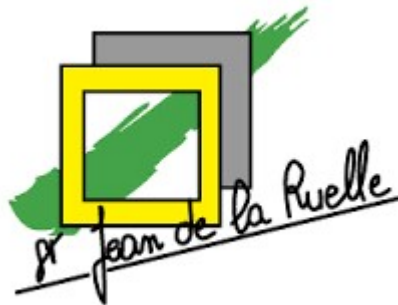


Ville de Saint Jean de la Ruelle et du C.C.A.S.

RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2022



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
I EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS.....	4
1.1 Taux de féminisation.....	4
1.2 Répartition femmes / hommes selon les métiers, les filières et les catégories.....	4
1.3 Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques.....	6
Répartition femmes / hommes selon le statut.....	6
1.5 Répartition selon l'âge :	7
Femmes	
Hommes.....	7
1.6 Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité	8
II EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL	8
2.1 Egalité salariale.....	9
2.2 Organisation du temps de travail.....	9
2.3 Les avancements de grade et les promotions internes	13
III EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION	13
IV LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS	14
V ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2022 EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES /	
HOMMES	15
VI LES POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES	
HOMMES ET LES FEMMES.....	15
6.1 Quelques chiffres clés.....	15
6.2 Les Actions relatives à l' Education et à l'animation urbaine.....	16
6.3 Actions relatives à la culture	18
6.4 Orienter nos actions en prenant en compte la place des femmes	19
VII LES PERSPECTIVES.....	19

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 et 77 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.

Au-delà de l'état des lieux, 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.

L'étude porte sur les effectifs permanents de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle au 31 décembre 2022.

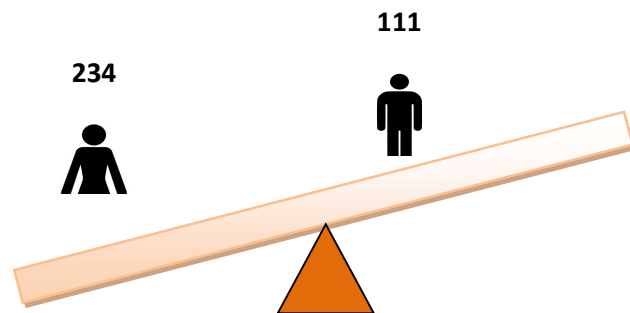
I EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS

1.1 Taux de féminisation

Le taux de féminisation est stable par rapport à l'année 2021.

67.8% de femmes occupaient les 345 postes permanents pourvus au 31/12/2022.

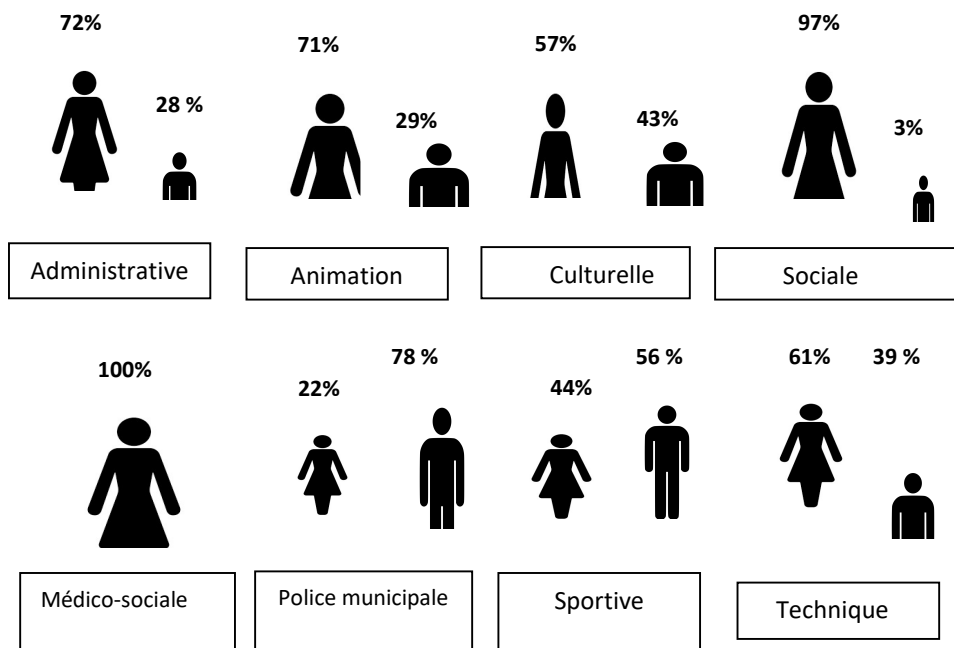
Données nationales dans la FPT :
 Taux national pour les communes : 61% en 2020
 Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2022



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

	2021			2022		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
administrative	52	18	70	50	19	69
technique	82	53	135	83	53	136
animation	23	10	33	22	9	31
culturelle	25	19	44	23	17	40
sociale	32	1	33	32	1	33
médico-sociale	19	0	19	18	0	18
sportive	4	5	9	4	5	9
police municipale	3	8	11	2	7	9
TOTAL	240	114	354	234	111	345

Les différenciations des genres dans la répartition par filière sont approximativement identiques à celles constatées en 2021.



Données nationales dans la FPT : taux de féminisation par filière

- Administrative : **82,7%**
- Animation : **70,7%**
- Sportive : **27,6%**
- Sociale : **95,9%**
- Médico-sociale : **95,7%**
- Technique : **41,0%**
- Culturelle : **64,4%**
- Sécurité-police : **21,2 %**

Source : Siasp, Insee.
 Traitement DGAFP 2021-SDessi.

Evolution de la part de femmes par filière entre 2021 et 2022

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| Administrative : - 2% | Médico-sociale : 0% |
| Animation : +1 % | Police municipale : - 5% |
| Culturelle : 0% | Sportive : 0% |
| Sociale : 0% | Technique : 0% |

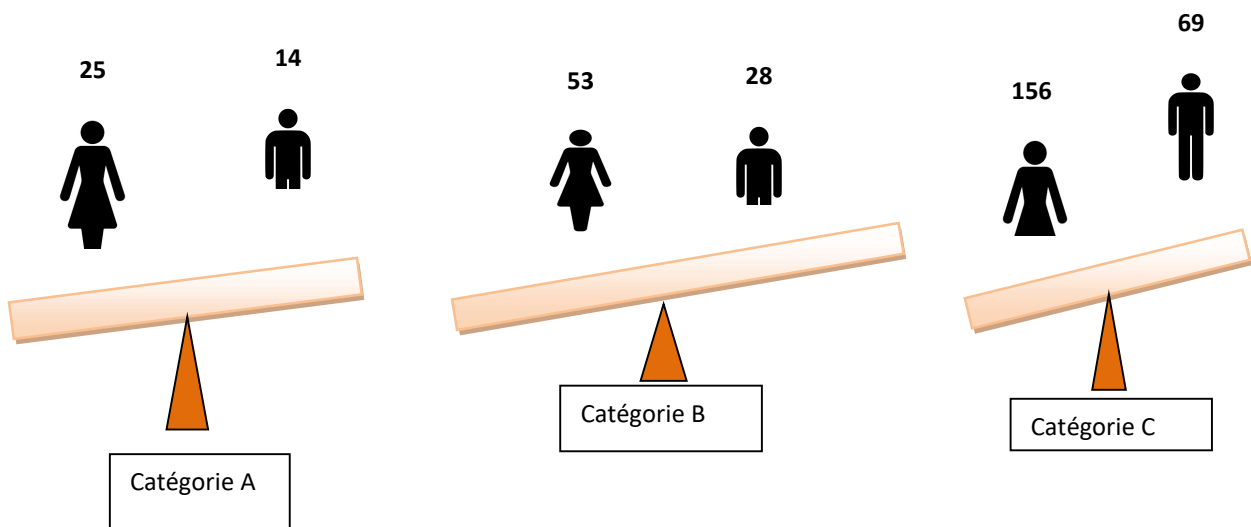
Aucune évolution significative n'est à souligner.

La diminution de 5% de l'effectif féminin dans la filière police municipale est liée au départ d'un agent.

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 **64.1%** a augmenté de 0.5 point par rapport à 2021. Il est supérieur à la moyenne nationale dans la FPT qui est de **62%**.

La légère augmentation du taux de féminisation en catégorie A correspond au départ de deux hommes.

- **Catégorie B**

La représentativité des femmes cadres B (**65.4%**) au sein de la collectivité est en augmentation de 8.7 points par rapport à 2021 et passe au-dessus de la moyenne nationale (**63,6%**).

En 2022, l'évolution statutaire de la filière médico-sociale a profondément fait évoluer cette statistique (auxiliaires de puériculture).

- **Catégorie C**

Le taux de féminisation pour la catégorie C (**69.3%**) 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).

En 2022, l'ensemble des auxiliaires de puériculture ont intégrés la catégorie B, d'où la diminution de féminisation de la catégorie C : (**-2.3%**).

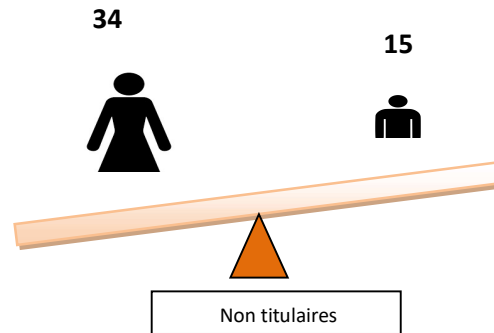
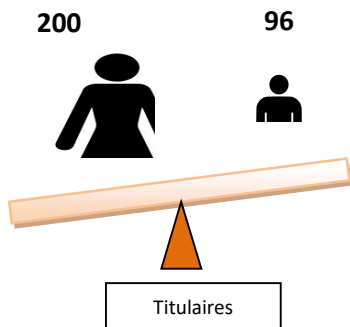
Répartition femmes / hommes selon le statut

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.

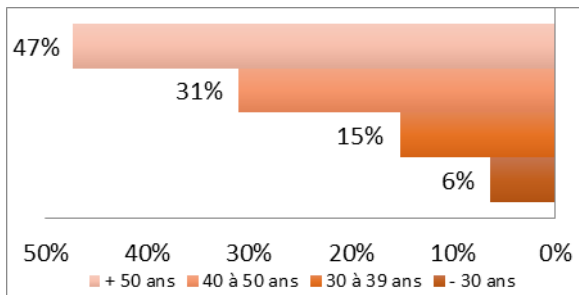
85.7% des postes de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle sont pourvus par des fonctionnaires. Le taux de femmes fonctionnaires reste stable (68% en 2021).

	Femmes	Hommes
Titulaires	67.5%	32.4%
Non titulaires	69.3%	30.6%
Total général	67.8%	32.17%

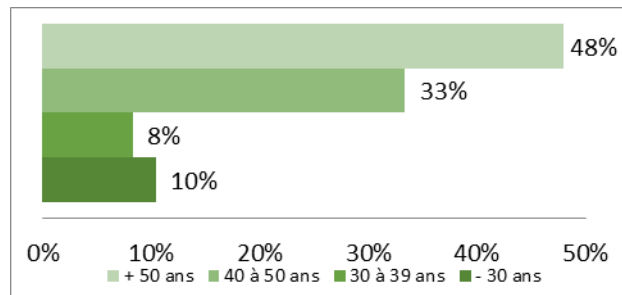
Données nationales dans la FPT année 2020 :
 Titulaires : 63% de femmes / 37% d'hommes
 Non titulaires : 67% de femmes / 33% d'hommes
Source : Siasp, Insee, pour la FP-traitement DGAFP- SDessi ed.2022



1.5 Répartition selon l'âge : Femmes



Hommes



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. En revanche, nous constatons une différence proportionnelle chez le 30/39 ans.

Sexe	A	B	C	Total général
F	48,1	46,2	47,5	47,3
M	46,8	49,6	45,3	47,2
Total général	47,5	47,9	46,4	47,3

La moyenne d'âge est en baisse par rapport à 2021 ; **47 ans** pour les femmes et pour les hommes. Elle était de 49 ans pour les femmes et 48 ans pour les hommes.

Ceci s'explique par des départs en retraite et par des recrutements de jeunes agents.

Au niveau national, dans la FPT pour 2020 :

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

Part des moins de 30 ans : femmes : 10% / hommes : 10%

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

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

1.6 Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité

2021	Femmes	Hommes	Total	2022	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	2	3	Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de direction	1	5	6	Postes de direction	0	7	7
Postes de responsable de pôle	11	8	19	Postes de responsable de pôle	14	7	21
Postes de responsable service / équipes	27	21	48	Postes de responsable service / équipes	29	16	45
Total	40	36	76	Total	43	31	74

- ✓ Au niveau global, parmi les **74** encadrants, l'équilibre entre les femmes et les hommes perdure.
- ✓ Pour la première fois, il n'y a plus de femme occupant un poste de direction. En revanche, pour les postes à responsabilité de pôle, il y a une légère augmentation du nombre de femmes.
- ✓ 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

Salaire net mensuel en équivalent temps plein Moyenne 2021 dans la FPT au niveau national

	cat A	cat B	cat C
Femmes	2 996 €	2 236 €	1 540 €
Hommes	3 290 €	2 416 €	1 880 €

Rappel des salaires moyens en net mensuel de la Ville et du CCAS pour 2022

Sexe	cat A	cat B	cat C
Femmes	2730 €	1 720 €	1 569 €
Hommes	3047 €	1871 €	1 692 €
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2021	12%	6.2%	7.9%
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2022	10%	8%	8%

Selon l'étude de 2022, pour l'année 2021 réalisée par l'INSEE, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à **1 967** euros par mois en ETP, soit 8,5 % de moins que celui des hommes (**2 145** euros). L'écart est moins marqué pour les agents de catégorie B (7 %) et C (8.5 %) que pour ceux de catégorie A (19,5 %).

Au sein de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle, le salaire net moyen mensuel des femmes est de 2006 euros soit 7% de moins que celui des hommes (2153 euros).

L'écart le plus significatif et qui diminue par rapport à 2021, concerne la catégorie A (+10 %).

2.2 Organisation du temps de travail

- **Temps partiel**

Le recours au temps partiel augmentation légèrement pour revenir au niveau de 2020 (16 agents en 2020 et 13 pour 2021, 16 pour 2022).

93% (contre 92% en 2021) des agents en temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes. Seuls 1 homme, contre 2 en 2021 a recours au temps partiel.

Sur **163** postes à temps complet occupés par des femmes, seuls **9.2 %** sont à temps partiel, **7.4%** en 2021, inférieur à la moyenne nationale de **29.6 %** (2020).

Sexe	Cat.	50%	70%	80%	90%	Total général
Femmes	A				1	1
	B				1	1
	C	1	1	7	4	13
Total Femmes		1	1	7	6	15
Hommes	B				1	1
Total Hommes		0	0	0	1	1
Total général		1	1	7	7	16

Au niveau national, dans la FPT :

33% des femmes sont à temps partiel / 11% 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

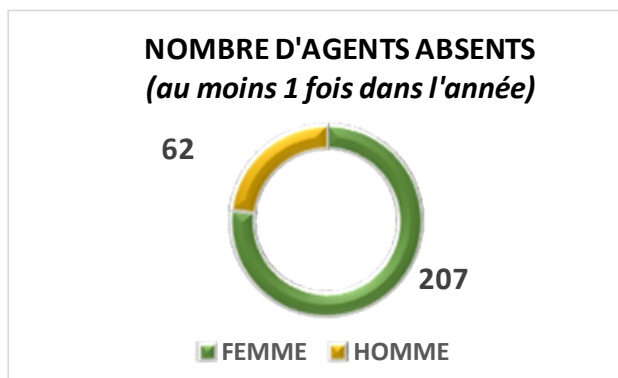
Source : Ssiasp, Insee. Traitement DGAFP, -SDessi

• Temps non complet

Sexe	Cat.	Total
Femmes	A	1
	B	6
	C	61
Total Femmes		68
Hommes	A	1
	B	8
	C	1
Total Hommes		10
Total général		78

- A l'identique des années précédentes, plus de **87%** des postes à temps non complet sont occupés par des femmes. L'explication reste la même, à savoir que les métiers concernés par des temps non complet sont souvent des métiers féminisés (agent d'entretien, agent de restauration, ATSEM).
- **Plus de 79%** des postes à temps non complet relèvent de la catégorie C, et seul 1 homme est positionné sur l'un de ces **78** postes.
- Aucune évolution significative n'est à constater concernant le nombre de cadre A et B positionnés sur des temps non complet.

• Absentéisme médical



L'année 2022 est marquée par une augmentation du nombre d'agents absents pour raisons médicales. Entre 2021 et 2022, l'effectif absent a augmenté de 59.23% chez les femmes et de 29.17 % chez les hommes.

2022 Motif d'absence	Nombre de jours absences				Nombre d'agents absents *			
	FEMME	HOMME	TOTAL	2021	FEMME	HOMME	TOTAL	2021
Accident de service	677,00	435,00	1 112,00	1 484,00	13,00	4,00	17,00	23,00
Accident du trajet	104,00	63,00	167,00	424,00	3,00	3,00	6,00	4,00
Soins à un proche (enfants malades, maladie conjoint, parent,...)	179,50	26,00	205,50	117,00	47,00	11,00	58,00	40,00
Grave Maladie (Non tit)	279,00	365,00	644,00	365,00	1,00	1,00	2,00	1,00
Longue Maladie/Longue Durée (Titulaires)	1 278,00	365,00	1 643,00	1 851,00	8,00	1,00	9,00	7,00
Maladie ordinaire	6 346,00	1 315,00	7 661,00	5 214,50	172,00	46,00	218,00	154,00
Maladie professionnelle	692,00	0,00	692,00	292,00	0,00	2,00	2,00	2,00
Maternité et Adoption	893,00	0,00	893,00	335,00	8,00	0,00	8,00	3,00
Total général	10 448,50	2 569,00	13 017,50	10 082,50	-	-	-	-

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

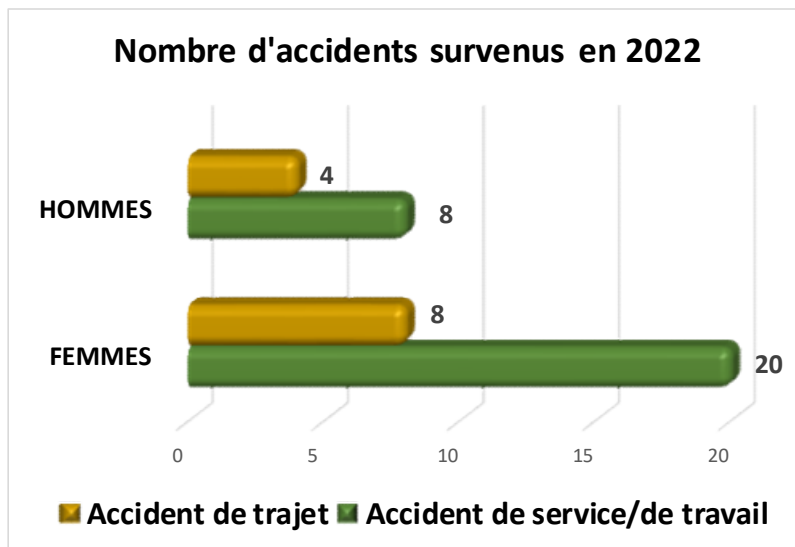
Les agents victimes d'un accident (service, travail ou trajet) n'ayant occasionné aucun arrêt, ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

Globalement, l'absentéisme médical a augmenté de **29.11 %** entre 2021 et 2022, la maladie ordinaire restant la première nature d'absence. Cette augmentation est liée à la Covid.

Comme en 2021, les femmes sont surreprésentées avec 80,26% du volume d'absences global et restent très mobilisées sur les absences liées aux charges de famille (enfants malades, maladies d'un proche,...). L'année 2022 est également marquée par des congés maternité plus nombreux.

Les accidents de service et de trajet

ZOOM sur les accidents de service, de travail et de trajet



Là encore, les agents féminins sont davantage touchés par les risques professionnels, en particulier dans les secteurs de l'entretien et de la petite enfance et de l'enfance (ATSEM, animation, ...).

L'emploi handicap à SAINT JEAN DE LA RUELLÉ

- L'emploi handicap

Nombre d'agents BOETH*	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	1	0
Catégorie B	2	1
Catégorie C	11	6
TOTAL (toutes catégories)	14	7

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

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).

Les agents BOETH peuvent bénéficier d'accompagnements et/ou d'aménagements de poste (matériels ergonomiques, temps partiels thérapeutiques, restrictions médicales, ...). Certains de ces aménagements peuvent, en outre, faire l'objet d'une prise en charge par le Fond d'Intégration des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

En 2022, plusieurs actions de formation et d'immersion ont été organisées pour 3 agents BOETH en cours de PPR.

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.

Répartition des 16 avancements de grade :

- Catégorie A : 1 femme / 0 homme
- Catégorie B : 2 femmes / 1 homme
- Catégorie C : 7 femmes / 5 hommes

Soit 62% des avancements pour les femmes en 2022, contre 93% en 2021 et 62% en 2020.

En 2022, un homme a bénéficié d'une promotion interne contre deux hommes en 2021.

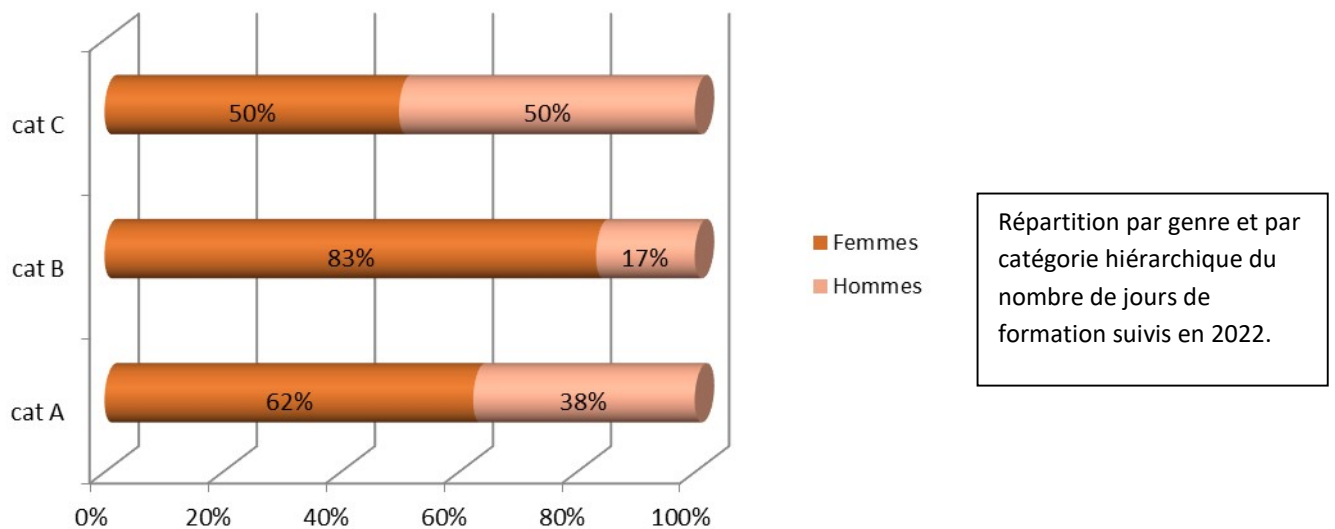
III EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION

	Nombre de jours de formation 2022													
	Préparation aux concours et examens		Formation statutaire		Formation perfectionnement		Total 2022				Total 2021			
							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	0.5	20	8.7	18.83	14.13	38.8	11%	23.3	9%	51	12%	27	11%
cat B	13.6	1	58.6	0	45.5	22.61	117.7	32%	23.6	9%	76	18%	42	18%
cat C	37.87	17	102.33	80	73	117	213.2	58%	214	82%	287	69%	170	71%
Ensemble	51.47	18.5	180.93	88.7	137.33	153.7	369.73	100%	260.9	100%	414	100%	239	100%

Le nombre de jours formation en 2022 (**630**) est stable par rapport à 2021 (**653** jours), mais reste nettement inférieur à l'avant Covid (**956** jours en 2019).

Les femmes continuent à bénéficier de plus de formations que les hommes sur les formations (préparations concours, formations de perfectionnement), c'est l'inverse pour les formations d'intégration et de professionnalisation au premier emploi).

En 2022, **56.8%** des jours de formation concernent les femmes.



IV LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Le processus de recrutement de la mairie et du CCAS est neutre et égalitaire. 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 2022, **61.1 %** des arrivées (71.8% en 2021) et **62.5%** (64.5% en 2021) des départs concernent les femmes.

ARRIVEES	Femmes	Hommes	Total
Mutation	4	2	6
Nomination stagiaire	3	1	4
Détachement	2	1	3
Recrutement contractuel	10	8	18
Total	19	12	31

DEPARTS	Femmes	Hommes	Total
disponibilité pour convenances personnelles	5	3	8
Retraite	8	6	14
Mutation	4	2	6
Fin de contrat	1	0	1
Fin de détachement	1	0	1
décès	1	1	2
Total	20	12	32

V ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2022 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	Stagiarisation de femmes contractuelles sur des postes d'agents d'entretien et de restauration sur des postes à 80% Poursuite des contrats d'un an pour les animateurs
	Continuer à veiller à l'équilibre entre les femmes et hommes dans les avancements de grade	62 % des avancements de grade concernent les femmes

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

6.1 Quelques chiffres clés

En 2020, selon l'INSEE, la population de Saint jean de la Ruelle compte 8 492 femmes et 8078 hommes soit 16 570 habitants.

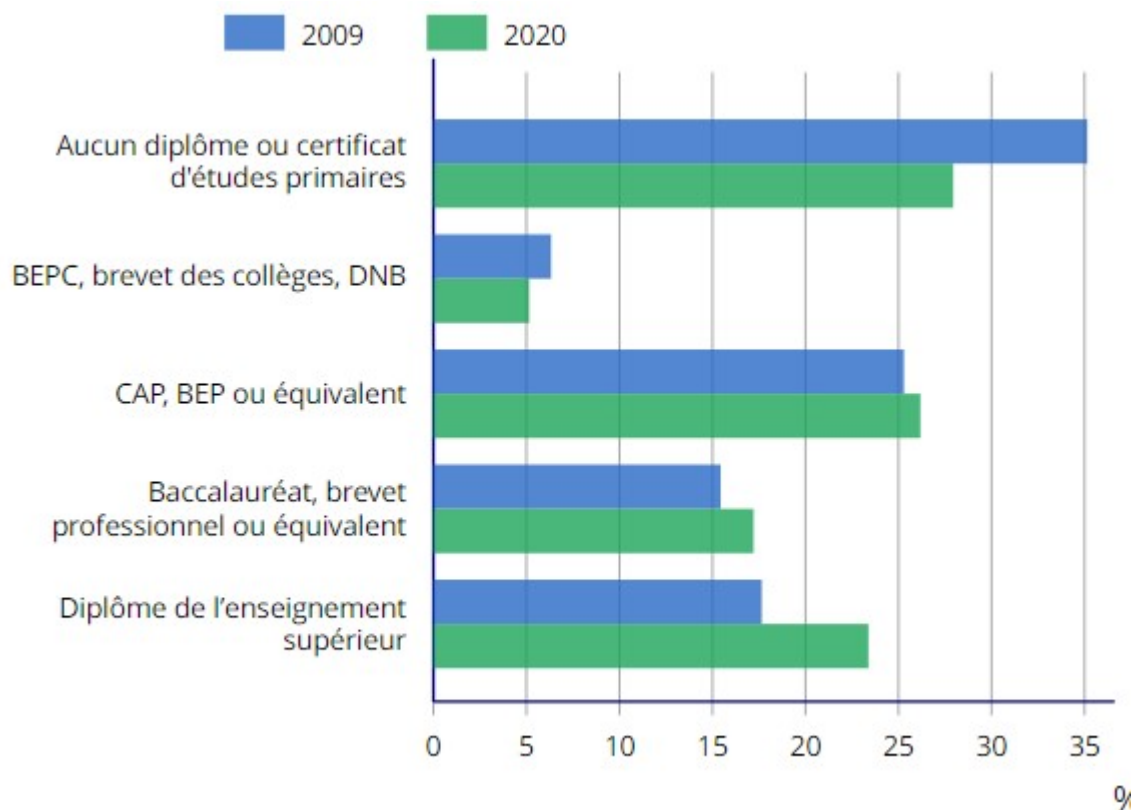
Le taux d'activité des hommes est de 77.6% et celui des femmes de 68.6%.

Le taux de chômage global est de 9.6% et de 13.2% chez des femmes.

79.2% des femmes et 76.3% des hommes ayant un emploi disposent d'un CDI ou sont titulaires de la fonction publique.

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 8.6% des hommes sont à temps partiel contre 21% 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 trois 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.

et un objectif méthodologique :

- produire des indicateurs pour décrire/démontrer ses efforts en faveur de la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes.

6.2 Les Actions relatives à l'Education et à l'animation urbaine

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

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

La situation reste identique aux deux 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 Jeunes, nécessité de s'adapter aux différences de genre - Progression possible de l'accueil des jeunes filles

Au sein des Maison Pour Tous, 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.

Une offre diversifiée du tissu associatif sportif

Sur 3507 adhérents pour l'année 2021/2022, 47% sont des femmes. Par rapport à 2019/2020, 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,) et d'autres dites plus « masculines » (Football, Cyclisme, cyclotourisme...).

La mixité est quasi parfaite au club nautique et au Roller Olympique Club Stéoruellan.

Les associations sportives des collèges réunissent majoritairement des garçons, cependant des activités se féminisent justement parce qu'elles sont issues du cadre scolaire, qui constituent un environnement favorable au développement de la pratique sportive par les filles.

Les activités proposées par le centre aquatique

Activités adultes (aquagym, aqua bike, perfectionnement, circuit training) public féminin en quasi-totalité.

Activités enfants : garçons et filles à part égale.

Ouverture au public : part égale homme/femme chez les adultes, proportion de garçons plus importante chez les ados.

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 2022, 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 problématique.
- **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.

6.3 Actions relatives à la culture

Au-delà des chiffres de fréquentation et de la mixité des publics, il faut souligner les démarches volontaristes engagées :

- La place donnée aux artistes féminines dans la programmation de l'Unisson et du Grand Unisson, complétée par des résidences et des rencontres qui mettent en avant le parcours des artistes femmes ;
 - La mise en lumière de femmes artistes ou de personnalités historiques, quelle que soit l'ampleur de leur notoriété ;
 - Une proposition artistique traitant du sujet des violences faites aux femmes et de l'égalité, en novembre et en mars ;
 - Une proposition constante d'œuvres visant à sensibiliser les publics, adultes et jeunes.
- **Usagers inscrits au conservatoire municipal**

Pour l'année 2021/2022, sur les 418 élèves (adultes et mineurs) inscrits au conservatoire, 60% sont des femmes.

La parité est presque totale concernant le corps enseignant et le personnel administratif, avec 14 hommes et 13 femmes.

- **Usagers inscrits au pôle lecture publique**

Pour l'année 2021/2022, au sein de la médiathèque et des bibliothèques 60.2% des usagers inscrits sont des femmes (3858 inscrits dont 2322 femmes).

6.4 Orienter nos actions en prenant en compte la place des femmes

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

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

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

1. Sensibiliser les agents d'accueil 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...).

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,
- ✓ Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement.

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,
- ✓ Sensibiliser les femmes sur la prise de poste à responsabilité.

4. Concilier vie professionnelle et vie personnelle

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