

OBJET RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

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), 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, « intéressant le fonctionnement de la Commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

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

D'une part, il dresse un état des lieux sur la politique Ressources Humaines : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle

D'autre part, il dresse un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.
Ce second volet permet d'évaluer les politiques menées par la ville en faveur de l'égalité femmes-hommes

Il convient donc de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Je vous demande, en conséquence, de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2017.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



Signé électroniquement par :
Gilbert ANNETTE
Le 26/11/2016 00:05

COMMUNE DE SAINT-DENIS

CONSEIL MUNICIPAL
Séance du samedi 19 novembre 2016
Délibération n° 16/6-20

OBJET RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu la Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

Vu la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16 ;

Sur le RAPPORT N° 16/6-20 du Maire ;

Vu le rapport de Madame Nalini VELOUPOULE MERLO, 2^{ème} Adjointe, présenté au nom de la Commission Affaire Générale/ Entreprise Municipale ;

Sur l'avis favorable de ladite Commission ;

APRES EN AVOIR DELIBERE
(pas de vote)

Prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2017.



Signé électroniquement par :
Gilbert ANNETTE
Le 26/11/2016 00:05



**LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE FEMMES-HOMMES**

RAPPORT ANNUEL DE LA VILLE DE SAINT-DENIS

PRÉAMBULE

La loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité au travers des thèmes suivants :

- faire de l'égalité une politique publique transversale impliquant l'Etat comme les collectivités locales,
- accroître le niveau d'emploi des femmes, favoriser l'implication des pères et mieux partager les responsabilités parentales,
- favoriser l'égalité des rémunérations et des parcours professionnels,
- briser le plafond et accélérer l'égal accès des femmes et des hommes dans la haute administration, dans les établissements publics et les entreprises,
- protéger les familles monoparentales contre les impayés de pension alimentaire,
- protéger les femmes victimes de violences physiques ou morales,
- protéger le droit des femmes à s'informer sur l'IVG,
- faire reculer les stéréotypes sexistes.

Cette loi a ainsi introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles (article 61) la présentation par le Maire au Conseil municipal, d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce rapport a été précisé dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il porte à la fois sur :

- la politique des ressources humaines de la collectivité,
- les politiques que le Département mène sur son territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Pour ces deux axes, ce rapport doit comporter un bilan des actions menées, des ressources mobilisées et décrire des orientations pluriannuelles et programmes de nature à améliorer cette situation.

La première partie de rapport abordera le thème de l'égalité professionnelle des agents de la collectivité au travers :

- des parcours professionnels,
- de la rémunération,
- de la formation,
- des conditions de travail,
- des modalités permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La seconde partie de ce rapport traitera de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées à la ville de Saint-Denis, notamment :

- dans les politiques de solidarité
- dans les politiques de la vie quotidienne des administrés ;

PLAN DE PRESENTATION

- I La politique RH en matière d'égalité femmes-hommes
- II Les actions menées par la ville de Saint-Denis en matière d'égalité femmes-hommes

PARTIE I

LA POLITIQUE RH EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

A- RAPPEL NORMATIF

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le même jour était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi dite Roudy).

Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Cette loi de 2012 prévoit en effet qu'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit présenté chaque année devant les comités techniques des administrations de l'Etat et des collectivités.

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : un accord a été signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont l'Association des Départements de France) et des dix organisations syndicales représentatives. Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

4 axes de travail constituent l'architecture de ce protocole d'accord :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Enfin, depuis le 1er janvier 2016 et conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les conseils municipaux des communes de plus de 20.000 habitants, devront examiner, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur "la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes", précise un décret publié au JO du 28 juin 2015

B- ETAT DES LIEUX DE LA MIXITÉ DANS LA COLLECTIVITÉ

Rappel sur les effectifs de la ville par catégorie et sexe :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	77	96	173
B	153	180	333
C	1 215	1 122	2 337
Total	1 510	1 522	3 032

1- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Deux axes majeurs concernent les parcours professionnels :

- *La mobilité* : en moyenne à la ville de Saint-Denis le pourcentage de mobilité concernant les femmes est plus élevé que celui des hommes, soit 65%.
- *Le déroulement de carrière* : Les déroulements de carrière dans la fonction publique territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emploi. Il s'agit donc ici d'évoquer les personnels sous le statut de fonctionnaire. Les différences d'effectifs des filières a pu entraîner une légère différence de traitement entre femmes et hommes en 2015. Ces chiffres devront être revus à la lumière des CAP de 2016.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	169	133
Avancement de grade	30	22
Promotion interne au sein de la collectivité	3	0

2- LES RÉMUNÉRATIONS

Présentation du salaire moyen net par catégorie

Sexe	Apprenti	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Divers	Emploi aide
F	980.88 €	3 717.07 €	2 562.13 €	1 417.87 €	60.80 €	1 153.70 €
M	896.99€	4 239.63€	2 617.65€	1 636.04€		1 192.38€
Total général	948.61€	4 016.55€	2 592.35€	1 523.60€	60.80€	1 178.81€

Les rémunérations sont fonction de grilles statutaires. La différence pouvant exister entre les rémunérations des femmes et des hommes correspond à l'ancienneté des hommes. Le rapport femme-homme en matière de rémunération n'est donc pas déséquilibré, mais fonction des conditions statutaires.

3- LA FORMATION

Véritable levier de développement des compétences au sein des collectivités territoriales, la formation vise plusieurs objectifs :

- Satisfaire les besoins des services et des agents qui entendent consolider leurs compétences.
- Venir en aide aux agents dans leurs parcours professionnels
- Concilier les priorités de formations collectives développées par la ville et l'individualisation des formations induites par la loi sur la Fonction publique territoriale de 2007.

Dans ce cadre, à la ville, les femmes ont été plus nombreuses à suivre une formation et notamment les agents non permanents.

4- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Rappel normatif :

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite « Le Pors » a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a créé sur ce modèle l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 disposant : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Sa dénonciation ne peut avoir de conséquences sur la carrière de l'agent qui en est victime ou de celui qui l'a dénoncé ».

La prévention des risques psychosociaux (RPS) :

Suite à la signature le 22 octobre 2013 du protocole d'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux au sein de la fonction publique, la collectivité a engagé une démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Un groupe de travail a été constitué pour mettre en place cette démarche qui repassera le filtre de la validation du CHSCT en 2017.

Le plan d'action :

- identifier les facteurs de risque au travail,
- définir ensuite les mesures de prévention adéquates.

L'analyse d'indicateurs variés (nombre d'accidents de travail, nombre d'arrêts pour maladie ordinaire supérieurs à une semaine...) a permis de dresser un premier constat de la situation psychosociale au sein de la collectivité.

En complément et afin de réaliser un état des lieux le plus objectif possible, le service condition de travail a souhaité donner à chacun des agents l'occasion de s'exprimer sur ce sujet de façon totalement anonyme au moyen d'un questionnaire proposé par l'INRS.

Ce questionnaire sera adressé aux agents en 2017 lors de la réalisation des documents uniques. A l'issue de cette enquête, les résultats seront restitués et un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux validé par le CHSCT sera établi afin de définir des préconisations visant à réduire les risques répertoriés.

Il faut enfin noter que la ville met à disposition une assistante sociale pour accompagner les agents victimes de violence sur le lieu de travail et dans leur vie personnelle. Le travail de l'assistante sociale sera renforcé par la mise à disposition d'une psychologue du travail.

5- LES MODALITÉS FAVORISANT UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Plusieurs mesures permettent de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- Les aménagements d'horaires : Afin d'assurer la continuité du service public, la règle générale concernant les horaires de travail est la suivante : 8h00 à 12h00 et 13h30 à 17h15 du lundi au jeudi et 8h00 à 12h00 le vendredi pour la journée longue. Pour la journée courte 8h00 à 16h00 du lundi au jeudi et 8h00 à 11h00 le vendredi.

Cette règle s'applique à la majorité des services qui bénéficient cependant d'une souplesse par la mise en œuvre de plages fixes et de plages mobiles. Cette souplesse contribue au quotidien à une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Certains métiers, de par leur spécificité, font l'objet de dérogations particulières.

- Les congés : Dans les services, les nouveaux pères de famille sollicitent leur congé paternité. Le congé de paternité est entré en application le 1er janvier 2002. D'une durée de 11 jours calendaires (intégrant week-ends et jours fériés) — 18 jours calendaires lors de la naissance de plusieurs enfants, le congé de paternité est accordé au père légal, après la naissance, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance.

Ce congé peut être pris à la suite des 3 jours du congé de naissance et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Les jours ne doivent pas être fractionnés.

Dans les services, les congés parentaux et les disponibilités concernent plus de femmes que d'hommes.

Dans les services, les agents bénéficient d'autorisations d'absence pour motifs personnels. Ces congés sont accordés sur justificatifs et concernent notamment des évènements de la vie courante (garde d'enfants malades, déménagement, rentrée scolaire, préparation d'épreuves de concours...).

- Les prestations sociales : Lorsque les enfants sont jeunes et non scolarisés, exercer une activité professionnelle doit se conjuguer avec la garde des enfants. Le service prestations sociales de la ville participe à cette garde en attribuant à chaque agent une aide spécifique.

PARTIE II

LES ACTIONS MENÉES PAR LA VILLE DE SAINT-DENIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En France, les politiques d'égalité femmes-hommes sont encore dans une phase de développement. Tous les enjeux et objectifs d'une telle politique ne sont pas encore maîtrisés. Néanmoins, certains axes sont communément identifiés comme prioritaires.

A la ville, deux grands axes d'actions déjà mises en œuvre peuvent être mis en évidence :

A- LES POLITIQUES DE SOLIDARITÉ

Les politiques de solidarité constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes qu'il s'agisse de la politique dédiée à l'enfance, à la famille, à la cohésion sociale etc.

1- LA PETITE ENFANCE ET LA FAMILLE

La petite enfance et la famille constituent un axe prioritaire des politiques de solidarité et plusieurs actions sont mise en œuvre en la matière :

- Le Pôle petite enfance du CCAS : Le centre communal d'action social développe une politique d'accompagnement aux mères isolées ou en difficultés. Véritable lieu d'accueil, il met à disposition des professionnels qualifiés.
- Le LAEP : Par le biais du CCAS, un lieu d'accueil Enfant/Parent permet aux mères de se rencontrer, de participer à des temps conviviaux et d'échange. Il s'agit d'un lieu de soutien à la parentalité, gratuit et anonyme.

2- L'HÉBERGEMENT D'URGENCE

Fonctionnel depuis février, un abri de nuit destiné aux femmes, est situé ruelle Turpin. Tout comme l'abri pour hommes, cette structure concerne un public en très grande exclusion et marque la volonté de la Mairie et du Centre communal d'action sociale d'accompagner et de soutenir les femmes sans domicile fixe.

Avec l'inauguration de ce nouvel abri, 23 places sont désormais offertes aux SDF hommes et femmes de Saint-Denis.

3- LES AIDES SOCIALES FACULTATIVES

Afin de venir en aide aux personnes et notamment aux femmes, en difficulté, en situation de précarité, la Ville de Saint-Denis a mis en place le plan d'actions contre toute exclusion (PACTE). Il est notamment mis en œuvre à travers l'aide sociale facultative gérée par le CCAS.

Il prévoit notamment :

- Des aides alimentaires,
- Des aides aux frais d'obsèques,
- Des aides aux règlements de facture de consommation d'eau et d'électricité
- Des aides aux mobiliers de 1ere nécessité,
- Des aides pour la vidange de fosse septique,
- Des aides aux vacances pour les enfants
- Des aides à la formation

B- L'ACCÈS AU DROIT

La ville de Saint-Denis met en place des permanences d'informations juridiques en partenariat avec l'ordre des avocats. Dans ce cadre, et de manière confidentielle, les femmes victimes de violences physiques ou morales ont la possibilité de recevoir des conseils personnalisés et gratuits.

Vu par le Conseil Municipal de Saint-Denis
en séance du samedi 19 novembre 2016
et annexé à la Délibération n° 16/6-20



Signé électroniquement par :
Gilbert ANNETTE
Le 26/11/2016 00:05

10