

DÉPARTEMENT  
DES  
YVELINES

ARRONDISSEMENT  
DE  
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE

SÉANCE DU  
**25 NOVEMBRE 2021**

Le nombre de Conseillers  
en exercice est de 45

OBJET

**Rapport sur l'égalité  
entre les femmes et les  
hommes au sein de la  
collectivité 2021**

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 26 novembre 2021  
par voie d'affichages  
notifié le  
transmis en sous-préfecture  
le 26 novembre 2021  
et qu'il est donc exécutoire.

Le 26 novembre 2021

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

Denis TRINQUÈSSE

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

L'an deux mille vingt et un, le 25 novembre à 21 heures, le Conseil Municipal de la commune nouvelle de Saint-Germain-en-Laye, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 18 novembre deux mille vingt et un, s'est réuni à l'Hôtel de Ville sous la Présidence de Monsieur Arnaud PÉRICARD, Maire de la commune nouvelle.

**Etaient présents :**

Monsieur LEVEL, Madame HABERT-DUPUIS, Monsieur SOLIGNAC, Madame PEUGNET, Monsieur BATTISTELLI, Madame MACE, Monsieur JOLY, Madame TEA, Monsieur PETROVIC, Madame NICOLAS, Monsieur VENUS, Madame GUYARD, Madame BOUTIN, Monsieur MILOUTINOVITCH, Madame de JACQUELOT, Monsieur BASSINE, Madame de CIDRAC, Monsieur MIRABELLI, Monsieur MIGEON, Madame PEYRESAUBES, Madame LESUEUR, Monsieur JOUSSE, Madame ANDRE, Madame MEUNIER, Madame BRELURUS, Madame NASRI, Madame SLEMPKES, Monsieur LEGUAY, Monsieur SAUDO, Monsieur NDIAYE, Madame GRANDPIERRE, Monsieur JEAN-BAPTISTE, Madame RHONE, Monsieur RICHARD, Monsieur GREVET, Monsieur BENTZ, Monsieur ROUXEL

**Avaient donné procuration :**

Monsieur HAÏAT à Monsieur NDIAYE  
Madame AGUINET à Madame PEUGNET  
Madame GOTTI à Madame MACE  
Monsieur ALLAIRE à Monsieur VENUS  
Monsieur de BEAULAINCOURT à Monsieur SOLIGNAC  
Monsieur SALLE à Monsieur PERICARD  
Madame FRABOULET à Monsieur GREVET

**Secrétaire de séance :**

Madame MEUNIER

**N° DE DOSSIER** : 21 F 24

**OBJET** : RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU  
SEIN DE LA COLLECTIVITE 2021

**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 2021.

POUR EXTRAIT CONFORME,  
AU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS,



Arnaud PÉRICARD

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

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

---

## PREAMBULE

*« Depuis le début du féminisme, les mêmes questions essentielles ont traversé trois générations : comment instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes ? Comment faire respecter nos libertés ? Dans les années 60, la plupart des femmes, militantes ou pas, avaient comme objectifs l'indépendance financière, un rapport d'égalité avec les hommes, la maîtrise de leur corps. Mais aujourd'hui, c'est fini.*

*La diversité des modèles s'est imposée et on ne peut plus se permettre de dire : «Voilà ce que veulent les femmes. » Si l'on est culturaliste comme moi, c'est-à-dire que l'on pense que la culture est plus importante que la nature dans la construction de notre identité, alors on se donne les moyens du changement et de la liberté en essayant de modifier ses propres comportements et ses buts. Mais si l'on est, au contraire, adepte du naturalisme à la façon de Rousseau, on s'inscrit dans un modèle de contrainte : « Mes seins sont faits pour allaiter, mon corps est fait pour engendrer, mes hormones me commandent, etc. »*

*Cette influence du biologique et cette soumission à la « nature » peuvent être aujourd'hui pensées par certaines comme une source d'épanouissement. Attention, la question du bonheur n'a pas sa place dans le débat sur le féminisme parce que aucune idéologie ne peut l'apporter. (...)*

*J'ai été bien naïve autrefois de penser que ce modèle d'égalité dont on rêvait allait s'installer une fois pour toutes ! Les*

*ravages des crises économiques ont changé la donne et le point de vue des femmes. Elles se sont retrouvées devant des choix que nous n'avions pas à faire dans des périodes de croissance économique. Pour moi, le tournant date de 1993 : quand Simone Veil, ministre des Affaires sociales dans le gouvernement Balladur, a lancé l'allocation parentale d'éducation d'une durée de trois ans. C'est le début du changement et du retour au naturalisme. Quinze ans plus tard, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) a réalisé une enquête pour savoir ce qu'étaient devenues les femmes les plus défavorisées professionnellement qui avaient fait ce choix : 75 % n'avaient pas retrouvé de travail ! (...)*

*Dans le schéma féministe égalitaire, je pense que c'est plus dur d'être un homme qu'une femme. Avant, ils avaient cette supériorité soi-disant donnée d'avance : le petit garçon était supérieur à la petite fille, il était un cadeau du ciel, la petite fille était une charge. Mais ce qui caractérisait les mâles – c'est-à-dire l'autorité, le pouvoir, la supériorité, etc. – ne leur appartient plus exclusivement dans nos sociétés occidentales. Aujourd'hui, ils sont en train de reconnaître leur part de féminité. Autrement dit, la validité de la ressemblance des sexes. Reste alors pour nous tous cette question : qu'est-ce qu'un homme ?»*

*Source : Elisabeth Badinter - «La liberté des femmes ne va pas sans*

*celle des hommes » - Enquête - Elle  
2021*

\*\*\*

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 2021.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye est un rendez-vous annuel, présenté avant chaque débat d'orientation budgétaire.

## POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Quelques chiffres clés

La population de la Commune nouvelle compte 21 291 hommes et 23 459 femmes soit 44 750 habitants (source INSEE RP 2018). Les hommes représentent 47,57% de la population et les femmes représentent 52,43 % de la population.

*Une composition des ménages marquée par un fort déséquilibre*

Sur les 19 497 ménages, il est constaté, une légère augmentation de 3,29% des ménages d'une personne qui s'élève à 7454 (contre 7216 en 2017). Parmi ces ménages, il y a toujours le maintien une surreprésentation des femmes seules à 4 454 soit 22,8 % du total des ménages contre 3 001 (15,4 %) pour les hommes seuls.

La composition des familles saint-germanoises est, elle aussi, le reflet de cette inégalité. Il est constaté la poursuite de l'augmentation sensible de la part des familles monoparentales. Alors qu'elles représentaient 16% des familles en 2015, en 2017, elles représentent 17,4% des familles et en 2018, leur nombre s'élève à 2125 comparé aux 11 781 familles soit 18%.. Les femmes seules avec enfants sont toujours très majoritaires et leur part augmente (1797 en 2018 contre 1687 familles en 2017 soit 15,3 % de l'ensemble) par rapport aux hommes seuls avec enfants dont la part connaît une légère baisse (328 en 2018 contre 364 en 2017 soit 2,8 % de l'ensemble).

*Un décalage entre la scolarisation et le niveau de diplôme*

Il est constaté que les taux de scolarisation par tranche d'âge sont sensiblement équivalents jusqu'à 17 ans autour de 98 % puis à 71% pour les 18-24 ans.

Après 25 ans, l'écart qui existait entre le taux de scolarisation des femmes et des hommes ne cesse de se réduire. L'écart de 5,4 points qui existait en 2016 a diminué à 3,2 points en 2017 pour être de 2,5 points en 2018. Ainsi, 11% des femmes poursuivent des formations après 25 ans contre 8,5% des garçons. Après 30 ans, les parts s'équilibrent à 1,5% de la population scolarisée.

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

Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à ne pas être diplômées (10,8% contre 8,3%) mais l'écart se réduit. La répartition est équilibrée pour les niveaux CAP/BEP entre 10,3% pour les femmes et 10,9% pour les hommes. Le baccalauréat, toutes séries confondues, marque une nouvelle rupture dans la répartition des diplômes et celui d'une nouvelle inversion. Alors que 15,2 % des jeunes femmes sont bachelières contre 14,5% des garçons, et que les femmes sont les plus représentées aux niveaux bac à bac +4 (31,5% des diplômés sont des femmes contre 22,7% des garçons), au niveau bac + et au-delà, la tendance est complètement inversées avec 40,3% des diplômés qui sont des hommes contre 27,4% des femmes. Il faut tout de même noter que si la part des hommes dans cette dernière tranche a peu évolué, la part des femmes a, quant à elle,

sensiblement augmenté puisqu'elle s'élevait à 25,8% en 2017.

### *Un profil des actifs inégal*

La structure du taux d'activité a peu évolué depuis 2017. Le taux d'activité des hommes est de 79,4% et celui des femmes est de 72%.

Selon les critères du recensement et en 2018, 2106 chômeurs étaient recensés soit un taux de 10,1%. La structure a peu évolué depuis 2017 puisque le taux de chômage des hommes était de 9,1% et celui des femmes de 11 %. La part des femmes parmi les chômeurs est légèrement supérieure à celle des hommes (54,3%).

Concernant le recours au temps partiel chez les salariés, peu d'évolution sont à souligner depuis 2017. En effet, parmi les salariés de 15 à 64 ans, 5,9 % des hommes sont à temps partiel contre 20,5 % des femmes. Il peut être souligné que le recours au temps partiel après avoir été plutôt équilibré chez les 15-24 ans à 35,5% chez les hommes et 39,6% chez les femmes devient essentiellement un mode d'activité féminin qui s'accroît avec l'âge. Ainsi, seuls 3,6% des hommes ont recours au temps partiel de 25 à 54 ans contre 18% pour les femmes et de 55 ans à 64 ans, si 6,3% des hommes sont en temps partiel cela est à mettre en relation avec les 24,8% de femmes.

Le salaire net horaire moyen en 2019 (en euros) montre une très nette disparité entre les hommes et les femmes qui se renforce avec l'âge. De 18 à 25 ans, le salaire moyen des femmes et des hommes est identique de 11,6 €. Pour la tranche d'âge de 26 à 50 ans le salaire moyen des femmes est de 22,4 € contre 32,8 € pour les hommes (28,2 € salaire moyen) et pour les plus de 50 ans, le salaire moyen des femmes est de 27,5 €

contre 51,2€ pour les hommes (salaire moyen de 41,3 €).

Les écarts de salaires sont particulièrement marqués pour les professions intermédiaires avec une différence de -41,6% en défaveur des femmes, les cadres sont aussi caractérisés par un écart important de -33,7%. Les écarts de salaire sont moins marqués chez les ouvriers avec une différence de 19,9% et faibles chez les employés (-1%). L'écart moyen des salaires en 2019 entre les hommes et les femmes est de 37,5%.

Le taux d'activité des hommes est de 79,4 % et celui des femmes est de 72 %. 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 78,3 % pour les tranches d'âges de 25-54 ans et 55-64 ans contre 86,2 % et 64,9 % pour les femmes.

## **LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, UN AXE FORT DE LA NOUVELLE MANDATURE**

La nouvelle équipe municipale a fait de la lutte contre toutes les formes de discriminations et de la question de l'égalité Femmes-Hommes un axe fort de ses politiques publiques. En effet, soucieuse d'un vivre ensemble apaisé et respectueux, la volonté de la Ville est d'affirmer son attachement à ces principes et de mettre en œuvre de nouvelles formes de pratiques.

Cette volonté se traduit par la désignation d'une maire adjointe, Madame Priscille PEUGNET, en charge de la citoyenneté, qui a pour feuille de route de travailler sur la question de l'égalité Femmes-Hommes, accompagnée d'une conseillère municipale Madame Valérie BRELURUS, en lien avec la maire adjointe en charge des Ressources humaines, Madame Sophie NICOLAS.

Ces trois élues ont la responsabilité d'animer et d'impulser la politique en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.

Pour animer les réflexions et actions sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes, un **comité de pilotage** a été créé. Il est composé des trois élues, des DGA en charge des services à la population et du développement durable et de la Direction des Ressources Humaines. Il s'est réuni une fois par trimestre et a notamment reçu Madame Marielle SAVINA, déléguée départementale aux droits des femmes, qui a pu exposer les grands axes de la politique de l'Etat en la matière et proposer des axes de réflexion.

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

- la question de l'espace public et de la sécurité
- la question de la communication et des actions de sensibilisation

- la question de la mise en œuvre de la politique RH en la matière.

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

Conformément à la révision constitutionnelle de 1999, complétée par la loi du 6 juin 2000, qui a ouvert la voie à des réformes législatives destinées à imposer les femmes dans la vie politique et sociale, la Ville de Saint-Germain-en-Laye poursuit sa politique d'assurer la bonne représentation des femmes dans les instances de travail et de concertation.

Pour mémoire, la Ville de Saint-Germain-en-Laye poursuit son action dans ce domaine puisque, sur ses 45 membres, le conseil municipal comporte 48.8% de femmes. 7 maires adjoints sont des femmes contre 6 hommes et la parité est respectée pour les conseillers municipaux délégués (4 femmes et 4 hommes).

La Ville de Saint Germain en Laye a par ailleurs mis en place de nouveaux conseils consultatifs. Dans chacun de ces conseils, les objectifs de la parité ont été pris en compte. Ainsi :

- Le Conseil local du développement durable compte 23 membres dont 11 femmes
- Le Conseil local de la santé compte 16 membres dont 7 femmes
- Le conseil local du commerce et de l'attractivité compte 21 membres dont 14 femmes.

Parallèlement, les instances déjà existantes maintiennent le respect de la parité.

**LE CONSEIL MUNICIPAL JUNIOR (C.M.J.), LE  
CONSEIL MUNICIPAL DES COLLEGIENS**



## **(C.M.C) ET LE CONSEIL MUNICIPAL DES LYCEENS (C.M.L)**

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

L'instance comprend désormais 28 élus juniors : 15 filles/13 garçons pour le mandat 2020-2022. **Le respect de la parité filles/garçons a été un axe prioritaire des dernières élections du conseil municipal junior à l'instar des obligations nationales.**

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

## **LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS)**

Le Centre communal d'action sociale (CCAS) est un établissement public administratif. Il propose un ensemble de prestations pour remédier aux situations de précarité ou de difficulté sociale touchant notamment les familles, les personnes âgées, les personnes sans emploi et les personnes en situation de handicap. Le public de la commune y est conseillé sur les droits sociaux, orienté vers les partenaires locaux ou directement pris en charge.

Le CCAS se mobilise principalement dans la lutte contre l'exclusion (notamment aides alimentaires) et le soutien au logement (notamment des personnes âgées et des familles en difficultés). Le CCAS est

présidé par le Maire de la commune. Son conseil d'administration est constitué d'élus locaux désignés par le conseil municipal et de personnes compétentes dans le domaine de l'action sociale. Il est composé de 17 membres dont 13 femmes soit un taux de féminisation de 76.4%

## **LA COMMISSION COMMUNALE D'ACCESSIBILITE (CCA)**

Cette commission a pour mission de dresser le constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports. Elle tient à jour la liste des établissements recevant du public qui ont élaboré un agenda d'accessibilité programmé ainsi que la liste des établissements accessibles aux personnes porteuses de handicap.

La CCA est présidée par le Maire de la commune. Elle est composée des représentants de la commune, d'associations ou d'organismes représentant les personnes handicapées, tout type de handicap confondu, d'associations ou d'organismes représentant les personnes âgées, de représentants des acteurs économiques, ainsi que de représentants d'autres usagers de la Ville. Cette commission est composée de 56 membres dont 43 femmes soit un taux de féminisation de 76.7 % de femmes.

## **LE COMITE COMMUNAL DU LOGEMENT :**

Cette instance a pour vocation de travailler sur les différents aspects de la politique logement : actions prévention et d'accompagnement, réflexion sur les différents sujets des usages, relations entre



baillleurs. Il est composé de 54 membres dont 35 femmes soit un taux de féminisation de 64%

## **LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ, DU BIEN-ÊTRE ET DE LA MIXITÉ**

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

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

L'année 2021 est une année particulière du fait de la situation sanitaire et des restrictions, en particulier sur l'évènementiel. Pour autant, les services se sont attachés, dans le respect des orientations politiques données, à poursuivre la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité Femme/Homme et par une vigilance accrue sur la question des violences domestiques, problématique d'enjeu national.

### *La solidarité*

Dans un contexte complexe, la précarisation des familles monoparentales et, en particulier celles dans lesquelles les femmes élèvent seules leurs enfants a été un point de vigilance particulier pour les services. Le projet Axiom, mis en œuvre depuis l'été 2018 a été poursuivi dans une démarche globale et novatrice d'inclusion sociale. L'appartement pédagogique a été aménagé (le 6C) et mis à disposition par le bailleur I3F. Il est situé au sein du quartier du Bel air

et y sont organisés des permanences mais également des moments de convivialité et des ateliers mixtes (relaxation et yoga, couture, jardinage, décoration, réparation de vélos, cuisine). C'est un espace de relais et de socialisation notamment pour les associations de femmes du quartier qui souhaitent s'engager dans le bien vivre ensemble et la solidarité.

Dans le contexte de la crise du COVID, la population du plus grand âge a été très surveillée. En effet, les risques d'isolement des personnes âgées qui sont souvent des femmes sont particulièrement forts et aggravés par les conséquences du confinement.

Ainsi, un accompagnement renforcé et convivial a été proposé dans le cadre du maintien à domicile, afin de lutter contre l'isolement. Il complète le dispositif YES (Yvelines, Etudiants, Seniors) du département qui a pour vocation le lien intergénérationnel. De nombreuses actions ont été organisées pour veiller sur les aînés de la ville (courses, appels réguliers...<sup>o</sup>) durant toute la période du confinement.

Enfin, un effort particulier a été fait dans le recrutement puisque depuis 2021, une masculinisation de certains postes est constatée:

- un aide à domicile arrivé en janvier
- un aide soignant arrivé en mars
- un chef du service logement arrivé en novembre

- un conseiller numérique arrivé en novembre

Soit 4 postes sur 47.

### *L'enfance*

L'équipe d'animateurs accueillant les enfants de la Ville dans les écoles est de composition mixte. Par ailleurs, l'ensemble des animations proposées s'inscrivent dans un esprit d'ouverture à la mixité des jeux.

Au sein des crèches, des jeux libres sont à la disposition des enfants qui peuvent les choisir indifféremment de leur sexe. Il est également demandé aux agentes/agents qui encadrent les enfants, de ne pas donner de surnom, notamment genrés aux enfants.

### *La prévention*

#### *Le Point Justice*

Le Point Justice organise les rendez-vous entre des particuliers et des associations d'aide. Il faut noter que les 2/3 des visiteurs sont des femmes en difficultés économiques, familiales ou sociales.

#### *Les violences faites aux femmes*

Les statistiques de sécurité et de prévention montrent que le sujet des violences faites aux femmes est une problématique dont le territoire de Saint Germain en Laye n'est pas exclu. Ainsi ces constats ont amené la formalisation d'orientations politiques claires en faveur de la mixité, de l'égalité et de l'accompagnement des femmes dans la politique de prévention.

Dans la suite des orientations posées par le Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance et de la radicalisation de juin 2018, la prévention des violences faites aux

femmes et l'aide aux victimes reste une de ses priorités.

Plusieurs actions d'accompagnement et de sensibilisation sont organisées dans un partenariat étroit avec l'association Women Safe Institut. A ce titre, il faut souligner les différentes conférences de prévention organisées dans les collèges de la ville sur le sujet des violences faites aux filles.

Suite à la crise sanitaire, la question des violences domestiques est devenue particulièrement sensible. Des actions de communication et le relai des messages du gouvernement sur ce sujet ont été faits régulièrement et les services de la Police Municipale étaient particulièrement vigilants.

Ainsi, l'association Women Safe a reçu près de 2800 femmes dont 204 saint germanoises.

#### *La police municipale*

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

Tout d'abord dans son recrutement, 30% de femmes en plus ont été recrutées à Saint-Germain-en-Laye soit le niveau le plus haut jamais atteint.

9 agents de la Police Municipale ont participé à la Journée de sensibilisation organisée par le major Fabienne BOULARD de la DDSP 78 à la préfecture des Yvelines.

6 agents seront inscrits à la prochaine session.

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

## Le sport

Une répartition des licenciés sportifs hétérogène

SPORT	NOMBRE LICENCIÉS	FEMMES	%
ARTS MARTIAUX	1895	496	26,2
BADMINTON	116	40	34,5
BASKET	258	86	33,3
BOXE / CANNE DE COMBAT	77	24	31,2
COURSE A PIED	199	73	36,7
CYCLOTOURISME	96	25	26,0
DANSE	2176	1756	80,7
ESCALADE	231	102	44,2
ESCRIME	182	45	24,7
FOOTBALL	1805	242	13,4
GOLF	386	102	26,4
GYMNASTIQUE	1385	1113	80,4
HANDBALL	150	42	28,0
HOCKEY	302	111	36,8
MARCHE	219	135	61,6
NATATION	755	332	44,0
NAP-APNEE-PLONGEE	227	69	30,4
PETANQUE	120	12	10,0
ROLLER	170	75	44,1
RUGBY	423	31	7,3
TENNIS	1813	534	29,5
TENNIS DE TABLE	124	0	0,0
TIR A L'ARC	72	25	34,7
TRIATHLON	79	20	25,3
ULTIMATE	26	3	11,5
VOLLEY	297	132	44,4
VTT	40	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>13623</b>	<b>5625</b>	<b>41,3</b>

### Le projet sportif de la Ville

Il a été adopté en conseil municipal le 11 octobre 2018 et affirme dans ses axes sa volonté de favoriser la mixité et de

développer les pratiques sportives féminines. Car, le vivre-ensemble présuppose le respect des principes de mixité et d'égalité femmes/hommes. Il s'agit donc de soutenir les clubs mettant en œuvre des actions permettant d'améliorer l'accès des femmes aux pratiques sportives et d'encourager et de promouvoir les événements sportifs au féminin.

### Le suivi des clubs sportifs

Les services de la Ville poursuivent les actions de promotion de la mixité qui devient, avec le nouveau projet sportif, un critère dans l'attribution des subventions de la Ville. Il faut noter qu'aujourd'hui, 43% des adhérents aux clubs de la Ville sont majoritairement des femmes en athlétisme, en gymnastique, danse et yoga. Malgré l'incitation à la féminisation dans les sports collectifs engagée par la Ville, la part des femmes dans ces sports reste encore sous-représentée.

### Espace Delanoë

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

### Jeunesse

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

### Etat civil

Dans le cadre de la lutte contre le mariage forcé, la Ville s'engage. Le mariage forcé

consiste à obliger une personne, fille ou garçon, à en épouser un-e autre contre son gré. Il est obtenu sous la contrainte, la violence, le chantage, la peur de décevoir la famille. Selon l'UNICEF, plus de 700 millions de femmes dans le monde ont été mariées avant leurs 18 ans, dont 250 millions avant leurs 15 ans.

La Ville, très vigilante, s'est engagée contre ces pratiques, organise des entretiens en amont de chaque engagement et signale le cas échéant, toute situation de suspicion.

### *Culture*

Il faut souligner la parité au niveau de l'équipe de cadres (3 femmes et 3 hommes).

De même, il existe une parité dans l'équipe enseignante avec 19 hommes et 19 femmes. Il faut souligner le recrutement d'une cheffe d'orchestre.

Dans leur très large majorité, les élèves sont des femmes ou filles (437 femmes contre 269 hommes). Et la surreprésentation des femmes est très nette (190 femmes et 10 garçons).

Les médiathèques, traditionnellement féminines, n'échappent pas à la règle avec 15 femmes sur l'équipe de 20 personnes.

Seul le théâtre est majoritairement masculin avec 3 femmes sur une équipe de 13 personnes.

Au total, sur les 86 agents de l'équipe culturelle, il y a 47 femmes pour 39 hommes.

### *Les actions en place*

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

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

### *Famille et jeunesse*

La Ville soutient 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.

## DES ORIENTATIONS POUR LE NOUVEAU MANDAT

### a- Une affirmation politique engagée

Les deux maires adjointes et la conseillère municipale en charge de la promotion de l'égalité entre les sexes et de la lutte contre toutes les formes de violences liées au sexe ou au genre, souhaitent que cet engagement soit particulièrement affirmé.

Dans une volonté de transparence et d'efficacité, un *Observatoire de l'égalité Femmes-Hommes* sera créé début 2022.

Animé et piloté par les trois élues en charge de ce sujet avec le soutien du DGA en charge des services à la population, il se réunira pour faire un diagnostic régulier de la situation, faire des propositions et des évaluations.

Il permettra d'enrichir et de compléter le rapport annuel.

Le 17 novembre 2021, un groupe de travail réunissant Mesdames PEUGNET, NICOLAS et BRELURUS, les services de la Ville, la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité et des personnalités civiles, s'est réuni pour formaliser les modalités d'intervention de l'Observatoire de l'égalité Femmes-Hommes.

Les trois élues chargées de la question de l'égalité Femmes-Hommes souhaitent parallèlement que les services et les partenaires de la Ville prennent en compte dans leur action le sujet de l'égalité des femmes et des hommes et des violences liées au genre.

Ainsi, sur le mandat 2020-2026, plusieurs axes devront être travaillés :

- La lutte contre les violences faites aux femmes ou liées à l'orientation sexuelle
- Les actions d'éducation et de diffusion d'une culture de l'égalité
- Améliorer la place de la femme dans l'espace public
- Lutter contre la précarité

L'objectif est d'obtenir avant la fin du mandat le *label Égalité*. Le label Égalité est la marque d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine. Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions.

### b- Une meilleure compréhension des enjeux de ce sujet pour la formalisation la plus adaptée d'un plan d'action

La Ville, sous l'impulsion des élues en charge de ce sujet et du DGA en charge des services à la population, a pour ambition de formaliser un *Plan de lutte contre les violences et pour l'égalité*. Cette démarche sera transversale alliant aussi bien le CLSPD (Conseil Local de sécurité et de prévention de la délinquance) que les différents services.

Ce Plan se veut une démarche positive, loin d'une vision centrée uniquement sur les seules violences faites aux femmes.

Les premières réunions de travail ont montré que le sujet est non seulement complexe mais que la réalité de la situation dans la Ville est plus nuancée. La question de l'égalité femmes/hommes ne doit pas se réduire à la question des violences ou des inégalités réelles ou supposées.

La volonté politique est aussi de montrer la réussite des femmes quelque soit leur engagement ou leur origine. Ce Plan doit non seulement être le cadre d'une action nécessaire de lutte et de prévention contre les violences mais aussi un cadre de valorisation et de promotion des actions originales ou quotidiennes portées par des femmes dans une vision d'un vivre ensemble bien partagé.

Le choix du comité de pilotage et des trois élues, mesdames PEUGNET, NICOLAS et BRELURUS, a été de prioriser les premières actions vers une meilleure prise en compte de la place des femmes dans l'espace public :

- Travail sur la féminisation des rues et des espaces publics
- Marches exploratoires avec des associations de femmes, les services de l'espace public, la police municipale pour travailler sur des espaces plus sécurisants

A ce titre, deux marches exploratoires ont été organisées avec la participation de Madame Sarah ROUBACH, responsable d'étude de la direction de l'espace public, de plusieurs élus (femmes et hommes), des représentants des services et d'habitants du quartier.

Une première a eu lieu le 17 juin 2021 dans le quartier du Bel-Air, une seconde en nocturne le 8 novembre 2021 dans le quartier du Caraman et sur la passerelle du Viaduc. Elles ont permis de dresser plusieurs constats sur les thématiques suivantes: visibilité, affluence, surveillance, entretien et signalisation.

Il faut noter que Madame Valérie BRELURUS a interrogé durant ces marches des habitants et des habitantes pour recueillir leur ressenti d'usagers.

Ces marches exploratoires seront répétées.

Pour l'année 2022, l'objectif est de travailler vers une meilleure éducation et diffusion de la culture de l'égalité :

- L'égalité un axe de la politique éducative de la Ville
- Des actions de sensibilisation dès la petite enfance
- Des actions de communication sur le vivre ensemble et l'égalité qui devront rythmer l'année.

### **c- La signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

La Ville confirme son attachement à cette cause par la signature, en 2022, de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*. Cette signature permettra d'affirmer politiquement l'engagement de la Ville sur ce sujet.



L'ambition de la Ville de Saint-Germain-en-Laye est que cet axe soit non seulement un moyen pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes mais aussi un vecteur puissant d'un vivre ensemble apaisé et respectueux des différences.

Car, comme le disait Emma WATSON : « *L'égalité des sexes libère non seulement les femmes, mais aussi les hommes soumis aux stéréotypes du genre.* »

## **POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE NOUVELLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

### **I. L'ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA VILLE**

#### **I.1. TAUX DE FÉMINISATION**

L'effectif pris en compte est le nombre d'agentes/agents permanents et non permanents au 30 novembre 2021. Un fort taux de féminisation est toujours constaté au sein de la Ville avec 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Ce taux de féminisation est inférieur à la moyenne de celui des Villes de Petite couronne et Grande couronne (65 % de femmes et 35% d'hommes). Les paragraphes suivants en analysent la répartition.

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

De nombreux métiers restent traditionnellement masculins ou féminins.

Ainsi, la totalité des auxiliaires de vie sociale, des infirmières, des auxiliaires de puériculture ou des ATSEM (agentes/agents territoriaux des écoles maternelles) sont des femmes. La majorité des agentes/agents des métiers administratifs sont des femmes. A l'inverse la majorité du personnel technique du Centre Technique Municipal, des policiers municipaux ou des gardiens de stades, gymnases et écoles sont des hommes.

Toutefois, on constate depuis de nombreuses années des évolutions : de plus en plus d'hommes travaillent dans le secteur de l'animation. Par ailleurs, le nombre d'hommes au sein de la filière administrative stagne. Ils étaient 27 en 2013, ils sont 38 en 2021.

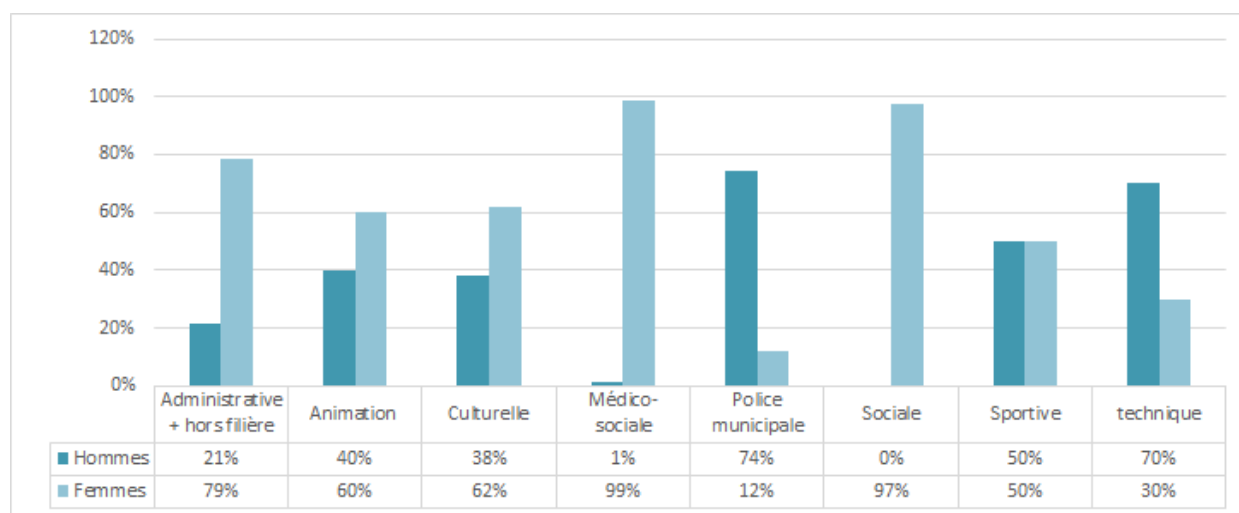
La Direction du patrimoine immobilier, comprenant des métiers techniques et de l'architecture comprenait un tiers de femmes en 2020 et comprend 41% de femmes en 2021, ce qui est un mouvement de féminisation encourageant. La Direction du numérique, dont les missions informatiques sont, en France, majoritairement occupées par des hommes, comprend 27% de femmes dont la directrice.

#### **Les filières métiers**

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

La filière Police municipale compte en 2021, comme en 2020, 3 femmes sur 37 personnels en poste, soit 12%. Par ailleurs, l'effectif des opérateurs Centre de Supervision Urbaine compte 3 femmes sur 7 agentes/agents (soit 43% de femmes).

La filière technique, comprenant les agentes/agents intervenant dans les crèches et les écoles, compte 69% de femmes. 3 femmes sur 21 agentes/agents travaillent comme agentes/agents des espaces verts (soit 14% contre 12.5% en 2020).



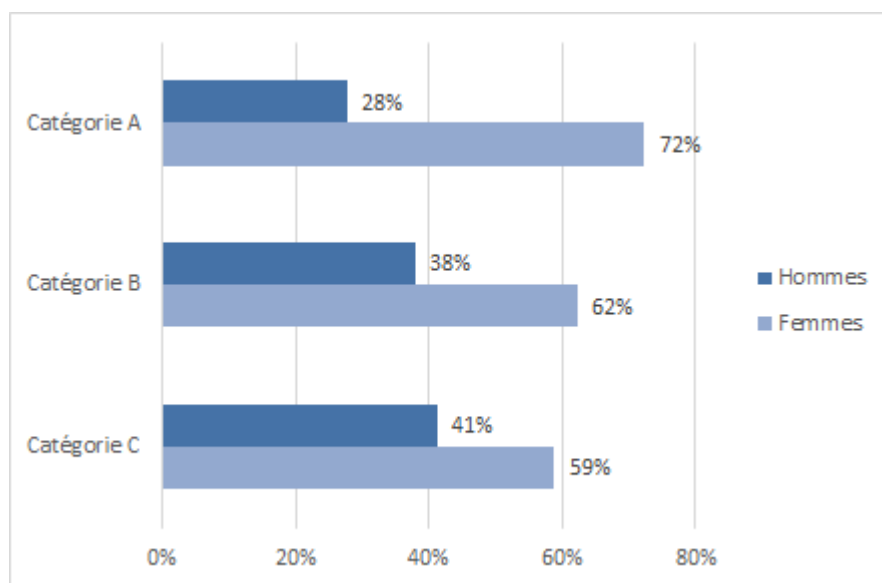
## 2. REPARTITION HOMMES/FEMMES SELON LE STATUT

### Les catégories hiérarchiques

La répartition des catégories hiérarchiques de l'effectif de la Ville est, de manière stable, de 15% de catégorie A, 15 % de catégorie B et 70 % d'agente/agent de catégorie C. 19 % des femmes sont de catégorie A alors que 66% sont de catégorie C. La proportion des femmes au sein des personnes de catégorie A a évolué légèrement entre 2016 et 2021 passant de 65 % à 72 %.

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



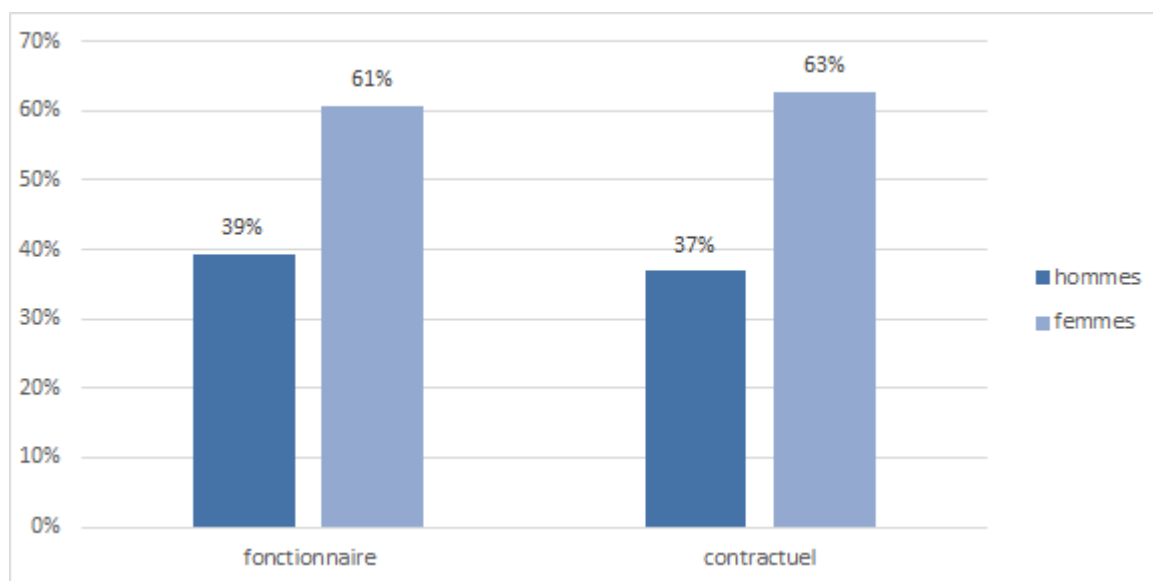


### La qualité de fonctionnaire ou de contractuel

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

Ainsi, 66 % des postes de la Ville de Saint-Germain-en-Laye sont pourvus par des fonctionnaires. Parmi ces fonctionnaires, 61 % sont des femmes (contre 62% en 2019 et 2020), toutes catégories hiérarchiques et toutes filières confondues.

On retrouve cette quasi même proportion chez les contractuels, ils représentent 34 % des agentes/agents de la Ville et parmi ces contractuels la proportion des femmes est de 63 % des agentes/agents (comme en 2020).



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

La Ville compte 72% de femmes en catégorie A, soit un taux de féminisation supérieur au taux global. Parmi les 110 encadrants, 43 sont des hommes soit 39 % et 71 sont des femmes soit 61 % (contre 63 % en 2020). La totalité des responsables de structures petite enfance sont des femmes et à l'inverse les responsables d'unité du Centre Technique Municipal sont en grande majorité des hommes. Au sein de la filière technique, on compte néanmoins 4 directrices/directrices adjointes. Dans d'autres secteurs, à l'instar de l'animation, la mixité est plus importante.

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

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

Parmi l'équipe de Direction Générale composée de trois agentes/agents, aucune femme n'est en poste. En revanche, parmi l'équipe de direction du cabinet de Monsieur le Maire composé de trois collaborateurs de cabinet, deux femmes sont en poste pour un homme, soit 66 % ce qui est également plus important que la moyenne nationale.

Comme en 2020, l'équipe de direction (15 Directeurs) est répartie entre 9 femmes (soit 60 % alors que 67 % en 2019) et 6 hommes (soit 40 % contre 33 % en 2019).

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

Voici la représentation dans les instances en 2021, suite aux départs d'agentes/agents et à la nomination de nouveaux membres :

- Le comité technique : 5 représentants du personnel femmes et 7 représentants du personnel hommes

- Le CHSCT : 4 représentants du personnel femmes et 8 représentants du personnel hommes.
- La CAP : 15 représentants du personnel femmes et 13 représentants du personnel hommes.
- La CCP : 10 représentants du personnel femmes et 6 représentants du personnel hommes.

Au total, sur 68 sièges de représentants du personnel, 50% sont occupés par des femmes et 50% par des hommes.

#### 4. POSITIONS ADMINISTRATIVES SPECIFIQUES

##### *Temps partiel*

Les agentes/agents à temps partiel ont largement baissé, ils étaient 59 agentes/agents à temps partiel de droit ou par autorisation en décembre 2016 puis 43 en 2018, ils ne sont plus que 33 en 2020 et 29 en 2021. Il n'y a aucun homme à temps partiel à la Ville, 100 % des temps partiels sont demandés par des femmes.

En 2020 et 2021, 4 femmes en situation d'encadrement ou de responsabilité étaient et sont à temps partiel.

##### *Disponibilité*

La Ville de Saint-Germain-en-Laye compte 42 agentes/agents en disponibilité en 2021 soit 4 hommes et 38 femmes. 9 femmes sont en disponibilité pour le suivi de conjoint et 2 pour élever un enfant.

##### *Congé parental*

Il est à noter qu'aucun homme n'a été en congé parental durant les 3 dernières années. En revanche, sont en congé parental sur la même année 9 femmes toutes catégories confondues avec une proportion tout nettement plus importante pour les agentes/agents de catégorie C.

#### 1.2. ÉGALITE SALARIALE

En 2021, 37 % des agents réalisant des heures supplémentaires sont des femmes (contre 20% en 2020).

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

##### Revalorisations salariales

21 agentes/agents fonctionnaires et contractuels ont bénéficié en 2021 d'une revalorisation salariale. 66% de femmes et 34% d'hommes sont concernés.

### I.3. ÉGALITE SELON LE DEROULEMENT DE CARRIERE

#### Avancements de grade et promotions internes des fonctionnaires

Lors de la CAP du 7 juin 2021, 48 fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière. Ces évolutions ont concerné 56% de femmes et 44% d'hommes.

Le tableau ci-dessous reprend les différents modes de déroulement de carrière selon les catégories hiérarchiques et les sexes (le nombre de promotions, avancements de grade ...) durant l'année 2021 parmi les agentes/agents :

Catégorie hiérarchique	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
promotion interne	2	0	1	2	4	0	7	2
avancement grade	0	2	1	0	13	23	14	25
	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

Dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion RH, telles que prévues par la loi de transformation de la Fonction publique, il a été décidé de tenir compte de l'égalité dans les procédures d'avancement et de promotion. Dans ce cadre, la Ville est attentive, dès le stade des premiers arbitrages pour les avancements de grade et promotions internes, à respecter la répartition hommes femmes des effectifs promouvables.

A compter de 2021, le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes/agents promouvables.

### I.4. ACTIONS RÉALISÉES

#### *Bien-être et convivialité*

La Ville poursuit avec constance son engagement pour développer le bien-être au travail et la convivialité : évènements pour les agentes/agents, sport. Les actions sportives récurrentes continuent à être organisées hors temps de travail. Plus d'une dizaine d'activités sont proposées. Il est constaté une très forte représentation des femmes avec 70% femmes et 30% hommes mais qui correspond à la sur-représentation des femmes au sein de l'administration de la ville.

#### *Organigrammes et intitulés de poste*

La Ville propose dans les organigrammes de la Commune nouvelle des intitulés de poste féminin/masculin.

## II. BILAN 2021 SUR LE PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITE FEMMES/HOMMES

L'engagement de la Ville en faveur de l'égalité agentes/agents nécessite un cadre plus structuré.

Ainsi, les Lignes Directrices de Gestion RH, telles que mises en place dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction publique, doivent intégrer la notion d'égalité hommes/femmes. Le présent rapport y sera donc annexé.

Par ailleurs, il appartient aux collectivités de plus de 20.000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel qui vise à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; et enfin,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan 2021-2024 a été proposé en conseil municipal en 2020 puis adressé à la Préfecture dans les délais impartis par les textes (avant le 31 mars 2021). Voici un bilan des actions du plan pour l'année 2021..

La Ville a entendu inscrire sa politique RH dans le cadre de 4 axes prioritaires :

1. Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes
2. Garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la Ville
3. Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la Ville
4. Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la Ville.

A travers ces objectifs et les actions concrètes qui en découlent, la Ville entend faire émerger une culture de l'Égalité au sein des services, profondément enracinée dans les relations quotidiennes des agentes et des agents, entre elles et eux, mais également avec leur environnement.

## Axe 1 - Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes

### *ACTION 1 – SENSIBILISER ET FORMER*

1. *PROPOSER DES SENSIBILISATIONS ET FORMATIONS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS*

#### **Formations sensibilisation**

- 6 sensibilisations réglementaires organisées par la Directrice des Ressources humaines dans les directions
- 2 sensibilisations type Théâtre-webinaire à l'ensemble des encadrants (Théâtre à la carte : "Du monde au balcon" et "Le sourire de la plombière), soit pour un public de 75 agents présents
- 1 directrice formée par la CNFPT sur le sujet de la présence des femmes dans le top-management

#### **Actions de communication**

- Journal interne : 3 numéros du journal diffusés intégrant des focus sur les préjugés en matière d'égalité femmes/hommes. 2 numéros ont porté sur les portraits d'agents. Un numéro propose un quiz ludique sur les préjugés => adressé à tous les agents
- 3 communications par courriel sur le sujet de l'égalité femmes/hommes => adressé à tous les agents

2. *ORGANISER LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES*

- Action reportée compte tenu des contraintes sanitaires.

3. *FORMER LES AGENTS ET AGENTES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LES ENCADRANTS ET ENCADRANTES À RECRUTER SANS STÉRÉOTYPE*

- 2 agentes recruteuses de la Direction des Ressources humaines étaient inscrits à la formation CNFPT “La préservation de l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement” => formation reportée par la CNFPT en 2022
- 1 agente recruteuse de la Direction des Ressources humaines a suivi un webinaire "Egalité femmes hommes" organisé par l'APEC

4. *PROPOSER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR TOUT NOUVEL AGENT ET AGENTES AU SEIN DE LA VILLE*

- Organisation de la Journée d'intégration reportée compte tenu des contraintes sanitaires en 2021
- Elaboration d'un projet de Mallette des nouveaux agents en 2021 intégrant des éléments sur le sujet de la sensibilisation à l'égalité femmes hommes

*ACTION 2 – MIXITÉ DES COMPOSITIONS DE JURYS*

5. *FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT EN SYSTÉMATISANT LES JURYS DE RECRUTEMENT MIXTES*

- Les 2 jurys 2021 de recrutement sans concours étaient composés de trois personnes et d'au moins une personne de chaque sexe.
- Les entretiens de recrutement sont composés d'au moins une agente la de Direction des Ressources humaines et d'un(e) agent(e) de la direction recruteuse dont le sexe respecte la typologie des effectifs.

*ACTION 3 – FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION DES AGENTS ET AGENTES*

6. *FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES AGENTS ET AGENTES FONCTIONNAIRES*

Dans le cadre du processus d'arbitrage de la CAP de juin 2021, la répartition des effectifs par sexe a toujours été prise en compte. La répartition des agents promus ne reprend pas la typologie des effectifs éligibles à un avancement ou à une promotion (62 % de femmes - 38% d'hommes) car un effort particulier a été effectué sur les postes techniques principalement occupés par des hommes (31% des avancements - promotions).

Catégorie hiérarchique	A		B		C		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
promotion interne	2	0	1	2	4	0	7	2
avancement grade	0	2	1	0	13	23	14	25

2	2	2	2	17	23	21 (43 % d'H)	27 (47% de F)
---	---	---	---	----	----	------------------	------------------

#### 7. FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉVOLUTION SALARIALE DES AGENTS

Comme indiqué dans les Lignes directrices de gestion, la Ville s'appuie sur des critères objectivables liés à la qualité professionnelle de l'agente/agent ainsi que sur un processus d'arbitrage faisant intervenir plusieurs acteurs, jusqu'à la présentation en Commission de revalorisation.

- En 2021, sur 21 revalorisations individuelles, 7 ont concerné des hommes et 14 des femmes. Cette répartition respecte la typologie des effectifs. Les revalorisations collectives visant à l'amélioration de la rémunération des agents de la Ville ont concerné 162 agents (chiffre au 09/11/2021). Ces revalorisations ont été effectuées par types de postes, respectant ainsi la répartition femmes hommes des effectifs de la Ville.

## Axe 2 - Garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la collectivité

### ACTION 4 – FAVORISER L'ÉGALITÉ EN AGISSANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

#### 8. METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE LA VILLE

Le télétravail au sein de la Ville a commencé à être mis en œuvre en 2021. 120 ordinateurs portables ont été attribués : 80 attribués nominativement et 20 mutualisés. En 2021, 145 agents télétravaillent de manière ponctuelle ou régulière. La répartition des télétravailleurs entre femmes et hommes respecte la typologie des effectifs sur des postes télétravaillables.

#### 9. PROPOSER UNE FORMATION SUR LA MEILLEURE ORGANISATION DE SON TEMPS DE TRAVAIL

- 6 agents ont suivi une formation sur cette thématique en 2021. 4 accompagnements individuels ont été proposés intégrant une thématique sur le gestion de ses priorités.

#### 10. INSTAURER UNE CHARTE DES TEMPS POUR FAVORISER LA FLEXIBILITÉ DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une charte du télétravail a été élaborée et proposée en comité technique du 5 juillet 2021.

### ACTION 5 – FAVORISER L'ÉGALITÉ EN AGISSANT SUR LES MOBILITÉS

#### 11. METTRE EN PLACE UN PLAN DE DÉPLACEMENT

Action repriorisée en 2022.



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

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

Action repriorisée en 2022.

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

Action repriorisée en 2022.

## **Axe 3 - Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité**

---

*ACTION 7 – FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES PROCESSUS RH*

*14. ENCOURAGER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT*

- 6 sensibilisations réglementaires organisées par la Directrice des Ressources humaines dans les directions
- 2 sensibilisations type Théâtre-webinaire à l'ensemble des encadrants (Théâtre à la carte : "Du monde au balcon" et "Le sourire de la plombière), soit pour un public de 75 agents présents
- 1 directrice formée par la CNFPT sur le sujet de la présence des femmes dans le top-management
- 2 agentes recruteuses de la Direction des Ressources humaines étaient inscrits à la formation CNFPT "La préservation de l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement" => formation reportée par la CNFPT en 2022
- 1 agente recruteuse de la Direction des Ressources humaines a suivi un webinaire "Egalité femmes hommes" organisé par l'APEC

*15. AVOIR UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES APPRENTIS OU DES STAGIAIRES MOINS STÉRÉOTYPÉE*

- La Ville est intervenue dans 2 écoles pour présenter les services.
- Les stages de 3ème du mois de décembre 2021 prévoient une présentation des métiers et des services de la Ville (1,5 jours sur 5).

*ACTION 8 – MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS ET FAVORISER LA MIXITÉ*

*16. ORGANISER ET DIFFUSER UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE PORTRAITS D'AGENTS ET D'AGENTES AUX MÉTIERS ATYPIQUES POUR FAVORISER LA MIXITE DES METIERS*

- La Ville a organisé auprès du personnel, des actions de communication via le journal interne Entre Nous (2 numéros) mettant en valeur des agentes et des agents de la Ville exerçant un métier ou une fonction « atypique » : des femmes dans des métiers plus souvent investis par des hommes et inversement.

*17. ORGANISER UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES ENTRE MÉTIERS POUR FAIRE DÉCOUVRIR D'AUTRES MÉTIERS*

Action prévue dès 2022

*18. PROPOSER UN PARCOURS DES STAGIAIRES DE 3EME PERMETTANT DE DECOUVRIR LES METIERS DES COLLECTIVITÉS*

- Les stages de 3ème du mois de décembre 2021 prévoient une présentation des métiers et des services de la Ville (1,5 jours sur 5)

## **Axe 4 - Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail**

---

*ACTION 9 – PRENDRE EN COMPTE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS*

*19. ELABORER LE DOCUMENT UNIQUE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX*

- Le Document unique de l'Évaluation des Risques psychosociaux, comprenant des actions dédiées à lutter contre toute violence sexiste et sexuelle a été rédigé et présenté en CHSCT du 5 juillet 2021. Il a été diffusé à tous les agents.

*20. ELABORER UN PLAN DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES*

Ont été mis en place en 2021 :

- Des actions de sensibilisation à destination des agents
- Des actions de formation à destination des managers
- L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes.



*ACTION 10 – PROPOSER DES OUTILS POUR MIEUX COMMUNIQUER SUR CES SUJETS*

*21. PROPOSER UNE FORMATION DÉDIÉE AUX AGENTS TRAVAILLANT AUPRÈS DES JEUNES  
(DANS LES ÉCOLES ET LES CRÈCHES)*

- Une action de sensibilisation est organisée en 2021 auprès des animateurs des écoles et des agents du service jeunesse.