DÉPARTEMENT
DES
YVELINES

ARRONDISSEMENT
DE
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU

21 FEVRIER 2019

Le nombre de Conseillers
en exercice est de 70

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 22 février 2019
par voie d'affichages
~~notifié le~~
transmis en sous-préfecture
le 22 février 2019
et qu'il est donc exécutoire.

Le 22 février 2019

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

Denis TRINQUESSE

EXTRAIT DU REGISTRE

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

==========

L'an deux mille dix neuf, le 21 février à 21 heures, le Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 14 février deux mille dix neuf, 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, Madame BOUTIN, Madame RICHARD, Monsieur AUDURIER, Monsieur BATTISTELLI, Madame MACE, Madame PEUGNET, Monsieur ROUSSEAU, Madame TEA, Monsieur JOLY, Madame NICOLAS, Monsieur OPHELE, Madame GUYARD, Monsieur PETROVIC, Monsieur de l'HERMUZIERE, Monsieur LETARD, Monsieur RICOME, Monsieur AGNES, Monsieur PRIOUX, Monsieur PAQUERIT, Madame VERNET, Madame de JACQUELOT, Monsieur VENUS, Madame ADAM, Madame DILLARD, Madame BURGER, Madame AZRA, Madame de CIDRAC, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR, Monsieur JOUSSE, Monsieur ALLAIRE, Madame ANDRE, Madame AGUINET, Madame LIBESKIND, Madame MEUNIER, Madame OLIVIN, Monsieur LEGUAY, Monsieur HAÏAT, Madame LESGOURGUES, Monsieur GOULET, Monsieur MORVAN, Monsieur CADOT, Madame PERINETTI, Madame DUMONT, Monsieur LAZARD, Madame GOMMIER, Monsieur DEGEORGE, Monsieur CAMASSES, Madame RHONE, Monsieur LEVEQUE, Monsieur ROUXEL

Avaient donné procuration :

Monsieur SOLIGNAC à Madame NICOLAS
Monsieur MERCIER à Monsieur OPHELE
Madame DORET à Madame VERNET
Madame PHILIPPE à Madame de JACQUELOT
Madame ROULY à Monsieur AUDURIER
Monsieur CHELET à Monsieur VENUS
Monsieur COMBALAT à Monsieur PERICARD
Monsieur COUTANT à Madame HABERT-DUPUIS
Monsieur MITAIS à Madame LESUEUR
Madame DEBRAY à Monsieur LEVEL
Madame NASRI à Monsieur BATTISTELLI
Monsieur VILLEFAILLEAU à Madame RICHARD
Monsieur PAUL à Madame LESGOURGUES

Etait absente :

Madame CERIGHELLI

Secrétaire de séance :

Monsieur de l'HERMUZIERE

N° DE DOSSIER : 19 C 12

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

RAPPORTEUR : Madame NICOLAS

Monsieur le Maire,
Mesdames, Messieurs,

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

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

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2019.

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 2019.

POUR EXTRAIT CONFORME,
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,

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

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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.

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 Saint-Germain-en-Laye en 2018. 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.

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. Cet exemplaire constitue le nouveau point d'étape sur l'évolution du plan d'actions.

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 2018. Un fort taux de féminisation est constaté au sein de la Ville avec 60 % de femmes. 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.

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, les services s'attachent à valoriser les recrutements féminins dans ces secteurs dont la représentation est le plus souvent masculine. On constate ainsi 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 35 en 2018. En 2018, il faut souligner l'augmentation de personnel féminin dans les effectifs de la Police municipale à 4 sur 24 personnels soit 16%.

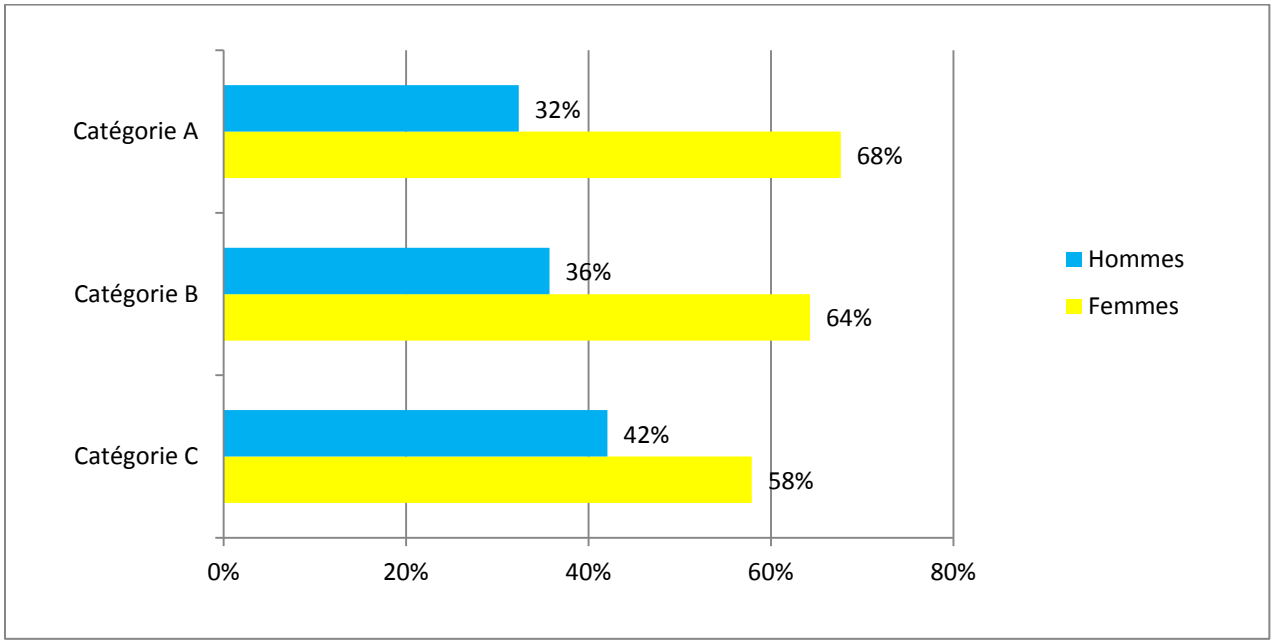
b. Répartition hommes/femmes selon le statut

○ Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville est, de manière stable, de 15 % de catégorie A, 16 % de catégorie B et 69 % d'agent de catégorie C. Parmi les 419 femmes recensées, 17 % 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 2018 passant de 65 % 68 % au détriment des catégories B. Ainsi, 65% des agents de catégorie B étaient des femmes en 2017, alors qu'elles représentent 64 % des catégories B en 2018. Elles représentent toujours 58 % des agents de catégorie C.

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

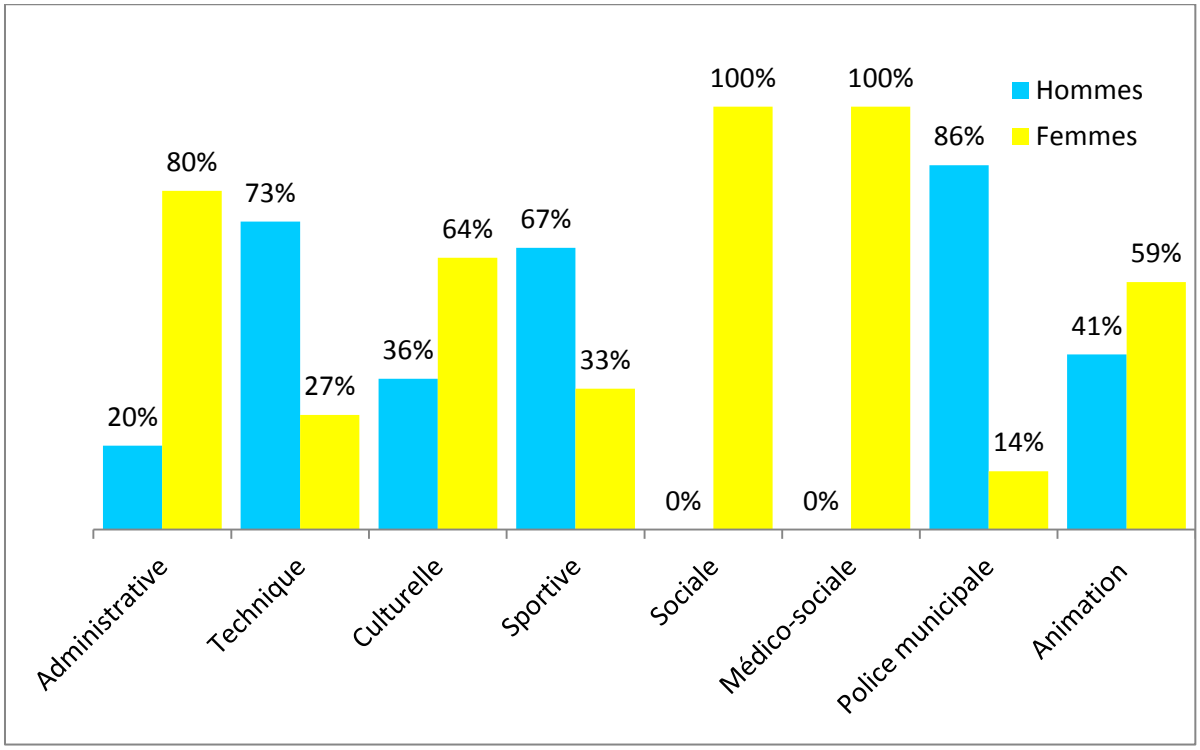
Proportion des sexes par catégorie



- **Les filières**

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

Répartition des agents par filière et par sexe

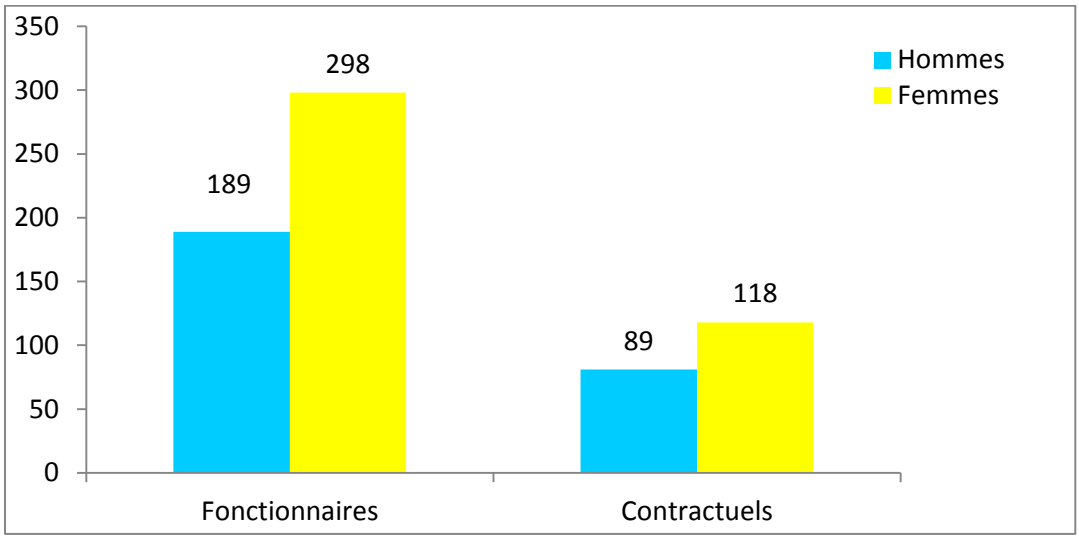


○ La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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, 71 % 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.

On retrouve globalement cette même proportion chez les contractuels, ils représentent 29 % des agents de la Ville et parmi ces contractuels la proportion des femmes est de 59 % des agents.



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

Parmi les 118 encadrants, 45 sont des hommes soit 38 % et 73 sont des femmes soit 62 %. 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 (15 Directeurs) est répartie entre 10 femmes (soit 67 %) et 5 hommes (soit 33 %).

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 240 € toutes primes confondues (baisse liée au transfert primes-points). Pour les femmes, le montant est de 230 € alors que pour les hommes il est de 257 € soit 8.90 % de plus (équivalent à 2017). Ces éléments sont stables depuis 2015.

b. Égalité salariale selon les heures supplémentaires

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

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

nombreux pour effectuer des heures supplémentaires. Ce sont bien souvent des travaux techniques et physiques.

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 2018 parmi le personnel :

cat. Hiérarchique	A		B		C	
H/F	H	F	H	F	H	F
concours	0	0	6	4		3
Recrutement direct	/	/	/	/	8	9
promotion interne	0	2	1	0	2	0
avancement grade	0	1	3	0	13	9
	0	**3**	**10**	**4**	**23**	**21**

Il parait pertinent d'analyser les promotions internes et les avancements de grade tous les deux. En effet, les examens professionnels permettant d'accélérer ces promotions sont organisés tous les deux ans avec une alternance entre les filières techniques et administratives. Ainsi, pour 2017 et 2018 on constate une répartition équilibrée des avancements de grade entre les hommes et les femmes, 54% des avancements de la Ville sur ces deux dernières années concernent les femmes. Néanmoins, cela ne correspond pas tout à fait à la répartition des effectifs de la Ville.

4. Mesures spécifiques

a. Temps partiel

Les agents en temps partiel ont largement baissé en 2018, ils étaient 59 agents à temps partiel de droit ou par autorisation en décembre 2016, ils ne sont plus que 43. En 2018, 2 hommes étaient à temps partiel afin d'assurer la garde de leurs enfants.

b. Disponibilité

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 32 agents en disponibilité soit 6 hommes et 26 femmes. Un homme est en position de disponibilité de droit alors que parmi les 26 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'a été en congé parental durant l'année 2018. En revanche, sur la même année 13 femmes toutes catégories confondues avec une proportion tout nettement plus importante pour les agents de catégorie C.

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 19 182 hommes et 20 798 femmes soit 39 980 habitants (source INSEE RP2015). Les hommes représentent 47.9 % de la population et les femmes représentent 52.1 % de la population.

Une composition des ménages marquée par un fort déséquilibre

La population de la Ville est composée de 17 200 ménages, il est constaté, parmi les 6507 ménages d'une personne, une surreprésentation des femmes seules à 3 990 soit 23.2% du total des ménages contre 2517 (14.6%) pour les hommes seuls.

La composition des familles saint-germanoises est, elle aussi, le reflet de cette inégalité. Sur les 10 301 familles, 1617 sont monoparentales (15.6%). Les femmes seules avec enfants sont très majoritaires (1318 familles soit 12.7% de l'ensemble) par rapport aux hommes seuls avec enfants (289 soit 2.9% de l'ensemble).

Un décalage entre la scolarisation et le niveau de diplôme

Il est constaté que les taux de scolarisation par tranche d'âges sont sensiblement équivalents jusqu'à 17 ans. Néanmoins, après 18 ans, un double mouvement est constaté.

De 18 à 24 ans, les hommes poursuivent plus d'études que les femmes. En effet, 68% des garçons sont scolarisés contre 66.4%. Or, après 25 ans, cette tendance s'inverse très nettement puisque 11.7% des femmes poursuivent des formations contre 6.3% des garçons. Après 30 ans, les parts s'équilibrent.

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

Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à ne pas être diplômées (17.3% contre 13.4%). La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 11 et 12%. Le baccalauréat, toutes séries confondues, marque une nouvelle rupture dans la répartition des diplômes et celui d'une nouvelle inversion. Alors que 17.1% des jeunes femmes sont bachelières contre 14.1% des garçons, ces derniers sont largement plus diplômés que les femmes avec 60.4% de diplômés de l'enseignement supérieur contre 54.2% pour les femmes.

Un profil des actifs inégal

Le taux d'activité des hommes est de 80% et celui des femmes est de 71.1 %.

Le taux de chômage des hommes est de 9.4 % et celui des femmes de 10.3 %. La part des femmes parmi les chômeurs est légèrement supérieure à celle des hommes (50.9%).

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 5,3 % des hommes sont à temps partiel contre 21.5 % 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 réunis 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 présidé 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. La poursuite des actions dans les services

La Ville poursuit avec constance son travail pour développer le bien être au travail.

Les actions récurrentes de bien être et de sport continuent à être organisées hors temps de travail et notamment sur le temps de la pause méridienne. 13 activités sont proposées et, là aussi, une très forte représentation des femmes est constatée avec 70% femmes et 30% hommes.

b. Une dimension politique de plus en plus affirmée

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

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

Ainsi, peuvent être soulignées les conclusions de l'Analyse des besoins sociaux menées par le CCAS en 2018 qui soulignent à la fois la précarisation des familles monoparentales et, en particulier celles où les femmes élèvent seules leurs enfants. Mais aussi, dans les plus grands âges, les risques sensibles d'isolement des personnes âgées qui sont souvent des femmes.

Par ailleurs, les statistiques de sécurité et de prévention, montre que le sujet des violences faîtes aux femmes devient 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.

Le Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance et de la radicalisation *(CLSPDR) :*

Le CLSPDR a posé comme priorités, lors de sa séance du 13 juin 2018, la prévention des violences faites aux femmes et l'aide aux victimes. Les différentes actions organisées par son coordinateur sur les volets prévention et accompagnement sont effectuées dans un partenariat étroit avec l'association Women Safe Institut.

Le projet sportif de la Ville :

Le projet sportif a été adopté en conseil municipal le 11 octobre 2018 et porte dans ses axes la volonté de favoriser la mixité et de développer les pratiques sportives féminines.

De manière générale, il était constaté en effet, 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.

Or, 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.

c. Des actions nombreuses et populaires

Durant l'année 2018, les services se sont attachés, dans le respect des orientations politiques données, à organiser et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de l'égalité Femme/Homme.

La participation à la Journée internationales des Femmes du 8 mars 2018 :

- Programmation par le Théâtre Alexandre Dumas de la pièce Les Chatouilles d'Andréa Bescond. Véritable succès avec plus de 550 spectateurs ;
- Journée « Femmes je vous zen ! » organisée par la Direction de la Jeunesse, des Sports, et de la Vie Associative (DJSVA) le 10 mars au gymnase des Lavandières.

Plusieurs ateliers étaient proposés (bien être, sport), un spectacle à la salle Tati au profit de Women Safe Institut terminait la journée.

Mais, il faut aussi souligner les nombreuses actions des services au quotidien.

- *Le Point d'Accès au Droit (PAD)* : le PAD organise 2198 rendez-vous par an 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.
- *Le suivi des clubs sportifs* : la DJSVA poursuit ses actions de promotion de la mixité qui devient, avec le nouveau projet sportif, un critère dans l'attribution des subventions de la Ville. Il faut noter qu'aujourd'hui, 43% des adhérents aux clubs de la Ville sont des femmes majoritairement dans en athlétisme, en gymnastique, danse et yoga. Il faut souligner la forte augmentation des inscriptions de femmes en Krav Maga à 45% des inscrits. Les femmes sont sensiblement moins représentées dans les sports collectifs, ce qui constitue un axe d'action pour 2019.
- *Les actions en faveur de la jeunesse* : un travail important a été mené en 2018 pour redéfinir les axes d'actions de l'espace jeune et renforcer la mixité dans le public accueilli. Des actions ponctuelles ont déjà permis le passage de jeunes filles dans cette structure.
- *L'espace public* : il a été entendu que les noms de rues ou bâtiment étaient pu féminisés sur la Ville de Saint-Germain-en-Laye. Pour cette raison et pour honorer son action de bienfaisance, le bâtiment Henri IV a été renommé lors du conseil municipal du 19 novembre 2018 Villa Eugénie Désoyer. Engagement est pris de poursuivre cette féminisation de l'espace public.

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