



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

Conseil municipal du 17 décembre 2025

Le présent rapport sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes et les hommes

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 1^{er} 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 :

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

I- Politique des Ressources Humaines de la Collectivité

1- Les effectifs du personnel au 31/12/2025 :

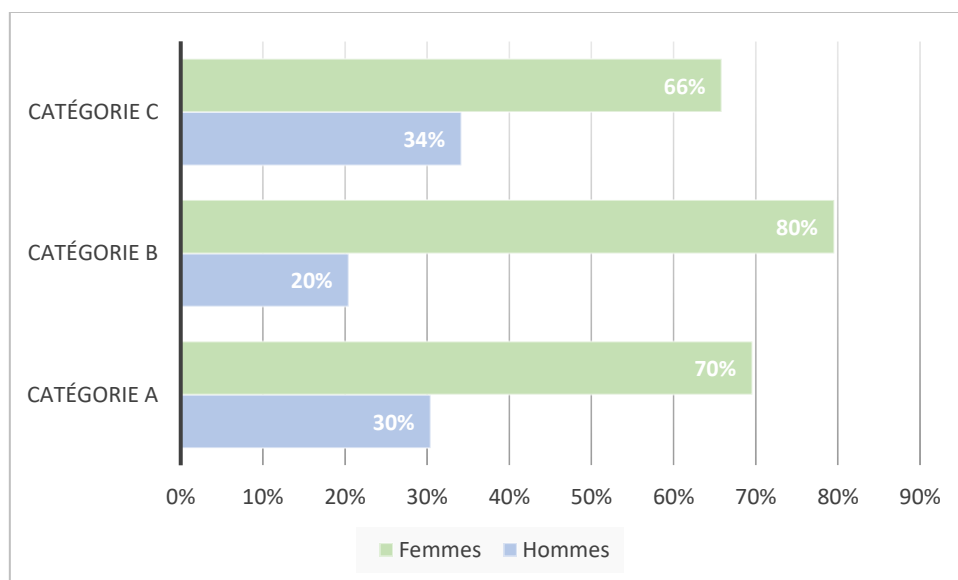
379 agents
Au 31/12/2025

265 Femmes

114 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.

REPARTITION PAR CATEGORIE



On constate que les femmes sont plus représentées en catégorie B et les hommes en catégorie C.

REPARTITION PAR GENRE SELON LES FILIERES

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	75 %	25 %
Animation	66 %	34 %
Culturelle	75 %	25%
Médico-sociale	100 %	0 %
Police	20 %	80 %
Technique	51 %	49 %

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes, à l'exception de la filière Police Municipale qui reste essentiellement masculine.

Les femmes représentent 20% des effectifs de la Police Municipale. A titre d'information le niveau national était de 16% en 2020.

Les emplois de la filière médico-sociale restent pourvus à 100% par des femmes sur les métiers liés aux jeunes enfants.

LES POSTES DE RESPONSABLES

16
Responsables Femmes

16
Responsables Hommes

La Ville compte 32 Responsables de service dans son organisation, dont 16 postes sont occupés par des femmes et 16 par des hommes, une parité parfaite.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31/12/2025 la collectivité compte un emploi fonctionnel, le Directeur Général des Services occupé par 1 homme.

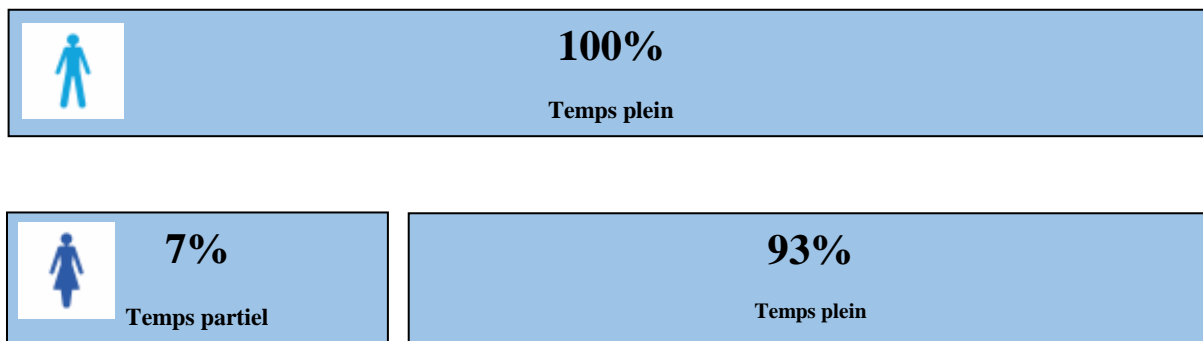
LES MOUVEMENTS

La ville a enregistré 40 départs (8 en mutation, 14 en démission, 2 en disponibilité, 2 en retraite, 5 en fin de détachement, 9 en fin de contrat) et 46 arrivées.

Les arrivées sont plus importantes en raison des recrutements au sein d'une crèche et à la police municipale.

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 :

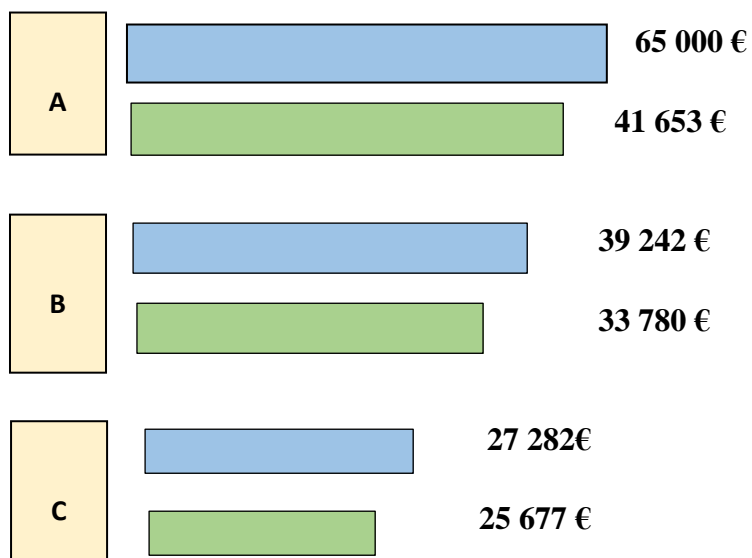
- une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, ...),
- la réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue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

En synthèse :

- ✓ 37 collaborateurs en télétravail
- ✓ Dont 26 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.

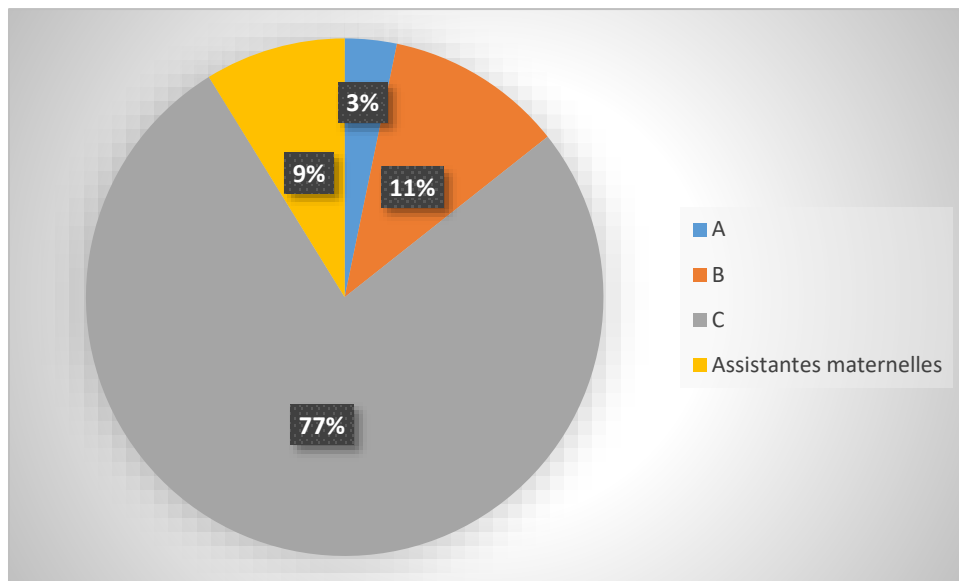
4- La Formation

Environ 42% des demandes de formations sur l'année 2025 ont été réalisés (252 sur 598 demandes).

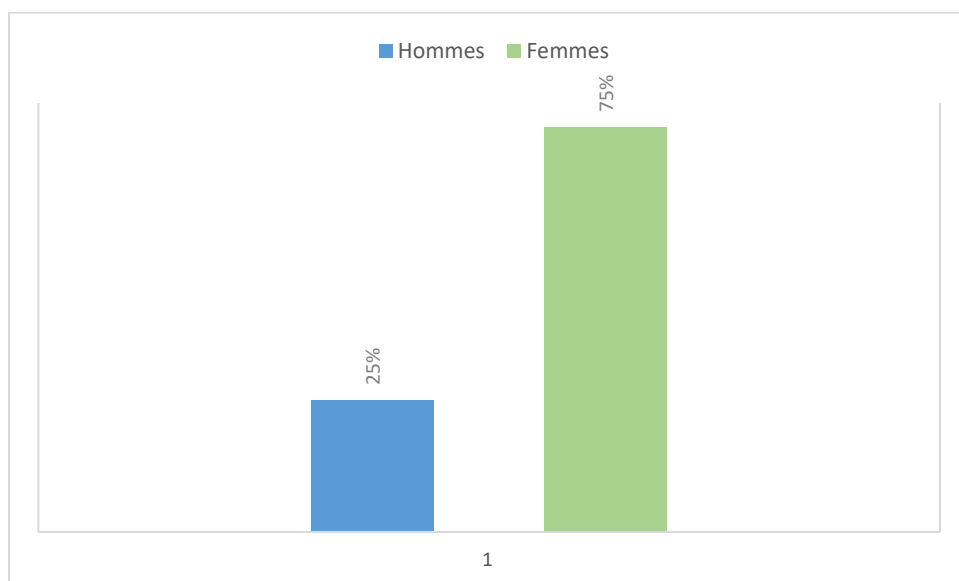
En synthèse :

- 218,5 jours de formations payantes
- Pour un budget de 26 888 €
- 489,5 jours via la cotisation du CNFPT
- 252 agents ont bénéficié de formations

AGENTS FORMES PAR CATEGORIE :



AGENT FORMES PAR SEXE :



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 particulières, 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.

Dans le projet d'établissement mis en place au sein du service, est intégré un paragraphe sur cette question de l'égalité fille / garçon qui met en avant les mêmes droits et les mêmes possibilités dans la vie.

Le but étant de créer des relations égalitaires et saines, peu importe le genre de la personne, et de permettre aux enfants d'explorer tous les aspects de leur personnalité en leur proposant différentes activités qui ne sont pas typiquement associées à leur genre.

L'évolution sociétale de la famille est également prise en compte par les professionnelles.

Afin de permettre un accompagnement des familles, aujourd'hui soumises aux pressions sociales ou culturelles, et également de s'adapter aux nouveaux schémas familiaux.

• **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
- Des ateliers d'éveil parents-enfants
- Des ateliers de portage
- Le Lieu d'Accueil Enfants Parents qui propose 2 séances par semaine

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**

La Ville a fait le constat que de nombreux jeunes prenaient attache auprès de la commune pour des renseignements relatifs au BAFA, mais n'allaient pas au bout de leurs démarches. En effet, il a été constaté que la multitude des tâches administratives en lien avec les aides financières du BAFA, les freinaient. À cela, c'est ajouté la difficulté à trouver un stage (bien souvent par manque de réseau).

Afin de permettre à ces jeunes d'aller au bout de leur projet, la Ville a souhaité leur proposer un accompagnement individuel.

Il a donc été proposé d'accompagner les Saint-Cyriens, filles ou garçons, de 17 à 25 ans qui le souhaitent, à passer leur BAFA.

La ville apporte un soutien financier à hauteur de 70%, et leur permet d'effectuer les stages pratiques au sein des structures de la ville.

Pour cette année, sur les 12 jeunes concernés, 6 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 20 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 événements 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 7 filles.

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...)

Innovation sociale

Dans le domaine de l'action commune et plus particulièrement l'accompagnement sur les nouvelles technologies et le @ administration

Le financement de deux services à la population :

- la « France Services »,
- et de la « Petite Ecole du Numérique »

Dans le cadre du développement de l'activité de la « Petite Ecole du Numérique », structure ouverte depuis le 26 août 2025 située au 16 rue Gabriel Péri.

Suite à l'ouverture récente de la « Petite Ecole du Numérique », il a été proposé, au cours de l'année 2025, de formaliser un calendrier de formations de 2 heures, destinées au « tout public ».

Les thématiques abordées étaient :

- la première prise en main d'un portable, d'une tablette, d'un smartphone,
- la création d'un mot de passe,
- comment naviguer sur la « Toile » en adoptant les bons réflexes de sécurité...

Elles ont été dispensées gratuitement et de préférence en semaine et/ou le samedi matin.

Dans les domaines de la parentalité mais également de la prévention de la délinquance :

Trois services à la population ont été menés :

- la « Scala des Mamans » (de janvier à juin 2025),
- la « Petite Récré » (de janvier à juin 2025),
- atelier de sophrologie (de septembre à décembre 2025).

Dans le domaine de la prévention de la délinquance :

- Reconstitution du travail partenarial avec les enseignants et les directeurs d'écoles élémentaires/Madame l'Inspectrice de l'Education Nationale de la Circonscription de Bois d'Arcy/les services de la Ville, au profit du programme « RESEDA + » proposé par l'association « ATHENA ».

Cette activité comprenait, tout au long de l'année 2025 :

- le programme actuel de sensibilisation aux valeurs de la République et à la Citoyenneté, à destination des élèves de CM2 (5 séances/par classe, avec la production de livrets éducatifs destinés aux enseignants et aux élèves, construits en fonction des thématiques abordées),
- un nouveau module de 2 séances sur l'approche du harcèlement et/ou du cyber harcèlement,
- un accompagnement individuel des élèves de CM2 et de leur famille, victimes de harcèlement ou de cyber harcèlement (à la demande exclusive de l'autorité parentale) dans le cadre du dispositif « PHARE ».

- Reconstitution de la participation financière de la Ville, au profit de l'Agglomération de Saint-Quentin-En-Yvelines, destinée au financement du poste de la Conseillère sociale au Commissariat.
- Reconstitution de l'offre d'accueil de « TIG » au sein de trois services de la Ville et en partenariat avec l'association « PIMMS Médiation Yvelines » :
 - la Direction des Services Techniques,
 - la Direction Culture/Événementiel,
 - la Direction des Sports/Vie associative.

La répartition du nombre d'heures à effectuer dans le cas d'un TIG est de :

- 60% au profit de la Commune sous la tutelle d'une des trois Directions,
- et 40% au profit de la France Services, sous couvert de l'équipe de médiation de l'association PIMMS Médiation Yvelines.

Dans le domaine de la Santé et des Séniors :

- Un atelier « cognitif jeunes Séniors » de janvier à juin 2025
et 1 nouvelle programmation d'activités de mars à décembre 2025

- Une nouvelle mesure de prévention « Santé » à destination des seniors de la Ville, intitulée « Dynamique Rigolote Originale Ludique dE MARCHE »

Cette nouvelle activité physique adaptée, inconnue sur la Ville, vient compléter l'offre de services des différentes propositions des clubs sportifs, inscrits dans le dispositif national « Prescri'Forme ».

- Un parcours de 5 séances a été proposé par le biais de la « Conférence des Financeurs » et l'association « BRAIN UP » avec pour thème : La douleur, la comprendre pour mieux la soigner.
- De nouvelles propositions d'ateliers d'Activités Physiques Adaptées (APA) proposé par le Comité Départemental Olympique et Sportif des Yvelines, en remplacement de l'activité M2S organisée, à l'époque, par UFOLEP.
- Un atelier de sophrologie, de septembre à décembre 2025,
- Des séances de prévention santé et d'activités physiques et de gestion corporelle avec l'association « BRAIN UP », 15 séances au total, de septembre à décembre.

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.