

SÉANCE DU

**21 NOVEMBRE 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 novembre 2019  
par voie d'affichages  
notifié le  
transmis en sous-préfecture  
le 22 novembre 2019  
et qu'il est donc exécutoire.

Le 22 novembre 2019

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

Denis TRINQUESSE

L'an deux mille dix-neuf, le 21 novembre à 21 heures, le Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 14 novembre 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, Monsieur SOLIGNAC, Madame BOUTIN, Madame RICHARD, Monsieur AUDURIER, Monsieur BATTISTELLI, Madame MACE, Madame PEUGNET, Monsieur ROUSSEAU, Monsieur JOLY, Madame NICOLAS, Madame GUYARD, Monsieur de l'HERMUZIERE, Monsieur LETARD, Monsieur AGNES, Monsieur MERCIER, Monsieur PRIOUX, Monsieur PAQUERIT, Madame VERNET, Madame PHILIPPE, Madame ROULY, Madame de JACQUELOT, Monsieur VENUS, Madame ADAM, Monsieur COMBALAT, Monsieur COUTANT, Madame DILLARD, Madame AZRA, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR, Madame ANDRE, Madame AGUINET, Madame MEUNIER, Madame OLIVIN, Madame NASRI, Monsieur LEGUAY, Monsieur HAÏAT, Madame LESGOURGUES, Monsieur PAUL, Monsieur MORVAN, Madame PERINETTI, Madame DUMONT, Monsieur LAZARD, Monsieur DEGEORGE, Monsieur CAMASSES, Madame RHONE, Monsieur LEVEQUE, Monsieur ROUXEL

**Avaient donné procuration:**

Madame TEA à Monsieur JOLY  
Monsieur OPHELE à Madame PHILIPPE  
Monsieur PETROVIC à Monsieur ROUSSEAU  
Monsieur RICOME à Monsieur de l'HERMUZIERE  
Madame DORET à Madame VERNET  
Monsieur CHELET à Madame de JACQUELOT  
Monsieur MITAIS à Madame LESUEUR  
Madame BURGER à Madame AZRA  
Madame de CIDRAC à Monsieur PERICARD  
Madame DEBRAY à Monsieur LEVEL  
Monsieur JOUSSE à Madame PEYRESAUBES  
Monsieur ALLAIRE à Madame GUYARD  
Madame LIBESKIND à Madame HABERT-DUPUIS  
Monsieur VILLEFAILLEAU à Madame RICHARD  
Monsieur GOULET à Madame PERINETTI  
Monsieur CADOT à Madame LESGOURGUES  
Madame GOMMIER à Monsieur LAZARD

**Etait absente:**

Madame CERIGHELLI

**Secrétaire de séance:**

Madame VERNET

Accusé de réception en préfecture  
078-200086924-20191121-19-1-27-DE  
Date de télétransmission : 22/11/2019  
Date de réception préfecture : 22/11/2019

**N° DE DOSSIER** : 19 I 27

**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.

### **DÉLIBÉRATION**

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après avoir entendu les explications qui précèdent et en avoir délibéré,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

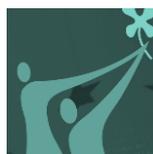
PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2020.

POUR EXTRAIT CONFORME,  
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,

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

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

---



## PREAMBULE

*« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie.*

*Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.*

*En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent - par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique.*

*Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société...*

*Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. »*

*Source : Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*

\*\*\*

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 2019.

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

### Quelques chiffres clés

Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les communes de Saint-Germain-en-Laye et de Fourqueux ont fusionné pour créer la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye.

La population de la commune nouvelle compte 20 077 hommes et 22 931 femmes soit 44 008 habitants (source INSEE RP2015). Les hommes représentent 47,89 % de la population et les femmes représentent 52,11 % de la population.

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

Sur les 19 073 ménages, il est constaté, parmi les 7 256 ménages d'une personne, une surreprésentation des femmes seules à 4 318 soit 22,6 % du total des ménages contre 2 938 (15,4 %) pour les hommes seuls.

La composition des familles saint-germanoises est, elle aussi, le reflet de cette inégalité. Sur les 11 514 familles, 1832 sont monoparentales (16 %). Les femmes seules avec enfants sont très majoritaires (1498 familles soit 13 % de l'ensemble) par rapport aux hommes seuls avec enfants (340 soit 3 % 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 autour de 98 % puis à 68,9% pour les 18-24 ans.

Après 25 ans, cette équité cesse puisque 10,9% des femmes poursuivent des

formations contre 7,7% des garçons. Cependant, il faut souligner que l'écart de 5,4 points qui existait en 2018 a diminué à 3.2 points. 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 (16.6% contre 12.2%). La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 10 et 11%. Le baccalauréat, toutes séries confondues, marque une nouvelle rupture dans la répartition des diplômes et celui d'une nouvelle inversion. Alors que 16.5 % des jeunes femmes sont bachelières contre 14.6% des garçons, ces derniers sont largement plus diplômés que les femmes avec 62.1% de diplômés de l'enseignement supérieur contre 56.4% pour les femmes.

#### *Un profil des actifs inégal*

Le taux d'activité des hommes est de 79.5% et celui des femmes est de 70.6 %.

Le taux de chômage des hommes est de 9.2 % et celui des femmes de 10.6 %. La part des femmes parmi les chômeurs est légèrement supérieure à celle des hommes (52.2%).

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 5,9 % des hommes sont à temps partiel contre 22 % des femmes.

Le salaire net horaire moyen (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 est de 10,4 € contre 23,2 € (salaire



moyen à 16,9 €). Pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans le salaire moyen des femmes est de 19,8 € contre 32,1 € pour les hommes (26,8 € salaire moyen) et pour les plus de 50 ans, le salaire moyen des femmes est de 23 € contre 47,6€ pour les hommes (salaire moyen de 38,1 €).<sup>(3)</sup>

Le taux d'activité des hommes est de 79,5 % et celui des femmes est de 70,6 %. 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 fortement avec l'âge puisque les taux d'activités des hommes sont de 96 % puis de 76 % pour les tranches d'âges de 25-54 ans et 55-64 ans contre 85,8 % et 60,2 % pour les femmes.

## **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 47% de femmes.

### **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 désormais 28 élus juniors : 15 filles/13 garçons pour le mandat 2018-2020. **Le respect de la parité filles/garçons sera un axe prioritaire des prochaines élections du conseil municipal junior à l'instar des obligations nationales.**

### **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.

### **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 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.

## ***LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE, DU BIEN-ETRE ET DE LA MIXITE***

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.

Durant l'année 2019, 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 solidarité***

L'Analyse des besoins sociaux menée par le CCAS en 2018 souligne :

- la précarisation des familles monoparentales et, en particulier celles dans lesquelles les femmes élèvent seules leurs enfants
- pour les plus grands âges, les risques sensibles d'isolement des personnes âgées qui sont souvent des femmes.

Cette double dimension a été prise en compte dans les actions menées en 2019 par les services de la Ville.

Ainsi, un accompagnement renforcé et convivial est proposé depuis 2019 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.

Par ailleurs, le projet Axiom a été mis en œuvre à compter de l'été 2018 dans une démarche globale et novatrice d'inclusion sociale. Dans ce cadre, un 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 sociabilisation notamment pour les associations de femmes du quartier qui souhaitent s'engager dans le bien vivre ensemble et la solidarité.



### *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 agents qui encadrent les enfants, de ne pas donner de surnom, notamment genrés aux enfants.

Agir contre les addictions et notamment l'alcoolisation massive des jeunes, c'est aussi prévenir les violences faites aux femmes. C'est pourquoi, la Ville propose une conférence à l'attention des parents d'élèves des collèges et lycées, sur le thème des addictions, le 3 décembre 2019.

### *La prévention*

#### *Le PAD*

Le Point d'accès au Droit organise 2308 rendez-vous entre des particuliers et des associations d'aide par an et enregistre 3728 contacts. 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 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 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.

### *Le sport*

#### *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.

La deuxième Journée « **Femmes je vous zen !** » a été organisée par les services de la Ville le 14 septembre 2019 au gymnase des Lavandières. Plusieurs ateliers étaient proposés (bien être, sport) par le service des sports et l'institut Women safe.

#### *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 des femmes majoritairement dans 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.

### *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.

### *Famille et jeunesse*

#### *Parents ensemble*

La Ville soutien les activités des centres sociaux de son territoire (la Soucoupe, l'Agasec, l'espace Pierre Delanoë) qui organisent régulièrement des ateliers et

conférences sur la parentalité, l'accompagnement des femmes en difficulté et la promotion de la mixité.

Ainsi, le Centre socio-culturel Pierre Delanoë organise des rencontres parents-professionnels et notamment un cycle de conférences dans le cadre de la Rentrée des parents. L'un a porté sur « Portage et allaitement ; du rêve à la réalité ».

#### *Meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle*

La Ville a fait le choix dès la rentrée 2019, à l'instar de ce que proposait déjà la Ville historique de Fourqueux, d'élargir le temps d'accueil des enfants en centre de loisirs de 7h30 à 19h00, au lieu de 8h à 18h, à tarif constant.

La Ville propose également à ses usagers des actions en faveur de la pluri-modalité ou de la mobilité douce (pistes cyclables, abonnements vélos) afin notamment de faciliter les transports et la bonne conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

## POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE NOUVELLE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

### TAUX DE FEMINISATION

L'effectif pris en compte est le nombre d'agents permanents et non permanents au 30 septembre 2019. 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.

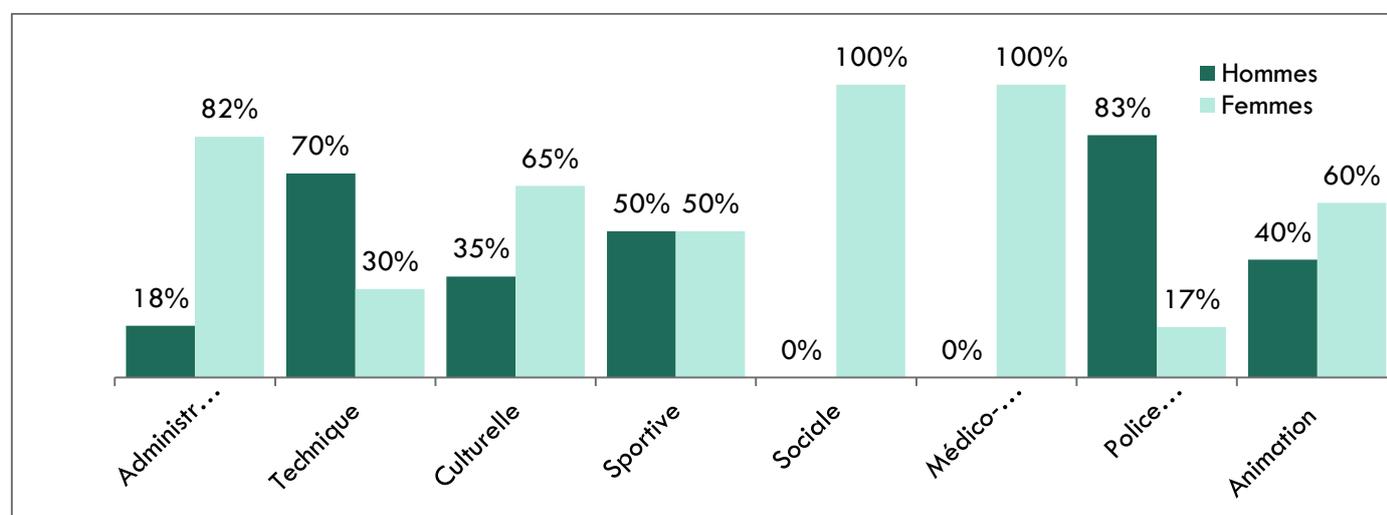
#### 1. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LES METIERS

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 (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 36 en 2019.

#### 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 82% de femmes (contre 78 % en 2017 et 80% en 2018) puis en 3ème position la filière culturelle, 65% (contre 62 % en 2017 et 64% en 2018). La filière Police municipale compte en 2019 5 femmes sur 29 personnels en poste, soit 17%.

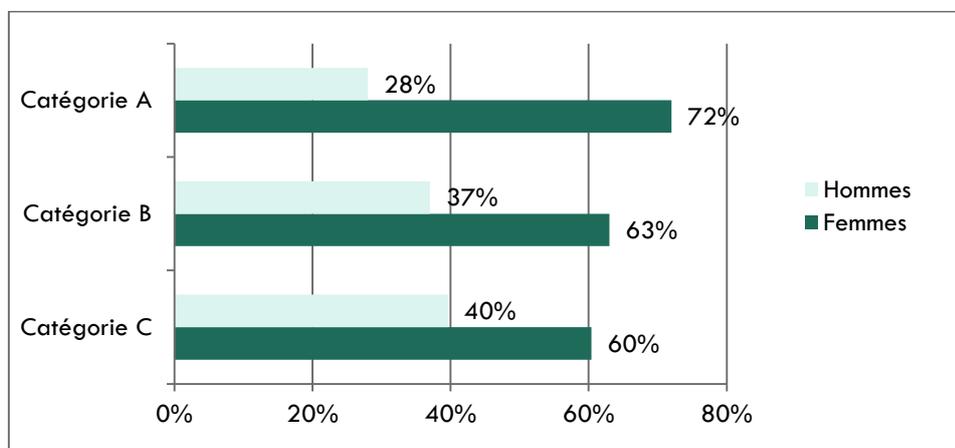


## 2. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LE STATUT

### Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville est, de manière stable, de 16 % de catégorie A, 14 % de catégorie B et 70 % d'agent de catégorie C. 18 % des femmes sont de catégorie A alors que 69 % sont de catégorie C. La proportion des femmes au sein des personnes de catégorie A a évolué légèrement entre 2016 et 2019 passant de 65 % à 72 %.

65% des agents de catégorie B étaient des femmes en 2017, alors qu'elles représentent 63 % des catégories B en 2019. Elles représentent toujours 60 % des agents de catégorie C.

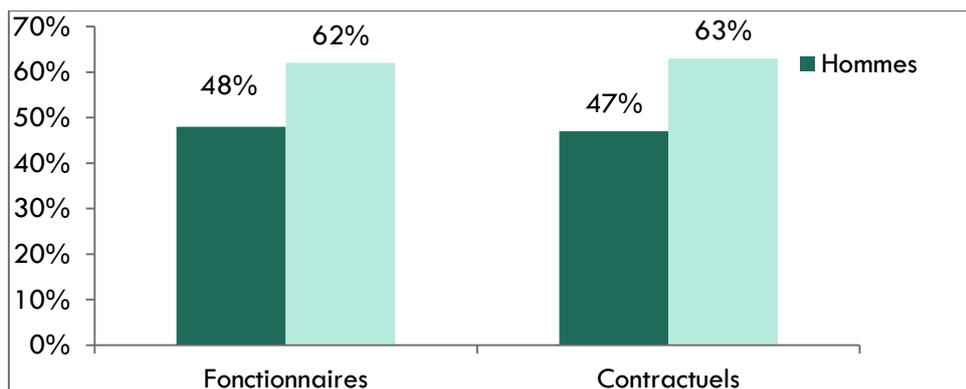


### La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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, 62 % sont des femmes (contre 61% en 2018), toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

On retrouve cette quasi même proportion chez les contractuels, ils représentent 29 % des agents de la Ville et parmi ces contractuels la proportion des femmes est de 63 % des agents (contre 59% en 2018).



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

Parmi les 123 encadrants, 47 sont des hommes soit 38 % et 76 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. Au sein de la filière technique, on compte néanmoins 4 directrices/directrices adjointes. 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 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 %).

### **3. REPARTITION HOMMES/FEMMES DANS LES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL**

Les listes de candidats présentées pour le renouvellement des instances en 2019 respectaient la proportion entre les effectifs. Après le scrutin, voici la représentation dans les instances :

Le comité technique : 6 représentants du personnel femmes et 6 représentants du personnel hommes

Le CHSCT : 5 représentants du personnel femmes et 7 représentants du personnel hommes.

La CAP : 16 représentants du personnel femmes et 12 représentants du personnel hommes.



### **ÉGALITE SALARIALE**

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.



### ÉGALITE SELON LE DEROULEMENT DE CARRIERE

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 2019 parmi les agents :

Catégorie hiérarchique	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
promotion interne	1	2	3	1	0	0
avancement grade	0	2	2	1	11	17
	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

### MESURES SPECIFIQUES

#### *Temps partiel*

Les agents en temps partiel ont largement baissé, ils étaient 59 agents à temps partiel de droit ou par autorisation en décembre 2016 puis 43 en 2018, ils ne sont plus que 34 en 2019. Il n'y a qu'un seul homme en temps partiel à la Ville, 97 % des temps partiels sont demandés par des femmes.

En 2019, 4 femmes en situation d'encadrement ou de responsabilité étaient à temps partiel. Deux d'entre elles ont bénéficié d'une mobilité sur un poste à responsabilité tout en conservant leur aménagement de temps de travail.

#### *Disponibilité*

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 48 agents en disponibilité soit 3 hommes et 45 femmes. Un homme est en position de disponibilité de droit alors que parmi les 45 femmes, 15



sont en position de disponibilité de droit (soit pour élever un enfant de moins de 8 ans, soit pour suivi de conjoint).

#### *Congé parental*

Il est à noter qu'aucun homme n'a été en congé parental durant l'année 2018 et l'année 2019. En revanche, sur la même année 14 femmes toutes catégories confondues avec une proportion tout nettement plus importante pour les agents de catégorie C.

#### *Lutte contre la précarité*

En 2019, deux femmes en contrat à temps non complet se sont vues proposer un contrat de travail à temps plein, permettant ainsi de sortir d'un dispositif précaire.

#### *Bien-être et convivialité*

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

#### **Références :**

Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, chiffres clés 2014

1. *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
2. INSEE, données locales