

SAINT-CYR-L'ÉCOLE<sup>†</sup>  
(YVELINES)

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

**Conseil municipal du 2 avril 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<sup>er</sup> 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 31/12/2024 :

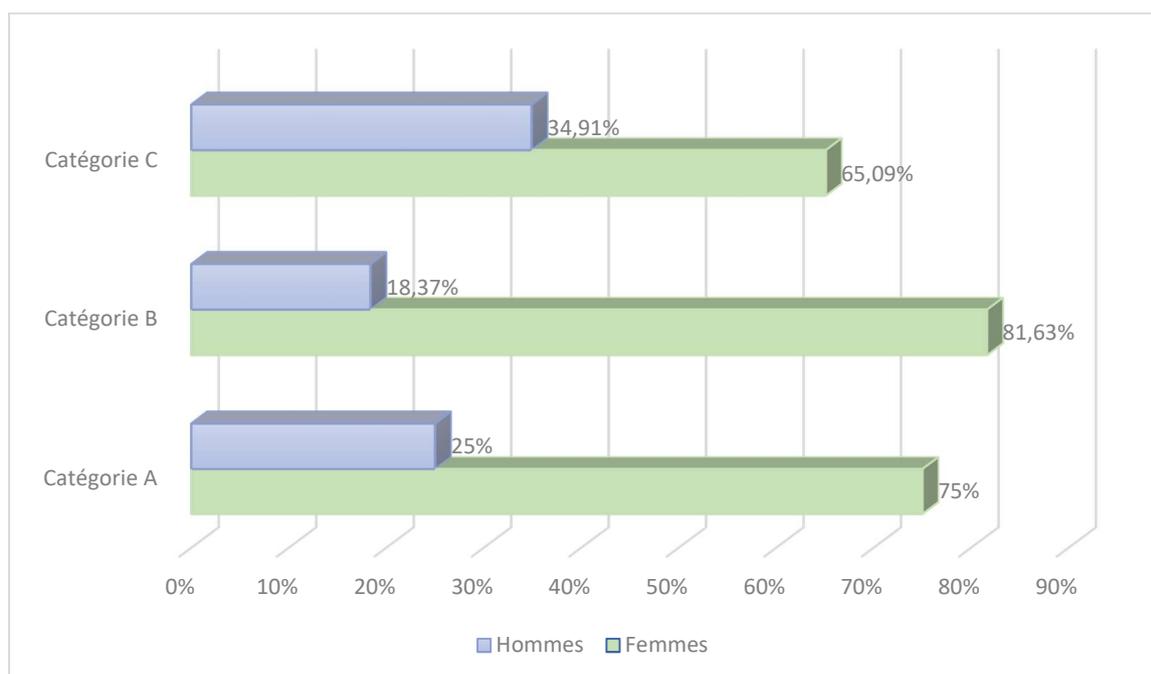
**376 agents**  
**Au 31/12/2024**

**264 Femmes**

**112 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**

<b>Filières</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>Administrative</b>	82,76 %	17,24 %
<b>Animation</b>	62,50 %	37,50 %
<b>Culturelle</b>	100 %	
<b>Médico-social</b>	95 %	5 %
<b>Police</b>	25 %	75 %
<b>Technique</b>	51,67 %	48,33 %

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

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

Les emplois de la filière culturelle restent pourvus à 100% par des femmes sur les métiers d'adjoint du patrimoine.

### **LES POSTES DE RESPONSABLES**

**9**  
**Responsables Femmes**

**11**  
**Responsables Hommes**

La Ville compte 20 Responsables de service dans son organisation, dont 9 postes sont occupés par des femmes et 11 par des hommes.

Le taux de féminisation dans les emplois de direction est de 45% qui occupent des postes de responsable du secrétariat général, de cabinet, des ressources humaines, des finances, de la communication, de l'accueil et état-civil, enfance, administrative des services techniques, et urbanisme.

### **LES EMPLOIS FONCTIONNELS**

Au 31/12/2024 la collectivité compte 1 emploi fonctionnel, le Directeur Général des Services occupé par 1 homme.

## **LES MOUVEMENTS**

La ville a enregistré 41 départs (dont 29 % en fin de contrat, 22 % en mutation, 20 % en démission, 10 % en disponibilité, 7 % en retraite, 5% en fin de détachement, 5% en rupture de contrat et 2% pour le décès d'un agent) et 62 arrivées.

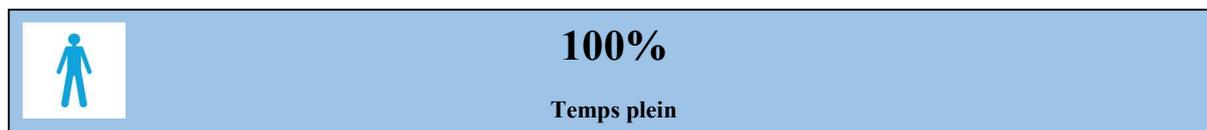
Les arrivées sont plus importantes en raison de l'ouverture de l'école Dorine Bourneton et de la reprise en régie d'une crèche.

## 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 :

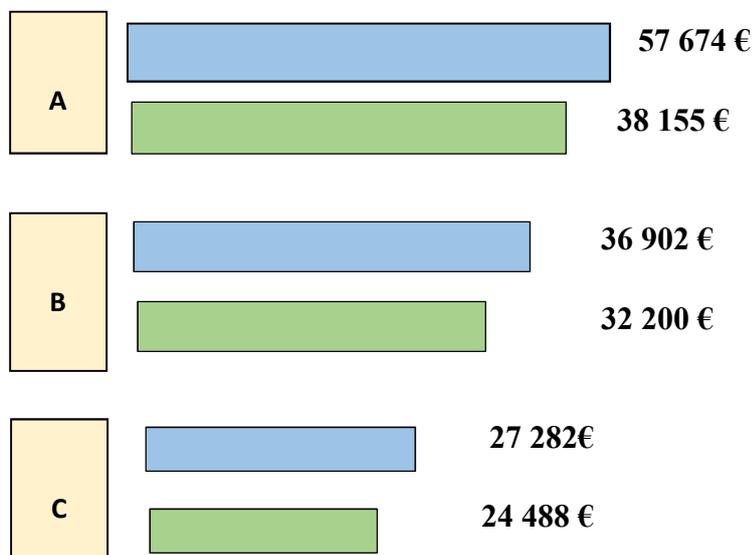
- une amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- une souplesse de fonctionnement précieuse dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un arrêt pour une pathologie lourde, ...),
- la réduction de l'absentéisme au travail du fait d'une fatigue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

En synthèse :

- ✓ 46 collaborateurs en télétravail
- ✓ Dont 36 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.

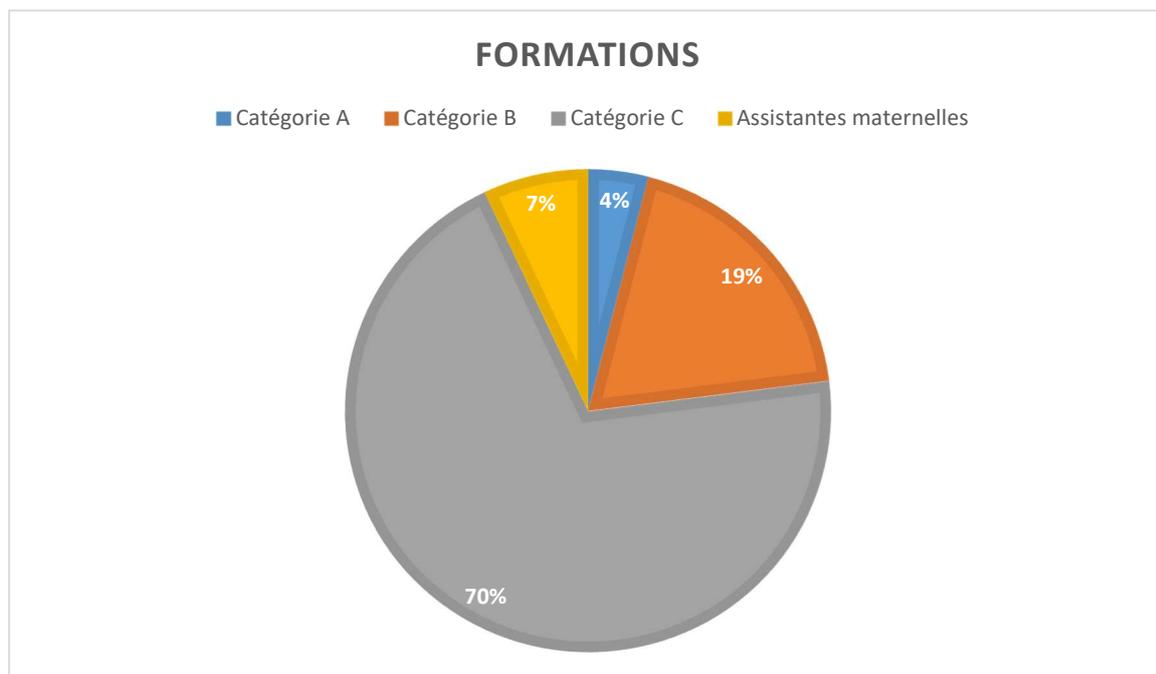
### 4- La Formation

Environ 57% des demandes de formations sur l'année 2024 ont été réalisées (407 sur 719 demandes).

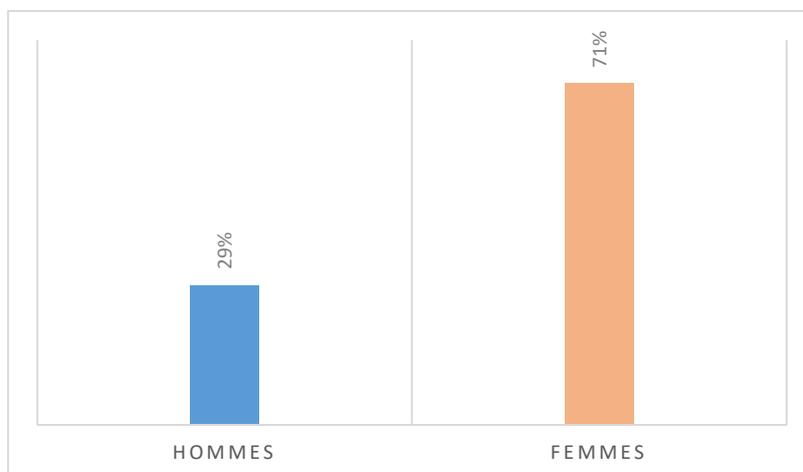
En synthèse :

- 52 jours de formations payantes
- Pour un budget de 19 849,54 €
- 1 048 jours via la cotisation du CNFPT
- 213 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.

- **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

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, 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 20 élus du CM2 à la 4<sup>ème</sup>. 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 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**

- Création de la « Scale des mamans » et de la « Petite récré » visant à soutenir la parentalité et notamment prévenir le « burn-out » des mères de famille et renforcer la capacité parentale

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.