

**OBJET**        **Rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les 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 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 aux débats sur le projet de budget.

Pour les Communes et EPCI, l'article L 2311-1-2 du Code général des Collectivités territoriales dispose : « *Dans les Communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation 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.... Ces dispositions sont applicables aux Etablissements publics de Coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

Il est proposé au Conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport 2017 ci-annexé sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Je vous demande de bien vouloir prendre acte de ce rapport.**

**COMMUNE DE SAINT-DENIS**

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**Séance du samedi 25 novembre 2017**  
**Délibération n° 17/7-009**

**OBJET      Rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les 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 le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le RAPPORT N°17/7-009 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur DELORME Éric - 15ème adjoint au nom de la commission «  
Affaire Générale / Entreprise Municipale » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

**APRES EN AVOIR DELIBERE**

Prend acte de la présentation du rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Accusé de réception en préfecture  
974-219740115-20171125-177009b-DE  
Date de télétransmission : 30/11/2017  
Date de réception préfecture : 30/11/2017

Signé électroniquement par :  
Le Maire  
29/11/2017



Gilbert ANNETTE

## **Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes Année 2017**

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 ».

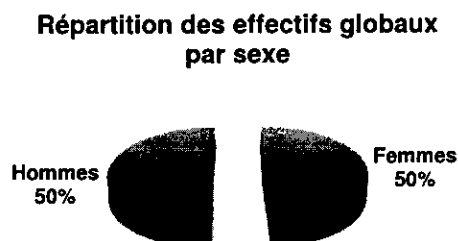
Enfin, depuis le 1er janvier 2016 et conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les conseils municipaux des communes de plus de 20.000 habitants, devront examiner, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur "la situation en matière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

# PARTIE 1. LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE

## 1. PARCOURS PROFESSIONNELS

### ❖ Taux de féminisation au 1<sup>er</sup> janvier 2017

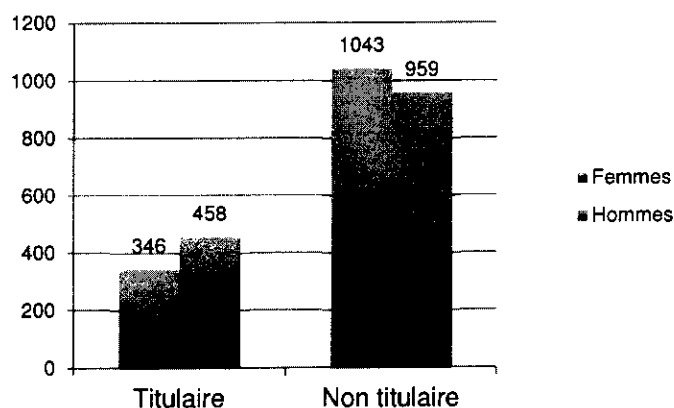
Femmes	Hommes
1389	1417
49,50%	50,50%



Les femmes représentent 49,5 % des effectifs globaux de la Ville.  
Au niveau national, dans la FPT, le taux de féminisation est de 60 % pour les communes.  
Source : DGAFF – Chiffres clés de l'égalité pro 2014.

### ❖ Répartition par statut

Statut	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	346	458	804
Non titulaire	1043	959	2002
Total	1389	1417	2806

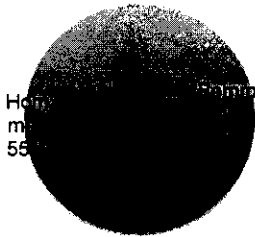


Commentaire : Les femmes ne représentent que 43% des effectifs des titulaires. Elles sont à l'inverse majoritaires chez les non titulaires où elles représentent 52% des effectifs.

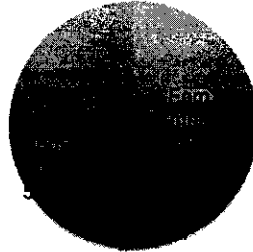
### ❖ Répartition par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	78	97	175
B	157	199	356
C	1142	1090	2232
Hors catégorie			43
			2806

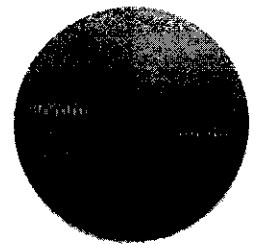
Répartition par sexe de la catégorie A



Répartition par sexe de la catégorie B



Répartition par sexe de la catégorie C



Commentaire : Les femmes représentent 44,5% des effectifs de catégories A et B. 51% des agents de catégorie C sont à l'inverse des femmes.

❖ **Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction**

Emplois	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	4	2
Emplois de direction	8	24

68% des postes de direction ( emplois fonctionnels + emplois de direction ) sont occupés par des hommes.

Les femmes sont cependant représentées en majorité au sein de la direction générale des services.

❖ **Déroulement de carrière**

**Avancements de grade 2016**

Statut	Femmes	Hommes
Titulaire	16	27
Non titulaire	169	118
Total	185	145

Sur les 330 avancements de grade réalisés en 2016, 185 c'est à dire 56% l'ont été au bénéfice des femmes.

On note cependant que chez les titulaires ce sont les hommes qui avancent en plus grand nombre de grade (63%).

**Promotions internes 2016**

Statut	Femmes	Hommes
Titulaire	1	2

Sur 3 promotions internes réalisées en 2016, 1 a concerné une femme.

La rémunération nette moyenne mensuelle au 31 décembre 2016 est la suivante :

Catégorie	Femmes	Hommes
A	3 519,85 €	3 792,22 €
B	2 395,23 €	2 499,05 €
C	1 471,28 €	1 656,67 €

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. FORMATION

	Agents		Jours de formation	
<b>Femmes</b>	347	46%	1985	52%
A	58	8%	364	9%
B	65	9%	454	12%
C	224	29%	1167	30%
<b>Hommes</b>	413	54%	1868	48%
A	56	7%	343	9%
B	51	7%	374	10%
C	306	40%	1151	30%
<b>Total</b>	760	100%	3853	100%

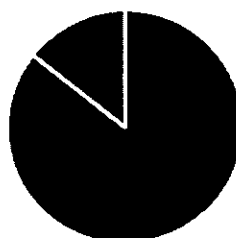
En 2016, 413 hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation contre 347 femmes.

Les femmes ont en revanche bénéficié de formations plus longues, puisque elles cumulent à elles seules 1 985 jours de formation, contre 1 868 jours pour les hommes.

### 4. CONDITIONS DE TRAVAIL et MODALITES PERMETTANT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

- ❖ **Temps partiel** : sur 28 agents ayant choisi de travailler à temps partiel, 24 sont des femmes ( 86%).

Temps partiel



■ Femmes ■ Hommes

❖ **Temps non complet :**

	Femmes	Hommes	Total
Temps non complet	604	17	621
	97%	3%	100%

621 agents de la ville sont affectés sur des emplois à temps non complet.  
97% de ces emplois à temps non complet sont occupés par des femmes. Ces dernières travaillent essentiellement en école.

❖ **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 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 2. LA POLITIQUE DE LA VILLE SUR SON TERRITOIRE**

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 oeuvre peuvent être mis en évidence:

### **1. Les politiques de solidarité**

#### **❖ La petite enfance et la famille**

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.

La petite enfance et la famille constituent un axe prioritaire des politiques de solidarité et plusieurs actions sont mise en oeuvre 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.

#### **❖ L'hébergement d'urgence**

Fonctionnel depuis février 2016, 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.

#### **❖ 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 oeuvre 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 1<sup>ere</sup> nécessité,
- Des aides pour la vidange de fosse septique,
- Des aides aux vacances pour les enfants
- Des aides à la formation



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.

Accusé de réception en préfecture  
974-219740115-20171125-177009b-DE  
Date de télétransmission : 30/11/2017  
Date de réception préfecture : 30/11/2017

Signé électroniquement par :  
Le Maire  
29/11/2017



Gilbert ANNETTE