

L'an DEUX MIL VINGT-ET-UN, le MERCREDI 22 DÉCEMBRE, à 15 h 32, le conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en SEPTIÈME 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 18 h 52).

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. Audrey BÉLIM a été désignée, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA (arrivée à 16 h 17, au rapport n° 21/7-006), Gérard FRANÇOISE, Ibrahim DINDAR, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Geneviève BOMMALAIS, Virgile KICHENIN (arrivé à 16 h 06, au rapport n° 21/7-003), Karel MAGAMOOTOO, David BELDA, Fernande ANILHA, Christelle HASSEN, François JAVEL, Jacqueline PAYET, Joëlle RAHARINOSY, Philippe NAILLET, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Gérard CHEUNG LUNG, Arnaud HUGUET, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Alexandra CLAIN, Raihanah VALY, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY, Jean-Pierre HAGGAI, Noela MÉDÉA MADEN, Henriette BABET, Haroun GANY, Wanda YENG-SENG BROSSARD

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Monique ORPHÉ		par Audrey BÉLIM
Dominique TURPIN		par Jacques LOWINSKY
Éric DELORME		par Gérard FRANÇOISE
Érick FONTAINE		par Véronique POUNOUSSAMY
Aurélie MÉDÉA	(toute la durée de la séance)	par Jean-Max BOYER
Michel LAGOURGUE		par Henriette BABET
Jean-Régis RAMSAMY		par Wanda YENG-SENG
Vincent BÈGUE		par Jean-Pierre HAGGAI
Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY		par Noela MÉDÉA

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (44 présents sur 55), ont pu délibérer en exécution de l'article L. 2121-17 du Code général des Collectivités territoriales.

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 (en leur nom personnel et/ ou comme mandataires) aux délibérations portant sur les rapports dont la liste suit.

Élus intéressés	(en qualité de)	au titre du/ de	rapports n°
- Arnaud HUGUET	membre	CCAS	21/7-001
- Éricka BAREIGTS	présidente		
- David BELDA	délégués / ville		
- Marylise ISIDORE			
- Guillaume KICHENAMA			
- Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY			
(1) <i>Dominique TURPIN</i> (mandataire : Jacques LOWINSKY)			
(2) <i>Éric DELORME</i> (mandataire : Gérard FRANÇOISE)			
(3) <i>Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY</i> (mandataire : Noela MÉDÉA)			
- Alain ZANÉGUY			
<hr/>			
- Arnaud HUGUET	membre	CCAS	21/7-020
- Éricka BAREIGTS	présidente		
- David BELDA	délégués / ville		
- Marylise ISIDORE			
- Guillaume KICHENAMA			
- Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY			
(1) <i>Dominique TURPIN</i> (mandataire : Jacques LOWINSKY)			
(2) <i>Éric DELORME</i> (mandataire : Gérard FRANÇOISE)			
(3) <i>Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY</i> (mandataire : Noela MÉDÉA)			
- Alain ZANÉGUY			
<hr/>			
(4) <i>Aurélie MÉDÉA</i> (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	CAP	
- Éricka BAREIGTS	présidente	CDÉ	
- Christelle HASSEN	déléguées / ville		
- Claudette CLAIN			
- Joëlle RAHARINOSY			
- Nouria RAHA			
- Noela MÉDÉA MADEN			
<hr/>			
- Marie-Anick ANDAMAYE	lien de parenté	BCD	
<hr/>			
- Arnaud HUGUET	membre	CCAS	21/7-025
- Éricka BAREIGTS	présidente		
- David BELDA	délégués / ville		
- Marylise ISIDORE			
- Guillaume KICHENAMA			
- Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY			
(1) <i>Dominique TURPIN</i> (mandataire : Jacques LOWINSKY)			
(2) <i>Éric DELORME</i> (mandataire : Gérard FRANÇOISE)			
(3) <i>Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY</i> (mandataire : Noela MÉDÉA)			
- Alain ZANÉGUY			

→ voir page suivante

ÉLUS INTÉRESSÉS (suite)

Élus intéressés	(en qualité de)	au titre du/ de	rapports n°
(4) Aurélie MÉDÉA (mandataire : Jean-Max BOYER)	délégués / ville	CROUS	21/7-025
- Jean-Max BOYER			
(4) Aurélie MÉDÉA (mandataire : Jean-Max BOYER)	lien de parenté lien de parenté partenaire partenaire	AMAJEVIR Kréolide CAP Prévention PÉI	
- Philippe NAILLET	lien de parenté	ADRIE	
- Éricka BAREIGTS	présidente	MLN	
- Jacques LOWINSKY	délégué(e)s / ville		
- Raihanah VALY			
- Gérard FRANÇOISE			
- Christèle BEAUMIER			
- David BELDA	délégué / département		
- Éricka BAREIGTS	présidente	CDÉ	
- Christelle HASSEN	déléguées / ville		
- Claudette CLAIN			
- Joëlle RAHARINOSY			
- Nouria RAHA			
- Noela MÉDÉA MADEN			
- Arnaud HUGUET	vice-président	OMS	
(5) Vincent BÈGUE (mandataire : Jean-Pierre HAGGAI)	salarié de la structure	SGH	21/7-031
(1) Dominique TURPIN (mandataire : Jacques LOWINSKY)	élus délégués	PRUNEL	21/7-032
- Jacques LOWINSKY			
- Gilbert ANNETTE	délégués / CINOR	ÉPFR	21/7-033
- Jean-François HOAREAU			et 21/7-034
- Julie PONTALBA			
- Benjamin THOMAS			
(1) Dominique TURPIN (mandataire : Jacques LOWINSKY)	élus délégués	PRUNEL	
- Jacques LOWINSKY			

CCAS	Centre communal d'Action sociale de Saint-Denis
CDÉ	Caisse des Écoles de Saint-Denis
CROUS	Centre régional des Œuvres universitaires et scolaires de la Réunion (Théâtre Vladimir Canter)
ADRIE	Association pour le Développement des Ressources pour l'Insertion et pour l'Environnement
OMS	Office municipal des Sports de Saint-Denis
ÉPFR	Établissement public foncier de la Réunion
(1)... (5)	absents à la séance

CAP	Club Animation Prévention
BCD	Basket Club dionysien
... PÉI	Prévention par des Pratiques éducatives informelles
MLN	Mission locale nord
SGH	Secrétariat général des Hauts
CINOR	Communauté intercommunale du nord de la Réunion

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

Virgile KICHENIN	arrivé à 16 h 06	au rapport n° 21/7-003
Julie PONTALBA	arrivée à 16 h 17	au rapport n° 21/7-006
Jean-Pierre MARCHAU	sorti à 16 h 51	au rapport n° 21/7-010
	revenu à 16 h 55	au rapport n° 21/7-011
Joëlle RAHARINOSY	sortie à 16 h 52	au rapport n° 21/7-011
	revenue à 17 h 15	au rapport n° 21/7-018
Yassine MANGROLIA	sorti à 16 h 57	au rapport n° 21/7-012
	revenu à 17 h 09	au rapport n° 21/7-017

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 24 DÉCEMBRE 2021, et que le nombre de conseillers municipaux présents a été de 44 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 2020

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 social unique relatives 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 femmes et les hommes. 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 2020.

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 2020

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 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 Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L. 2311-1 ;

Vu le RAPPORT N° 21/7-008 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Guillaume KICHENAMA - Conseiller municipal 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 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2020.

RAPPORT DE LA VILLE DE SAINT-DENIS

SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

AU 31 DECEMBRE 2020



Table des matières

PREAMBULE	3
1. RAPPEL NORMATIF	5
2. L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE ST DENIS	6
2.1. Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique au niveau national	6
2.2. Situation au niveau de la Ville de Saint-Denis.....	7
A. Taux de féminisation au 31 décembre 2020	7
B. Répartition des femmes et des hommes par filière	8
C. Répartition par statut	9
D. Répartition par catégorie hiérarchique	11
E. Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de direction	12
F. Déroulement de carrière	13
G. . La rémunération.....	14
H. . La pyramide des âges	15
I. La formation	17
J- Conditions de travail et modalités permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....	18
3. LA POLITIQUE DE LA VILLE SUR SON TERRITOIRE.....	21
3.1. Des solutions sur mesure pour répondre aux diagnostics de terrain	21
3.2. Pour la défense des droits des Femmes dès le plus jeune âge.....	21
3.3. les politiques de solidarité	21
3.4. La petite enfance et la famille.....	22
3.5. Les aides sociales facultatives.....	22
3.6. - Les actions pour le bien –être des dionysiennes.....	22
3.7. L'accès au droit	23
4. LES PERSPECTIVES	24

PREAMBULE

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.

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 du rapport de situation comparée (RSC) présenté en comité technique.

2. L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE ST DENIS

2.1. 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 %), médicoteknique (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.

Chaque fois que possible, une comparaison sera faite avec les chiffres clés 2019 correspondant à la fonction publique territoriale.

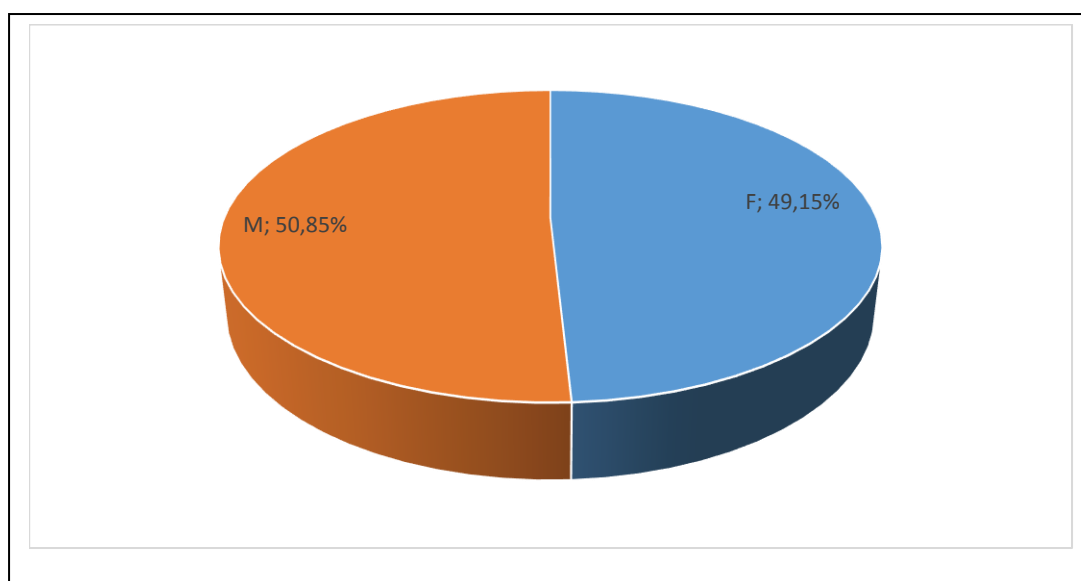
2.2. Situation au niveau de la Ville de Saint-Denis

A. Taux de féminisation au 31 décembre 2020

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent de la Ville (fonctionnaires et contractuels) est de 49.15 % au 31 décembre 2020.

Ce taux a peu évolué depuis trois ans et fluctue autour de 49 % : 49.57 % en 2018, 49.46 % en 2019, et 49.15 en 2020.

STATUT	EFFECTIF	% EFFECTIF SUR TOTAL
F	1187	49,15 %
M	1228	50,85 %
TOTAL	2 415	100 %



Au niveau de la Ville de Saint-Denis, la mixité est de mise avec 49.15 % de femmes participant au service public.

En effet, 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.

B. Répartition des femmes et des hommes par filière

L'effectif se répartit entre 8 filières.

TITULAIRES	Hommes	Femmes	TOTAL
Filière administrative	73	193	266
Filière animation	12	1	13
Filière culturelle	14	25	39
Filière médico-sociale		5	5
Filière Sécurité (Police Municipale)	31	7	38
Filière Sociale	1	20	21
Filière sportive	39	8	47
Filière technique	238	49	287
TOTAL	408	308	716

NON TITULAIRES	Hommes	Femmes	TOTAL
Filière administrative	138	268	406
Filière animation	8	3	11
Filière culturelle	12	17	29
Filière médico-sociale		8	8
Filière Sociale		232	232
Filière sportive	21	7	28
Filière technique	641	344	985
TOTAL	820	879	1699

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.

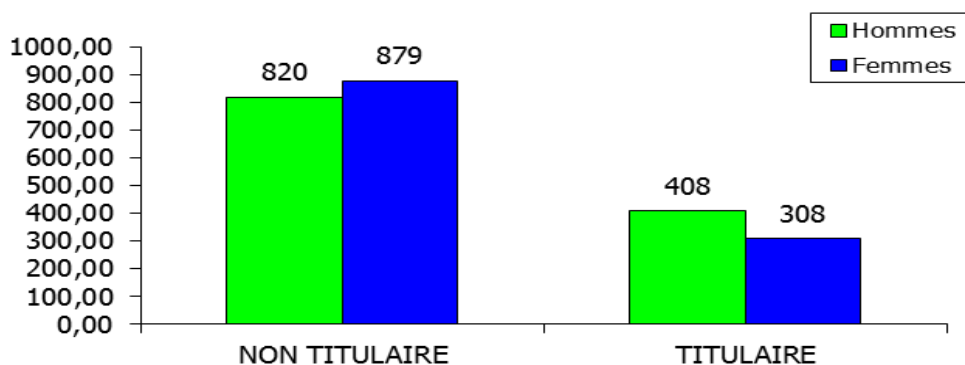
Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants de conservation du patrimoine, des ATSEM.

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des chefs de police municipale.

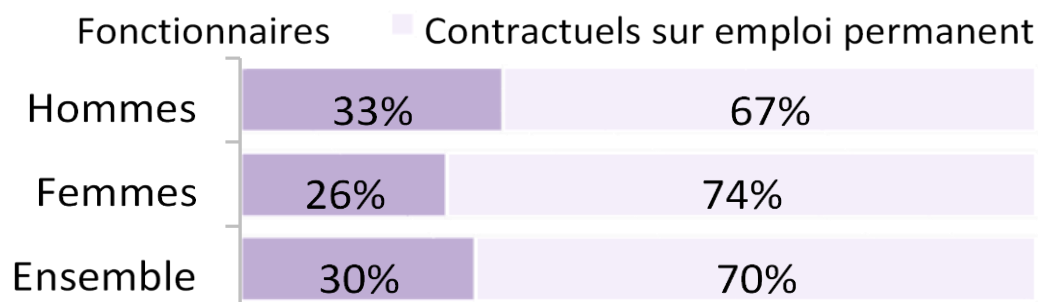
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100 %	Chefs de service de police municipale	100 %
ASEM	100 %	Ingénieurs en chef	91 %
Agents sociaux	100%	Animateurs	91 %
Auxiliaires de puériculture	100%	Educateurs des APS	85 %
Educateurs de jeunes enfants	86%	Techniciens	81%
		Educateurs des APS	85 %

C. Répartition par statut

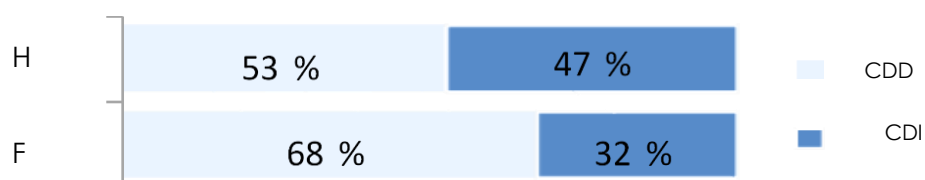
Par rapport au statut, en comparaison à l'effectif total, les femmes sont majoritairement sur les emplois de contractuels permanents.



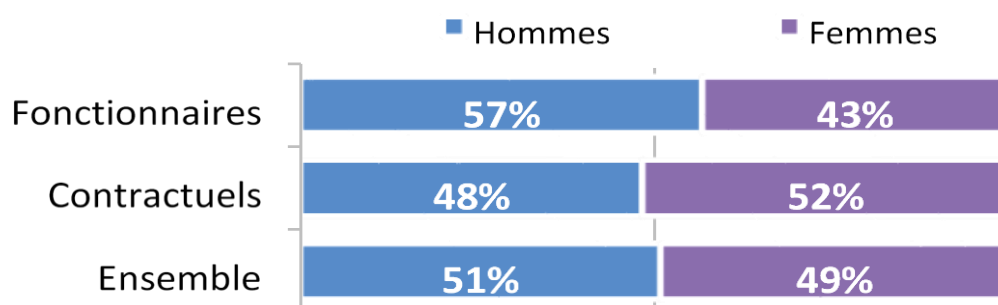
74 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 67 % des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne nationale qui est de 67 % pour les femmes et 33 % pour les hommes.



Parmi les non-titulaires, 663 agents sont en CDI sur 1699 agents contractuels, soit 39 % environ (32 % pour les femmes, contre 47 % pour les hommes).



- 43 % des fonctionnaires sont des femmes et 52 % des hommes ;
- 52 % des contractuels permanents sont des femmes et 48 % des hommes.

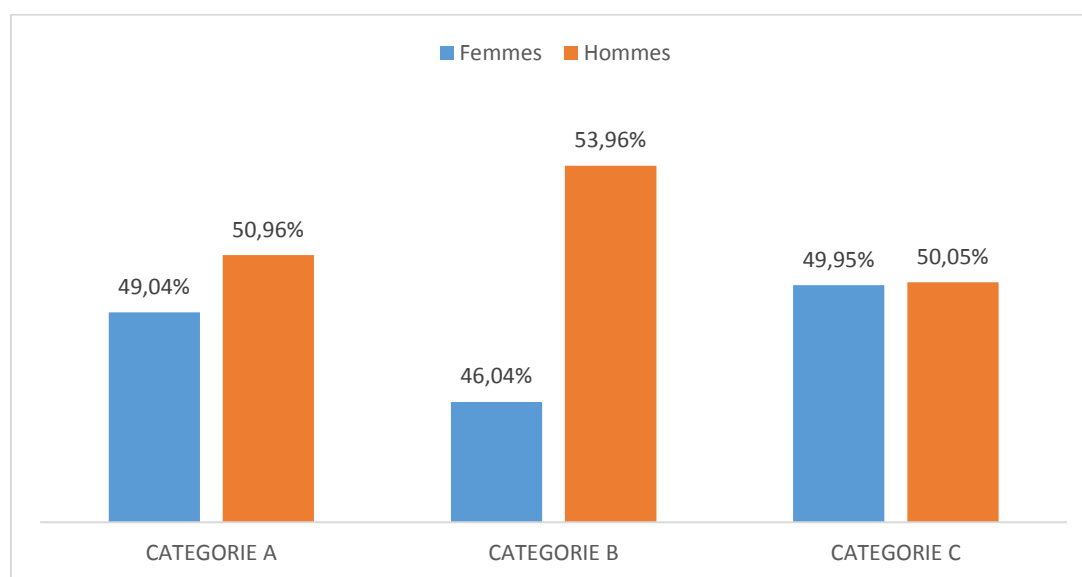


D. Répartition par catégorie hiérarchique

Les femmes sont majoritairement au niveau de la catégorie C.

CATEGORIE/SEXE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	80	77	157
B	183	155	338
C	965	955	1920
TOTAL	1228	1187	2415

Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique est le suivant :

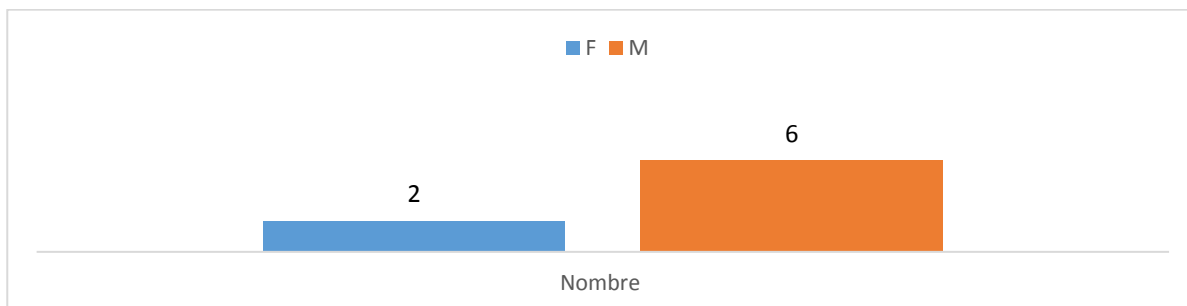


A l'inverse du niveau national, les hommes sont plus nombreux en A et B, sauf pour la catégorie C où il y a un équilibre (FPT national pour les femmes : catégorie A : 62 %- catégorie B : 63 %, C : 61 %)

E. Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de direction

- Les emplois fonctionnels

Au 31/12/2020 au niveau des emplois fonctionnels la répartition est la suivante :



Dans le cadre du nouveau mandat, la ville a tenu à respecter la proportion des 40 % pour les primo-nominations. En effet, la réglementation prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de direction, des communes de plus de 40 000 habitants, doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe, pour un cycle de 4 primo-nominations. Ainsi, pour un cycle de 4 nouveaux directeurs généraux, 1 femme a été nommée.

- Les postes d'encadrement et de direction

39 % des femmes occupent des postes de direction au niveau de la Ville.

Emploi encadrement sup (ESD)	F	M	TOTAL :
Adjoint au directeur général des services	2	4	6
Directeur Administratif et Financier		1	1
Directeur de l'académie intergénérationnelle des Camélias	1		1
Directeur de PRUNEL	1		1
Directeur de Réseau de lecture publique		1	1
Directeur de Service	17	24	41
Directeur des Ressources		1	1
Directeur Général des Services		1	1
Directeur / Intérim		1	1
TOTAL des ESD/Sexe :	21	33	54

F. Déroulement de carrière

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

- Avancements de grade 2020

Sur les avancements de grade réalisés en 2020, la ville a tenu à assurer l'équilibre.

Sur 160 décisions relatives aux avancements de grade, 49 % l'ont été au bénéfice des femmes.

STATUT	CAT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
NON TITULAIRE	C	51	68	118
TITULAIRE	A	5	1	6
TITULAIRE	B	2		2
TITULAIRE	C	24	10	34
TOTAL		81	79	160

- Répartition des avancements de grade par filière

FILIERE	NTIT			TIT		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
ADMNIST	8	15	23	7	10	17
TECHNIQUE	39	27	66	20	1	21
CULTURELLE	2	1	3	1		1
SOCIAL	0	25	25	0		
ANIMATION	1		1	0		
POLICE MUN				2		2
SPORTIVE				1		1
TOTAL	50	68	118	31	11	42

La filière technique comprend le plus grand nombre de promouvables. Pour la filière sociale, 100 % des avancements concernent le public féminin, notamment les ATSEM.

- **Promotions internes**

Dans le cadre des promotions internes, la Ville nomme les lauréats de concours et d'examens professionnels lorsque leur fonction est en adéquation, sans discrimination de sexe. Ainsi, en 2020 au niveau des promotions internes 5 femmes ont été nommées.

STATUT	CAT	H	F
TITULAIRE	A		2
TITULAIRE	B	3	3
TITULAIRE	C	11	

G. . La rémunération

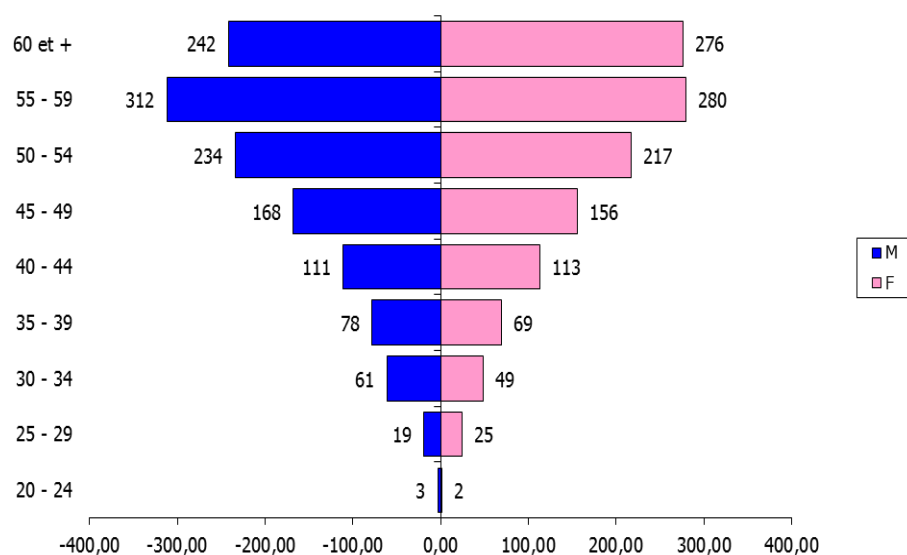
La rémunération nette moyenne mensuelle est la suivante :

CATEGORIE	F	M
A	3 770.78	4 519.44
B	2 482.34	2 529.13
C	1 566.79	1 797.92

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.

H. . La pyramide des âges

TRANCHE D'ÂGE	F	M
20 - 24	2	3
25 - 29	25	19
30 - 34	49	61
35 - 39	69	78
40 - 44	113	111
45 - 49	156	168
50 - 54	217	234
55 - 59	280	312
60 et +	276	242
Total/sexe	1187	1228



La tranche d'âge des 55 à plus 60 ans est la plus représentée depuis 2018 (46 % de l'effectif). Parmi cette tranche d'âge 50 % sont des femmes contre 49.9 % d'hommes.

32 % de l'effectif féminin a plus de 50 ans (moyenne nationale : 32.5 % pour cette tranche d'âge).

Parmi les femmes, les moins de 30 ans ne représentent que 1.12 % de l'effectif féminin contre 11.9 % au niveau national.

L'âge moyen des agents sur emploi permanent est le suivant :

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	52,13	52,17	52,15
Hommes	54,15	50,74	51,87

La moyenne d'âge est supérieure à la moyenne nationale de la FPT qui est de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

- **Départ au 31/12/2020**

Le taux de féminisation des départs est de 63 %. Les principaux motifs de départs sont la retraite (74 agents), les fins de contrats.

MOTIF DEPART/SEXE	F	M	Total
DECES		6	6
DEMISSION	3	1	4
FIN DE CONTRAT	7	9	16
LICENCIEMENT/INAPTITUDE	2	1	3
RADIATION	2	5	7
RETRAITE	74	29	103
Total	88	51	139

I. La formation

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

J. Satisfaire les besoins des services et des agents qui entendent consolider leurs compétences.

K. Venir en aide aux agents dans leurs parcours professionnels.

L. 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, 434 agents ont bénéficié de formation pour un quota global de 1839 heures.

Cependant, notamment en raison de la situation de crise sanitaire, le nombre de jours de formation a baissé par rapport à 2019, de même que le nombre d'agents formés.

SEXE	CATEGORIE	AGENTS	POURCENTAGE	NOMBRE JOURS DE FORMATION
F	A	53	33,97 %	205,50
	B	49	31,41 %	210,50
	C	54	34,62 %	199,00
F		156		615,00
M	A	44	15,83 %	172,00
	B	73	26,26 %	223,00
	C	161	57,91 %	829,00
M		278		1 224,00
TOTAL		434		1 839,00

J- Conditions de travail et modalités 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 37 agents ayant choisi de travailler à temps partiel, 81 % environ sont des femmes contre 19 % des hommes.

CATEGORIE	TYPE/TEMPS	F	M	TOTAL
A	Temps partiel	3	1	4
	Temps plein	74	79	153
B	Temps partiel	8	4	12
	Temps plein	147	179	326
C	Temps partiel	19	2	21
	Temps plein	936	963	1899
		1187	1228	2415

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre que ce sont majoritairement les femmes et plus particulièrement les catégories C qui ont recours au temps partiel. La situation identique au cours des dernières années met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel ce qui peut avoir un impact sur le déroulement de leur carrière.

- 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, 540 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 complet	673	1202	1875
Temps non complets	514	26	540
Total	1187	1228	2415

- **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.

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 événements 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. Elles ont été systématiquement appliquées dès que la situation le nécessitait. Ainsi, la suppression de la journée de carence pour les congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. Le maintien des droits à l'avancement pour une durée maximale de 5 ans, lorsque l'agent est en congé parental et en disponibilité pour élever un enfant. La prise en compte lorsqu'il s'agit de primo-nominations de la règle de 40 % pour chaque sexe.
- De même au 31 décembre 2020, conformément à la loi transformation de la fonction publique, la Ville a adopté un plan d'actions égalité hommes-femmes pour 3 années. Le plan d'actions définit la stratégie de la ville en matière de ressources humaines notamment pour renforcer l'égalité professionnelle. Dans le cadre du plan, les premières actions porteront sur la sensibilisation des encadrants.

3. LA POLITIQUE DE LA VILLE SUR SON TERRITOIRE

Au niveau des politiques publiques, la Ville met en valeur les femmes dionysiennes.

Dans les secteurs clés de l'éducation, de l'économie, du sport, de multiples projets de long terme voient régulièrement le jour afin de garantir la défense des Droits des Femmes et accentuer la lutte contre les violences dont elles sont encore trop souvent victimes.

Agir aujourd'hui et construire pour demain : c'est un peu le leitmotiv de la Capitale en mouvement. La Ville de Saint-Denis, à travers la politique de terrain qu'elle met en œuvre, se veut actrice de l'émancipation des femmes vivant sur son territoire.

A l'échelle du territoire dionysien tout entier, ce sont des dispositifs ciblés qui sont concrétisés dans tous les quartiers pour rendre possible l'égalité entre femmes et hommes, dès les premières années de la scolarité. Car l'éducation accessible à toutes et à tous constitue un réel enjeu dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes et pour l'émancipation des jeunes filles, femmes en devenir.

3.1. Des solutions sur mesure pour répondre aux diagnostics de terrain

La Ville de Saint-Denis met en œuvre des dispositifs concrets, faisant écho aux problématiques que ses équipes identifient sur le terrain. À titre d'exemple, la Ville s'est engagée à protéger les victimes de toutes formes de violences et de discriminations sociales en diversifiant et en augmentant le nombre de places d'hébergement d'urgence.

3.2. Pour la défense des droits des Femmes dès le plus jeune âge

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est indissociable du volet éducation. La Ville de Saint-Denis, consciente du rôle qu'elle a à jouer à ce niveau, met en place des actions pour que l'éveil des mentalités se fasse dès le plus jeune âge dans les écoles. Concrètement, avec son projet d'École du Bonheur, la Ville de Saint-Denis illustre sa volonté de s'attaquer à ce chantier majeur, pour proposer des solutions pérennes. Eduquer filles et garçons à la tolérance et au respect mutuel permettra d'améliorer l'environnement scolaire et éducatif et de bannir progressivement les incivilités et le harcèlement des espaces publics, de la sphère professionnelle et privée.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. - Les actions pour le bien-être des dionysiennes

- La ville a mis en place des actions ciblées pour les femmes, notamment, dans le domaine sportif avec « Elle est Sports ». « Elle est Sports », c'est un dispositif offrant aux Dionysiennes des activités sportives, (yoga, aquagym, fitness, ...) tout au long de l'année à des tarifs préférentiels. Il est ouvert à toutes les femmes de plus de 16 ans.

- A l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes le 7 mars 2020, la Ville de Saint-Denis a proposé aux dionysiennes, notamment, une séance d'1h à 1h30 de découverte du VTT.

- La Ville, du 10 au 17 octobre 2020, a participé à l'opération « octobre rose ». L'objectif était d'aider en organisant des manifestations pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein. Dans ce cadre, elle a mis à disposition le matériel et les moyens humains pour la bonne organisation des animations sur son territoire.

3.7. 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.

4. LES PERSPECTIVES

Au-delà du volet interne consacré aux ressources humaines, avec pour objectifs un meilleur équilibre salarial et une plus grande prise en compte de l'égalité dans la gestion du personnel, la Ville continuera la dynamique sur le volet externe, en menant quotidiennement auprès des usagers un travail de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes de genre ou pour l'intégration et l'appropriation de l'égalité au sein du couple et de la famille.

Ainsi, au niveau interne, le plan d'actions égalité hommes-femmes 2021-2023 sera mis à profit.

Au niveau des politiques publiques, les services de la Ville de Saint-Denis continueront à intégrer ce principe d'égalité dans le développement des actions initiées à la demande des élus, en passant par toutes les dimensions de la prévention.