :

Madame CERIGHELLI

Secrétaire de séance :

Monsieur JOUSSE

Accusé de réception en préfecture
078-217805514-20171019-17-G-07bis-DE
Date de télétransmission : 23/10/2017
Date de réception préfecture : 23/10/2017

N° DE DOSSIER : 17 G 07

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

RAPPORTEUR : Madame CLECH

**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.

DÉLIBÉRATION

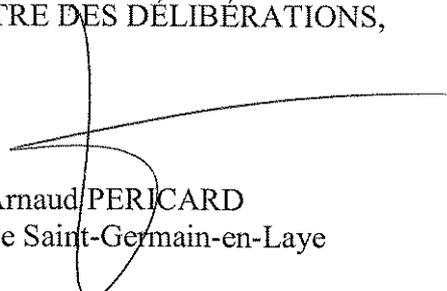
LE CONSEIL MUNICIPAL,

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 2018.

POUR EXTRAIT CONFORME,
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,



Arnaud PERICARD
Maire de Saint-Germain-en-Laye



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

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.

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 femmes et les hommes 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 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 en 2016. 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 de femmes que d'hommes, conformément à la loi.

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

1. Taux de féminisation

L'effectif pris en compte est le nombre d'agents permanents et non permanents au 31 décembre 2016. Un fort taux de féminisation est constaté au sein de la Ville avec 60 % de femmes. Les paragraphes suivants en analysent la répartition.

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

Toutefois, on constate depuis de nombreuses années des évolutions : de plus en plus d'hommes travaillent dans le secteur de l'animation. Par ailleurs, le nombre d'hommes au sein de la filière administrative a augmenté. Ils étaient 27 en 2013, ils sont 40 en 2015 et en 2017.

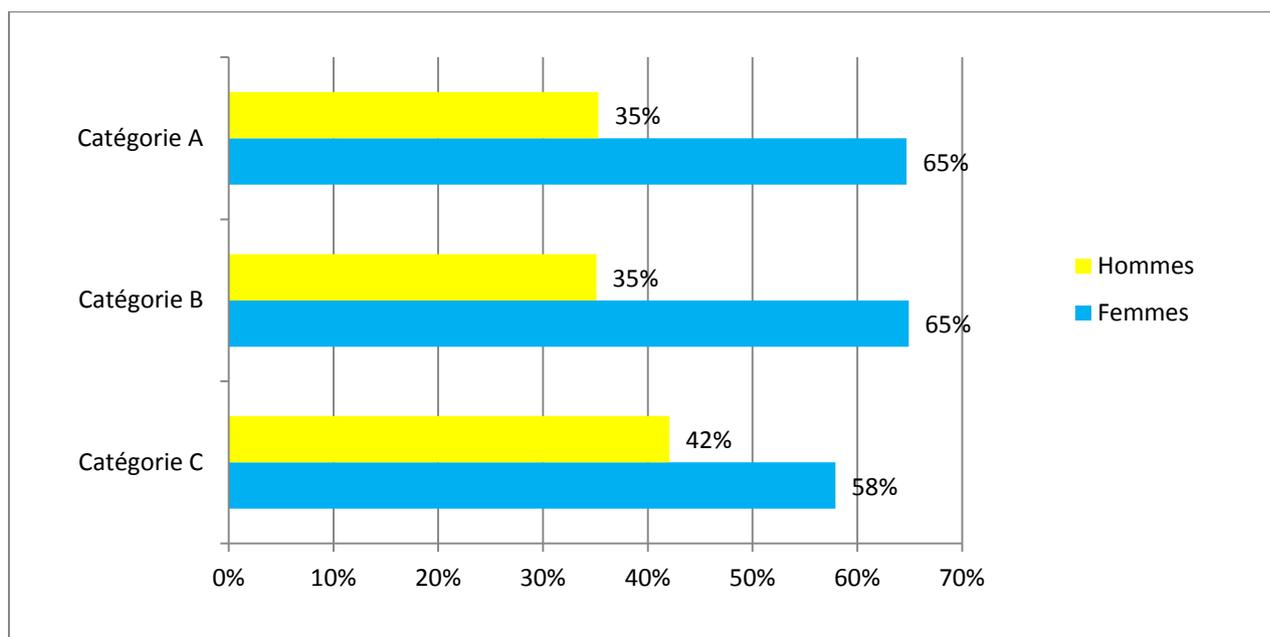
b. Répartition hommes/femmes selon le statut

o Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville est, de manière stable, de 14 % de catégorie A, 16 % de catégorie B et 70 % d'agent de catégorie C. Parmi les 418 femmes recensées, 16 % des femmes sont de catégorie A alors que 67 % sont de catégorie C. 65 % des personnes de catégorie A et 65% des agents de catégorie B sont des femmes. Elles sont 58 % en catégorie C.

Voici un graphique permettant un focus sur la proportion des femmes.

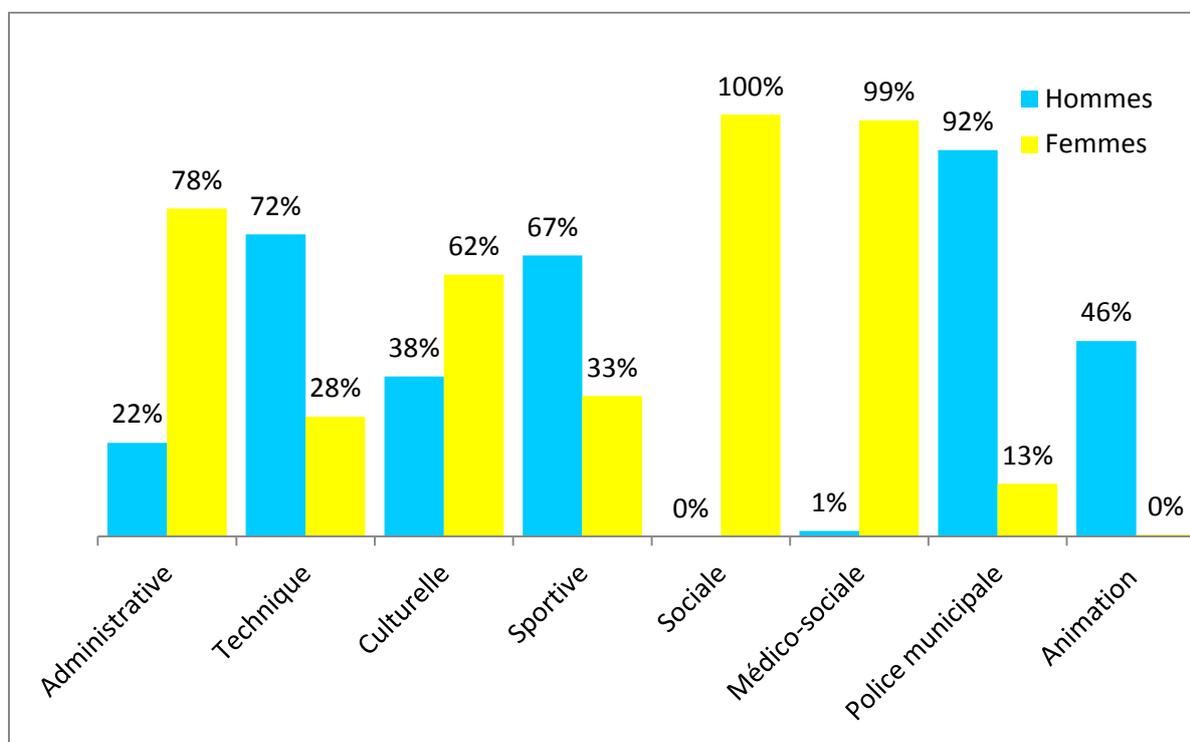
Proportion des sexes par catégorie



○ Les filières

Les filières médico-sociale et sociale sont celles où les femmes sont le plus présentes avec quasiment 100 % du personnel féminin. En deuxième position, la filière administrative comporte 78 % de femmes puis en 3^{ème} position la filière culturelle, 62%.

Répartition des agents par filière et par sexe

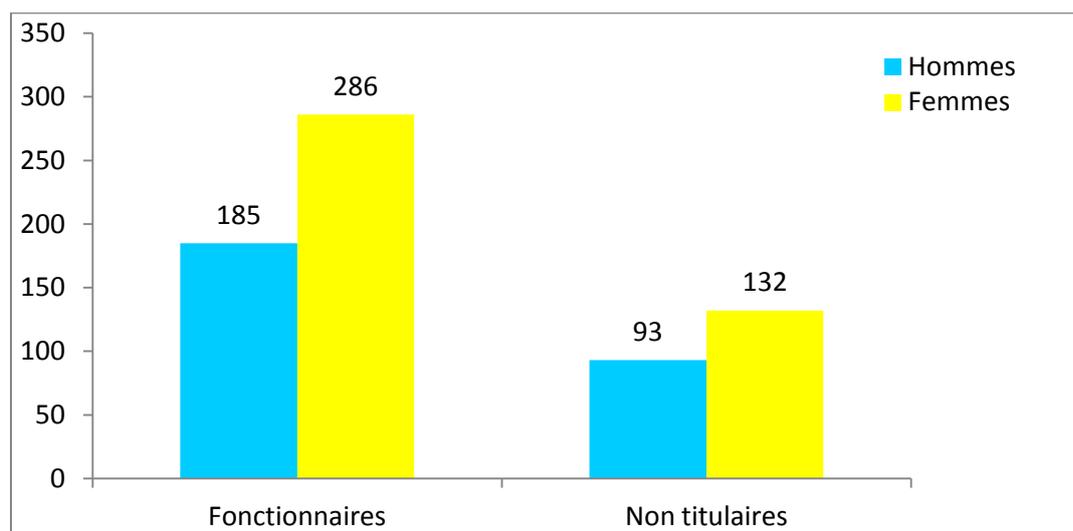


○ La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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

Ainsi, 68 % des postes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye sont pourvus par des fonctionnaires. Parmi ces fonctionnaires, 61 % sont des femmes, toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

A contrario, 32 % des agents de la Ville sont des contractuels et parmi ces contractuels la proportion des femmes est plus importante. En effet, 59 % des agents de cette population sont des femmes.



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

Parmi les 105 encadrants, 38 sont des hommes soit 36 % et 67 sont des femmes soit 64 %. 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. 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, aucune femme n'est en poste. En revanche, parmi l'équipe de direction du cabinet de Monsieur le Maire composé de trois collaborateurs de cabinet, deux femmes sont en poste pour un homme, soit 66 % ce qui est également plus important que la moyenne nationale.

L'équipe de direction (17 Directeurs) est répartie entre 11 femmes (soit 65 %) et 6 hommes (soit 35 %).

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 (identique en 2015). Pour les femmes, le montant est de 244 € alors que pour les hommes il est de 266 € soit 8.86 % de plus. Ces éléments sont stables entre 2015 et 2016.

b. Égalité salariale selon les heures supplémentaires

22 % des heures supplémentaires (contre 23% en 2015) effectuées à la ville le sont par des femmes, représentant 19 % du coût total. S'agissant des hommes, ils effectuent 78 % des heures supplémentaires (contre 77% en 2015) avec un coût de 81 % du montant total.

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

3. Égalité selon le déroulement de carrière

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 2016 parmi le personnel communal :

cat. Hiérarchique	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours	0	0	1	2	6	2
Recrutement direct	/	/	/	/	0	5
promotion interne	1	2	0	0	0	0
avancement grade	0	0	1	3	4	12
	1	2	2	5	10	19

Ainsi en 2016, on peut noter un meilleur équilibre des promotions internes puisque 66 % des promotions internes ont concerné des femmes alors qu'elles concernaient 100 % d'hommes en 2015, ce qui correspond davantage à la proportion du personnel communal. De même, il y

a 25 % de promotion par avancement de grade pour les hommes et 75 % pour les femmes, ce qui permet, là aussi, de constater une répartition des avancements de grade qui correspondent à la répartition des effectifs de la Ville.

4. Mesures spécifiques

a. Temps partiel

Au 31 décembre 2016, 59 agents sont à temps partiel de droit ou par autorisation. Il s'agit de 1 homme de catégorie C et 58 femmes toutes catégories confondues. Ainsi, 98 % des temps partiels sont demandés par des femmes.

b. Disponibilité

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 39 agents en disponibilité soit 6 hommes et 33 femmes. Deux hommes sont en position de disponibilité de droit alors que parmi les 33 femmes, 13 sont 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 2016. En revanche, sur la même année 15 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 18 869 hommes et 20 671 femmes soit 39 540 habitants (source INSEE RP2014). Les hommes représentent 47.7 % de la population et les femmes représentent 52.3 % de la population.

Sur les 17 172 ménages, il est constaté, parmi les 6567 ménages d'une personne, une surreprésentation des femmes seules à 4 061 soit 23.6% du total des ménages contre 2505 (14.6%) pour les hommes seuls.

La composition des familles saint-germanoises est, elle aussi, le reflet de cette inégalité. Sur les 10 281 familles, 1595 sont monoparentales (15.5%). Les femmes seules avec enfants sont très majoritaires (1306 familles soit 12.7% de l'ensemble) par rapport aux hommes seuls avec enfants (289 soit 2.8% de l'ensemble).

Le taux d'activité des hommes est de 80.6% et celui des femmes est de 70,6 %.

Le taux de chômage des hommes est de 9.4 % et celui des femmes de 9,7 %. La part des femmes parmi les chômeurs est à égalité avec les hommes (50/50%).

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 Junior (C.M.J.)

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

L'instance comprend 24 élus juniors : 13 filles/11 garçons pour le mandat 2016-2018

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 plus de 80 % de femmes.

c. 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 30 membres dont 73 % de femmes.

2. Les actions en faveur du bien être et de la mixité :

a. Dans les services

Dans le souci de développer le bien être au travail et la promotion de la mixité, les services de la Ville ont organisé, le 21 avril 2017 une « Journée bien être » sur le temps de travail. Cette action avait pour objectif de donner des conseils et des réponses aux questions portant sur le bien être, la stature et le confort au travail.

Une réflexion est organisée pour permettre d'amortir la représentation très forte des femmes lors de cette journée. En effet, la répartition des participants fut de 64 % de femmes et 36 % d'hommes. Cette répartition est sans aucun doute le reflet de la composition du personnel.

Parallèlement, des actions récurrentes de bien être et de sport sont organisées hors temps de travail. 13 activités sont proposées et, là aussi, une très forte représentation des femmes est constatée avec 70% femmes et 30% hommes.

b. Les actions en directions des clubs sportifs

De manière générale, il est constaté dans les clubs sportifs, une baisse de la fréquentation des femmes à partir de 13 ans.

Ce phénomène est en constante évolution depuis quelques années au niveau national. Les jeunes filles pratiquent jusqu'à 11/12 ans et ensuite elles arrêtent en particulier dans les quartiers au Sud de la Ville.

Cette tendance est aussi constatée dans la participation aux activités des centres sociaux et dans l'antenne jeunesse de la Ville.

Certains clubs ont apporté une réponse comme le stade Saint-Germainois judo club qui a créé un cours à destination des filles. Cependant, celui-ci est destiné à créer un lien mère/fille. En effet, les mamans peuvent, une fois par mois, venir pratiquer avec leur fille, cela permet aussi de faire découvrir ce sport à un public plus large.

Néanmoins, un travail de réflexion sur la mixité et l'accès aux activités sportives et jeunesse est lancé. La question de la place des jeunes filles et femmes dans la pratique sportive sera un axe de la prochaine politique sportive de la Ville de Saint-Germain-en-Laye qui sera formalisée d'ici la fin de l'année 2017. Par ailleurs, il a été demandé aux animateurs de l'espace jeunesse de travailler sur des propositions d'activités afin de permettre une participation plus régulière des jeunes filles.

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