



SAINT-CYR-L'ÉCOLE^{*}
(YVELINES)

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

Vote du Rapport d'orientation budgétaire 2024

Conseil municipal du 6 février 2024

Le présent rapport sur la situation en matière

D'égalité entre les femmes et les hommes

a été présenté lors du vote du Rapport d'orientation budgétaire 2024

PREAMBULE

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil municipal.

Depuis le 1er janvier 2016, les Maires de communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter au Conseil municipal un rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport concerne le fonctionnement de la commune et doit présenter les politiques menées par la Ville sur son territoire en faveur de l'égalité. Il comporte deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur la Ville.

I- Politique des Ressources Humaines de la Collectivité

1- Les effectifs au 31/12/2023 :

361 agents
Au 31/12/2023

244 Femmes

117 Hommes

Ce taux élevé s'explique essentiellement par la typologie des métiers de la collectivité qui concernent essentiellement les secteurs de la petite enfance et des écoles.

Répartition par sexe :

	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	5,75%	13,93%	80,32%
Hommes	6,83%	7,7%	85,47%

La catégorie C reste la plus représentée chez les femmes et les hommes.

LES POSTES DE RESPONSABLES

9
Responsables Femmes

11
Responsables Hommes

3 Attachés

5 Attachés

La Ville compte 20 Responsables de service dans son organisation, dont 9 postes sont occupés par des femmes (3 en catégorie A) et 11 par des hommes (5 en catégorie A).

Le taux de féminisation dans les emplois de direction est de 45%.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31/12/2023 la collectivité compte 1 emploi fonctionnel, le Directeur Général des Services occupé par 1 homme.

REPARTITION PAR GENRE SELON LES FILIERES

Filière	Femme	Hommes
Administrative	84%	16%
Animation	65,45%	34,55%
Culturel	100%	
Médico-social	100%	
Police	25%	75%
Technique	46,61%	53,39%

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes, à l'exception de la filière technique et Police Municipale. Celles-ci restent masculines.

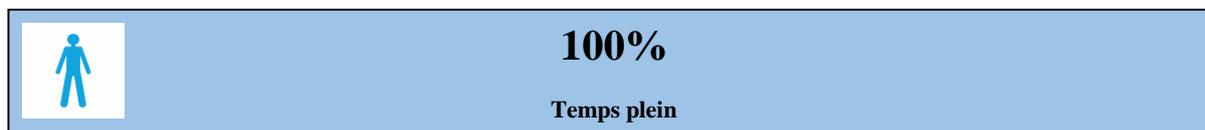
Les femmes représentent 25% des effectifs de la Police Municipale. A titre d'information le niveau national était de 16% en 2020.

Les emplois des filières culturel et médico-sociale restent pourvus à 100% par des femmes sur les métiers d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'éducatrices jeunes enfants, d'adjoint du patrimoine...

Les filières administrative et animation sont également très féminisées et représentatives de la moyenne nationale.

2- Le temps de travail

Concilier vie professionnelle, personnelle et familiale



Le temps de travail appliqué dans la commune est le taux réglementaire de **1607 heures par an**, par année civile et pour un temps complet.

Aménagement du temps de travail hebdomadaire

Depuis 2004, afin de faciliter et concilier vie professionnelle et vie personnelle, il est autorisé, en fonction des besoins et nécessités de service, d'organiser son temps de travail quotidien. Ce dispositif permet :

- D'adapter l'heure d'arrivée et de départ (entre 8h et 9h le matin, et à partir de 17h le soir)
- D'adapter la pause déjeuner (entre 45 minutes et 1h30)

La mise en place du télétravail

Le télétravail présente de multiples avantages et favorise de manière indirecte mais très concrète l'égalité entre les femmes et les hommes avec notamment :

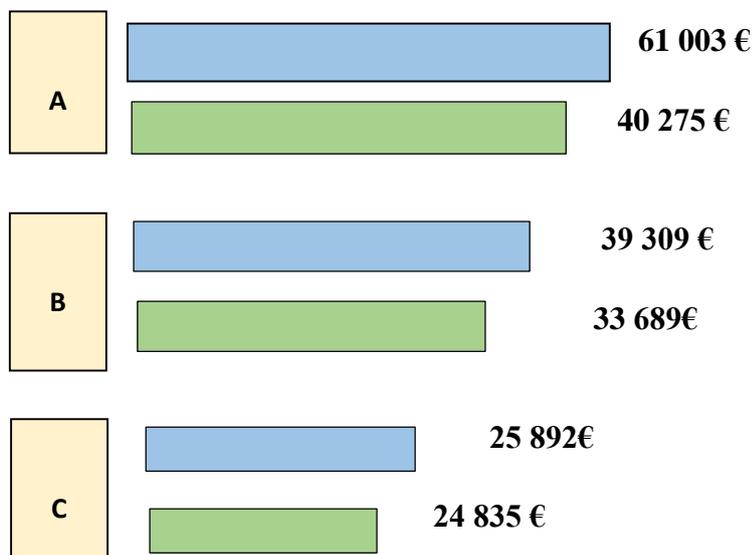
- une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, ...),
- la réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue et d'un stress moins grands liés à une réduction des déplacements domicile-travail.

En synthèse :

- 37 collaborateurs en télétravail
- Dont 27 femmes
- 100% des demandes satisfaites

3- La rémunération

Moyenne de la rémunération brute annuelle **Homme / Femme**



Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations de la commune garantissent, à grades, échelons et fonctions équivalents, une rémunération égale entre les femmes et les hommes. Cela peut s'expliquer par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de la collectivité comme :

- La surreprésentation des femmes dans les filières, sociales et médico-sociales qui bénéficie d'un régime indemnitaire réglementaire plus récent et moins avantageux que la filière technique dans laquelle les hommes sont représentés.

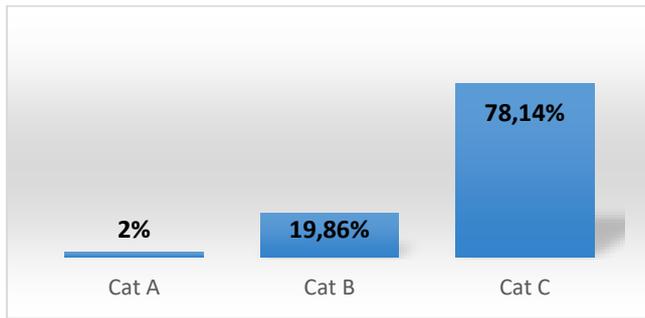
4- La Formation

Environ 48% des demandes de formations sur l'année 2023 ont été réalisés (283 sur 591).

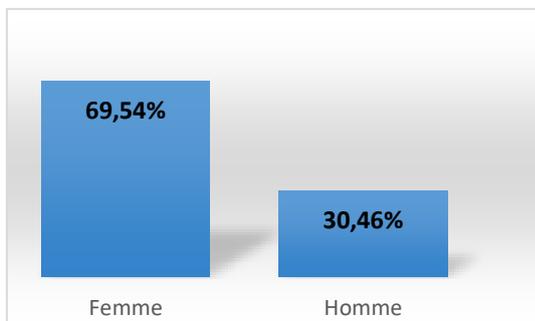
En synthèse :

- 28 jours de formation payante
- Pour un budget de 9 773 euros
- 2 265 jours via la cotisation du CNFPT

Pourcentage d'agent par catégorie partis au moins une fois en formation en 2023.



Pourcentage d'agent repartis par sexe partis au moins une fois en formation en 2023.



II- L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par la ville

SOUTIEN DES ACTIONS MENEES PAR LES SERVICES DE LA VILLE

Services Petite enfance

Les stéréotypes peuvent être véhiculés de nombreuses manières, dès le plus jeune âge. Afin de respecter les goûts naturels des enfants, sans forcer leurs attirances vers une direction particulière, le personnel de la Petite enfance a été sensibilisé sur la thématique de l'égalité femmes / hommes et de l'importance de la mixité pour se connaître et s'accepter avec ses différences.

Les jouets sont ainsi mis à disposition de tous les enfants, sans distinction. Les personnels sont vigilants à ne pas mettre en place d'ateliers ou d'activités séparées entre les enfants, garçons et filles.

- Actions de soutien à la parentalité

Outre le soutien aux parents dispensé dans le cadre des missions d'accueil des tout-petits en crèches, la Ville effectue des actions parentalité depuis fin 2021, à raison d'une fois par mois :

- Des consultations individuelles
- Le Café Parentalité
- Des ateliers thématiques (épuisement parental, les colères de l'enfant, continence de l'enfant, les écrans et les tout-petits, trouver un équilibre dans sa vie de parents, pleurs...)
- Des ateliers de portage
- Des conférences

Ces ateliers permettent d'apporter un soutien aux parents qui se posent des questions sur ces notions de stéréotypes. Ils permettent aussi de rassurer ceux qui se sentent perdus face aux injonctions portées par les modes successives dont l'éducation est régulièrement la proie ...

Service enfance, jeunesse et politiques éducatives

- Le Bien vivre ensemble

Il s'agit d'ateliers philosophiques réalisés auprès des enfants des écoles élémentaires par une intervenante sur les pauses méridiennes depuis 2019. Ce projet vise à l'épanouissement des enfants, mais aussi à agir sur le climat scolaire et l'égalité filles/garçons en favorisant une meilleure connaissance de soi et des autres.

- Ateliers de jardinage en accueil périscolaire

Toujours dans le même esprit de partager des activités entre garçons et filles, nos services développent une activité de jardinage et de développement de jardins pédagogiques en temps

scolaires et périscolaires afin que les enfants partagent le plaisir des activités de pleine nature sans stéréotypes sur leurs capacités.

- **Le BAFA citoyen**

Au sein du Service Jeunesse de la Ville, nous avons constaté que beaucoup de jeunes venaient prendre des renseignements sur le BAFA, mais n'allaient pas au bout de leurs démarches face à la multitude des tâches administratives en lien avec les aides financières du BAFA. Sans compter la difficulté à trouver un stage (souvent par manque de réseau).

Afin de permettre à ces jeunes d'aller au bout de leur projet et ne pas reculer devant les contraintes administratives, nous avons souhaité leur proposer un accompagnement individuel.

Il est donc proposé d'accompagner les Saint-Cyrien de 17 à 25 ans qui le souhaitent, à passer leur BAFA. La ville finance à hauteur de 70%, et ils peuvent effectuer les stages pratiques au sein des structures de la ville.

Pour cette année, sur les 12 jeunes concernés 8 étaient des femmes.

- **Le Conseil Municipal des Jeunes (CMJ)**

Le Conseil Municipal des Jeunes est mis en place sur la commune depuis 2015.

Il est composé de 23 élus du CM2 à la 4^{ème}. Le CMJ a pour but de participer à la vie démocratique de la ville et de proposer des animations ou évènements visant à améliorer la qualité de vie des jeunes Saint-Cyrien et de la population plus largement.

Sur le mandat en cours il était composé de 13 filles. Les élections sont prévues prochainement.

Service culturel

La Bibliothèque Albert Camus a proposé aux lecteurs Saint-Cyrien des sélections thématiques et des ouvrages qui permettent de mettre en lumière le rôle de femmes célèbres dans l'Histoire ou dans le développement de notre société :

- **Femmes de sciences en BD** : avec cette sélection de bandes dessinées, partons à la découverte de la vie de ces inventrices, chirurgiennes, aviatrices, volcanologues... Ces femmes qui font la science. (Valentina Terechkova : cosmonaute, Nellie Bly : journaliste...)
- **Des affiches « femmes et sciences »** : à part Marie Curie, les élèves ont rarement l'occasion de se familiariser avec des figures de femmes célèbres dans le domaine scientifique. Pour parer à cette carence, une sélection de ressources, principalement des affiches, a été mise à disposition afin de permettre de construire une séance, en classe, pour rendre visibles des femmes scientifiques célèbres.

Police Municipale

Présence d'une conseillère sociale au sein du commissariat, qui a pour missions :

- D'accueillir, écouter, évaluer et orienter les victimes ou toutes personnes en difficulté se présentant au commissariat
- Développer et animer un réseau de partenaires en lien avec le commissariat (ex : SOS victime, Territoire d'Action Départemental, centre d'information sur les droits des femmes et des familles...)

48 situations ont ainsi pu être traitées.

Les axes de travail qui seront définis par la Ville sur les différents volets de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes devront tenir compte des grandes orientations fixées par l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conclu entre les représentants des employeurs publics et les organisations syndicales le 30 novembre 2018.

Cet accord est structuré autour de cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.