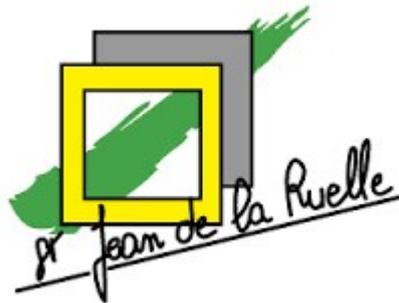


Ville de Saint Jean de la Ruelle et du C.C.A.S.

RAPPORT ANNUEL DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2023



SOMMAIRE

I.	EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS	4
1.1.	TAUX DE FEMINISATION.....	4
1.2.	REPARTITION FEMMES / HOMMES SELON LES METIERS, LES FILIERES ET LES CATEGORIES	4
1.3.	<i>Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques.....</i>	6
1.4.	<i>Répartition femmes / hommes selon le statut.....</i>	6
1.5.	<i>Répartition selon l'âge</i>	7
1.6.	REPARTITION FEMMES / HOMMES SELON LES POSTES A RESPONSABILITE	8
II.	EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL.....	9
2.1.	<i>Egalité salariale.....</i>	9
2.2.	<i>Organisation du temps de travail.....</i>	10
2.3.	<i>Les avancements de grade et les promotions internes</i>	11
III.	EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION	11
IV.	ABSENTEISME MEDICAL ET HANDICAP	13
V.	LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS.....	16
VI.	ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2023 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES	17
VII.	LES POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	18
7.1.	<i>Quelques chiffres clés</i>	18
7.2.	<i>Les Actions relatives à l'éducation et à l'animation urbaine.....</i>	19
7.3.	UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DU TISSU ASSOCIATIF SPORTIF	20
7.3.1.	<i>Les activités proposées par le centre aquatique</i>	20
7.4.	SENSIBILISER LES JEUNES A L'ÉGALITE.....	20
7.5.	ACTIONS RELATIVES A LA CULTURE	21
7.5.1.	<i>Festival Le Grand Unisson</i>	22
7.5.2.	<i>Usagers inscrits au conservatoire municipal.....</i>	22
7.5.3.	<i>Usagers inscrits au pôle lecture publique :.....</i>	22
VIII.	ORIENTER NOS ACTIONS EN PRENANT EN COMPTE LA PLACE DES FEMMES.....	22
8.1.	IMPLIQUER LES PARENTS A EGALITE, MOBILISER LES PUBLICS FEMININS.....	22
8.2.	AGIR DE MANIERE CIBLEE EN DIRECTION DES FEMMES.....	23
IX.	LES PERSPECTIVES.....	23
9.1.	SENSIBILISER LES AGENTS SUR LES SITUATIONS DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	23
9.2.	VALORISER LA MIXITE DES METIERS	24
9.3.	DEVELOPPER LES ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION DES AGENTS SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES STEREOTYPES.....	24

INTRODUCTION

Le comité social territorial doit être obligatoirement informé par un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Parallèlement, en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement au débat sur le projet de budget.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec les mêmes indicateurs que ceux prévus dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et il décrit les orientations pluriannuelles. »

Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Etant donné que la ville de Saint Jean de la Ruelle est surclassée 20 000 à 40 000 habitants, ce rapport sera présenté en conseil municipal et la partie relative aux données ressources humaines de la collectivité est communiquée pour information aux membres du comité social territorial, le 27 novembre 2024.

L'étude porte sur les effectifs permanents de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle au 31 décembre 2023.

NB : Les agents en disponibilité d'office sont exclus des calculs.

I. EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS

1.1. Taux de féminisation

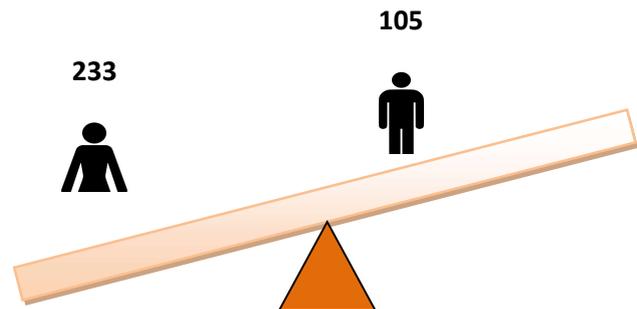
Le taux de féminisation est en augmentation de 0.8 point pour par rapport à l'année 2022.

68,8% de femmes occupaient les 338 postes permanents pourvus au 31/12/2023.

Données nationales dans la FPT :

Taux national pour les communes : 61% en 2022

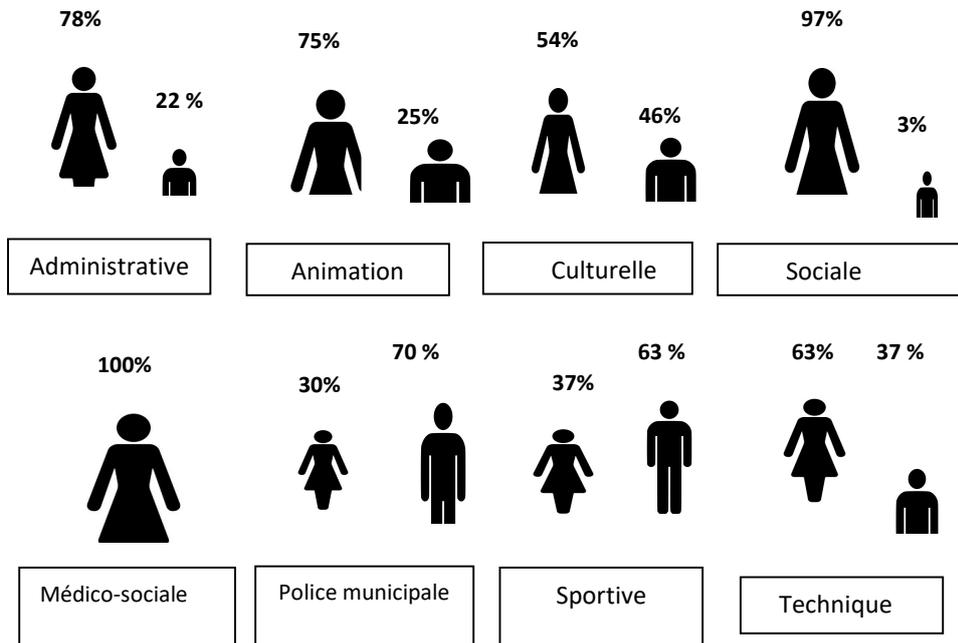
Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2024



1.2. Répartition femmes / hommes selon les métiers, les filières et les catégories

	2022			2023		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
administrative	50	19	69	53	15	68
technique	82	53	135	86	50	136
animation	22	9	31	24	8	32
culturelle	23	17	40	21	18	39
sociale	32	1	33	29	1	30
médico-sociale	18	0	18	14	0	14
sportive	4	5	9	3	5	8
Emploi fonctionnel	0	1	1	0	1	1
police municipale	2	7	9	3	7	10
TOTAL	233	112	345	233	105	338

Les différenciations des genres dans la répartition par filière sont approximativement identiques à celles constatées en 2022.



Données nationales dans la FPT : taux de féminisation par filière

- Administrative : **82,7%**
- Animation : **70,7%**
- Sportive : **27,6%**
- Sociale : **95.9%**
- Médico-sociale : **96.5%**
- Technique : **41,0%**
- Culturelle : **64,4%**
- Sécurité-police : **21,2 %**

Source : Siasp, Insee.
 Traitement DGAFP 2022-SDessi.

Evolution de la part de femmes par filière entre 2022 et 2023

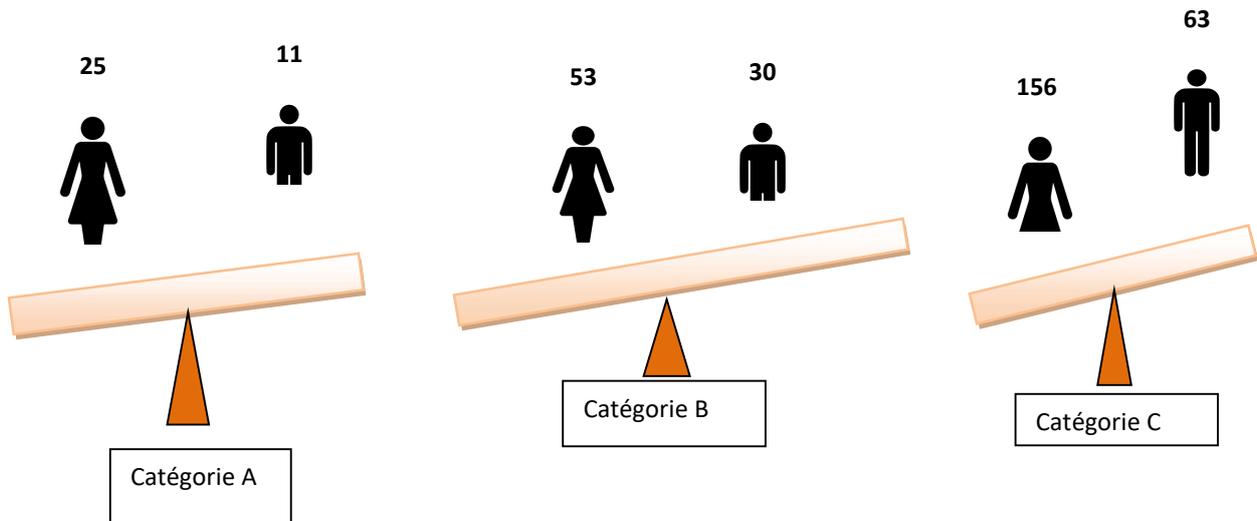
Administrative : - 4%	Médico-sociale : 0%
Animation : +4 %	Police municipale : +8%
Culturelle : -3%	Sportive : -7%
Sociale : 0%	Technique : +2%

Une femme a intégré officiellement la police municipale (+8%).

Pour rappel :

A l'identique des années précédentes, les disparités par genre continuent à être observées selon les filières. Les hommes sont surreprésentés dans la police municipale, tandis que les femmes le sont dans les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation.

1.3. Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques



- **Catégorie A**

Pour l'ensemble des agents de catégorie A, le taux de féminisation de **69,4%** a augmenté de 5.3 points par rapport à 2022. Il est supérieur à la moyenne nationale dans la FPT qui est de **62%**.

L'augmentation du taux de féminisation en catégorie A correspond au départ de deux hommes.

- **Catégorie B**

La représentativité des femmes cadres B (**63,8%**) au sein de la collectivité est en diminution de 1.6 points par rapport à 2022 et est au niveau de à la moyenne nationale (**63,6%**).

- **Catégorie C**

Le taux de féminisation pour la catégorie C (**71,2%**) avec une augmentation de 1.9 point et reste supérieur à la moyenne nationale (**60,7%**) en raison de la présence des métiers très féminisés dans cette catégorie (ATSEM, agent d'entretien et de restauration).

1.4. Répartition femmes / hommes selon le statut

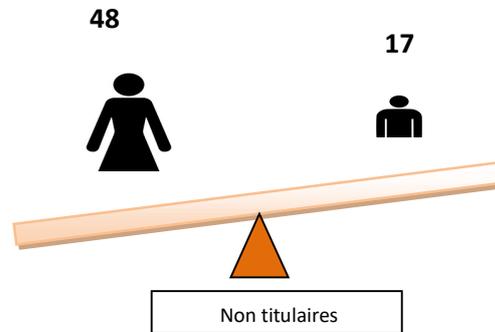
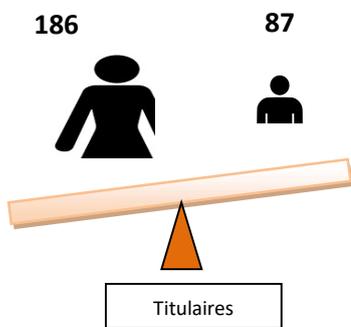
Dans la fonction publique, la loi impose le principe de recrutement de fonctionnaires pour occuper les emplois publics permanents. Néanmoins, il existe des règles dérogatoires permettant le recrutement d'agents contractuels. Ce sont des agents en contrat à durée déterminée de droit public.

82,5% des postes de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle sont pourvus par des fonctionnaires (85,7% en 2022). Le taux de femmes fonctionnaires reste stable (82,4%).

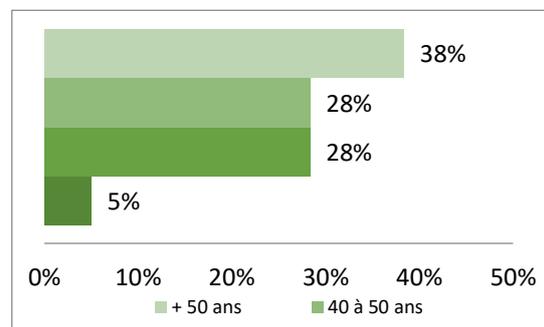
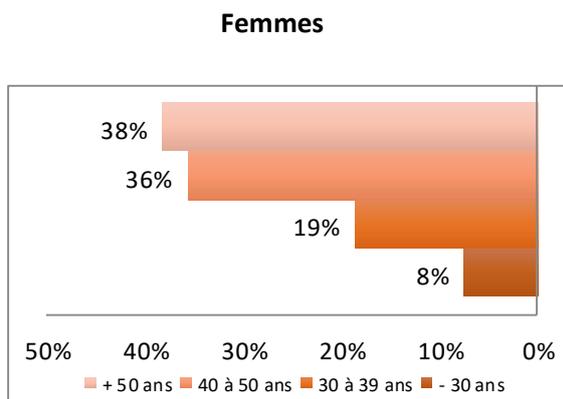
	Femmes	Hommes
Titulaires	68,1%	31,9%
Non titulaires	73,8%	26,2%

Données nationales dans la FPT année 2021 :
 Titulaires : 63% de femmes / 37% d'hommes
 Non titulaires : 67% de femmes / 33% d'hommes

Source : Siasp, Insee, pour la FP-traitement DGAFP- SDessi ed.2022



1.5. Répartition selon l'âge



La répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge et par catégorie hiérarchique ne montre pas de différence significative chez les 40 ans et plus.

Sexe	A	B	C	Total général
F	40	41	47	42,6
M	47	49	47	47,6
Total général	43,5	45,1	47	46,1

La moyenne d'âge globale dans la collectivité est de **47,01 ans** et augmente par rapport à 2022 (46 ans).

Elle est de 46,8 ans pour les femmes et de 47,4 ans pour les hommes.

Au niveau national, dans la FPT pour 2022 :

Age moyen : femmes : 46 ans / hommes : 47 ans

Part des moins de 30 ans : femmes : 11% / hommes : 10.5%

Part des plus de 50 ans : femmes : 42% / hommes : 43%

Source : Siasp, Insee, pour la FP-traitement DGAFP- SDessi ed.2023

1.6. Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité

2022	Femmes	Hommes	Total	2023	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1	Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de direction	0	7	7	Postes de Direction	0	6	6
Postes de responsable de pôle	14	7	21	Postes de responsable de pôle	14	7	21
Postes de responsable service / équipes	29	16	45	Postes de responsable service / équipes	27	17	44
Total	43	31	74	Total	41	31	72

- ✓ Au niveau global, parmi les **72** encadrants, l'équilibre entre les femmes et les hommes perdure.
- ✓ Pour la seconde année consécutive, il n'y a plus de femme occupant un poste de direction.
- ✓ Les mêmes représentations que les années antérieures sont à constater pour les postes d'encadrement intermédiaire. La totalité des responsables de structures petite enfance sont des femmes et à l'inverse les responsables de proximité des ateliers techniques, de la police municipale ou des espaces verts sont des hommes. En revanche, dans d'autres secteurs comme la culture, la mixité est plus importante.

II. EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible. Malgré tout, la rémunération a tendance à rester inférieure pour les femmes, toutes catégories confondues. Ceci s'explique notamment par le fait qu'elles occupent plus d'emplois non qualifiés et des postes à temps non complet. Également, elles ont plus recours au temps partiel et elles s'interrompent davantage dans leur carrière.

2.1. Egalité salariale

**Le salaire net mensuel en équivalent temps plein
Moyenne 2022 dans la FPT est de 2145€**

**Le salaire net mensuel moyen de la collectivité est de 1769 € (soit -21.25% par rapport à la
moyenne de la FPT)**

	cat A	cat B	cat C
Ensemble H/F	3434 €	2422 €	1965 €

Rappel des salaires moyens en net mensuel de la Ville et du CCAS pour 2023

Sexe	cat A	cat B	cat C
Femmes	2407 €	1 886 €	1622 €
Hommes	3287 €	1964 €	1750 €
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2023	36%	4%	8%
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2022	10%	8%	8%

Selon l'étude de 2023, pour l'année 2022 réalisée par l'INSEE, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à **2073** euros par mois en ETP, et **2250** euros pour les hommes.

Au sein de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle, le salaire net moyen mensuel des femmes, en ETP, est de **1741** euros soit 14% de moins que celui des hommes (**1980** euros).

L'écart le plus significatif et qui augmente par rapport à 2022, concerne la catégorie A (+36 %).

Celui-ci s'explique notamment par.

- ✓ une absence de femmes sur les postes de direction
- ✓ des grades plus élevés chez les hommes
- ✓ une ancienneté plus élevée chez les hommes
- ✓ un régime indemnitaire plus important lié aux fonctions exercées chez les hommes.

2.2. Organisation du temps de travail

- Temps partiel

Le recours au temps partiel est en diminution (16 agents en 2020 et 13 pour 2021, 16 pour 2022, **11 en 2023**).

100% (contre 93% en 2022) des agents en temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes.

Sur **155** postes à temps complet occupés par des femmes, seuls **7 %** sont à temps partiel, **9,2%** en 2022, inférieur à la moyenne nationale de **23 %** (2022).

Sexe	Cat.	50%	70%	80%	90%	Total général
Femmes	A			1	1	2
	B				1	1
	C	0	1	5	2	8
Total Femmes		0	1	6	4	11
Hommes		0	0	0	0	0
Total Hommes		0	0	0	0	0
Total général		0	1	6	4	11

Au niveau national, dans la FPT 2022 :

24% des femmes sont à temps partiel / 8% des hommes

- En cat A : 24% des femmes / 9% des hommes
- En cat B : 28% des femmes / 16% des hommes
- En cat C : 35% des femmes / 11% des hommes

Source : Ssiasp, Insee. Traitement DGAFP, -SDessi

- Temps non complet

Sexe	Cat.	Total
Femmes	A	1
	B	10
	C	57
Total Femmes		68
Hommes	A	0
	B	12
	C	2
Total Hommes		14
Total général		82

- Plus de **82,9%** des postes à temps non complet sont occupés par des femmes. L'explication reste la même que pour les années précédentes, à savoir que les métiers concernés par des temps non complet sont souvent des métiers féminisés (agent d'entretien, agent de restauration, ATSEM). Cependant ce taux diminue par rapport à 2022 (87%) en raison de la politique sociale de la collectivité de vouloir atténuer, les temps non complet. 2 ATSEM ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à 100% ainsi que l'agente en charge de l'accueil et du secrétariat de la maison médicale sud, et une adjointe au responsable de site d'un groupe scolaire.



- **Plus de 71%** des postes à temps non complet relèvent de la catégorie C, et seul 2 hommes sont positionnés sur l'un de ces **82** postes.
- Aucune évolution significative n'est à constater concernant le nombre de cadre A et B positionnés sur des temps non complet.

2.3. Les avancements de grade et les promotions internes

Conformément aux engagements pris par la municipalité, l'étude des avancements de grade inclut systématiquement l'analyse de la proportion Femmes/Hommes pour chacune des catégories, en tentant d'aboutir à une répartition équivalente à la répartition Femmes/Hommes dans les effectifs totaux.

<p>Répartition des 27 avancements de grade 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie A : 1 femme / 1 homme • Catégorie B : 0 femme / 0 homme • Catégorie C : 18 femmes / 7 hommes 	<p>Répartition des 16 avancements de grade 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie A : 1 femme / 0 homme • Catégorie B : 2 femmes / 1 homme • Catégorie C : 7 femmes / 5 hommes
--	--

Pour l'année 2023 :

Au regard des tableaux, nous constatons une augmentation significative des avancements de grade.

Seul un homme a bénéficié d'une promotion interne.

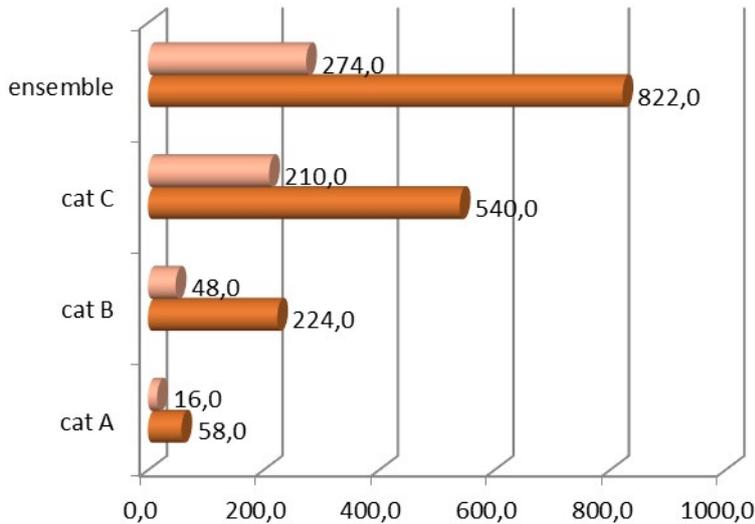
III. EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION

	Nombre de jours de formation 2023						Total 2022				Total 2023			
	Préparation aux concours et examens		Formation statutaire		Formation perfectionnement		F		H		F		H	
	F	H	F	H	F	H	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total
cat A	0	0	27	0	31	16	38.8	11%	23.3	9%	58	7%	16	6%
cat B	10	6	87	2	127	40	117.7	32%	23.6	9%	224	27%	48	17%
cat C	15	18	195	35	330	157	213.2	58%	214	82%	540	66%	210	77%
Ensemble	25	24	309	37	488	213	369.73	100%	260.9	100%	822	100%	274	100%

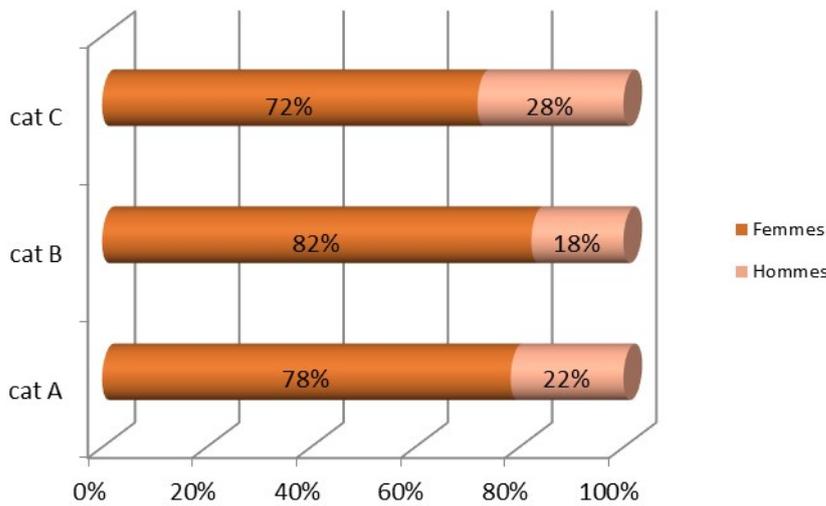
Le nombre de jours formation en 2023 (**1096**) est en nette augmentation par rapport à 2022 (**630 jours**), et reviens au niveau de l'avant Covid (**956 jours en 2019**).

Les femmes continuent à bénéficier de plus de formations que les hommes sur l'ensemble des thématiques.

En 2023, **75%** des jours de formation concernent les femmes.

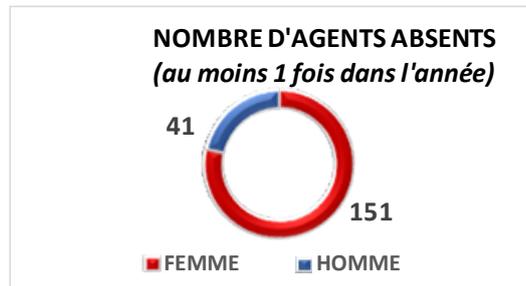


Répartition par genre et par catégorie hiérarchique du nombre de jours de formation suivis en 2023.



Répartition par genre et par catégorie hiérarchique du pourcentage de formation suivis en 2023.

IV. ABSENTEISME MEDICAL ET HANDICAP



Les proportions d'hommes et de femmes ayant été absents au moins une fois dans l'année restent globalement similaires aux années précédentes, l'effectif absent féminin étant majoritaire (79%).

2023	Nombre de jours absences				Nombre d'agents absents *			
	FEMME	HOMME	TOTAL 2023	2022	FEMME	HOMME	TOTAL 2023	2022
Accident de service	171,00	469,00	640,00	1 112,00	10,00	3,00	13,00	17,00
Accident du trajet	0,00	30,00	30,00	167,00	0,00	1,00	1,00	6,00
Soins à un proche (enfants malades, maladie conjoint, parent,...)	119,50	23,00	142,50	205,50	39,00	9,00	48,00	58,00
Grave Maladie (Titulaires TNC<28h et contractuels)	86,00	365,00	451,00	644,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Longue Maladie/Longue Durée (Titulaires >28h)	567,00	225,00	792,00	1 643,00	6,00	3,00	9,00	9,00
Maladie ordinaire	4 014,00	851,50	4 865,50	7 661,00	128,00	29,00	157,00	218,00
Maladie professionnelle	136,00	0,00	136,00	692,00	1,00	0,00	1,00	2,00
Maternité et Adoption	666,00	0,00	666,00	893,00	6,00	0,00	6,00	8,00
Paternité	0,00	117,00	117,00	90,00	0,00	5,00	5,00	6,00
Total général	5 759,50	2 080,50	7 840,00	13 107,50	-	-	-	-

*1 même agent ayant pu avoir différents types d'absence et/ou plusieurs accidents.

Les agents victimes d'un accident (service, travail ou trajet) n'ayant occasionné aucun arrêt, ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

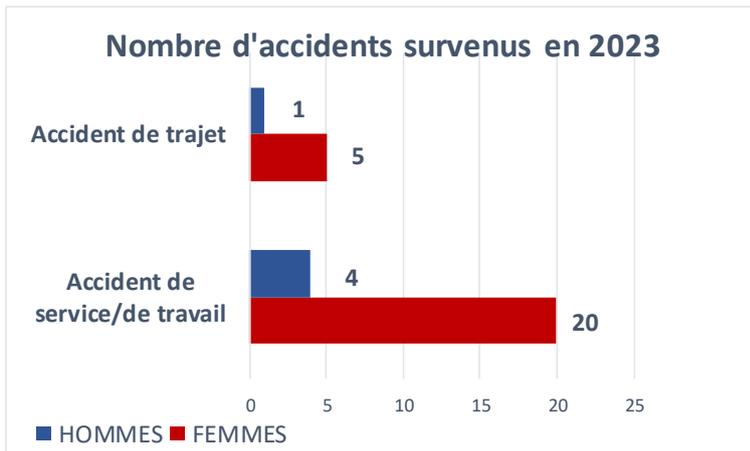
➤ A l'instar des années précédentes, le congé de maladie ordinaire est la première nature d'absence pour les femmes comme pour les hommes. Les secteurs les plus touchés sont les services relevant de l'entretien, la restauration et des services techniques représentant 59% des absences pour maladie ordinaire. Viennent ensuite les métiers de l'enfance et de la petite enfance (crèches, ATSEM,

animation) et les services administratifs représentant respectivement 28% et 12% des absences pour maladie ordinaire.

➤ Les femmes restent très mobilisées sur les absences liées aux charges de famille (enfants malades, maladies d'un proche, etc.).

➤ S'agissant des accidents de services, le nombre de jours d'absences est plus élevé en raison de 2 accidents survenus avant 2023.

. Les accidents de service, de travail et de trajet



Les femmes restent plus exposées aux risques professionnels en raison de la pénibilité physique de certaines professions telles que les métiers de l'enfance et de la petite enfance (ATSEM, animation, crèches) représentant 70% des accidents de service ou encore le secteur de l'entretien avec 25% des accidents de service.

- Les temps partiels pour raison thérapeutique (TPT) :

Instauré par la loi du 2 février 2007, le temps partiel thérapeutique est un dispositif de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi d'un agent public.

En effet, le Code Général de la Fonction Publique prévoit la possibilité pour un agent public de reprendre partiellement son activité professionnelle lorsque celle-ci est « *de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé* » ou de l'accompagner « *dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé* ».

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé par périodes de 1 à 3 mois, dans la limite de 12 mois. La quotité de travail à TPT peut être fixée à 50%, 60%, 70% 80% ou 90%.

Le Décret du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la Fonction Publique Territoriale est venu assouplir les modalités d'attribution de ce dispositif :

- le TPT n'est plus lié à une reprise après un congé pour raison de santé mais il peut être accordé également dès lors que l'état de santé de l'agent l'exige ;
- les droits au TPT sont désormais « rechargeables » : un agent pourra donc bénéficier de plusieurs TPT, quelque soit l'affection, à condition d'avoir repris pendant au moins un an entre chaque période de TPT.

Le nombre de TPT accordé au sein de la Ville et du CCAS est globalement constant et majoritairement féminin :

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un TPT	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Année 2022	18	6	24
Année 2023	15	3	18

- **L'emploi handicap en 2023**

Nombre d'agents BOETH*	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	1	0
Catégorie B	2	2
Catégorie C	8	5
TOTAL (toutes catégories)	11	7

**Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés*

En 2022, nous avons 21 agents classés BOETH.

Sont considérés comme BOETH les agents ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), les agents ayant bénéficié d'un reclassement pour inaptitude physique ou, plus récemment les agents en cours de Période Préparatoire au Reclassement (PPR).

Parmi l'effectif BOETH :

- 73% pour les femmes et 78% pour les hommes détiennent la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), préalablement accordée par la MDPH.
- 27% des femmes sont BOETH au titre d'un reclassement ou d'une Période Préparatoire au Reclassement (PPR)
- 22% des hommes intègrent l'effectif handicap au titre d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI), accordée par la Caisse des dépôts suite un accident de service.

V. LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Le processus de recrutement de la mairie et du CCAS est neutre. Les critères en termes d'expérience et de compétences sont identiques pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi sont systématiquement adaptés pour les deux genres. Sur l'intégralité des annonces, il est précisé que la ville et le CCAS sont signataires de la charte de la diversité.

Sur les postes permanents en 2023 **76.3** % des arrivées (61.1% en 2022) et **68.7%** (62.5% en 2022) des départs concernent les femmes.

ARRIVEES	Femmes	Hommes	Total
Mutation	6	4	10
Nomination stagiaire	6	0	6
Détachement	0	0	0
Recrutement contractuel	17	5	22
Total	29	9	38

DEPARTS	Femmes	Hommes	Total
Détachement	2	1	3
Disponibilité (convenances personnelles)	5	2	7
Disponibilité d'office	1	0	1
Fin de contrat	6	2	8
Retraite pour invalidité	6	0	6
Licenciement	0	1	1
Mutation	2	6	8
Retraite	11	2	13
Rupture conventionnelle	0	1	1
Total	33	15	48

VI. ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2023 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Dans les précédents rapports égalité femmes- hommes, deux perspectives Ressources humaines avaient été identifiées.

	Actions	Réalisé
Ressources Humaines	Poursuivre le plan de lutte contre la précarité qui touche principalement les femmes, en titularisant des contractuelles dans le secteur de l'entretien et de la restauration et de l'étendre au secteur de l'animation	4 femmes ont été stagiariées sur des postes d'agents d'entretien et de restauration sur des postes à temps partiel Poursuite des contrats d'un an pour les animateurs
	Continuer à veiller à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les avancements de grade	En 2023, 70,4% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sont des femmes contre 62% en 2022.
	Augmenter les temps de travail des agents à temps non complet, conformément à l'objectif de politique sociale défini dans les lignes directrices de gestion	7 ATSEM ont bénéficié d'une augmentation de 10 à 20 % de leur temps de travail. 2 ATSEM, 1 agente en charge de l'accueil et du secrétariat de la maison médicale sud, 1 adjointe au responsable de site d'un groupe scolaires ont bénéficié d'un passage à temps plein
	Action de formation à la détection des violences conjugales et intrafamiliales	9 agents de la police municipale, 1 assistante du cabinet du Maire et 1 assistante du DGS ont été formés.

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

7.1. Quelques chiffres clés

En 2021, selon l'INSEE, la population de Saint Jean de la Ruelle compte 8 503 femmes et 8091 hommes soit 16 594 habitants.

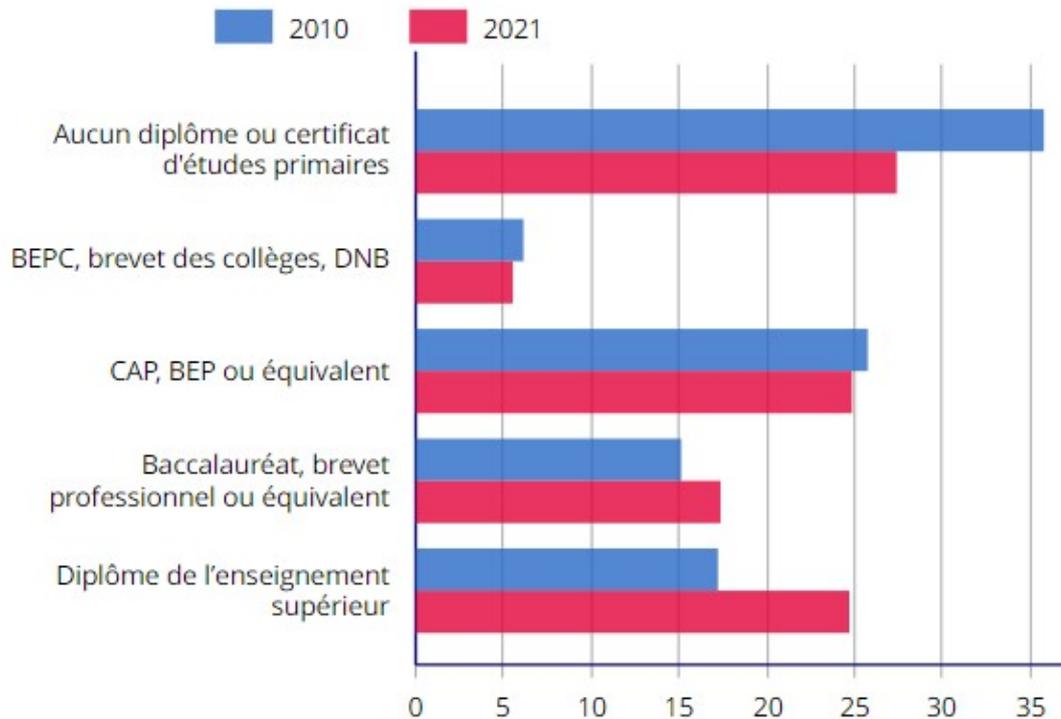
Le taux d'activité des hommes est de 73,5% et celui des femmes de 64,2%.

Le taux de chômage global est de 9,2% et de 17,2% chez des femmes.

77,7% des femmes et 75,9% des hommes ayant un emploi disposent d'un CDI ou sont titulaires de la fonction publique.

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 8,2% des hommes sont à temps partiel contre 20,7% des femmes.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon les sexes



En matière de politiques publiques, la collectivité s'est fixée quatre objectifs qualitatifs :

- ✓ Renforcer la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes au sein des Maisons pour tous,
- ✓ Mettre en place des actions et des indicateurs de suivi, en lien avec les associations sportives, sur l'égalité dans les pratiques sportives,
- ✓ Appuyer les initiatives des établissements scolaires, et notamment les collèges en faveur de la mixité,
- ✓ Produire des indicateurs pour décrire/démontrer ses efforts en faveur de la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes.

7.2. Les Actions relatives à l'éducation et à l'animation urbaine

Favoriser la mixité dans les structures, comme dans les écoles.

Nouvelles activités sportives portées par le pôle Sports à travers l'action « on se bouge » :

- ✓ 'On se bouge' pour les adolescents pendant les vacances scolaires, lancé à partir du printemps 2024 avec 1/3 de filles parmi les inscrits.
- ✓ Les soirées 'On se bouge' réunissent de nombreuses familles, souvent représentées par des mamans et leurs enfants (10 mamans – 6 papas).
- ✓ En lien avec les Maisons Pour Tous, l'action 'On se bouge en famille' réunit également des familles stéoruellanes : mixité quasi atteinte chez les enfants ; les mamans sont plus nombreuses que les papas (2/3 des participants).

Accueillir sans distinction des filles et des garçons dans les ALSH maternels et élémentaires

La situation reste identique aux années précédentes, à savoir :

- ✓ Un équilibre entre les filles (49%) les garçons (51%) fréquentant les ALSH, ce qui est conforme aux données nationales,
- ✓ Une plus grande présence des garçons (55%) sur les mercredis après-midi et les vacances scolaires des 6-12 ans,
- ✓ Une mixité dans les équipes d'animateurs pour favoriser aussi bien l'accueil des filles que des garçons.

Les activités proposées sont diversifiées. Les responsables portent une attention particulière à la mixité des équipes et dans les groupes lors des activités.

Dans les Accueils de Loisirs, les équipes doivent conjointement, s'adapter aux différences de genre et faciliter la progression possible de l'accueil des jeunes filles

Au sein des accueils de loisirs, Enfance et Jeunesse, une vigilance est portée pour maintenir la mixité dans les équipes d'encadrement et que les activités soient adaptées.

De manière constante, des animations sont mises en place les mercredis après-midi en direction des collégiens et collégiennes. Les jeunes filles fréquentent plus facilement cette structure lorsque les activités proposées sont encadrées, et construites autour de projets.

Il est à noter que le public féminin de 20-25 ans est absent des structures d'accueil.

7.3. Une offre diversifiée du tissu associatif sportif

Sur 3507 adhérents pour l'année 2023/2024, 47% sont des femmes. Par rapport à 2022/2023, le nombre d'adhérents a augmenté de 8%, et la part de femmes a augmenté de 3 points.

La ville continue de bénéficier d'un tissu associatif sportif assez dense proposant un choix diversifié de disciplines sportives aux Stéoruellans (football, basket, gymnastique, tennis, aikido, judo, badminton, plongée, danse, ...).

Certaines activités sont plus aisément estampillées comme « féminines » (gymnastique, danse, patinage) et d'autres dites plus « masculines » (Football, tennis de table, pétanque, judo...).

Le public du Club Nautique s'est féminisé (majorité de femmes licenciées) et le club du Rising Boxe tend vers une mixité, grâce notamment à des séances 100% femmes.

Les associations sportives des collèges réunissent majoritairement des garçons. Cependant des activités se féminisent justement parce qu'elles sont issues du cadre scolaire, et constituent un environnement favorable au développement de la pratique sportive par les filles : le public féminin licencié dans les associations sportives des deux collèges représente pour chacun 1/3 des adhérents ; le futsal féminin est en très forte augmentation dans l'association sportive du collège Malraux.

7.3.1. Les activités proposées par le centre aquatique

Les activités adultes (aquagym, aqua bike, perfectionnement, circuit training) réunissent un public féminin en quasi-totalité.

Dans les activités enfants, garçons et filles sont présents à part égale.

Sur les créneaux d'ouverture au public : part égale homme/femme chez les adultes, mais une proportion de garçons plus importante chez les ados.

7.4. Sensibiliser les jeunes à l'égalité

La collectivité s'est fixée comme autre objectif d'appuyer les initiatives des établissements scolaires et notamment des collèges en faveur de la mixité.

Dans ce contexte, la collectivité, en 2023 a continué de prendre part à des actions initiées par les collèges et/ou les écoles. Réciproquement, ces établissements scolaires se sont mobilisés dans des actions portées par les services municipaux.

Quelques exemples d'actions spécifiquement dédiées à la thématique de l'égalité.

- ✓ Tous les projets OVVV (Opération Ville Vie Vacances) portent cette attention particulière sur la question de la mixité et de l'égalité.
- ✓ Le Conseil Stéoruellan des enfants, désormais **Conseil des Jeunes pour le Climat et les Solidarités**, consacre plusieurs temps d'échange à cette question.
- ✓ **La radio pédagogique Rol Tanguy** animée par les jeunes abordent régulièrement la thématique de l'égalité homme femme. Les invités sont régulièrement questionnés pour témoigner et apporter leur point de vue sur la question.
- ✓ Participation de la ville à hauteur de 1000€ pour le projet « **réussites au féminin** » du collège Malraux.

7.5. Actions relatives à la culture

La direction de la culture s'engage tout au long de l'année dans la favorisation de l'égalité femmes / hommes, dans l'amélioration des représentations et du soutien apporté aux artistes femmes. Ainsi, de grands axes peuvent être identifiés.

Saison culturelle

- ✓ Engagement au sein du festival Intercommunal Festiv'Elles afin de mettre en lumière des femmes artistes, des combats sociétaux menés par des femmes, des thématiques liées aux droits des femmes et à l'égalité femmes / hommes.
- ✓ Engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes avec la programmation d'un spectacle thématique au mois de novembre, aux alentours du 25.
- ✓ Interactions entre les programmations culturelles thématiques et les actions en bibliothèques : sujets sur les femmes dans le sport (spectacle La flamme, le sexe olympique), sujet sur les sorcières, etc.
- ✓ Représentations scolaires gratuites des spectacles inscrits dans le cadre de Festiv'Elles pour les collégien.ne.s .
- ✓ Programmation de projets portés par des femmes, accueils en résidences et médiations (ateliers ou rencontres) pour présenter le travail à différents publics, voire faire participer des groupes de femmes, afin de mettre en lumière le travail des artistes féminines et de soutenir des projets.
- ✓ Adhésion de la Ville, via L'Unisson, à l'association HF+ Centre Val de Loire et inscription de la responsable du pôle Diffusion culturelle dans le programme Affranchies !

7.5.1. Festival Le Grand Unisson

Depuis 2022, le festival est programmé par une femme et porté par une élue à la culture.

La programmation du festival a alors évolué en même temps que cette féminisation du secteur musiques actuelles de Saint-Jean de la Ruelle.

La présence d'artistes féminines se développe de plus en plus sur les scènes du festival afin d'atteindre la parité dans les figures porteuses des projets. La parité totale des plateaux artistiques est malheureusement encore difficile à atteindre en raison de la lente féminisation du secteur des musiques actuelles.

La recherche de parité se fait aussi dans la composition des équipes techniques. En 2024 ce sont 4 techniciennes qui ont participé au festival.

7.5.2. Usagers et usagères inscrits au conservatoire municipal

Pour l'année 2022/2023, sur les 407 élèves (adultes et mineurs) inscrits au conservatoire, 59% sont des femmes.

La parité est presque totale concernant le corps enseignant et le personnel administratif, avec 12 hommes et 14 femmes.

7.5.3. Usagers et usagères inscrits au pôle lecture publique :

Pour l'année 2022/2023 au sein de la médiathèque et des bibliothèques 60.2% des usagers inscrits sont des femmes.

VIII. ORIENTER NOS ACTIONS EN PRENANT EN COMPTE LA PLACE DES FEMMES

8.1. Impliquer les parents à égalité, mobiliser les publics féminins

La thématique de l'égalité doit aussi être abordée dans le cadre de la relation éducative et le soutien aux rôles parentaux, afin d'impliquer les pères et les mères.

A titre d'exemple :

- Accueil des ateliers socio-linguistiques des MPT
- Intervention en salle d'attente de PMI, à destination des tout-petits et de leurs parents (la plupart du temps des mères) – 10 accueils – 150 personnes)
- Intervention du CIDFF au sein de la MPT sur une intervention collective en direction des jeunes de 11- 16 ans et des + 16 ans.

Les actions inscrites dans les thématiques du Contrat de Ville touchent majoritairement des femmes des quartiers prioritaires de la politique de la ville et sont mises à profit pour promouvoir et défendre l'égalité, par exemple

- Sensibilisation en matière de santé
- Participation à la vie citoyenne et culturelle communale

8.2. Agir de manière ciblée en direction des femmes

- ✓ Permanences du CIDFF au sein de la MPT afin de répondre aux demandes spécifiques des femmes
- ✓ Vigilance dans le cadre de l'instruction des demandes de logement, ou dans les demandes d'accompagnement social
- ✓ Permanences du CIDFF au sein de la MPT afin de répondre aux demandes spécifiques des femmes
- ✓ Vigilance dans le cadre de l'instruction des demandes de logement, ou dans les demandes d'accompagnement social

- ✓ Et spécifiquement en faveur de la santé des femmes, élaboration d'actions sur des besoins identifiés :
 - Proposition en 2024 dans le cadre du projet soutenu par le contrat de ville d'une action de prévention de la dépression *post partum* et de soutien aux jeunes mères avec l'association Mère et femmes
 - Action autour de la précarité menstruelle et d'information sur la puberté auprès des jeunes de la MPTN
 - déploiement d'un panel d'actions Octobre Rose

IX. LES PERSPECTIVES

La ville et le CCAS continueront de développer des actions en internes et sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité pour la collectivité.

Avec ce rapport, la ville de Saint Jean de la Ruelle réaffirme sa volonté d'inscrire l'égalité professionnelle dans une logique de conduite de changement.

Réaffirmer la volonté de la collectivité d'agir sur l'égalité professionnelle implique une politique d'actions sur 4 axes majeurs :

9.1. Sensibiliser les agents sur les situations des violences faites aux femmes

Les moyens : - Favoriser la formation de l'ensemble des professionnels (agent d'accueil, agent de la police municipale, personnel administratif...), ainsi que les managers,

- Communiquer à nouveau sur la procédure « alerte harcèlement ».

9.2. Valoriser la mixité des métiers

Les moyens :

- ✓ Mettre en avant des témoignages de femmes exerçant des métiers dits « masculins »,
- ✓ Diversifier les sources de recrutement pour favoriser le recrutement d'hommes sur des métiers féminisés et inversement,

9.3. Développer les actions de formation et de sensibilisation des agents sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Les moyens :

- ✓ Réaliser des reportages sur les binômes femmes-hommes effectuant les mêmes métiers,
- ✓ Encourager la prise de poste à responsabilité par les femmes

9.4. Concilier vie professionnelle et vie personnelle

Les moyens :

- ✓ Adapter le temps de travail
- ✓ Moduler les conditions de travail (télétravail)
- ✓ Faciliter les temps partiels
- ✓ Eviter les réunions tardives