

L'an DEUX MIL VINGT, le SAMEDI 31 OCTOBRE, à 09 h 03, le Conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en CINQUIÈME SÉANCE ANNUELLE, dans la Salle des Délibérations, sur convocation légale de la Maire faite en application des articles L. 2121-10, L. 2121-12 et L. 2121-17 du Code général des Collectivités territoriales (séance clôturée à 13 h 36).

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du Code général des Collectivités territoriales, procédé à la nomination du Secrétaire de Séance pris dans le sein du Conseil municipal. Xavier-Jonathan RITOU a été désigné, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU (arrivé à 10 h 15 en cours de présentation du Rapport n° 20/5-001), Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ, Ibrahim DINDAR, Dominique TURPIN, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Geneviève BOMMALAIS, Virgile KICHENIN, Fernande ANILHA, Karel MAGAMOOTOO, David BELDA, Christelle HASSEN, Éric DELORME, François JAVEL, Joëlle RAHARINOSY, Érick FONTAINE, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Gérard CHEUNG LUNG, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Raihanah VALY, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY, Xavier-Jonathan RITOU, Alain ZANÉGUY, MÉDÉA MADEN Noela, Michel LAGOURGUE, Corinne BABEF, Jean-Régis RAMSAMY, Haroun GANY, Wanda YENG-SENG BROSSARD (arrivée à 09 h 57 en cours de présentation du Rapport n° 20/5-001), Vincent BÈGUE, Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Alain ZANÉGUY	(à son départ à 11 h 38 au Rapport n° 20/4-008)	par Jean-Régis RAMSAMY
Michel LAGOURGUE	(à son départ à 11 h 53 après le vote du Rapport n° 20/5-009)	par Haroun GANY
Didier ROBERT	(toute la durée de la séance)	par Vincent BÈGUE

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (49 présents sur 55), ont pu délibérer en exécution de l'article L. 2121-17 du Code général des Collectivités territoriales.

ORDRE DU JOUR DE SÉANCE

Sur proposition de la Maire, adoptée par vote à main levée et à l'unanimité des votants, le Rapport n° 20/5-037 relatif à la « lutte contre la grande pauvreté à Madagascar / attribution d'une aide d'urgence au Groupe de Recherche et d'Échanges technologiques (GRÉT) et mise en place d'un plan d'aide au développement pluriannuel » a été inscrit à l'ordre du jour de séance.

ÉLUS INTÉRESSÉS

En vertu de l'article L. 2131-11 du Code général des Collectivités territoriales, les élus intéressés à divers titres n'ont pas pris part au vote des Rapports dont la liste suit.

Élu(e)s intéressé(e)s	(en qualité de)	au titre de/ du	Rapport n°
(1) Nadia RAMASSAMY	(déléguée/ Région Réunion)	ÉPFR	20/5-026
- Gilbert ANNETTE	(délégués/ CINOR)		
- Jean-François HOAREAU			
- Julie PONTALVA			
- Benjamin THOMAS			

- Éricka BAREIGTS	(Présidente)	CCAS	20/5-035
- David BELDA	(délégués/ Ville)		
- Marylise ISIDORE			
- Guillaume KICHENAMA			
- Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY			
- Dominique TURPIN			
- Éric DELORME			
- Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY			
(2) Alain ZANÉGUY			

- Éricka BAREIGTS	(Présidente)	CDÉ	
- Christelle HASSEN	(délégués/ Ville)		
- Claudette CLAIN			
- Joëlle RAHARINOSY			
- Nouria RAHA			
- Noela MÉDÉA MADEN			

ÉPFR Établissement public foncier de la Réunion
 CCAS Centre communal d'Action sociale
 (1) élue absente à la séance

CINOR Communauté intercommunale du Nord de la Réunion
 CDÉ Caisse des Écoles
 (2) élu parti au Rapport n° 20/5-008

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS

Wanda YENG-SENG BROSSARD	arrivée à 09 h 57	en cours de présentation
Jean-François HOAREAU	arrivé à 10 h 15	du Rapport n° 20/5-001
Alain ZANÉGUY	parti à 11 h 38	au Rapport n° 20/5-008 (procuration à Jean-Régis RAMSAMY)
Ibrahim DINDAR	sorti de 11 h 38	du Rapport n° 20/5-009
	à 12 h 04	au Rapport n° 20/5-014
Michel LAGOURGUE	parti à 11 h 53	au Rapport n° 20/5-009 (procuration à Haroun GANY)
Vincent BÈGUE	sorti de 11 h 53	du Rapport n° 20/5-010
	à 11 h 59	au Rapport n° 20/5-014
Éricka BAREIGTS	sortie de 11 h 53	du Rapport n° 20/5-010
	à 12 h 00	au Rapport n° 20/5-014
Geneviève BOMMALAIS	sortie de 12 h 13	du Rapport n° 20/5-016
	à 12 h 35	au Rapport n° 20/5-020
	sortie de 12 h 40	du Rapport n° 20/5-023
	à 12 h 48	au Rapport n° 20/5-028
Gilbert ANNETTE	parti à 13 h 13	au Rapport n° 20/5-033

La Maire certifie que le compte rendu de la présente séance a été affiché à la porte de l'Hôtel de Ville de Saint-Denis, le VENDREDI 6 NOVEMBRE 2020 et que le nombre de Conseillers municipaux présents a été de 49 sur 55.

OBJET **Egalité entre les femmes et les hommes**

Rapport sur la situation en la matière de la Commune de Saint-Denis au 31 décembre 2019

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 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Il s'agit d'informer les élus du conseil municipal sur la situation en matière d'égalité des sexes au niveau de la collectivité. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Ce rapport reprend les données du Rapport de Situation Comparée (RSC) présentées au comité technique du 15 septembre 2020 relatif notamment aux rémunérations et parcours professionnels, à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail...

Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin, dans la conception, la mise en œuvre, et l'évaluation des politiques publiques de la ville.

Il est proposé au conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport ci-annexé sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2019.

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

OBJET **Egalité entre les femmes et les hommes**
Rapport sur la situation en la matière de la Commune de Saint-Denis au 31 décembre 2019

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, notamment l'article L. 2311-1 ;

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

Vu le Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu le RAPPORT N° 20/5-003 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Guillaume KICHENAMA au nom de la commission « Ville Durable » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

APRES EN AVOIR DELIBERE
(pas de vote)

Prend acte de la présentation du rapport sur la situation de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2019.



***RAPPORT DE LA VILLE DE SAINT-DENIS
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU 31 DECEMBRE 2019***

Accusé de réception en préfecture
974-219740115-20201031-205003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

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 la ville 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 Ville de Saint-Denis au travers de la politique des ressources humaines de la ville au niveau :

- 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.

PARTIE I-
LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES -
HOMMES

1 – 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 qu' : « 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

Le présent rapport a été établi sur cette base, et reprend les données RH présentées en comité technique.

2- PARCOURS PROFESSIONNELS

a- Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique au niveau national

Source : DGAFP – édition 2019

La fonction publique territoriale (FPT) compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et **61 % en catégorie C**.

Dans la **FPT**, les femmes représentent **51 % des 12 229 agents A+**.

Dans les trois versants de la fonction publique, **les hommes sont plus âgés que les femmes dans les emplois A+** (+ 3,8 ans dans la **FPT** et + 4,2 ans emplois supérieurs).

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

La fonction publique compte 64,5 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67,5 % parmi les contractuels : 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT.

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de **43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes** : dans la FPT, 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

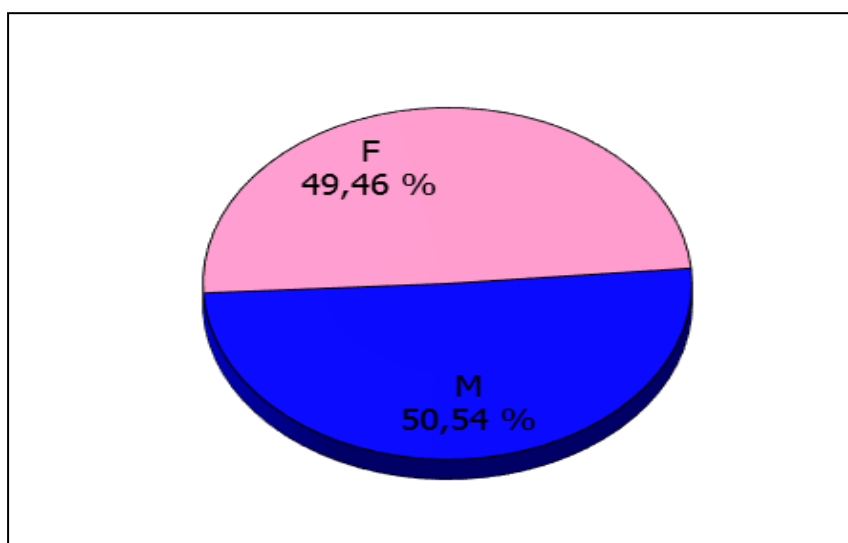
1 137 850 agents sont à temps partiel dans la fonction publique, dont 933 573 femmes (82 %). Dans la FPT, sont concernées, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans). Dans la FPT 96.8 % des femmes sont en congés parental.

b- Situation au niveau de la Ville de Saint-Denis

• Taux de féminisation au 31 décembre 2019

La mixité professionnelle est atteinte lorsqu'un nombre minimum d'hommes et de femmes sont en présence sur un même lieu de travail. Les études s'entendent pour fixer ce taux à 40 % maximum.

Statut	effectif	% effectif sur total
F	1252	49,46 %
M	1275	50,54 %
TOTAL	2 527	100 %



Au niveau de la Ville de Saint-Denis, la mixité est de mise avec 49.46 % de femmes participant au service public.

• Répartition des femmes et des hommes par filière

L'effectif se répartit entre 8 filières.

TITULAIRES	Hommes	Femmes	TOTAL
Filière administrative	75	206	281
Filière animation	13	1	14
Filière culturelle	16	25	41
Filière médico-sociale		7	7
Filière Sécurité (Police Municipale)	32	7	39
Filière Sociale	1	20	21
Filière sportive	42	8	50
Filière technique	251	57	308
Total	430	331	761

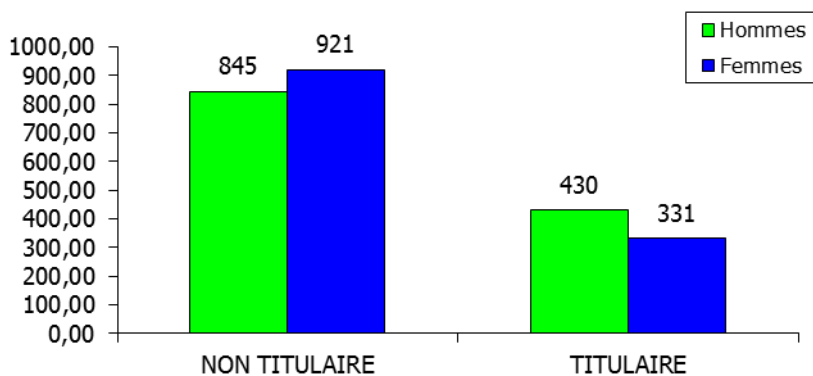
Accusé de réception en préfecture
974 219740115-20201105003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

NON TITULAIRES	Hommes	Femmes	TOTAL
Filière administrative	143	273	416
Filière animation	8	4	12
Filière culturelle	13	18	31
Filière médico-sociale		10	10
Filière Sociale		260	260
Filière sportive	21	7	28
Filière technique	657	349	1006
Sans filière	3		3
Total	845	921	1766

Quel que soit le statut, les mêmes tendances qu'au niveau national se dessinent. En effet, les femmes sont majoritaires au niveau des filières administratives et sociales. Elles sont minoritaires dans les filières techniques et police municipale.

- Répartition par statut

Statut	Hommes	Femmes	TOTAL
NON TITULAIRE	845	921	1766
TITULAIRE	430	331	761
Total	1275	1252	2527



43 % des femmes sont titulaires. Elles sont majoritaires en tant que non titulaires.

- Répartition par catégorie hiérarchique

CATEGORIE	Hommes	Femmes	Total
A	89	76	165
B	190	155	345
C	996	1021	2017
Total	1275	1252	2527

Accusé de réception en préfecture
974-219740115-20201031-205003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

Les femmes font partie à 3 % de la catégorie A (fonction de conception et réalisation), 6 % de la catégorie B (fonction d'application). Elles représentent en moyenne, 40 % des agents de catégorie C.

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

- Les emplois fonctionnels

	F	M
Emplois fonctionnels administratifs	3	3

La représentation est équilibrée au niveau des postes fonctionnels.

- Les postes d'encadrement et de direction

emploi encadrement	Hommes	Femmes	TOTAL
Adjoint au directeur	2		2
Adjoint au directeur général des services	3	3	6
Directeur Adjoint	1	1	2
Directeur adjoint en charge de l'Information		1	1
Directeur Administratif et Financier	1		1
Directeur de l'académie intergénérationnelle des Camélias		1	1
Directeur de Projet	1		1
Directeur de projet développement durable	1		1
Directeur de PRUNEL		1	1
Directeur de Réseau de lecture publique	1		1
Directeur de Service	20	18	38
Directeur des Ressources	1		1
Directeur Général des Services	1		1
Directeur / Intérim	1		1
Total	33	25	58

Postes de direction	Hommes	Femmes	TOTAL
Directeur adjoint en charge de l'Information		1	1
Directeur Administratif et Financier	1		1
Directeur de l'académie intergénérationnelle des Camélias		1	1
Directeur de Projet	1		1
Directeur de projet développement durable	1		1
Directeur de PRUNEL		1	1
Directeur de Réseau de lecture publique	1		1
Directeur de Service	20	18	38
Directeur des Ressources	1		1
Directeur Général des Services	1		1
Directeur / Intérim	1		1
	28	22	50

Accusé de réception en préfecture
974 219740115-20201031-205003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

43 % des postes d'encadrement et de direction sont occupés par des femmes.

- Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

FILIERES	A	A	TOTAL
	Hommes	Femmes	
Filière administrative	53	50	103
Filière culturelle	2	4	6
Filière Sociale	1	7	8
Filière sportive	4	2	6
Filière technique	29	13	42
Total	89	76	165

62 % des cadres A font partie de la filière administrative.

• Déroulement de carrière

La carrière d'un agent titulaire notamment évolue par avancements d'échelon et de grade et par promotion interne.

- Avancements de grade 2019

Statut		Hommes	Femmes	TOTAL
NON TITULAIRE	C	91	94	186
TITULAIRE	A	4	6	10
TITULAIRE	B	2	3	4
TITULAIRE	C	29	22	51
Total		126	125	251

Sur les avancements de grade réalisés en 2019, la ville a tenu à assurer l'équilibre. Sur 251 décisions relatives aux avancements de grade, 50 % l'ont été au bénéfice des femmes.

Au niveau des filières 11 % des agents promus sont des agents spécialisés des écoles maternelles, de la filière médico-sociale (100% de femmes).

- Promotions interne 2019

STATUT	FEMMES	HOMMES
TITULAIRE	5	14

Sur les 19 promotions internes réalisées en 2019, 26 % ont concerné des femmes.

- Répartition par filières

FILIERE	NTIT	TIT
ADMNISTRATIVE	30	38
TECHNIQUE	111	33
CULTURELLE	7	3
SOCIAL	38	2
ANIMATION		2
POLICE MUNICIPALE		5
SPORTIVE		1
TOTAL	186	84

La filière technique comprend le plus grand nombre de promouvables.

3 - REMUNERATION

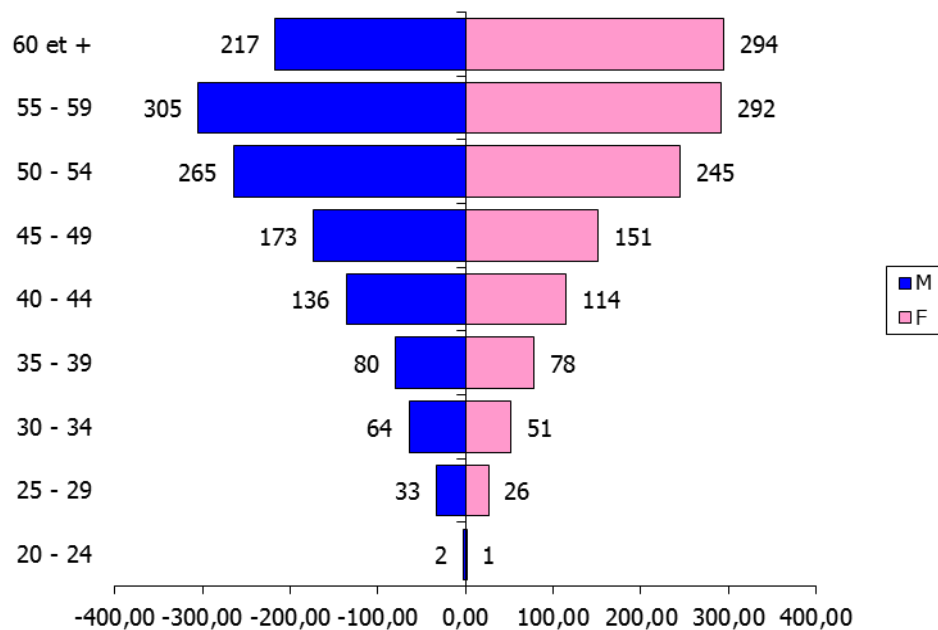
La rémunération nette moyenne mensuelle est la suivante :

CATEGORIE	F	M
A	3 793,96	4 341,41
B	2 421,64	2 575,23
C	1 567,90	1 803,65

Les rémunérations sont fonction des grilles statutaires. La différence pouvant exister entre les rémunérations des femmes et des hommes s'expliquerait notamment par, la structure de régime indemnitaire plus avantageuse dans les filières techniques dans lesquels les hommes sont très présents.

4- LA PYRAMIDE DES AGES

	F	M
20 - 24	1	2
25 - 29	26	33
30 - 34	51	64
35 - 39	78	80
40 - 44	114	136
45 - 49	151	173
50 - 54	245	265
55 - 59	292	305
60 et +	294	217
Somme :	1252	1275



La collectivité dispose de peu d'effectifs jeunes (- 30 ans) (2.16 % chez les femmes - 1.96 % chez les hommes), et d'une forte représentation de la catégorie + 50 ans (66.37 % de femmes et 61 % pour les hommes).

Au niveau des départs, 60 dames sur 84 sont parties pour une retraite bien méritée.

- Départ au 31/12/2019

	F	M	Total
DECES	1	7	8
DEMISSION	7	5	12
FIN DE CONTRAT	4	5	9
LICENCIEMENT/INAPTITUDE	9	3	12
RADIATION	3	8	11
RETRAITE	60	43	103
Total	84	71	155

5 - FORMATION

Véritable levier de développement des compétences au sein de la collectivité, 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, au niveau de la ville de Saint-Denis, les femmes ont été plus nombreuses à suivre une formation et notamment les agents non permanents.

Accusé de réception en format
974-219740115-20201031-205003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

	Agents	Pourcentage	Nombre de jours de formation
A	56	11,34 %	468,50
B	85	17,21 %	492,00
C	353	71,46 %	2 579,00
F	494		3 539,50
A	55	17,03 %	353,00
B	63	19,50 %	427,00
C	205	63,47 %	1 603,20
M	323		2 383,20
TOTAL	817		5 922,70

Les femmes totalisent un nombre de jours de formation plus élevés, et elles sont également plus nombreuses à partir en formation.

6 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET MODALITES PERMETTANT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

- Temps partiel

Un agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (exemple pour élever son enfant) (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des *nécessités de service* (raisons personnelles). Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière. Cependant, le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Sur 29 agents ayant choisi de travailler à temps partiel, 83 % environ sont des femmes contre 17 % des hommes.

Catégorie		F	M	Total
A	Temps partiel	4	1	5
		0,66 %	0,17 %	
A	Temps plein	72	88	160
		11,94 %	14,59 %	
B	Temps partiel	8	2	10
		1,33 %	0,33 %	
B	Temps plein	147	188	335
		24,38 %	31,18 %	
C	Temps partiel	12	2	14
		1,99 %	0,33 %	
C	Temps plein	1009	994	2003
		167,33 %	164,84 %	
		1252	1275	2527

Accusé de réception en préfecture
974-219740115-20201031-205003-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

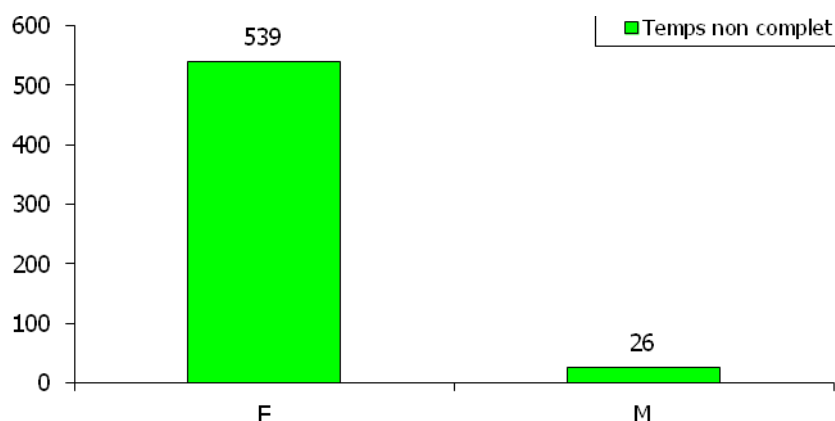
- **Temps non complet**

Un emploi à temps incomplet ou à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

À la différence du temps partiel, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

Au niveau des services de la ville, 525 agents 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.

	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps complets	711	1249	1960
Temps non complets	541	26	567
Total	1252	1275	2527
%	89.72 %	4.31 %	



- **Les mesures permettant 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.

Accusé de réception en préfecture
974-219740115-20201031-205063-DE
Date de télétransmission : 06/11/2020
Date de réception préfecture : 06/11/2020

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.
- De nouvelles dispositions ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019. Ainsi, la journée de carence est supprimée pour les congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. Les droits à l'avancement sont maintenus, pour une durée maximale de 5 ans, lorsque l'agent est en congé parental et en disponibilité pour élever un enfant. La loi impose lorsqu'il s'agit de primo-nominations, le respect de la règle de 40 % pour chaque sexe. Le nombre à partir duquel cette obligation est appréciée est de 4 agents contre 5 auparavant.

-

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 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 1^{ère} nécessité,
- Des aides pour la vidange de fosse septique,
- Des aides aux vacances pour les enfants
- Des aides à la formation

4- DIVERS

La ville a mis en place des actions ciblées pour les femmes, notamment, dans le domaine sportif avec « elle et sport ».

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.

La situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Saint-Denis est comparable à celle de la fonction publique territoriale, et plus largement à celle des organisations sur le territoire national. On retrouve les mêmes phénomènes : métiers majoritairement masculins ou féminins, temps partiels majoritairement féminins, qui ont un impact sur les revenus à court et à long terme.