

L'an DEUX MILLE VINGT-DEUX, le VENDREDI 18 NOVEMBRE, à 15 h 06, le conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en SIXIÈME SÉANCE ANNUELLE, dans la salle du conseil municipal, 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 17 h 58).

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ, Ibrahim DINDAR, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE (arrivée à 15 h 34 au rapport n° 22/6-001), Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Geneviève BOMMALAIS, Virgile KICHENIN, Karel MAGAMOOTOO, Fernande ANILHA, Christelle HASSEN, Jacqueline PAYET, Philippe NAILLET, Érick FONTAINE, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Arnaud HUGUET, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Raihanah VALY, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Jean-Pierre HAGGAI, Noela MÉDÉA MADEN, Henriette BABET, Haroun GANY, Vincent BÈGUE, Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Dominique TURPIN	pour toute la durée de la séance	par Benjamin THOMAS
Marie-Anick ANDAMAYE	jusqu'à son arrivée à 15 h 34 au rapport n° 22/6-001	par Brigitte ADAME
David BELDA		par Monique ORPHÉ
Éric DELORME		par Gilbert ANNETTE
Joëlle RAHARINOSY		par Jacques LOWINSKY
Gérard CHEUNG LUNG		par Christèle BEAUMIER
Alexandra CLAIN	pour toute la durée de la séance	par Jean-François HOAREAU
Aurélie MÉDÉA		par Jean-Max BOYER
Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDI		par Karel MAGAMOOTOO
Michel LAGOURGUE		par Jean-Pierre HAGGAI
Jean-Régis RAMSAMY		par Henriette BABET

DÉSIGNATION DE LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, procédé à la nomination de la secrétaire de séance prise 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.

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (41 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 n'ont pas pris part aux délibérations portant sur les rapports dont la liste suit.

Élus intéressés	en qualité de	au titre du (de l', de la)	rapport n°
- Sonia BARDINOT	déléguée / Ville	CAUE	22/6-011 et 22/6-012
(*) Éric DELORME (mandataire : Gilbert ANNETTE)	délégués / Ville (titulaire)	Sidélec Réunion	22/6-013
- Jean-François HOAREAU	(suppléant)		
- Jean-François HOAREAU	délégués / CINOR	ÉPFR	22/6-020
- Julie PONTALBA			
- Gilbert ANNETTE			
- Benjamin THOMAS			
(*) David BELDA (mandataire : Monique ORPHÉ)	délégué / Ville	SÉDRÉ	22/6-021
- Érick FONTAINE	délégué / Ville	SHLMR	du 22/6-024 au 22/6-026

CAUE	Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement	Sidélec Réunion	Syndicat intercommunal d'Électricité du Département de la Réunion (Comité syndical)
CINOR	Communauté intercommunale du Nord de la Réunion	ÉPF Réunion	Établissement public foncier de la Réunion
SÉDRÉ	Société d'Équipement du Département de la Réunion	SHLMR	Société d'Habitations à Loyer modéré de la Réunion

(*) *élus absents / représentés*

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

Marie-Anick ANDAMAYE	arrivée à 15 h 34	au rapport n° 22/6-001
Vincent BÈGUE	parti à 16 h 37	au rapport n° 22/6-002
Audrey BÉLIM	sortie à 17 h 00	au rapport n° 22/6-003
	revenue à 17 h 07	au rapport n° 22/6-005
Sonia BARDINOT (voir élue intéressée : CAUE)	sortis à 17 h 19	au rapport n° 22/6-011
Philippe NAILLET	revenus à 17 h 23	au rapport n° 22/6-012
Jean-François HOAREAU (voir élu intéressé : Sidélec Réunion)	sorti à 17 h 23	au rapport n° 22/6-013
	revenu à 17 h 28	au rapport n° 22/6-015
Gilbert ANNETTE	sorti à 17 h 23	au rapport n° 22/6-013
	revenu à 17 h 29	au rapport n° 22/6-016
Jean-François HOAREAU Julie PONTALBA Benjamin THOMAS (voir élus intéressés : ÉPFR)	sortis à 17 h 34 revenus à 17 h 35	avant le rapport n° 22/6-020 après le vote
Gilbert ANNETTE (voir élu intéressé : ÉPFR)	parti à 17 h 34	avant le rapport n° 22/6-020

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

(suite)

Monique ORPHÉ	sortie à 17 h 35	avant le rapport n° 22/6-021
	revenue à 17 h 37	au rapport n° 22/6-024
Érick FONTAINE <small>(voir élu intéressé : SHLMR)</small>	sorti à 17 h 37	avant le rapport n° 22/6-024
	revenu à 17 h 40	après le vote du rapport n° 22/6-026
Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY	sortie à 17 h 43	au rapport n° 22/6-029
	revenue à 17 h 48	au rapport n° 22/6-034

OBJET **Rapport de la Ville de Saint-Denis sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021**

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 précise que les collectivités locales « mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10° des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués. »

L'article 61 de la même loi prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de vingt-mille habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel doit non seulement s'intéresser au fonctionnement de la collectivité, mais également aux politiques qu'elle mène sur son territoire et aux orientations et programmes de nature à favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 investit ainsi les collectivités territoriales d'une responsabilité et les oblige à rendre compte de leur engagement et de leurs actions dans l'ensemble de leurs champs d'intervention.

Bien loin d'être une simple obligation légale, ce rapport constitue donc une photographie à un instant donné de la situation sur l'égalité femmes-hommes de la Ville de Saint-Denis. Il a pour objectif de montrer les avancées réalisées chaque année et de projeter les nouvelles actions à mener.

La Ville de Saint-Denis est engagée pour l'égalité femmes-hommes. Elle souhaite enraciner la démarche en faveur de l'égalité dans les pratiques de toute la collectivité.

L'objectif est de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, et de favoriser dans les politiques des ressources humaines, notamment, une meilleure conciliation des temps de vie. La Ville concentre également ses efforts pour prévenir et pour combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

L'engagement de la collectivité s'appuie sur deux plans d'actions : l'un en faveur de l'égalité professionnelle, l'autre en faveur de l'égalité femmes-hommes dédié aux politiques publiques comme précisé dans le présent rapport.

Il est proposé au Conseil municipal de prendre acte du rapport ci-annexé sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021.

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

OBJET **Rapport de la Ville de Saint-Denis sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021**

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, modifiée ;

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 l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

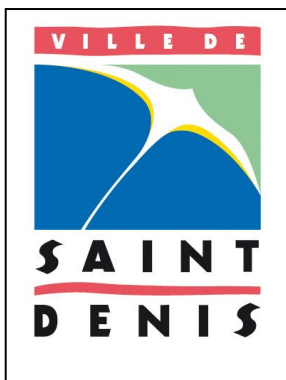
Vu le RAPPORT N°22/6-003 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Jean-François HOAREAU - 1er adjoint au nom de la commission « Ville Durable » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

APRES EN AVOIR DELIBERE
(pas de vote)

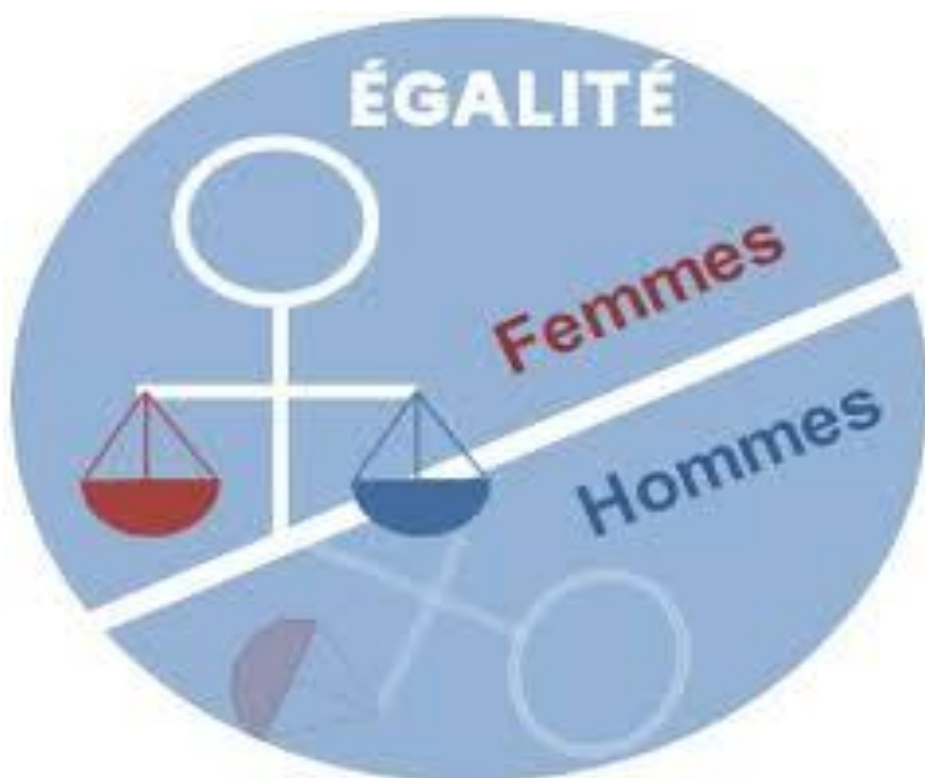
Prend acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2021.



RAPPORT DE LA VILLE DE SAINT-DENIS

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

AU 31 DECEMBRE 2021



INTRODUCTION

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La ville de Saint-Denis souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

Le présent rapport annuel a pour objectif de permettre de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration dionysienne.

Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publiques et ses composantes, propose des indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées.

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 du rapport abordera, donc, 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,
- des conditions de travail,
- des modalités permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La seconde partie traitera, ensuite, 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.

I- LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

1.1- Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

1.1.1 - L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

1.1. 2- . Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1.1.3- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

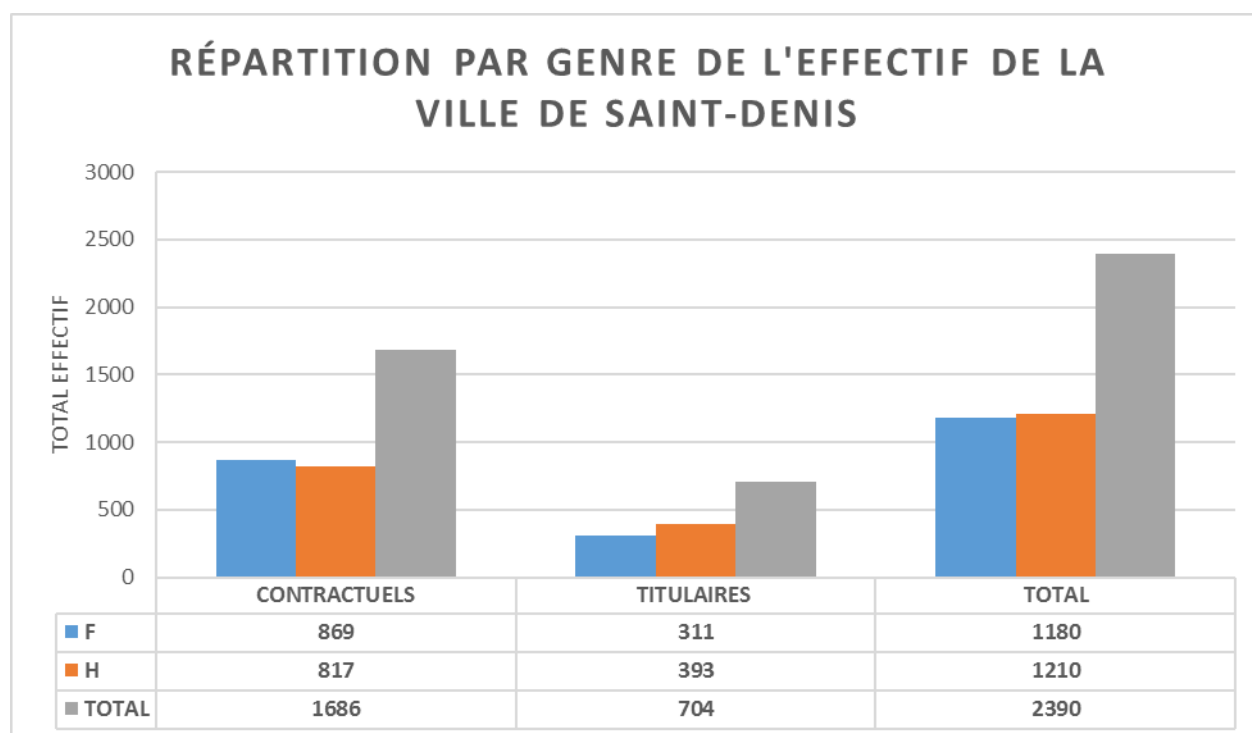
Le décret précise notamment les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

1.2- L'égalité professionnelle au niveau de la politique des ressources humaines de la ville de Saint-Denis

1.2.1- Les chiffres clés

A- Répartition par statut

Au 31 décembre 2021, les agentes sont au nombre de 1180 avec la répartition suivante.

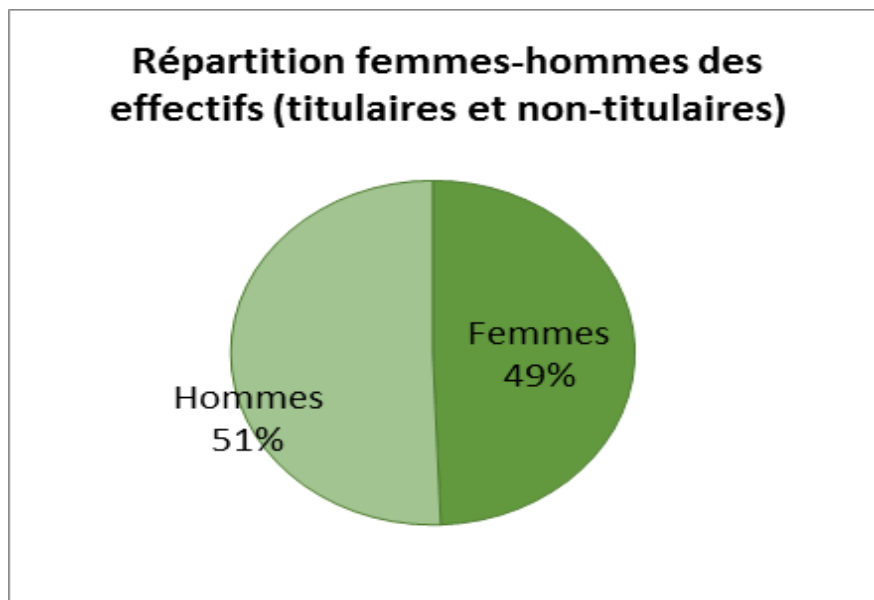


Par rapport au statut, en comparaison à l'effectif total, les femmes sont majoritairement sur les emplois de contractuels permanents.

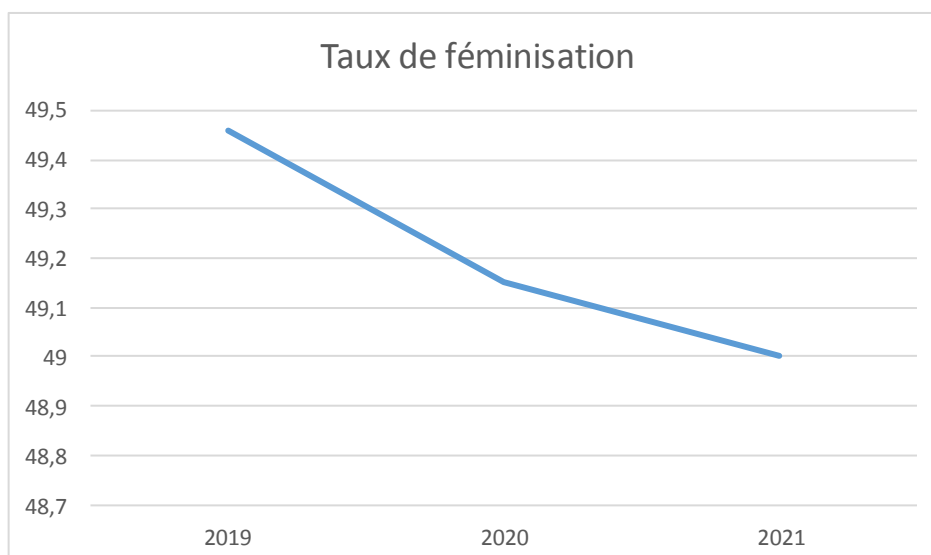
74 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 68 % des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne nationale qui est de 67 % pour les femmes et 33 % pour les hommes

26 % d'entre elles sont titulaires, contre 32 % des hommes.

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent de la Ville (fonctionnaires et contractuels) est de 49 % au 31 décembre 2021.



Ce taux a diminué depuis trois ans. Ainsi, de 2018 à 2021, il est passé de 49.57 % à 49 %.



Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 59 % de femmes – 41 % hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes – 33 % hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

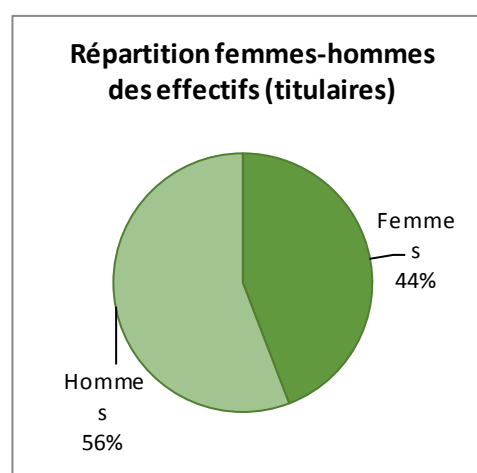
B- Répartition des femmes et des hommes par filières

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.

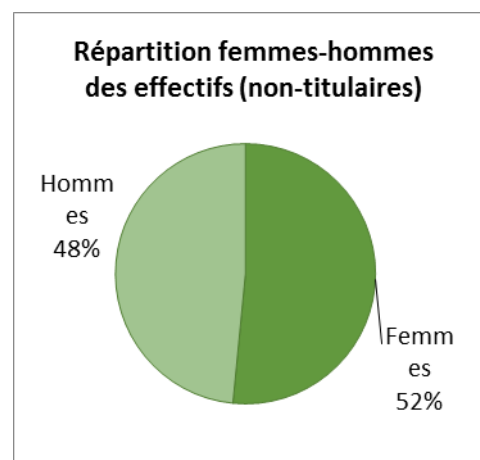
Titulaires

Répartition par filières des titulaires	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	196	71	267
filière technique	50	224	274
filière animation	1	11	12
filière culturelle	26	16	42
filière sociale	18	1	19
filière médico-sociale	5	0	5
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	8	39	47
filière police municipale	7	31	38
TOTAL	311	393	704

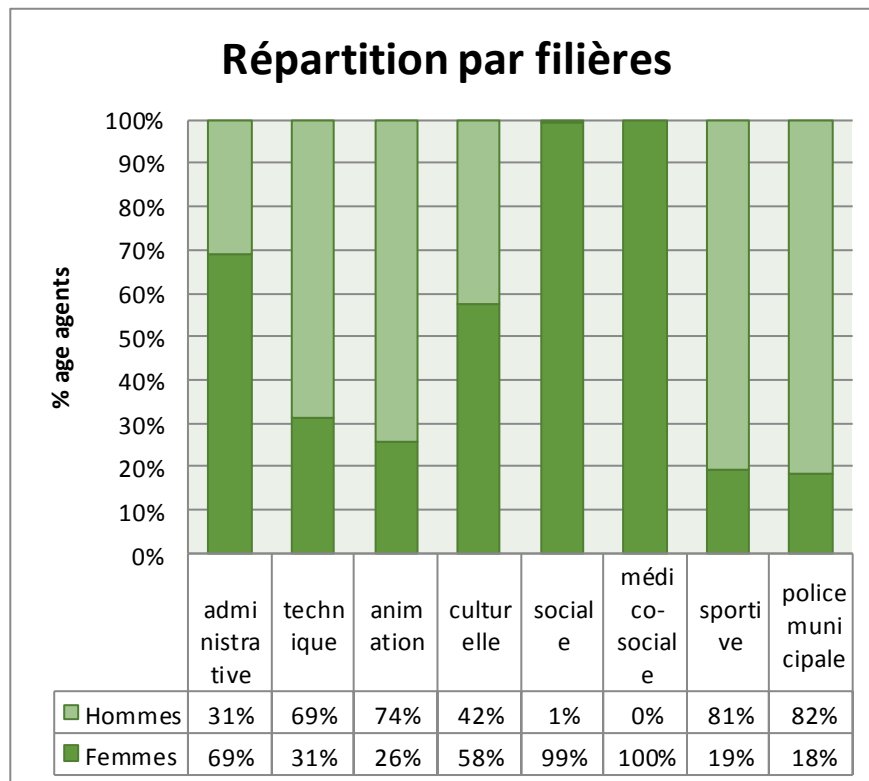


Contractuels

Répartition par filières des contractuels	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	277	141	418
filière technique	339	628	967
filière animation	6	9	15
filière culturelle	16	15	31
filière sociale	216	1	217
filière médico-sociale	8	0	8
filière médicotéchnique	0	0	0
filière sportive	7	23	30
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	869	817	1686



Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants de conservation du patrimoine, et des ATSEM. Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des chefs de police municipale.



Par comparaison au niveau national, selon les filières, les femmes et les hommes sont plus ou moins bien représentés. Chaque année, au niveau national, les tendances évoluent peu. En terme de mixité, au niveau national, on peut faire le même constat. La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative: 82 % de femmes

Filière technique: 41% de femmes

Filière animation: 72% de femmes

Filière médico-soc: 95% de femmes

Filière médico-Tech: 77% de

Filière sécurité-police: 79 % d'hommes

Filière incendie-sec 95 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

C- Répartition par catégories hiérarchiques

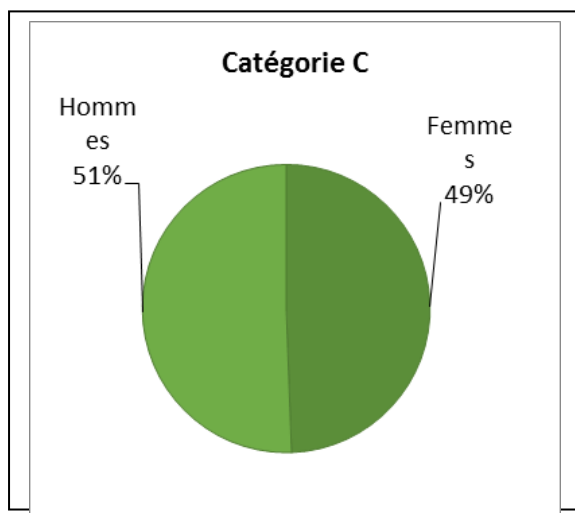
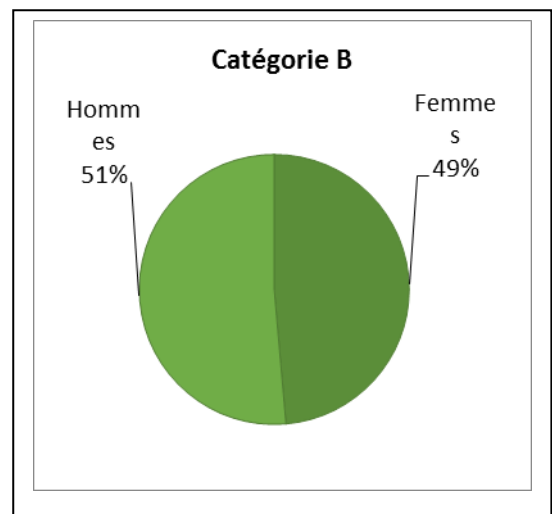
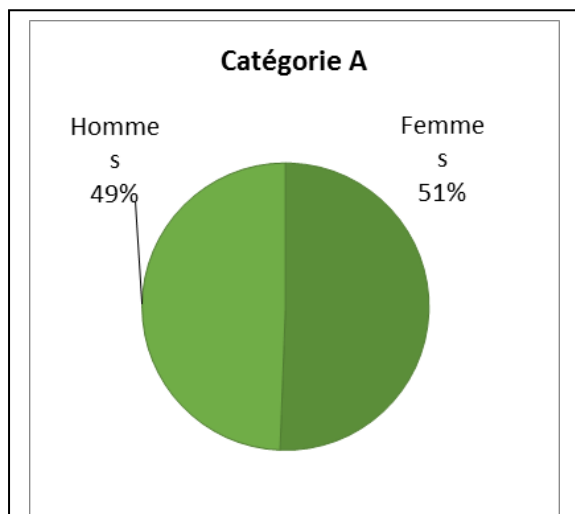
- Toutes catégories confondues

Catégories	Femmes	Hommes
cat A	84	82
cat B	175	185
cat C	921	943
Total	1180	1210

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique illustre une situation en déséquilibre. Pour les postes de catégorie A, les femmes représentent 51 % des effectifs de cette strate contre 49 % pour les hommes.

Pour les emplois de catégorie B, nous sommes en dessous de la moyenne nationale (63 %). En effet, 49 % des effectifs composant cette catégorie sont des femmes.

Pour les emplois de catégorie C, le déséquilibre existe également. 49 % de femmes occupent un emploi dans cette catégorie. L'écart à la moyenne nationale est élevé (61 %).



Au niveau national, dans la FPT:

Cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes

Cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes

Cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

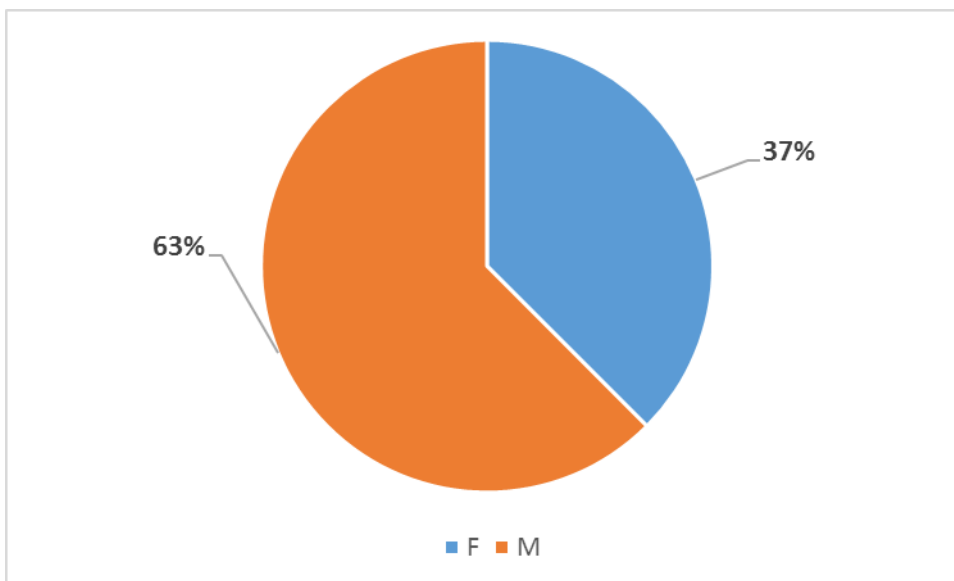
D- Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de direction

Les emplois fonctionnels et les postes de directions sont répartis comme suit :

Fonctions/genres	F	M	Total
Adjoint au directeur général des services	3	5	8
Directeur Général des Services		1	1
postes de direction	22	31	53
Total	25	37	62

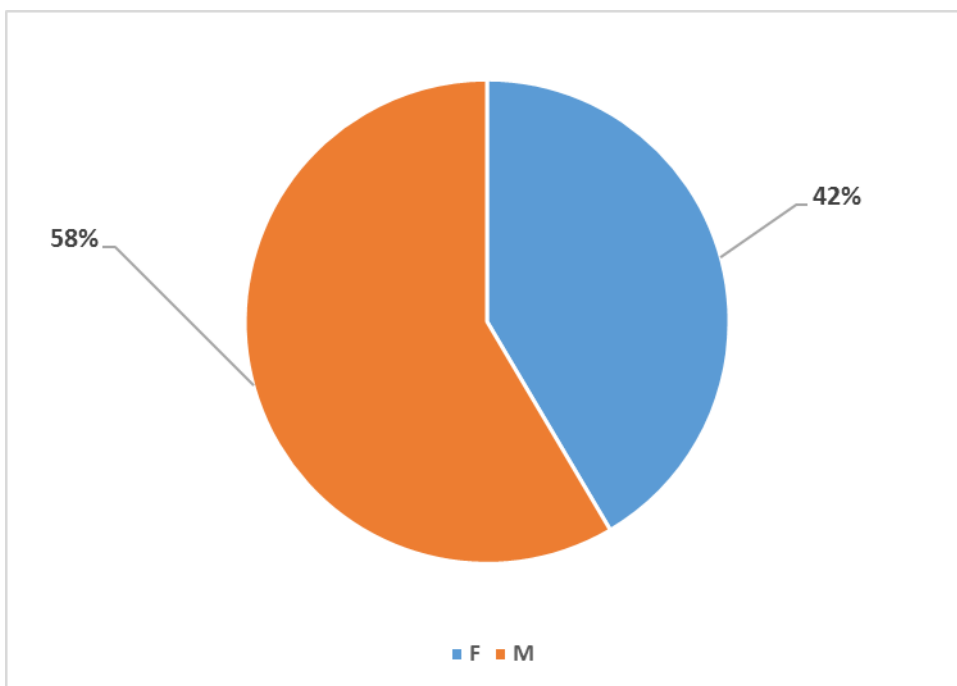
- Les emplois fonctionnels

Au 31/12/2021 au niveau des emplois fonctionnels la répartition est la suivante :



La réglementation 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. En 2021, pour un cycle de 4 nouveaux directeurs généraux, la ville a pris en compte cette donnée. Une femme a été nommée.

- **Les postes de directions**



Pour les postes de directions 42 % sont assurées par des femmes.

E- 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 2021**

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier en définit les conditions requises. L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par l'agent et des conditions particulières à la collectivité fixées au niveau des lignes directrices de gestion

Le nombre d'agents promouvables par catégorie, y compris les agents contractuels est le suivant :

- Les contractuels

2021- Contractuels de droit public	Effectifs promouvables	femmes	hommes
Adjoint administratif principal de 2nde classe	13	9	4
Adjoint administratif principal de 1ère classe	92	61	31
Adjoint technique principal de 2nde classe	54	11	43
Adjoint technique principal de 1ère classe	228	82	146
Agent de maîtrise	483	292	191
Agent de maîtrise principal	158	49	109
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	2	1	1
Agent social principal de 1ère classe	6	6	0
ATSEM principal de 1ère classe	74	74	0
Total	1110	585	525

- Les titulaires catégorie C

2021- TITULAIRE - catégorie C	Effectifs promouvables	femmes	hommes
Adjoint administratif principal de 2nde classe	22	18	4
Adjoint administratif principal de 1ère classe	5	4	1
Adjoint technique principal de 2nde classe	19	7	12
Adjoint technique principal de 1ère classe	11	0	11
Agent de maîtrise principal	8	1	7
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	1	0	1
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	2	1	1
Agent social principal de 2ème classe	1	1	0
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	1	1	0
Brigadier-Chef principal	2	0	2
Total	72	33	39

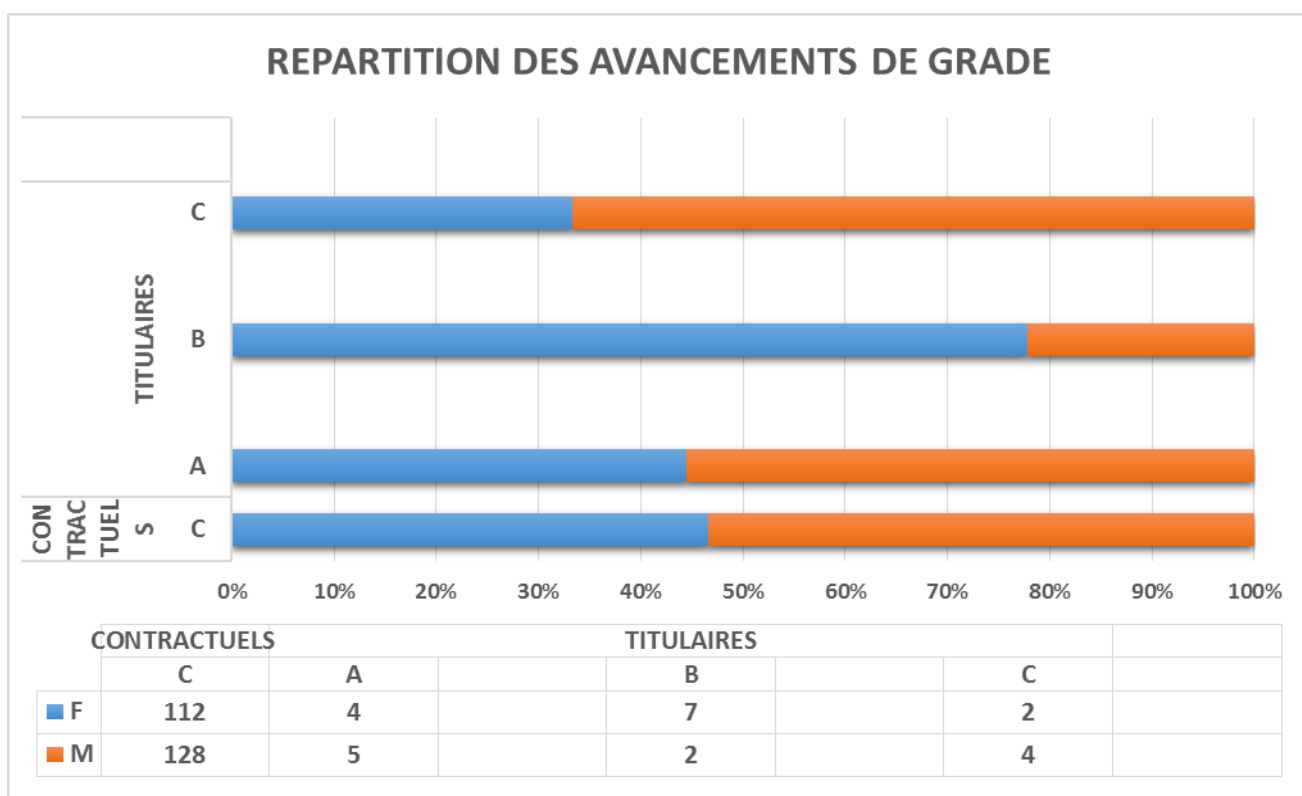
- Les titulaires – Catégorie B

2021- TITULAIRE - catégorie B	Effectifs promouvables	femmes	hommes
Rédacteur principal de 1ère classe - (2examens prof)	16	15	1
Rédacteur principal de 2ème classe (2 examens prof)	15	14	1
Educateur principal des APS de 2ème classe	9	1	8
Assistant de conservation principal de 2ème classe	1	1	0
Animateur principal de 2ème classe	2	0	2
Chef de service de police principal de 1ère classe	1	0	1
total	44	31	13

- Les titulaires – Catégorie A

2021- TITULAIRE - Catégorie A	Effectifs promouvables	femmes	hommes
Attaché principal	7	2	5
Attaché hors classe	8	4	4
Conseiller principal des APS	3	2	1
Bibliothécaire principal	1	1	0
Educateurs de jeunes enfants de classe exceptionnelle	3	2	1
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1	1	0
total	23	12	11

Les agents contractuels de catégorie els C sont au niveau des avancements de grade.

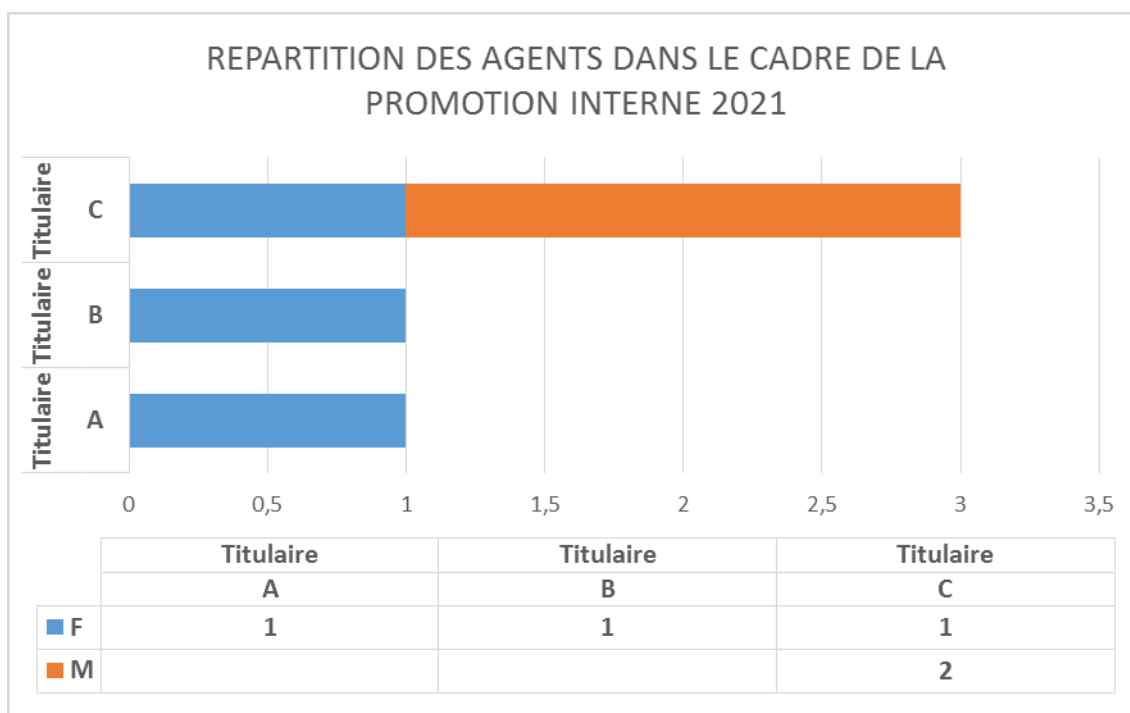


- **Promotions internes**

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les agents accèdent généralement au grade initial du nouveau cadre d'emplois.

Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste.

En 2021, 5 nominations sont intervenues au titre de la promotion interne dont 3 femmes (60 %) et 2 hommes (40 %).



F- . La rémunération

Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière : « aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

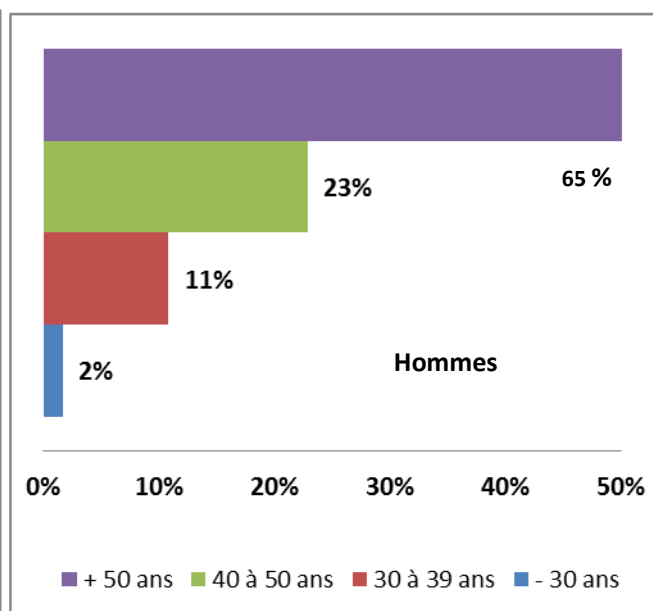
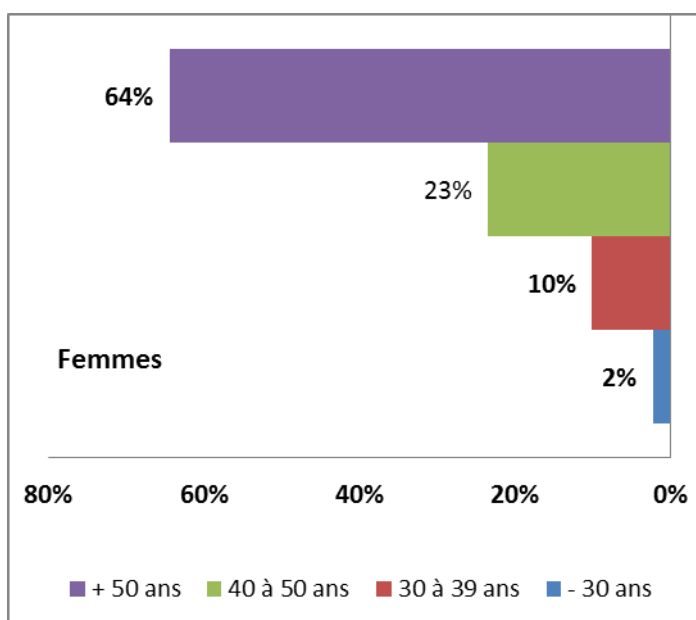
		CAT A	CAT B	CAT C	Moyenne :
FEMMES	1er Décile	2 947,80 €	2 036,57 €	1 422,82 €	2 135,73 €
	Moyenne	3 997,51 €	2 604,50 €	2 025,98 €	2876,00 €
	9e Décile	5 047,22 €	3 172,43 €	2 629,14 €	3 616,26 €
HOMMES	1er Décile	3 007,70 €	2 387,30 €	1 426,51 €	2 273,84 €
	Moyenne	4 217,30 €	2 924,59 €	2 050,18 €	3 064,02 €
	9e Décile	5 426,90 €	3 461,87 €	2 673,85 €	3 854,21 €

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires. Le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Les agents sont rémunérés en fonction de leur grade et de leur échelon selon les mêmes règles que l'on soit une femme ou un homme. De la même manière, le régime indemnitaire est déterminé en fonction du poste occupé sans distinction du genre. Sur la moyenne générale, l'écart constaté en faveur des hommes s'expliquerait notamment par, la structure de régime indemnitaire plus avantageuse dans les filières techniques dans lesquels les hommes sont très présents.

G. La pyramide des âges

Tranches d'âges	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	760	64%	782	65%
40 à 50 ans	276	23%	277	23%
30 à 39 ans	119	10%	131	11%
- 30 ans	25	2%	20	2%
Total	1180	100%	1210	100%



La tranche d'âge des plus de 50 ans comprend plus d'effectifs. Elle regroupe, en effet, 64 % des femmes et 65 % des hommes. Parmi les femmes, les moins de 30 ans ne représentent que 2 % de l'effectif féminin contre 11.9 % au niveau national.

H. Les départs au 31/12/2021

58.33 % des agentes ont quitté la collectivité. Sur cet effectif 64.29 % d'entre elles ont demandé leur retraite (limite d'âge, retraite).

MOTIFS DEPART	F	M	Total
Décès	2	5	7
Démission	1	1	2
Fin de contrat	8	9	17
Interruption de contrat	7		7
Licenciement/inaptitude physique	4	1	5
Radiation	1		1
Radiation pour mutation	1		1
Radiation rupture conventionnell	6	4	10
Retraite	50	32	82
Retraite CGSS limite d'âge	4	7	11
Retraite pour invalidité		1	1
Total	84	60	144

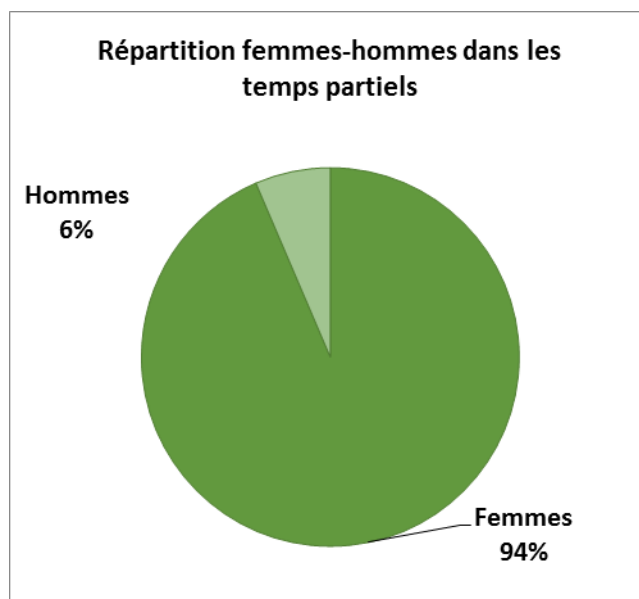
I. Conditions de travail et modalités permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- Temps partiel

Le temps partiel dont peut bénéficier un agent est de trois types. Le temps partiel de droit, lié à la naissance d'un enfant et à la composition de la fratrie, peut, en fonction des conditions familiales, être sollicité jusqu'aux 3 ans d'un enfant sans possibilité de refus de l'employeur et aller jusqu'à 80 %. Le temps partiel pour convenances personnelles est, lui, soumis à l'accord de l'employeur en fonction des nécessités de service, et doit être sollicité tous les ans. Enfin le temps partiel thérapeutique est en lien avec des nécessités de soin ou de temps de repos pour permettre à un agent, soit de se maintenir dans l'emploi, soit de pouvoir reprendre une activité professionnelle après un arrêt maladie pour raison médicale.

Au niveau de la ville, ce sont principalement les femmes, toutes catégories confondues, qui sollicitent des temps partiels.

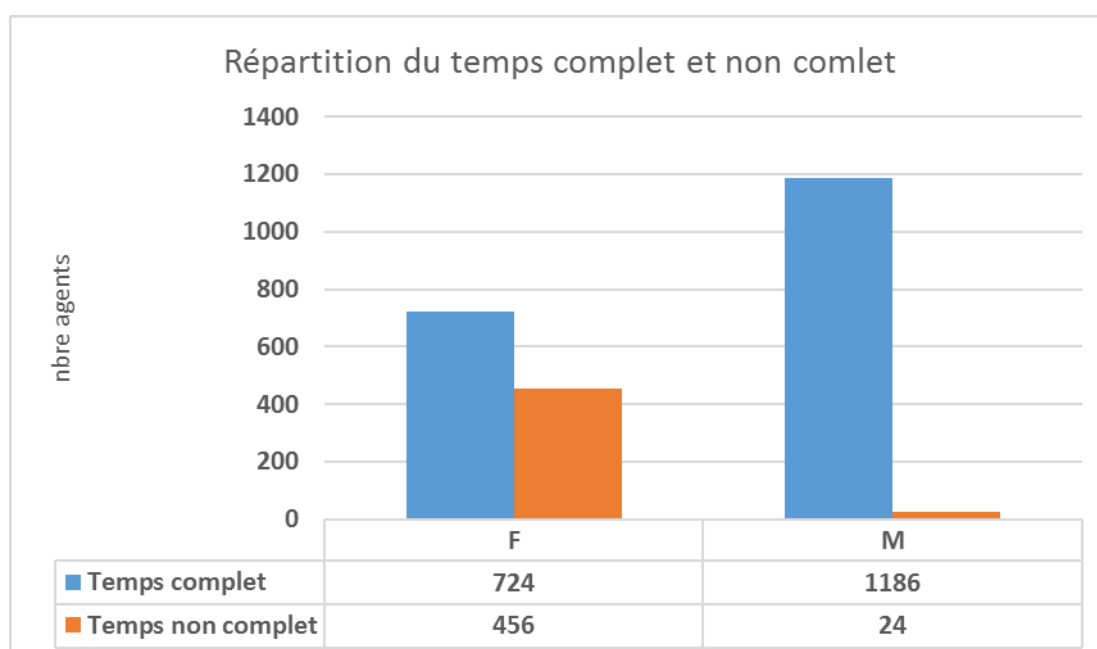
Catégorie	Type de temps	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	4	0
	Temps complet	81	82
	Total	85	82
Catégorie B	Temps partiel	12	1
	Temps complet	163	184
	Total	175	185
Catégorie C	Temps partiel	13	1
	Temps complet	907	942
	Total	920	943
Total toutes catégories	Temps partiel	29	2
	Temps complet	1151	1208
	Total	1180	1210



- **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.



1.2.2- Les mesures permettant de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

A- 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 continue 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.

B- Les congés pour raisons familiales

Au niveau des congés, outre les congés légaux, tout agent peut bénéficier de congés pour raisons familiales. Le décret n° 2020-1492 du 30/11/2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique apporte des évolutions pour les parents.

- Pour les congés de présence parentale, les dispositions ont été assouplies.

Pour toute demande de congé de présence parentale (ou de prolongation de celui-ci) établie à partir du 04 décembre 2020, de nouvelles dispositions permettent notamment les possibilités suivantes :

- Utilisation de ce congé de manière fractionnée (sur une ou plusieurs périodes) ou sous la forme d'un temps partiel .
- Ouverture d'un nouveau congé à l'issue de la période maximale des 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans pour raisons de santé de l'enfant.
- Réexamen de la durée prévisible de traitement de l'enfant.

Pour rappel, le congé de présence parentale est accordé au fonctionnaire lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

- Les congés de solidarité familiale sont également ouverts aux fonctionnaires stagiaires. Désormais, l'agent fonctionnaire stagiaire peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires. La fin de la période de stage est alors reportée d'autant de jours pris sur cette période de congé.

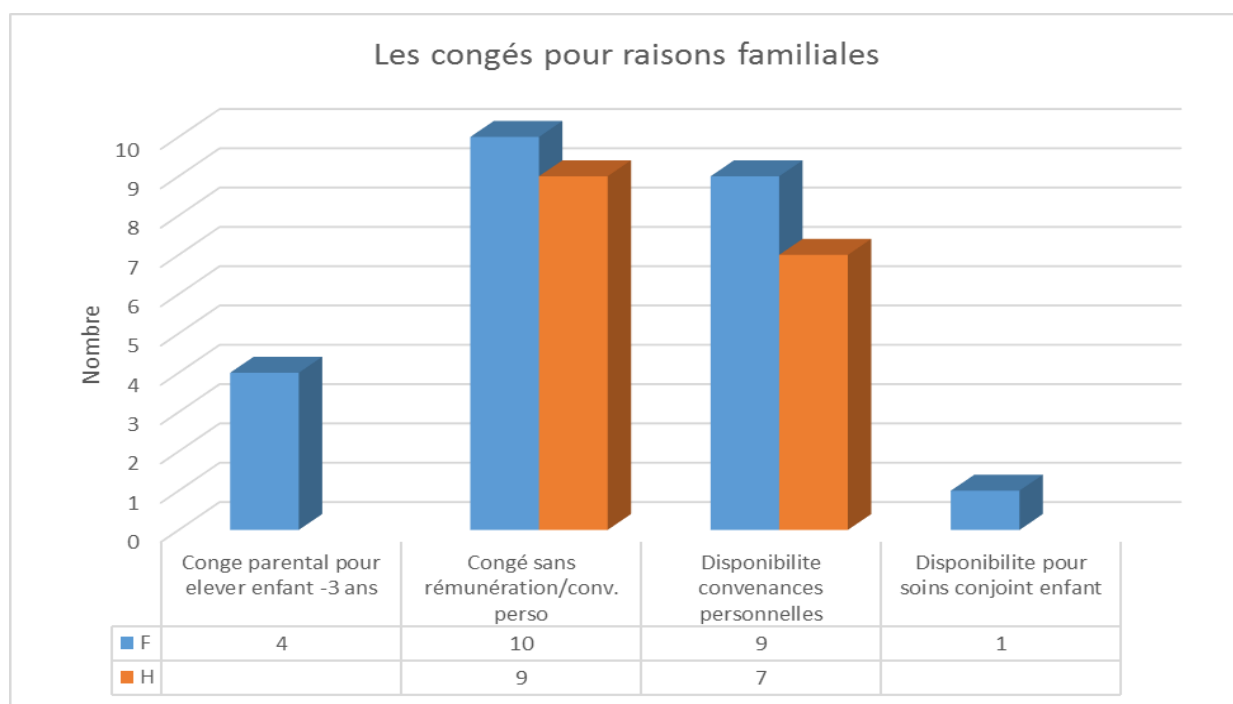
À noter : la période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

- La durée du congé de paternité, d'accueil de l'enfant et congé d'adoption est prolongée. En effet, pour les enfants nés à compter du 1er juillet 2021 :

- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à 25 jours calendaires contre 11 jours consécutifs actuellement (en cas de naissances multiples, le nombre de jours calendaires est porté à 32).

- Le congé d'adoption est porté de 10 à 16 semaines pour les familles n'ayant pas d'enfant ou un seul enfant à charge.

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



Outre les congés précités, dans les services, les agents bénéficient également d'autorisations d'absence pour motifs personnels. Ces absences sont accordées sur justificatifs et concernent notamment des événements de la vie courante (garde d'enfants malades, déménagement, rentrée scolaire, préparation d'épreuves de concours...). Ils peuvent également demander le congé de proches aidants, qui

permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou âgée ou en perte d'autonomie ou bénéficiaire de dons de jours de congés. Dans le cadre du don de jours de congés, un agent (fonctionnaire ou contractuel) peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos pour les donner à un collègue, parent d'un enfant malade ou qui décède, ou à un collègue aidant familial auprès de son conjoint, son concubin, son partenaire de Pacs, Le don permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

C- 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.

D- Autres dispositions

Avec la loi de transformation de la fonction publique il est prévu :

- 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.

1.2.3- Le lancement du plan d'actions égalité hommes-femmes

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2021/2023 présenté au comité technique du 18 décembre 2020 a été signé le 31/12/2020.

Vu le contexte particulier dans lequel ce plan a été mis en place pour la première année, la ville a priorisé l'axe relatif à la prévention des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ainsi, ont été mises en place deux sessions d'information à destination des directeurs et directeurs généraux adjoints. Ce type de formation permet d'appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique et de promouvoir une culture partagée sur les principes de l'égalité hommes/femmes. 40 agents ont participé à cette action présentée par le défenseur des droits.

II- LA POLITIQUE DE LA VILLE SUR SON TERRITOIRE

Au niveau des politiques publiques, Saint-Denis met en valeur les enfants adultes de demain, les femmes et les hommes dionysiens.

Dans les secteurs clés de l'éducation, de l'économie, du sport, de la solidarité, de multiples actions et projets se mettent en place régulièrement afin de garantir les droits de chacun de vivre dignement et dans le respect mutuel. La lutte contre les violences intrafamiliales malheureusement trop nombreuses à la Réunion, constitue un axe fort des politiques publiques, notamment envers des femmes et des enfants trop souvent victimes de violences.

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

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.

2.1- 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.

2.2- 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. Des actions ont été mises en place dans ce sens.

A- FANM DOBOUT : Promotion de la santé et de la dignité de la Femme

Les violences conjugales sont une véritable problématique à La Réunion. Cantonée le plus souvent à la sphère judiciaire, au mieux à la sphère sociale, la thématique « violence » semble se heurter à de nombreuses difficultés pour pénétrer le champ de la Santé publique. En 2021, 7 femmes par jour déposent plainte à La Réunion contre 4 en 2015, d'après les chiffres de l'Observatoire Réunionnais des violences faites aux femmes.

L'objectif principal de cette action est de Promouvoir la santé et la dignité de la femme en :

- proposant des outils de développement des compétences psychosociales aux femmes,
- recensant tous les acteurs qui agissent à l'échelle de St Denis,
- sensibilisant le public et l'informer sur la thématique des violences faites aux femmes (le 25 novembre : la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et le 08 mars : Journée internationale des droits des femmes).

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, Saint-Denis a :

- proposé des actions sur les différents quartiers de Saint Denis ;
- coordonné les ateliers et conférences débat de Bernard Chaumeil , écrivain thérapeute (spécialisé dans l'accompagnement des femmes).

Sur le thème : Comment se libérer du passé et s'émanciper.

Cette manifestation s'est déroulée sur l'ensemble des secteurs de Saint Denis par le biais d'actions portées par les associations de territoire, ainsi que les 4 ateliers de Bernard Chaumeil sur les territoires stratégiques de Saint Denis.

B- FANM I DETAK LA LANG

Dans le cadre de la Journée Internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, Saint-Denis a mis en place un programme d'ateliers, d'actions, d'animation. Une table ronde sur ce thème de la violence s'est tenue en présence des invités suivants pour préciser la situation et proposer des pistes de solution :

- La procureure de la République,
- La sous-préfète à la cohésion sociale,
- La CAF, la Région et le Département,
- L'éducation Nationale,
- La Gendarmerie,
- Les élus de secteur,

- Des référents associatifs (CEVIF, AICM, TOOT ANSANM, MKO, LEM, ELLE HIT, LERKA, RAISIN KAF,...),
- Des artistes engagés,
- Des habitants du quartier des Camélias,
- Des directions thématiques associées.

C- LE LOVE GAME

Le love game est un outil pédagogique développé par des élèves du lycée de Vue Belle à La Saline (à la Réunion) accompagnés de leurs enseignants. Cet outil parle de la sexualité et du respect des personnes et vise un public de collégiens et lycéens.

Saint-Denis a mis en place une formation à l'utilisation du LOVE GAME, à destination de 33 personnes. Ce sont des animateurs qui seront chargés de mettre en œuvre l'activité Love Game dans les quartiers.

Les animateurs sont ceux de la SPL Opé, du CAP, de la FEDEP, de CASE de Domenjod, de l'Association de Bellevue à la Bretagne.

D- APPLICATION UMAX CONTRE LES AGRESSIONS ET LES HARCELEMENTS DE RUE

La ville s'est dotée de **l'application UMAX** pour lutter contre les violences notamment urbaines afin d'améliorer la qualité de vie et le bien-être des habitants.

L'application UMAX a pour objectif de lutter contre les agressions et le harcèlement de rue. Elle comprend notamment un bouton d'alerte et une cartographie des lieux sûrs où les victimes peuvent trouver refuge. UMAX propose un déplacement urbain sécurisé : l'application s'appuie sur un réseau d'établissements qu'elle labellise comme "safe places" :

Cet outil numérique est destiné à répertorier tous **les lieux sécurisés dans lesquels les femmes victimes de harcèlement de rue pourraient se réfugier.** Il comprend un bouton d'alerte en cas d'agression et une carte répertoriant les commissariats et brigades de gendarmerie, ainsi que le réseau d'établissements labellisés « safe places »

COMMENT ÇA MARCHE ?

1. Se déplacer en toute sécurité

Avec Umax, les utilisateurs peuvent informer leurs proches de leur parcours en temps réel, trouver refuge dans les safe places à proximité en cas de harcèlement ou d'agression. Dès l'arrivée, il suffit de montrer le logo pour être pris en charge et mis en sécurité.

2. **S'appuyer sur un réseau d'établissements labellisés « safe places » où l'utilisateur qui se sent menacé peut s'abriter.**

3. **Choisir ses personnes de confiance et les informer en temps réel de sa localisation.**

Elles peuvent suivre la progression et le niveau de batterie du téléphone sur la carte et reçoivent une notification automatiquement lors du lancement d'un trajet.

4. **Envoyer un message d'urgence en cas de danger.**

Une notification est envoyée immédiatement aux contacts de confiance pour qu'ils puissent intervenir.

Contexte à Saint-Denis

A Saint-Denis, malgré une baisse de la délinquance générale (moins de 2714 faits entre 2022 et 2021, **l'évolution des violences conjugales reste préoccupante. L'augmentation est en effet de 21% avec 335 faits enregistrés en 2022 contre 277 faits en 2021 sur les 5 premiers mois.**

Action de la Ville

Une méthode **spécifique** et **unique**, développée par UMay sur la base de 3 ans d'expérience et de travail avec ses Safe places, les Associations d'aide aux victimes, les Forces de l'ordre et de spécialistes en Santé. Une méthode **simple**, **pragmatique** et **concrète**, facile à retenir pour tout type de participants ayant à accueillir du public et qui pourrait avoir à gérer l'accueil de victimes. **3 étapes claires** avec à chaque fois des réflexes à avoir et les erreurs à éviter. Une méthode **éprouvée** depuis plus d'un an, **améliorée** grâce aux retours de nos premiers partenaires formés à cette méthode. Une méthode **validée** par une psychologue.

Deux formateurs sont venus sur l'île pour former durant deux matinées 24 de nos agents qui officient au sein de structures de la ville (CCAS, Mairies annexes... etc.) qui seront identifiés comme «Safe Place».

Ces agents ont été formés à l'accueil des victimes avec la «Méthode R » :

- **Recueillir** : la première étape consiste à recevoir les personnes qui se dirigent dans un établissement « Safe » pour être en sécurité à la suite d'un harcèlement de rue. L'accueil de la victime consiste à prendre un instant pour calmer et créer un lien de confiance.

- **Rassurer** : Une fois le lien de confiance établi entre la victime et la personne qui prend en charge vient la deuxième étape qui consiste à interagir avec la victime afin de la rassurer.

- **Renseigner** : Dès que la situation s'est calmée, renseigner la victime sur ses droits et la loi qui la protège contre ces formes de violences.

2.3- - 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.

A- Gestion des 44 clubs Seniors

La ville compte 44 clubs seniors sur son territoire, lesquels représentent plus de 4 000 adhérents, hommes et femmes confondus. Ces seniors actifs participent à la vie de leur quartier en mettant en place des programmes d'activités destinées à créer une cohésion sociale et à lutter contre l'isolement des personnes âgées et la perte de repères spatio-temporels. Saint-Denis accompagne ces associations dans leur fonctionnement par une subvention de 245 500 euros pour l'année 2022, un accompagnement administratif, par la mise en place d'activités comme la Marche Bleue, le Salon des Seniors ou le Dimanche Ô Barachois. La ville conseille et propose des activités comme des activités intergénérationnelles ou le Plan Seniors en Action.

2.4- 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.

A-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.

B-Le Lieu d'accueil parents-enfant - LAEP

Par le biais du CCAS, un lieu d'accueil Enfant/Parent permet aux mères et aux pères 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.

2.5- Les aides sociales facultatives

Afin de venir en aide aux personnes 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.

2.6- Les actions pour le bien-être des dionysiennes et des dionysiens

A- Octobre rose

La Ville, du 10 au 17 octobre 2021, 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.

B- KULTIV NOUT SANTE : Prévention de l'obésité et du diabète

Le projet KULTIV NOUT SANTE de Saint-Denis est un projet global de santé visant à favoriser la mise en place d'actions de prévention de proximité dans les écoles et dans les quartiers. C'est une des actions du contrat Local de Santé.

- Ateliers d'éducation nutritionnelle dans les écoles pour les élèves de CE1.
- Diagnokid dans les écoles : Evaluation forme physique des élèves de CE1- 5 tests: Endurance/Coordination/Force/Vitesse/Souplesse.
- Ateliers d'éducation nutritionnelle sur les événements ponctuels de la ville (mise en place de VILLAGE SANTE dans les quartiers.).

Contexte : Le Programme Réunionnais de Nutrition et de Lutte contre le Diabète 2020/2023 met en avant la forte prévalence du diabète dans l'île. 70 000 patients sont traités pour un diabète et avec une augmentation de 4% chaque année, La Réunion est particulièrement touchée par cette maladie chronique. 2 fois plus de cas qu'en métropole, Une plus forte exposition des femmes : 55 % des patients. 2 femmes enceintes sur 10 concernées par un diabète gestationnel en 2018. Un Réunionnais sur deux est en surpoids ou obèse dans notre département.

Objectif Général : prévention du diabète et de l'obésité	
Objectif spécifique 1	Sensibiliser petits et grands à l'importance de la nutrition (alimentation et activités physiques) comme facteur de prévention des risques liés à certaines maladies : maladies chroniques (Diabète, maladies cardio-vasculaires...), obésité, déficiences
Objectif spécifique 2	Promouvoir une alimentation saine et équilibrée : les familles alimentaires, les apports journaliers, les sucres, l'importance de chaque repas
Objectif spécifique 3	Sensibiliser les enfants en milieu scolaire de l'importance d'une pratique d'activités physiques régulière

C- La Marche Bleue

La Marche Bleue est un évènement qui inscrit la Ville de Saint-Denis dans la Semaine Nationale des retraités et des personnes âgées "Semaine Bleue". Elle a eu lieu au mois d'octobre à travers une Marche active dans le cœur vert familial et sur le front de mer de Saint-Denis.

Avec plus de 2 700 participants, cette manifestation offre un moment de partage et de convivialité, et fait prendre conscience aux bienfaits de la pratique d'une activité physique.

La « Marche Bleue » a pour but de réunir les personnes âgées, hommes et femmes mais aussi, les associations, les institutions et toutes les forces vives des territoires pour marcher ensemble et célébrer la contribution des retraités à la vie économique, culturelle et du rôle social.

D- Label Ville Amie des Aînés/Aînées

Le vieillissement de la population est un enjeu national auquel la ville de Saint-Denis est, bien entendu, très attentive. Elle met tout en œuvre pour obtenir prochainement le label « Villes Amies des Aînés » et ainsi poursuivre et accentuer la démarche en faveur des seniors de notre territoire. La démarche « Villes Amies des Aînés », initiée par l'organisation

Mondiale de la Santé (OMS) en 2005, s'est développée depuis 2012 via un réseau francophone affilié (RFVAA).

Saint-Denis compte 32 000 personnes âgées de plus de 60 ans en 2022. A l'horizon 2030, il est prévu 45 000 seniors soit 13 000 de plus et 52 000 en 2042. D'où la nécessité pour la Commune de développer un environnement bienveillant pour les Seniors et de mettre en place des politiques de prévention pour lutter contre la perte d'autonomie et l'isolement. L'étude en cours doit aboutir à mettre en place un plan d'actions sur 3 ans (de 2022 à 2025) en vue d'améliorer l'environnement dans lequel vivent les Séniors et de permettre à la Commune de solliciter le label Ville amie des aînés auprès du réseau francophone des villes amies des aînés (RFVAA), label constituant une marque de reconnaissance et d'implication de la Ville dans ses politiques en faveur des personnes âgées.

E- Plan Seniors en Action

Le plan Séniors en Action est un programme d'activités physiques, manuelles, intellectuelles ou culturelles, proposé par la Ville de Saint-Denis aux séniors âgés de 55 ans et plus, tout au long de l'année.

Il vise à lutter contre la sédentarisation et l'isolement, en jouant la carte de l'hyper proximité.

F- Atelier Atout-Age 2021

Le programme de prévention "ATOUT AGE " a été créé par le Groupement d'Intérêt Economique Vieillessement Actif (GIEVA) de la CGSS pour lutter contre la perte d'autonomie et la dépendance de nos Seniors.

Le but étant de les préparer au mieux au « bien vieillir » et de maintenir le lien social.

Il est constitué de modules de prévention sur le thème de la Mobilité, de la Nutrition, de l'Habitat et de la Mémoire.

Les ateliers s'adressent aux personnes de 60 ans et plus, ou bénéficiaire d'une pension de réversion, autonomes (GIR 5 ou 6), en priorité celles vivant à domicile (résidence autonomie, petite unité de vie) et les publics en situation d'isolement social et géographique.

G- AU TRAVERS DE LA MOBILITES : 3 AXES

- **La mobilité active**

En réponse à la demande de mobilité sur Saint-Denis, la municipalité souhaite mettre en œuvre un nouveau modèle reposant, d'une part sur une logique de développement durable et praticable autant par les hommes que par les femmes. Dans ce cadre un accent particulier a été mis depuis ces 2 dernières années sur les mobilités actives.

Au-delà de l'intérêt des modes de déplacement alternatifs sur le plan environnemental et sanitaire, l'objectif vise également à sécuriser les usagers les plus vulnérables que sont notamment les piétons et les cyclistes.

Nous disposons aujourd'hui d'une trentaine de km de voies cyclables, dont 10 réalisés depuis le début du mandat. Il est prévu à la fin du mandat d'en avoir 2 fois plus. Dans cette perspective, les projets d'aménagements de voirie devront intégrer systématiquement la notion du partage de l'espace public en faveur des modes de déplacement actifs.

- **L'éclairage public**

Tôt le matin et en fin de journée, l'éclairage public est un élément qui permet de surmonter certaines appréhensions et de contribuer à un équilibre hommes/femmes dans l'usage de l'espace public. La pratique de la mobilité active un peu plus tôt le matin et un peu plus tard le soir et ce de manière plus sécurisée.

Depuis 2 ans, 3 000 points lumineux basse consommation ont été installés. L'objectif est d'en installer 8 000 à la fin du mandat.

- **Les transports en commun**

La sécurité dans les transports en commun est aussi un élément contributif à la qualité de service attendue par l'utilisateur et qui influe sur l'attractivité du transport.

Depuis 5 ans les bus sont équipés de vidéo surveillance et le réseau urbain est couvert par une quarantaine de contrôleurs. Ces mesures visent à sécuriser et à attirer une nouvelle clientèle.

2.7- 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 et des hommes victimes de violences physiques ou morales ont la possibilité de recevoir des conseils personnalisés et gratuits.

A- Atelier Autonomie numérique des Seniors

Dans le cadre de la prévention à destination des personnes âgées, fragilisées mais non dépendantes, le GIEVA (Groupement d'Intérêt Economique Vieillessement Actif) a créé le programme "AUTONOMIE NUMÉRIQUE".

Cet atelier vise à accompagner les Seniors dans l'utilisation de l'outil numérique afin qu'ils soient le plus autonome possible dans la pratique de base du numérique.

Le but étant de favoriser le lien social, l'accès à l'information, à la communication à distance et aux réseaux sociaux, de conseiller sur le « Bien vieillir » et anticiper la perte d'autonomie.

III- PERSPECTIVES

À travers les éléments contenus dans ce rapport, la Ville a voulu résumer son engagement et tracer des pistes d'avenir pour améliorer la situation.

Cet engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, au niveau des Ressources Humaines est à construire avec les agents femmes et hommes, des services, mais également avec les instances représentatives du personnel. La ligne de conduite est celle fixée dans le cadre du plan d'actions égalité hommes-Femmes.

Au niveau des politiques publiques, la Ville continuera ses actions dans le cadre d'une démarche participative, et constructive, avec l'ensemble des partenaires intervenant dans le domaine.