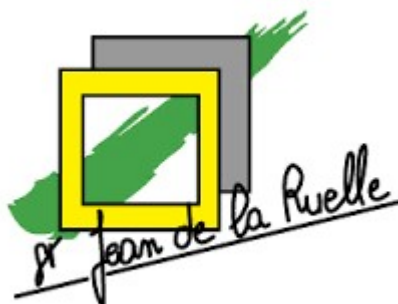


Ville de Saint Jean de la Ruelle et du C.C.A.S.

# RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2024



## SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS .....</b>	<b>4</b>
1.1.	TAUX DE FEMINISATION .....	4
1.2.	REPARTITION FEMMES / HOMMES SELON LES METIERS, LES FILIERES ET LES CATEGORIES .....	4
1.3.	Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques.....	6
1.4.	Répartition femmes / hommes selon le statut .....	6
1.5.	Répartition selon l'âge .....	7
1.6.	REPARTITION FEMMES / HOMMES SELON LES POSTES A RESPONSABILITE .....	8
<b>II.</b>	<b>EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
2.1.	Egalité salariale .....	9
2.2.	Organisation du temps de travail.....	10
2.3.	Les avancements de grade et les promotions internes .....	11
<b>III.</b>	<b>EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION .....</b>	<b>11</b>
<b>IV.</b>	<b>ABSENTEISME MEDICAL ET HANDICAP .....</b>	<b>12</b>
<b>V.</b>	<b>LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS.....</b>	<b>15</b>
<b>VI.</b>	<b>ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2023 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ .....</b>	<b>16</b>
<b>VII.</b>	<b>LES POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ</b>	<b>17</b>
7.1	LES ACTIONS RELATIVES A L'EDUCATION ET A L'ANIMATION URBAINE .....	18
7.2.	UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DU TISSU ASSOCIATIF SPORTIF .....	19
7.3.	LES ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LE CENTRE AQUATIQUE .....	19
7.4.	SENSIBILISER LES JEUNES À L'ÉGALITÉ.....	20
7.5.	ACTIONS RELATIVES A LA CULTURE .....	20
7.5.1.	USAGERS INSCRITS AU CONSERVATOIRE MUNICIPAL.....	21
7.5.2.	USAGERS INSCRITS AU PÔLE LECTURE PUBLIQUE .....	21
7.6.	IMPLIQUER LES PARENTS A ÉGALITÉ, MOBILISER LES PUBLICS FÉMININS .....	21
7.7.	AGIR DE MANIÈRE CIBLÉE EN DIRECTION DES FEMMES.....	21
<b>VIII.</b>	<b>LES PERSPECTIVES .....</b>	<b>22</b>

## 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.

**L'étude porte sur les effectifs permanents de la Ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle au 31 décembre 2024.**

## I. EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS

### 1.1. Taux de féminisation

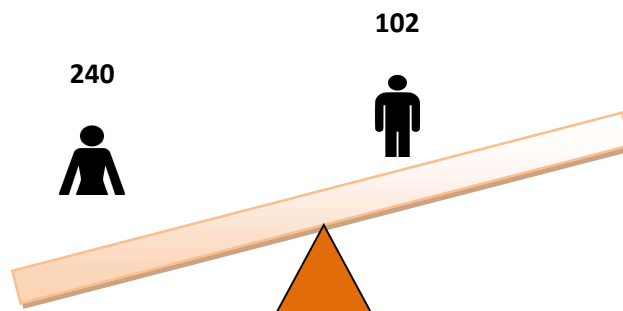
Le taux de féminisation est en augmentation de 1.3 point par rapport à l'année 2023.

**70.1%** de femmes occupaient les 342 postes permanents pourvus au 31/12/2024 (68.8% en 2023)

Données nationales dans la FPT :

Taux national pour les communes : 61% en 2022

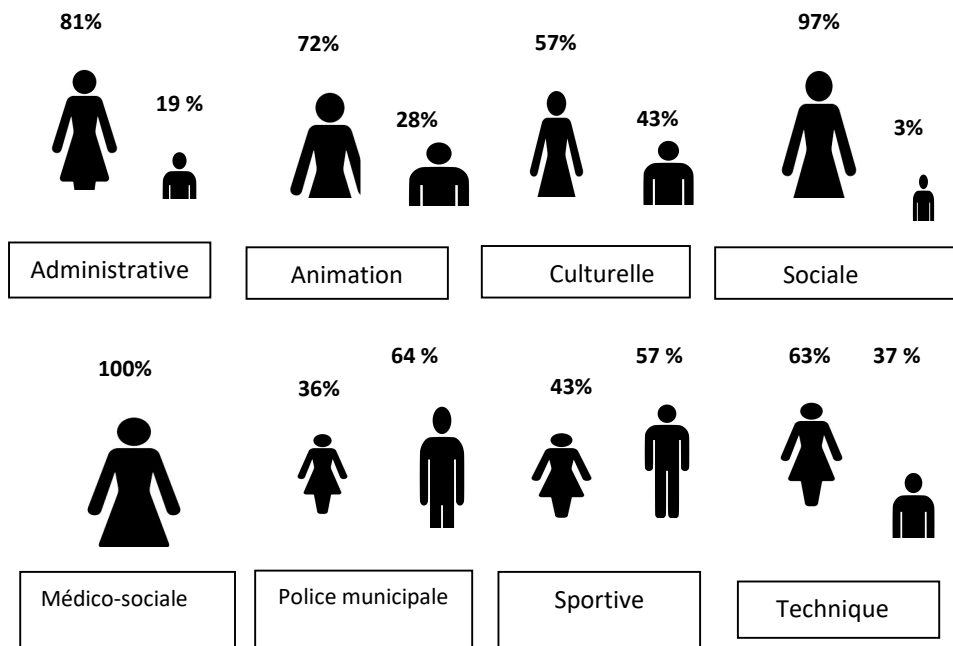
Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2024



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

	2023			2024		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
administrative	53	15	68	57	13	70
technique	86	50	136	88	50	138
animation	24	8	32	23	9	32
culturelle	21	18	39	23	17	40
sociale	29	1	30	27	1	28
médico-sociale	14	0	14	15	0	15
sportive	3	5	8	3	4	7
Emploi fonctionnel	0	1	1	0	1	1
police municipale	3	7	10	4	7	11
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>105</b>	<b>338</b>	<b>240</b>	<b>102</b>	<b>342</b>

Les différenciations des genres dans la répartition par filière sont approximativement identiques à celles constatées en 2023.



**Données nationales dans la FPT : taux de féminisation par filière**

Administrative : **86,4%**  
 Animation : **80,5%**  
 Sportive : **27,6%**  
 Sociale : **95.4%**  
 Médico-sociale : **96.4%**  
 Technique : **39,2%**  
 Culturelle : **67,9%**  
 Sécurité-police : **20.6%**

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

**Evolution de la part de femmes par filière entre 2023 et 2024**

Administrative : +3%	Médico-sociale : <b>0%</b>
Animation : -3%	Police municipale : +6%
Culturelle : +3%	Sportive : +6%
Sociale : <b>0%</b>	Technique : 0%

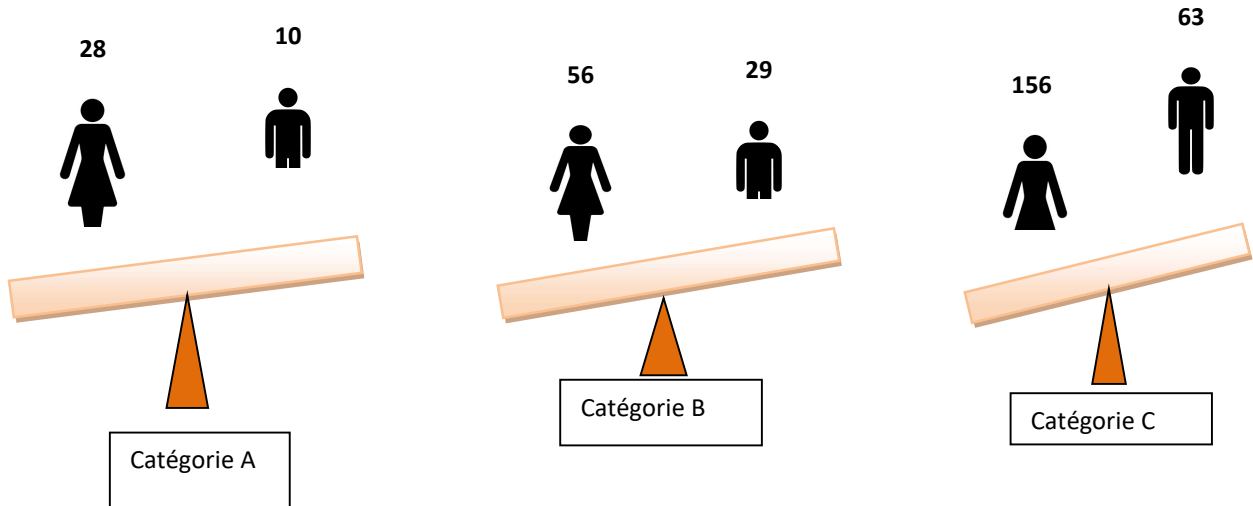
Une femme a intégré la police municipale (+6%).

Un homme a quitté le service des sports pour faire valoir ses droits à la retraite (+6%).

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 **73.6%** est stable par rapport à 2023. Il est légèrement supérieur à la moyenne nationale dans la FPT qui est de 72%.

Le taux de féminisation en catégorie A est identique à l'année 2023.

- **Catégorie B**

La représentativité des femmes cadres B (**65.8%**) au sein de la collectivité est stable par rapport à 2023 et est également légèrement supérieur à la moyenne nationale (**60%**).

Le taux de féminisation en catégorie B est identique à l'année 2023.

- **Catégorie C**

Le taux de féminisation pour la catégorie C (**71.2%**) est identique à l'année 2023 et reste supérieur à la moyenne nationale (**60%**) en raison de la présence des métiers très féminisés dans cette catégorie (ATSEM, agent d'entretien et de restauration notamment).

### 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.

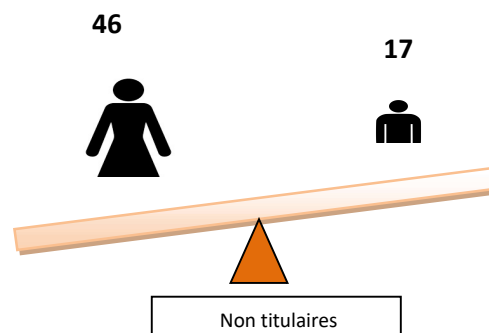
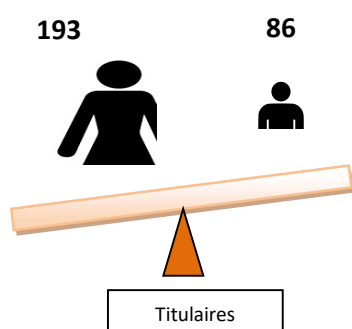
**82.1%** des postes de la Ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle sont pourvus par des fonctionnaires, représentés comme suit :

	Femmes	Hommes
Titulaires	69.1% (+1%)	30.9%
Non titulaires	73.8% (-1%)	26.2%

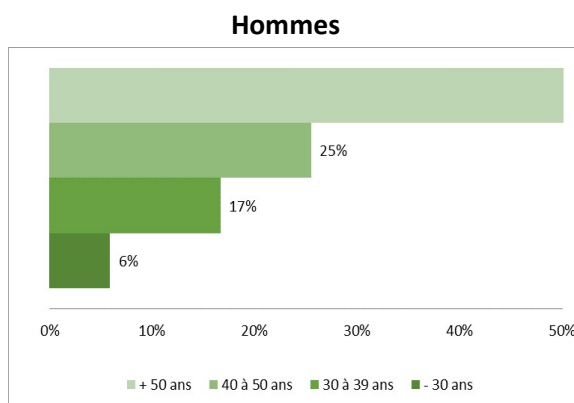
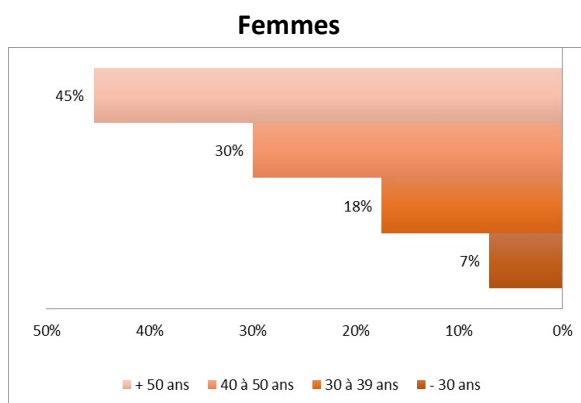
#### Données nationales dans la FPT année 2023 :

Titulaires : 60% de femmes / 40% d'hommes  
 Non titulaires : 69% de femmes / 31% d'hommes

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



### 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 50 ans et plus.

Sexe	A	B	C	Age moyen
F	49	47	49	48.2
H	49	48	48	48.3
Moyenne F et H par catégorie	49	48	49	48.25

**Au niveau national, dans la FPT pour 2023 :**

Age moyen : femmes et hommes : 46 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*

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 48.25 ans contre 47 ans en 2023,  
 L'âge moyen des femmes est identique à celui des hommes + 1 an,  
 Pour la première année, l'âge moyen des agents est en nette augmentation + 1 an.

## 1.6. Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité

2023	Femmes	Hommes	Total	2024	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1	Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de direction	0	6	6	Postes de Direction	0	5	5
Postes de responsable de pôle	14	7	21	Postes de responsable de pôle	16	7	23
Postes de responsable service / équipes	27	17	44	Postes de responsable service / équipes	27	12	39
Total	41	31	72	Total	43	25	68

- ✓ Au niveau global, parmi les 68 encadrant.e.s, le nombre de femmes progresse (+2) ; le nombre d'hommes baisse (-6).
- ✓ 43 femmes assurent des fonctions d'encadrement, en tant que responsable de pôle ou de proximité. 25 hommes assurent des fonctions d'encadrement, dont 5 en tant que directeurs, 19 en qualité de responsable de pôle ou de proximité.
- ✓ 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.

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

## 2.1. Egalité salariale

### Le salaire net mensuel en équivalent temps plein (Moyenne nationale 2023 dans la FPT = 2254€)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
-	-	-	-
<b>Ensemble H/F</b>	<b>3534 €</b>	<b>2493 €</b>	<b>2060 €</b>

#### Rappel des salaires moyens en net mensuel de la Ville et du CCAS pour 2024

Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	2495 €	1983 €	1746 €
<b>Hommes</b>	3477 €	2037 €	1871 €
<b>Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2024</b>	<b>28.2%</b>	<b>2.6%</b>	<b>6.6%</b>

Selon l'étude de 2024, pour l'année 2023 réalisée par l'INSEE, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à **2190** euros par mois en ETP, et **2348** 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 **1836** euros soit 8.1% de moins que celui des hommes (**1998** euros).

Il est important de souligner une **baisse de cet écart**, antérieurement enregistré à hauteur de 14 % en 2023.

Aussi, l'écart diminue considérablement par rapport à 2023, concernant la catégorie A, évoluant de 36% en 2023 vers 28.2% en 2024.

## 2.2. Organisation du temps de travail

### • Temps partiel

Le recours au temps partiel est stable (13 agents pour 2021, 16 pour 2022, 11 en 2023 **et 12 en 2024**).

**100%** des agents en temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes (idem à 2023).

Sur **158** postes à temps complet occupés par des femmes, seuls 7.5 % sont à temps partiel, **7%** en 2023, inférieur à la moyenne nationale de **13 %** (2022).

Sexe	Cat.	50%	70%	80%	90%	Total général
Femmes	A			1	1	2
	B			1	1	2
	C	0	1	5	2	8
Total Femmes		0	1	7	4	12
Hommes						
Total Hommes		0	0	0	0	0
Total général		0	1	7	4	12

### • Temps non complet

Sexe	Cat.	Total
Femmes	A	2
	B	12
	C	56
Total Femmes		70
Hommes	A	0
	B	13
	C	3
Total Hommes		16
Total général		86

- A l'identique des années précédentes, **81.3%** 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 majoritairement occupés par des femmes (agent d'entretien, agent de restauration, ATSEM).
- **Plus de 68.6%** des postes à temps non complet relèvent de la catégorie C, dont 16 hommes sont positionnés sur l'un de ces **86** postes.
- Aucune évolution significative n'est à constater concernant le nombre de cadres A et B positionnés sur des temps non complet.
- Les hommes positionnés sur un temps non complet se trouvent principalement dans la filière culturelle.

### 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.

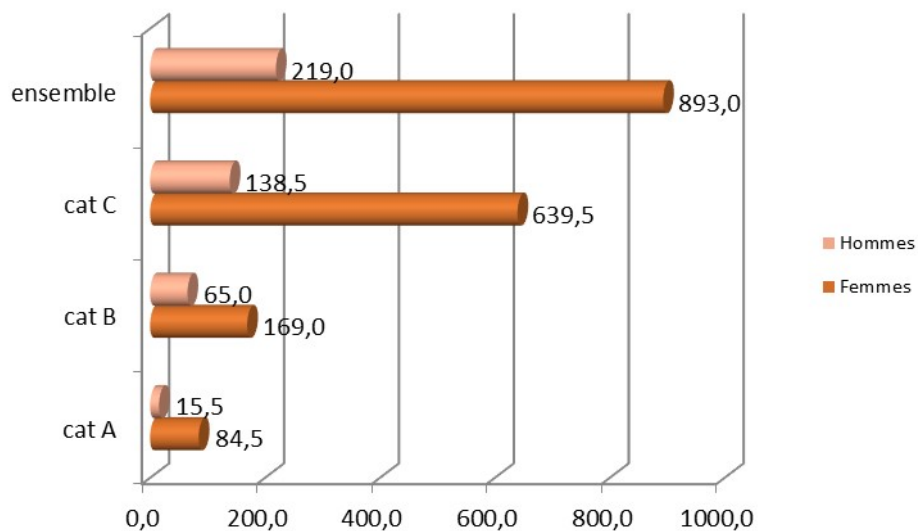
Il est à souligner qu’en 2024, 33 avancements de grade ont été prononcés, dont 26 concernaient des femmes, soit près de 79% de femmes.

### III. EGALITE DANS L’ACCES A LA FORMATION

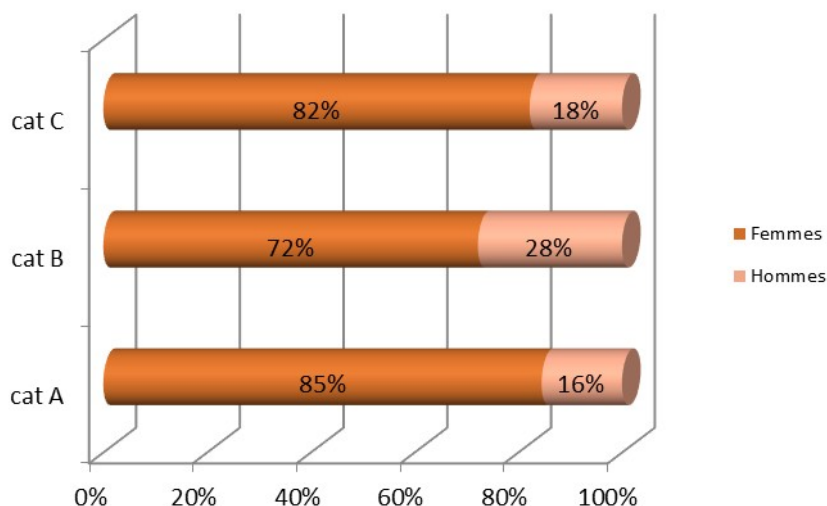
Nombre de jours de formation 2024														
	Préparation aux concours et examens		Formation statutaire		Formation perfectionnement		Total 2023				Total 2024			
							F		H		F		H	
	F	H	F	H	F	H	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total
cat A	2	0	25.5	8	56	7.5	58	7%	16	6%	84.5	9%	15.5	7%
cat B	17	6	54	28	97	31	224	27%	48	17%	168	19%	65	30%
cat C	33	0	328.50	45	278	93.5	540	66%	210	77%	639.5	72%	138.5	63%
Ensemble	52	6	409	81	431	132	822	100%	274	100%	892	100%	219	100%

Le nombre total de jours formation en 2024 (**1111**) est stable par rapport à 2023 (**1096 jours**).

Les femmes continuent à bénéficier de plus de formations que les hommes sur l’ensemble des thématiques.  
 En 2024, **80%** des jours de formation concernent les femmes.



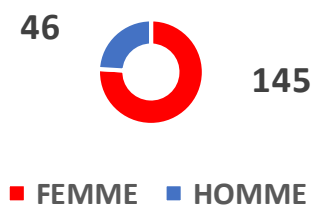
Répartition par genre et par catégorie hiérarchique du nombre de jours de formation suivis en 2024.



Répartition par genre et par catégorie hiérarchique du pourcentage de formation suivis en 2024.

#### IV. ABSENTEISME MEDICAL ET HANDICAP

##### NOMBRE AGENTS ABSENTS (au moins 1 fois dans l'année)



En 2024, la tendance se poursuit sur la proportion de femmes et d'hommes ayant été absents au moins une fois dans l'année. L'effectif féminin étant majoritaire au sein de la Ville et du CCAS, il est donc tout naturel d'obtenir un absentéisme plus fort pour cette population d'agents.

2024		Nombre de jours absences				Nombre d'agents absents*			
Famille d'absence	Motif d'absence	FEMME	HOMME	TOTAL	2023	FEMME	HOMME	TOTAL	2023
Autorisations d'absences pour raisons familiales	Soins à un proche (enfants malades, maladie conjoint, parent,...)	92,00	42,00	134,00	142,50	39,00	17,00	56,00	48,00
Congés statutaires	Grave Maladie (Titulaires TNC<28h et contractuels)	366,00	366,00	732,00	451,00	1,00	1,00	2,00	2,00
	Longue Maladie/Longue Durée (Titulaires >28h)	2094,00	868,00	2962,00	792,00	9,00	3,00	12,00	9,00
	Maladie ordinaire	3070,50	697,00	3767,50	4865,50	120,00	31,00	151,00	157,00
	Maternité et Adoption	753,00	-	753,00	666,00	6,00	-	6,00	6,00
	Paternité	-	-	-	117,00	-	-	-	5,00
Risques professionnels	Accident de service	328,00	40,00	368,00	640,00	10,00	3,00	13,00	13,00
	Accident de trajet	-	-	-	30,00	-	-	-	1,00
	Maladie professionnelle	-	-	-	136,00	-	-	-	1,00
Total général		6703,50	2013,00	8716,50	7840,00	-	-	-	-

\*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.

Une augmentation du nombre de jours d'absences global de **11,18%** est constatée entre 2023 et 2024. Cette augmentation s'explique principalement par une forte augmentation des absences en congé grave maladie, longue maladie et longue durée, caractérisée par l'octroi de 4 nouveaux congés. Par effet de basculement, les absences en congé maladie ordinaire ont diminué de **22,57%** entre 2023 et 2024.

### Temps Partiel 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 :

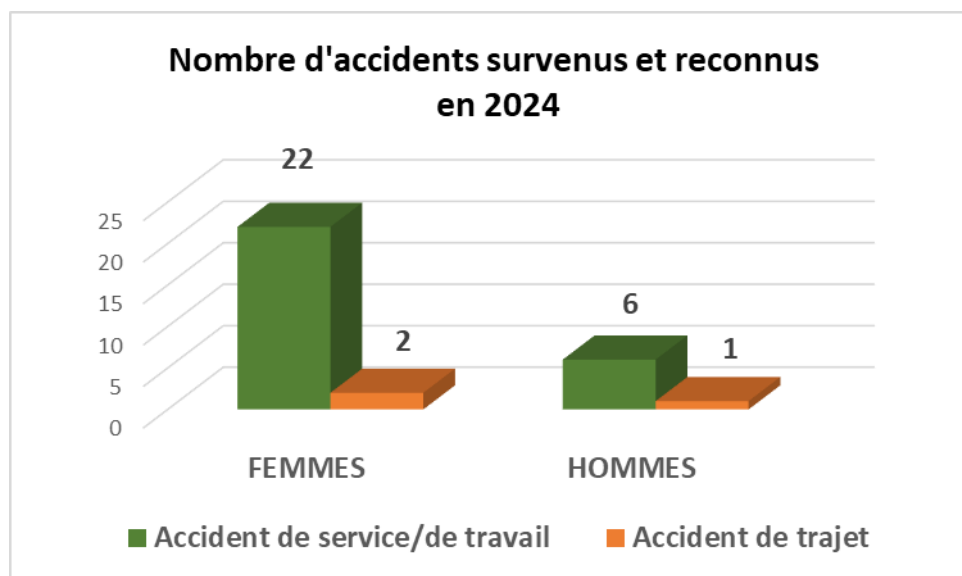
↳ le TPT n'est plus lié à une reprise après un congé pour raison de santé mais il peut être accordé également dès lors que l'état de santé de l'agent l'exige ;  
 ↳ les droits au TPT sont désormais « rechargeables » : un agent pourra donc bénéficier de plusieurs TPT, quel que soit l'affection, à condition 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 de SAINT JEAN DE LA RUELLA est globalement constant et majoritairement féminin.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un TPT	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Année 2023</b>	15	3	18
<b>Année 2024</b>	11	4	15

La diminution du nombre d'agents féminins à temps partiel thérapeutique s'explique, en partie, par la reprise à temps plein de 6 agents au cours de l'année 2024.

### *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) ou encore les métiers techniques (services techniques, entretien, restauration, ...) représentant respectivement 32% des accidents de service.

En 2024, les accidents de trajet n'ont occasionné aucun jour d'arrêt de travail pour l'effectif considéré.

## L'emploi handicap à SAINT JEAN DE LA RUELLE

Nombre d'agents BOETH*	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	2	0
Catégorie B	1	2
Catégorie C	8	7
<b>TOTAL (toutes catégories)</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

\*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).

Parmi l'effectif BOETH :

- 75% des agents concernés détiennent la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), préalablement accordée par la MDPH.
- 10% d'entre eux sont BOETH au titre d'un reclassement ou d'une Période Préparatoire au Reclassement (PPR)
- 15% 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 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 2024, **70.8 %** des arrivées (76.3% en 2023) et **57.8%** (68.7% en 2022) des départs concernent les femmes.

ARRIVEES	Femmes	Hommes	Total
Mutation	5	0	5
Nomination stagiaire	4	2	6
Détachement	0	0	0
Recrutement contractuel	8	5	13
Total	17	7	24

DEPARTS	Femmes	Hommes	Total
Détachement	0	0	0
Disponibilité (convenances personnelles)	1	1	2
Disponibilité d'office	0	0	0
Fin de contrat	1	3	4
Retraite pour invalidité	0	0	0
Licenciement	0	0	0
Mutation	2	1	3
Retraite	6	1	7
Démission	1	2	3
Rupture conventionnelle	0	0	0
Total	11	8	19

## VI. ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2024 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Dans les précédents rapports égalité femmes-hommes, deux perspectives entrant dans la stratégie des Ressources humaines avaient été identifiées, dont la réalisation a été la suivante :

	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	<b>Stagiairisation de femmes contractuelles sur des postes d'agents d'entretien et de restauration (sur des postes à temps non complet, 80%)</b>  <b>Poursuite des contrats d'un an pour les fonctions d'animation</b>
	Continuer à veiller à l'équilibre entre les femmes et hommes dans les avancements de grade	<b>Augmentation du pourcentage des avancements de grade pour les femmes</b>



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

### Quelques chiffres clés :

En 2023, selon l'INSEE, la population de Saint Jean de la Ruelle compte 8 569 femmes et 8 039 hommes soit 16 608 habitants.

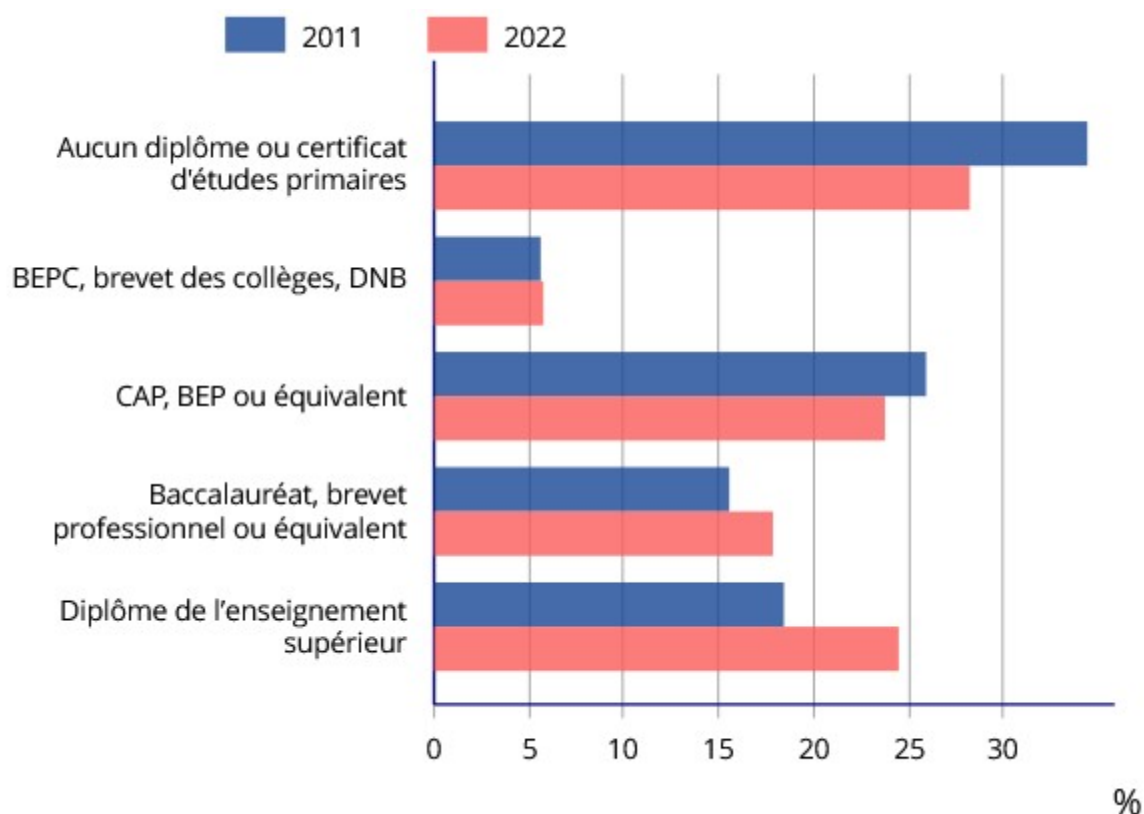
Le taux d'activité des hommes est de 68.9% et celui des femmes de 59.9%.

Le taux de chômage global est de 12.8% et de 17.9 chez des femmes.

78.3% des femmes et 74.2% des hommes ayant un emploi disposent d'un CDI ou sont titulaires de la fonction publique.

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, 8.4% des hommes sont à temps partiel contre 21.3% 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,
- ✓ Produire des indicateurs pour décrire/démontrer ses efforts en faveur de la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes.

## 7.1 Les Actions relatives a l'Education et a l'animation urbaine

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

**Orienter les actions en prenant en compte la place des femmes.**

**Accueillir sans distinction des filles et des garçons dans les Accueils Collectifs de Mineurs et élémentaires.**

La situation reste identique aux deux dernières années, à savoir :

- ✓ un équilibre entre les filles (49%) les garçons (51%) fréquentant les **Accueils Collectifs de Mineurs**, 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 Jeunesse, nécessité de s'adapter aux différences de genre, en vue d'une progression de l'accueil des jeunes filles**

Au sein des Maisons Pour Tous (MPT), 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.

## 7.2. Une offre diversifiée du tissu associatif sportif

### *Un appel à projet éducatif lancé vers les écoles depuis 2022*

Cette année sera lancée la 4<sup>e</sup> édition de l'appel à projet éducatif communal. Une des thématiques retenues est l'égalité fille-garçon. Dix projets ont été suivis sur ce thème en trois ans sur les 31 projets retenus.

Cette thématique reste d'actualité pour l'appel à projet 2026.

Sur environ 3 617 adhérents pour l'année 2024/2025, 46% sont des femmes. Par rapport à 2023/2024, le nombre d'adhérents a augmenté de 3.9%, et la part de femmes a augmenté de 1 point.

La Ville continue de bénéficier d'un tissu associatif sportif assez dense, proposant un choix diversifié de disciplines sportives aux Stéoruellan.e.s (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, constituant un environnement favorable au développement de la pratique sportive par les filles.

A titre d'exemple, le foot féminin est en plein essor au collège A. Malraux.

## 7.3. Les activités proposées par le centre aquatique

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

Les activités enfants accueillent garçons et filles, à parts égales.

S'agissant de l'ouverture au public, la part est égale entre femmes et hommes adultes. On observe une proportion de garçons plus importante chez les adolescent.e.s.

### *Les activités proposées par le pôle Sports – On se bouge*

- ✓ pendant les vacances : une participation quasi égale entre les jeunes filles et les garçons les après-midi pendant les vacances scolaires,
- ✓ les soirées : des papas et de nombreuses mamans qui viennent pratiquer une activité sportive ludique avec leurs enfants.

#### 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 2022, continue 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 thématique.
- ✓ **La radio pédagogique Rol Tanguy** animée par les jeunes abordent régulièrement la thématique de l'égalité homme femme. Les invité.e.s sont régulièrement questionné.e.s pour témoigner et apporter leur point de vue sur la question.

#### 7.5. 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 saison culturelle à l'Unisson et lors du festival Le Grand Unisson, ce dernier proposant une programmation paritaire. Ceci est complété par des résidences et des rencontres qui mettent en avant le parcours des artistes femmes ;
- ✓ Un soutien à la création pour des femmes artistes, l'écoute des porteuses de projets, quelle que soit l'ampleur de leur notoriété ;
- ✓ En novembre, une proposition artistique traitant des violences faites aux femmes, accompagnée par des médiations et la présence d'associations telles que La Maison des femmes, le CIDFF ou le Planning familial. Le spectacle est joué deux fois : une représentation scolaire et une tout public ;
- ✓ En mars, une à deux proposition artistiques traitant de l'égalité femmes / hommes, là aussi accompagnées de rencontres et ateliers, avec à nouveau des propositions à destination des scolaires. Nombreuses actions en lien avec les bibliothèques de la commune pour la mise en avant d'ouvrages liés aux droits des femmes, à l'égalité ou pour la mise en lumière d'autrices ;
- ✓ Volonté d'intégration de femmes techniciennes du spectacle vivant dans les équipes techniques ;
- ✓ Adhésion de la commune à l'association HF+ Centre Val de Loire, qui œuvre pour l'égalité femmes / hommes dans le milieu culturel.

#### **7.5.1. Usagères et usagers inscrit.e.s au conservatoire municipal**

Pour l'année 2024/2025, sur les 412 élèves (adultes et mineurs) inscrits au conservatoire, 60% sont des femmes.

Concernant le corps enseignant et le personnel administratif, 17 sont des femmes (55%), 14 sont des hommes (45%).

#### **7.5.2. Usagères et usagers inscrit.e.s au pôle lecture publique**

Pour l'année 2023/2024, au sein de la médiathèque et des bibliothèques 60.2% des inscrit.e.s sont des femmes (3 858 inscrits dont 2 322 femmes).

**Orienter nos actions en prenant en compte la place des femmes.**

#### **7.6. Impliquer les parents à l'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.

#### **7.7. 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.

## VIII. LES PERSPECTIVES

La Ville et le CCAS poursuivent le développement d'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.

Par le biais de 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 d'agir sur l'égalité professionnelle implique une stratégie sur 4 axes majeurs, à l'échelle de la Ville et du CCAS :

### ➤ **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...).

### ➤ **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,
- ✓ Doter des équipements et conditions de travail adaptés (vestiaires, EPI...).

### ➤ **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.

### ➤ **Concilier vie professionnelle et vie personnelle**

- ✓ Adapter le temps de travail en fonction des situations professionnelles et individuelles, faciliter les temps partiels,
- ✓ Moduler les conditions de travail par l'accès au télétravail lorsque c'est possible et repenser l'organisation globale du travail par des méthodes plus collaboratives répondant ainsi aux exigences économiques et environnementales.
- ✓ Favoriser le bien-être au travail des femmes souffrant de règles incapacitantes par la mise en place d'un dispositif réglementaire et organisationnel.