

L'an DEUX MILLE VINGT-TROIS, le VENDREDI 3 NOVEMBRE, à 17 h 04, 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 19 h 33).

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ (arrivée à 17 h 05, pendant l'appel nominal), Dominique TURPIN, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT (arrivée à 17 h 13, au rapport n° 23/6-001), Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Geneviève BOMMALAIS, Virgile KICHENIN, David BELDA, Fernande ANILHA, Christelle HASSEN, Éric DELORME, Jacqueline PAYET, Joëlle RAHARINOSY, Philippe NAILLET, Érick FONTAINE, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Arnaud HUGUET, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Alexandra CLAIN, Raihanah VALY (arrivée à 17 h 22, au rapport n° 23/6-002), Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY (arrivée à 17 h 09, avant l'examen des rapports), Noela MÉDÉA MADEN, Henriette BABET, Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY (arrivée à 17 h 08, avant l'examen des rapports)

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Ibrahim DINDAR		par Gilbert ANNETTE
Karel MAGAMOOTOO	pour toute la durée de la séance	par Geneviève BOMMALAIS
Philippe NAILLET	à compter de son départ, à 18 h 43, au rapport n° 23/6-010	par Jean-François HOAREAU
Gérard CHEUNG LUNG		par Gérard FRANÇOISE
Aurélie MÉDÉA		par Jean-Max BOYER
Jean-Pierre HAGGAI	pour toute la durée de la séance	par Noela MÉDÉA MADEN
Wanda YENG-SENG BROSSARD		par Henriette BABET
Vincent BÈGUE	à l'arrivée de sa mandataire, à 17 h 08, après l'appel nominal	par Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY

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 du (de la) secrétaire de séance pris(e) 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 (42 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 de la (l')	rapport n°
- Christelle HASSEN - Jean-Max BOYER - Jean-François HOAREAU - Gérard FRANÇOISE	délégués / Ville	NORDÉV	23/6-003
- Brigitte ADAME - David BELDA - Jacques LOWINSKY	délégués / CINOR (PDG de la SÉM)		
- Éric DELORME - Julie LALLEMAND	délégués / Ville (titulaire) (suppléante)	ADIL	23/6-004
- Sonia BARDINOT	déleguée / Ville	CAUE	23/6-005 et 23/6-006
(*) Aurélie MÉDÉA (mandataire : Jean-Max BOYER)	partenaire	ARCV	23/6-011
- Arnaud HUGUET	vice-président	OMS de Saint-Denis	
- Gérard FRANÇOISE	mandataire / Département	SIDR	23/6-024
NORDÉV CINOR PDG de la SÉM ADIL CAUE ARCV OMS de Saint-Denis SIDR	Société d'Économie mixte du Développement du Nord de la Réunion Communauté intercommunale du Nord de la Réunion président directeur général de la Société d'Économie mixte Agence départementale pour l'Information sur le Logement Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement Association réunionnaise des Centres de Vacances Office municipal des Sports de Saint-Denis Société immobilière du Département de la Réunion		
(*)	élue absente / représentée	(le mandataire ayant voté en son seul nom propre)	

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

Monique ORPHÉ	arrivée à 17 h 05	pendant l'appel nominal
Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY	arrivée à 17 h 08	
Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY	arrivée à 17 h 09	avant l'examen des rapports
Sonia BARDINOT	arrivée à 17 h 13	au rapport n° 23/6-001
Raihanah VALY	arrivée à 17 h 22	au rapport n° 23/6-002
Christelle HASSEN Jean-Max BOYER Jean-François HOAREAU Gérard FRANÇOISE Brigitte ADAME David BELDA Jacques LOWINSKY (voir élus intéressés : NORDÉV)	sortis à 17 h 30 revenus à 17 h 37	avant l'examen du rapport n° 23/6-003 après le vote correspondant

Éric DELORME Julie LALLEMAND (voir élus intéressés : ADIL)	sortis à 17 h 37 revenus à 17 h 38	avant l'examen du rapport n° 23/6-004 après le vote correspondant
Sonia BARDINOT (voir élus intéressés : CAUE)	sortie à 17 h 38 revenue à 17 h 40	avant l'examen du rapport n° 23/6-005 après le vote du rapport n° 23/6-006
Claudette CLAIN	sortie à 17 h 40 revenue à 18 h 36	au rapport n° 23/6-007 au rapport n° 26/6-009
Philippe NAILLET	parti à 18 h 43	au rapport n° 23/6-010 en laissant procuration à Jean-François HOAREAU
Éricka BAREIGTS en laissant la présidence à Jean-François HOAREAU	sortie à 18 h 43 revenue à 18 h 52	avant examen du rapport n° 23/6-011 au rapport n° 23/6-012
Arnaud HUGUET (voir élus intéressés : OMS de Saint-Denis)	sorti à 18 h 43 revenu à 18 h 48	avant l'examen du rapport n° 23/6-011 au rapport n° 23/6-012
Jean-Pierre MARCHAU	sorti à 18 h 41 revenu à 18 h 52	au rapport n° 23/6-010 au rapport n° 23/6-013
Éric DELORME	sorti à 18 h 52 revenu à 18 h 59	au rapport n° 23/6-013 au rapport n° 23/6-015
Monique ORPHÉ	sortie à 18 h 52 revenue à 19 h 13	au rapport n° 23/6-013 au rapport n° 23/6-019
Christelle HASSEN	sortie à 18 h 57 revenue à 19 h 02	au rapport n° 23/6-014 au rapport n° 23/6-016
Marie-Anick ANDAMAYE	sortie à 19 h 04 revenue à 19 h 07	au rapport n° 23/6-016 au rapport n° 23/6-017
Yassine MANGROLIA	sorti à 19 h 13 revenu à 19 h 26	au rapport n° 23/6-019 au rapport n° 23/6-027
David BELDA Joëlle RAHARINOSY	sortis à 19 h 14 revenus à 19 h 15	au rapport n° 23/6-020 au rapport n° 23/6-021
Gérard FRANÇOISE (voir élus intéressés : SIDR)	sorti à 19 h 20 revenu à 19 h 21	avant l'examen du rapport n° 23/6-024 après le vote correspondant
Sonia BARDINOT	sortie à 19 h 21 revenue à 19 h 24	au rapport n° 23/6-024 au rapport n° 23/6-027

OBJET **Une Ville soucieuse des équilibres sociétaux**
Rapport de la Ville de Saint-Denis sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022

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, il est présenté en séance du conseil municipal, 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 vingt-mille 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 hommes et les femmes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin, dans la conception, la mise en œuvre, et l'évaluation des politiques publiques de la ville.

Il est proposé au conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport ci-annexé sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022.

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

OBJET **Une Ville soucieuse des équilibres sociétaux**
Rapport de la Ville de Saint-Denis sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022

LE CONSEIL MUNICIPAL

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

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Vu le RAPPORT N° 23/6-008 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 de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022 au niveau de la ville de Saint-Denis.

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

AU 31 DECEMBRE 2022



TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	4
RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES	6
1- Les actions pour les séniors	8
1.1- Conseil des Sages	8
1.2- Élection Miss et Mister Seniors de la Ville	8
2 - l'égalité - la solidarité et l'intégration	9
2.1- -La Journée Internationale des Droits des Femmes	9
2.2- Le Mois des Visibilités	10
2.3- Semaine de la Fraternité et de la Solidarité	10
2.4- La journée du pôle Intégration	11
2.5- Conférence/débat Saïrati ASSIMAKOU - 15 novembre	11
2.6- Journée Nationale Prison	12
2.7- La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	12
3- Les actions au niveau du sport	12
4- Les actions dans le domaine de la santé	13
4.1- L'association Mon Endométriose Ma Souffrance (MEM'S) Endométriose	13
4.2- Semaine de la solidarité et de la fraternité	13
4.3- FANM DOBOUT	14
4.4- UMAY	15
4.5- KULTIV NOUT SANTE – KNS	15
4.6- Octobre Rose	16
4.7- VEPI Colosse aux pieds d'argile	17
2EME PARTIE - L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE ST DENIS	18
1 - Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique au niveau national	18
2- Situation au niveau de la Ville de Saint-Denis	19
2.1- Répartition par statut	19
2.2- Répartition des femmes et des hommes par filières	21
2.3- Répartition par catégories hiérarchiques	23

2.4- Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de direction	25
2.5- Déroulement de carrière	26
2.6- La rémunération.....	28
2.7- La pyramide des âges	28
2.8- Les départs au 31/12/2022.....	29
2.9- Conditions de travail et modalités permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	30
3EME PARTIE – LES PERSPECTIVES POUR 2023	35

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

- Dans les politiques de solidarité ;
- Dans les politiques de la vie quotidienne des administrés.

La seconde partie 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.

RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

- Loi du 12 mars 2012, modifiée, 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 :
 - Présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social.
 - Mise en place de quotas dans les conseils d'administration des établissements publics de l'Etat et dans la nomination dans le haut encadrement des trois fonctions publiques.
 - Concernant le congé parental, les agents peuvent conserver leurs droits à l'avancement, pour leur totalité dans la limite d'un an par congé, puis réduits de moitié.

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012.

- Circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord.

- Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 :
 - L'article 1^{er} dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, 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 ».
 - L'article 61 modifie le code général des collectivités territoriales (CGCT) et ordonne que dans les collectivités de plus de 20 000 habitants et préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire ou le président présente devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, 5 axes structurants :
 - Axe I : Renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité ;

- Axe II : Création des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
 - Axe III : Traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
 - Axe IV : Meilleur accompagnement des situations de grossesse, de parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
 - Axe V : Renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes.
-
- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 imposant pour les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - Renforcer l'égalité professionnelle ;
 - Prévenir toute discrimination ;
 - Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.
-
- Décret 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 présent rapport a été établi sur cette base, et reprend les données du Rapport Social Unique 2022 (RSU).

Fidèles à ses valeurs d'hyper proximité, de fraternité et de citoyenneté, la Ville de Saint-Denis mène une politique forte et volontariste pour l'émancipation et les droits des femmes.

Plusieurs opérations ont été menées pour le bien-être et la reconnaissance des femmes de la Ville. Elles concernent les séniors, l'égalité, la solidarité, l'intégration, le bien-être et la santé des femmes.

1- Les actions pour les séniors

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les missions des administrations du service public revêt une importance cruciale pour promouvoir la justice et l'équité au sein de la société. La Direction des Seniors de la Ville de Saint-Denis, qui a été honorée en Novembre 2022 du titre prestigieux « Or » de "Ville Amie Des Aînés," s'engage résolument à promouvoir cette égalité des genres à travers l'ensemble de ses missions. Voici quelques-unes des actions emblématiques récentes qui illustrent cet engagement.

1.1- Conseil des Sages

Dans le cadre de son engagement en faveur de la participation citoyenne, la Direction des Seniors a pris l'initiative en 2022 d'établir un Conseil des Sages composé de 40 membres, soit deux représentants par secteur, en veillant scrupuleusement à respecter la parité. Les Sages ont pour mission de jouer un rôle consultatif au sein de quatre commissions créées pour réfléchir à diverses thématiques et questions relatives à la vie de la commune.

1.2- Élection Miss et Mister Seniors de la Ville

En 2022, la Direction des Seniors a organisé l'élection de Miss mamie afin de mettre à l'honneur les mamies de notre ville et de transformer les représentations sociales et de lutter contre l'âgisme. Il s'est agi de lutter contre les idées reçues et l'image toxique que notre société nous renvoie du vieillissement et ainsi de changer le regard sur les personnes âgées. Le coaching mis en place pour la préparation de l'élection a été l'occasion de favoriser le sentiment de confiance en soi de nos mamies, une des grandes clés pour continuer à vieillir en toute sérénité. Cette initiative a attiré la participation remarquable de 10 candidates exceptionnelles qui ont apporté charme, élégance et enthousiasme à l'événement. L'élection a été couronnée de succès, offrant des moments inoubliables lors des défilés, des interviews et des moments spéciaux, tout en favorisant l'inclusion en accueillant des participants de divers horizons et quartiers de la ville. L'édition 2022 a été l'occasion de démarrer une amorce auprès du public

masculin senior afin de les intégrer dans une prochaine action. Dans un souci de promotion de l'égalité homme/femme, la Ville prévoit d'organiser ainsi en 2023 une élection conjointe Miss et Mister seniors.

1.3- Le Plan Senior en Action

Afin de promouvoir l'autonomie des seniors de Saint-Denis, la Ville a mis en place une offre variée d'ateliers et d'activités dans le cadre du "Plan Seniors en Action" (PSA). Cette initiative vise à permettre à nos seniors de bien vieillir tout en restant en forme, en partageant des moments agréables, tout en évitant l'isolement. Cette initiative est plébiscitée à hauteur de 80% par les femmes. Dans une optique d'inclusion et de participation de tous, la Direction des Seniors a élargi en 2022 la gamme d'activités proposées en ajoutant des ateliers tels que le jardinage, le bricolage ou la pétanque, en plus des activités traditionnelles comme l'aquagym, la zumba ou l'aquarelle. Cette démarche vise à s'assurer que toutes les personnes âgées de la ville, indépendamment de leur genre, puissent bénéficier des opportunités offertes par le PSA pour améliorer leur bien-être et leur qualité de vie.

2 - l'égalité - la solidarité et l'intégration

2.1- -La Journée Internationale des Droits des Femmes

Cette opération a lieu chaque mois de mars et c'est une action accompagnée par la Ville. Chaque année la collectivité choisit un thème pour mettre en avant ces femmes et le thème choisi fut : « les droits et l'émancipation de la femme ».

La ville a souhaité mettre en lumière à travers différents ateliers et animations la Femme sur l'ensemble du territoire dionysien.

C'est donc à travers des portraits de nos magnifiques dionysiennes que nous avons voulu mettre à l'honneur leur engagement et contribution à la vie de leurs quartiers, en concordance avec notre projet de mandat, l'hyper proximité.

20 quartiers, 20 portraits de femmes : des membres des CAC, des gérantes d'Eco box, lauréates du budget participatif ou tout simplement investies dans leurs quartiers. Chaque photo met en avant une date marquante dans l'histoire des droits des femmes.

De même, une semaine fût dédiée à des échanges/débats avec le thérapeute, analyste, énergéticien, enseignant, auteur et conférencier Bernard CHAUMEIL autour du thème suivant « la femme positive et résiliente ».

De plus, une autre action intitulée « Maman mais pas seulement » consistait à une exposition et animation théâtrale mettant à l'honneur des femmes en situation de handicap qui sont avant tout des mères aimantes et pour lesquelles être maman est un challenge de tous les jours.

Enfin, la diffusion du film « Les figures de l'ombre » avec l'Association le Pti Colibri à Château Morange qui a regroupé beaucoup d'habitantes du territoire.

Le Collectif « nous toutes 974 » qui est un collectif féministe engagé contre les violences sexistes, sexuelles, économiques, psychologiques, verbales et physiques faites aux femmes et enfants. Le collectif a proposé une exposition intitulée "nos mots sur nos corps", pensée par Alysée CAUVIN-L'HEUREUX, regroupant une vingtaine de photographies dénonçant les violences sexistes et sexuelles, dont le but est de véhiculer des messages percutants.

2.2- Le Mois des Visibilités

Cette action est portée par les associations Requeer et Orizon, au sein du Centre LGBTQIA+ de l'océan Indien à Saint-Denis. Il a eu pour objectif d'apporter sur le territoire dionysien pendant un mois du 17 mai au 25 juin des actions de sensibilisation pour que la lutte contre les discriminations soit intégrée par toutes les collectivités et dans tous les secteurs de la société. Il a débuté par le vernissage de l'exposition de photographies "Nou Exist" au Centre LGBTQIA+ pour la Journée IDAHOT. (Journée internationale contre la Trans phobie), suivi par la seconde Marche des Visibilités qui a rassemblé près de 3 500 personnes dans les rues de St Denis. 16 associations étaient également présentes sur le Village associatif afin de soutenir la cause.

2.3- Semaine de la Fraternité et de la Solidarité

Dans le cadre de cette semaine dont le thème central est l'accès aux droits, la Ville a souhaité mettre en lumière les différentes actions.

- La journée porte ouverte du Centre de Ressources LGBTQIA+

Cette journée a eu pour but d'informer le public sur les activités du centre de ressources. Mais aussi, informer les partenaires associatifs, institutionnels et du territoire sur les activités qu'il propose et rappeler au public LGBTQIA+ victime de discriminations LGBTphobes que le centre peut les accompagner dans différents domaines, de l'écoute à l'hébergement d'urgence etc.

Le centre de ressources est un espace de partage et d'échange à disposition de la communauté LGBTQIA+. Il a pour vocation de poursuivre des missions d'écoute et d'accompagnement pour les personnes victimes de discriminations LGBTphobes, mais aussi de contribuer à la prévention

et à la sensibilisation du public. C'est le premier centre de ressources dédié au niveau départemental.

- Un défilé de mode avec des vêtements récupérés et revalorisés, par l'association TIFRIPRI SOLIDAIRE.

L'association TIFRIPRI SOLIDAIRE œuvre dans la lutte contre les violences familiales et le soutien aux plus démunis dans des activités autour de la mode et de la création, en valorisant les vêtements de seconde main et les friperies.

Ce défilé a permis à l'association de reverser l'ensemble des sommes récoltées au Fond Solidaire d'Urgence géré par l'association CEVIF (Collectif pour l'Elimination des Violences Intra Familiales) venant en aide aux familles victimes des violences intrafamiliales.

Ce fond vise à aider les personnes vulnérables ou en danger immédiat en leur offrant un accompagnement psychologique, judiciaire, médical, mais également matériel, notamment lorsqu'ils ont été contraints de quitter le domicile conjugal pour se mettre à l'abri.

2.4- La journée du pôle Intégration

Le pôle intégration, situé dans le quartier prioritaire du Bas de la Rivière, mène de nombreuses actions en faveur des familles les plus modestes, qui connaissent la précarité et l'isolement et particulièrement pour l'accompagnement à la parentalité des femmes des différentes communautés.

La journée du pôle intégration a pour objectif de présenter les activités menées par le pôle, en partageant un moment convivial. Un spectacle animé par les enfants de l'atelier théâtre, pour présenter leurs travaux de l'année aux parents, ainsi diverses animations avec les partenaires associatifs ont été proposés.

2.5- Conférence/débat Saïrati ASSIMAKOU - 15 novembre

Madame Saïrati ASSIMAKOU est venue promouvoir son livre autobiographique. Cette femme courage figure de proue contre la silenciation autour de l'inceste à Mayotte comme à la Réunion, victime d'inceste par son géniteur, est venue raconter son histoire.

Elle a également fait une séquence pour préparer la population à la venue d'une délégation de la Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants (CIIVISE) pour 2023.

2.6- Journée Nationale Prison

Les Journées Nationales Prison (JNP) visent à sensibiliser le grand public aux thématiques carcérales à travers de nombreuses manifestations et événements : conférences, colloques, projections de films et expositions des travaux des personnes incarcérées.

Les JNP se déroulent partout en France au cours de la dernière semaine de novembre. Cette année c'est la 29^{ème} édition et comme chaque année, les associations organisatrices s'inspirent d'un thème différent pour interpeller le public.

2.7- La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Dans le cadre de cette journée célébrée tous les 25 novembre, 100 affiches contre les féminicides ont été confectionnées afin de rendre hommage à Vanina étudiante en médecine à l'université du Moufia, qui a été sauvagement assassinée par un jeune homme.

Le but était de sensibiliser la population dionysienne à la violence contre les femmes.

3- Les actions au niveau du sport

Une des priorités de la ville en matière de sport est de féminiser la pratique sportive.

Un élu délégué au sport et une élue déléguée au sport féminin développent cette forte volonté politique.

Ainsi l'un des critères de décision pour la répartition des subventions sportives est le taux de pratiquantes dans les clubs. La grande majorité des 160 associations dionysiennes a des licenciées et certains de ces clubs sont exclusivement féminins.

Certaines sections féminines sont également titrées sur le plan régional, nationale voire internationale telles que le volley-ball, le hand-ball, le football mais aussi en para-athlétisme, la natation, le karaté, le judo, la boxe... mettant en avant le haut-niveau féminin.

La Ville accompagne également ses associations sportives en terme logistique, financier et humain à mettre en place des actions pour le public féminin telles que « Randokafrine », « Famdobout », ou encore le partenariat avec Odyssée dans le cadre « d'octobre rose ».

La Ville, par le dispositif d'hyper-proximité « Fanm i bouge dan kartié », permet aux dionysiennes de plus de 16 ans de s'adonner, toute l'année à un tarif préférentiel, à différentes activités sportives et culturelles.

En collaboration avec la FEDEP, des créneaux sont réservés aux femmes pour apprendre à nager et à faire du vélo.

4- Les actions dans le domaine de la santé

La Ville de Saint-Denis mène une politique globale qui se range au service de tous les publics. La mission qu'elle s'est donnée sur le plan de la santé fait partie intégrante de son action volontariste.

4.1- L'association Mon Endométriose Ma Souffrance (MEM'S) Endométriose

Dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre l'endométriose, l'association MEM'S a voulu mettre en lumière cette maladie silencieuse qui touche aujourd'hui 10 à 11% des réunionnaises (soit près de 500 cas dépistés chaque année). Une expo photo a été réalisée avec des femmes souffrant d'endométriose dans leur quotidien. Par la suite, un vernissage a été fait au Château Morange le 21/03/2022. Cette exposition, a fait le tour du territoire. (Cœur vert familiale, Ancien Hôtel de ville, Salle polyvalente du Moufia, Mairie annexe de la Montagne, l'ESE de la Montagne...)

4.2- Semaine de la solidarité et de la fraternité

La ville a signé une convention avec la CGSS, afin de promouvoir des actions de prévention des maladies, cancers, des maladies chroniques...Etc.

Dans le cadre de la semaine de la fraternité, une convention va être signée avec la Maison de la Fraternité et de l'Inclusion Sociale – MFIS- afin de faire bénéficier aux sans-abris d'informations sur les maladies, de prévention sur l'hygiène, et également sur l'accès aux droits.

Une convention va également être signée avec l'association « Un autre regard », les personnes dépourvus de logement pourront bénéficier de soins une fois par semaine à la MFIS.

Enfin, les conventions signées avec l'EPSMR et Addiction France seront reconduites à l'issue de cette action, afin de relancer la prise en charge sur la MFIS (essoufflement pendant et après) COVID.

Au-delà des actions tout au long de la semaine dans les quartiers avec cet axe fort de l'accès au droit pour tous et notamment des publics vulnérables, le vendredi 14 octobre 2022 marquera un vrai temps fort. Avec la collaboration des divers partenaires tels que la CAF, le Conseil départemental, et nos partenaires associatifs, le Centre Communal d'Action Social et la Direction Santé Publique proposeront au public « sans-abrisme » une journée pour changer les regards. Avec une matinée consacrée à des témoignages poignants de Sans Domicile Fixe qui ont pu

retrouver une vie plus digne. Ce sera l'occasion également de mettre en lumière les compétences de ce public, si décrié à tort, à travers une exposition photo.

L'après-midi, diverses activités seront proposées au public du « sans-abrisme » afin de renforcer leur estime de soi : soins esthétiques, coiffure, soins hygiènes dentaires activités physiques.

4.3- FANM DOBOUT

Le projet FANM DOBOUT, a vu le jour en 2017, en faveur de la promotion de la santé et de la dignité de la Femme. L'engagement de la Ville a conduit à ce que ce projet prenne son envol pour dépasser la simple action limitée dans un temps précis, pour englober tout un panel d'actions centrées sur les besoins des femmes. Ce projet propose ainsi divers outils de développement personnel, tels que la danse, le chant, les groupes de paroles, la photographie, l'activité physique, ou encore du coaching..., pour renforcer les compétences psychosociales des femmes, en leur redonnant la confiance et l'estime de soi. Tout au long de l'année, la Ville s'efforce ainsi de rendre ces femmes actrices de leurs vies, actrices de leur santé et de leur bonheur.

Par ailleurs, afin de répondre à un besoin considérable sur le territoire en termes d'accompagnement, (près de 6 mois à un an d'attente pour une consultation en psychotrauma), la Ville a expérimenté la mise en place de permanences psychologiques pour un public de femmes fragiles psychologiquement et/ou ayant subi des violences, sur des créneaux de self défense féminine, au sein de clubs partenaires de FANM DOBOUT. Cette expérimentation a porté ses fruits. En 2021, une quarantaine de femmes a été accompagnée par la psychologue missionnée par la Ville, Elodie BALAFRÉ spécialisée dans cette thématique.

Et en 2022, 31 femmes dont 5 adolescentes victimes de violences (intrafamiliales, sexuelles, harcèlement...) ont pu bénéficier de cette prise en charge.

Ce n'est pas moins de 20h de prise en charge /mois + 10h de coordination avec les partenaires de santé spécialisés dans l'accueil, l'écoute et l'orientation des femmes et enfants victimes, qui sont prises en charge par la Ville, représentant un coût de 2250 euros/mois.

Elles ont pu être soutenues à raison d'un à quatre entretiens minimum : (incluant ; Évaluation, soutien, gestion de crise, accompagnement au dépôt de plainte...).

4.4- UMAY

La ville s'est dotée de l'application Umay pour lutter contre les violences notamment urbaines afin de répondre à l'axe 3 de Contrat Local de Santé « améliorer la qualité de vie et le bien-être des habitants ».

Avec 50 000 téléchargements depuis son lancement et 15 000 utilisateurs actifs, elle est l'application de référence en France. Via un abonnement, l'application propose aux collectivités territoriales une cartographie dynamique construite à partir des signalements anonymisés des utilisateurs.

L'application Umay 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. Umay 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 »

4.5- KULTIV NOUT SANTE – KNS

Le projet KULTIV NOUT SANTE de St-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'éducatrices nutritionnelles dans les écoles pour les élèves de CE1.

Ce qui représente :

43 écoles avec 142 classes. Il y a eu pour 550 ateliers (soit 4 ateliers par classes) et 2750 élèves ont pu être sensibilisés.

- Diagnokid dans les écoles : Evaluation forme physique des élèves de CE1 avec 5 tests : Endurance/Coordination/Force/Vitesse/Souplesse

Soit 1482 élèves qui ont pu faire le test Diagnokid

- Ateliers d'éducatrices nutritionnelles sur les événements ponctuels de la ville (mise en place de VILLAGE SANTE dans les quartiers.)

Ce qui représente :

6205 passages sur le stand avec 1703 dépistages réalisés pour environ 200 personnes qui ont découvert qu'elles avaient le diabète.

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.

4.6- Octobre Rose

Gérer au mieux son Capital santé est une démarche fondamentale et prioritaire qui permet d'éviter le plus possible l'apparition des maladies pour un vieillissement en bonne santé.

Et c'est dans cette perspective que la ville de St-Denis, soucieuse de la santé de ses habitants, met un point d'honneur à mener des actions de prévention des maladies et de sensibilisation à travers sa direction de la santé publique, créée par la nouvelle équipe municipale.

Octobre Rose est le Mois national de prévention et de dépistage du cancer du sein, c'est en ce sens que la ville s'engage au côté d'ODYSSEA afin de mobiliser la population sur l'importance de s'informer et de se faire dépister régulièrement.

Au 01 octobre 2022, dans ce cadre a été organisée la 2e édition de la Zumba géante qui a mobilisé près de 300 personnes au cœur vert familial. Un village santé était aussi présent avec la CGSS, Lékip Diet, Un autre regard. Ladies Circles 32 été également présent afin de faire une collecte de fond pour l'association Amazones.

4.7- VEPI Colosse aux pieds d'argile

En 2022, la Ville a signé une convention avec Colosse aux pieds d'argile, association d'utilité publique, qui agit en prévention et sensibilisation contre les risques de violences sexuelles de harcèlement et de bizutage, ainsi que dans la formation des professionnels, des dirigeants, et des bénévoles qui encadrent des enfants. Ainsi une soixantaine de volontaire en service civique ont pu bénéficier d'une sensibilisation sur cette thématique. Près de 600 enfants de 8 à 11 ont été sensibilisés lors des Vacances Éducatives en Pieds d'Immeubles sur trois séquences différentes. On recense une dizaine d'enfants qui ont pu libérer la parole lors des interventions de l'association et être par la suite accompagnés.

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

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

Source : DGAFP- SDessi Chiffres clés édition 2023

- **Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique**

Les femmes dans la fonction publique en France représentent 63 % de l'effectif contre 46 % dans le privé. Elles sont à 61 % dans la fonction publique territoriale 78 % dans la fonction publique hospitalière et 57 % dans la fonction publique d'Etat.

Dans la fonction publique territoriale, la répartition par catégorie est la suivante :

- Catégorie A : 62.2 %
- Catégorie A+ : 42.4 %
- Catégorie B : 52.2 %
- Catégorie C : 64.00 %
- Toute catégorie : 62.7 %

- **La rémunération**

Dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes. L'écart de salaire net en Equivalent Temps Plein (EQTP) entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en 2019 est de 12.6 %.

Le salaire net moyen en EQTP dans la fonction publique en 2019, tous agents confondus, est de 2 524 € pour les hommes et 2 205 € pour les femmes. Soit un écart de 319 euros.

Au niveau de la fonction publique territoriale le salaire moyen est de 2 144 € pour les hommes et 1 964 € pour les femmes, avec un écart de 180 €.

- **Le temps de travail**

Dans la fonction publique, le temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes avec la répartition suivante : 34.1 % de femmes et 12 % des hommes.

Dans la fonction publique d'Etat, 95 % des agents en congé parental sont des femmes.

- **Les filières**

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

- **L'âge**

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.

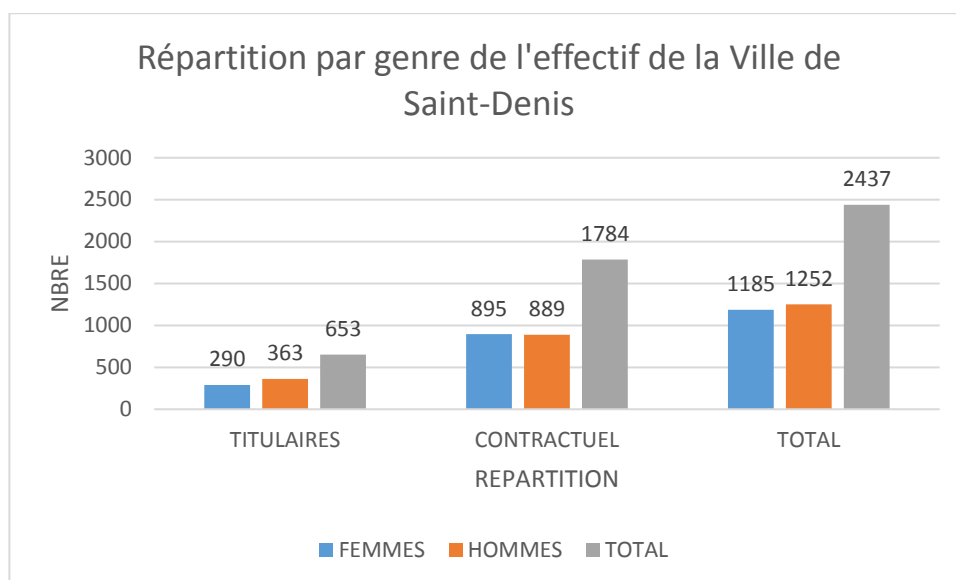
Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,8 ans dans la FPT et + 4,2 ans emplois supérieurs).

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

2.1- Répartition par statut

Au 31 décembre 2022, la Ville comptait 2437 agents (titulaires, contractuels permanents, et non permanents) avec la répartition suivante :

- 1185 femmes,
- 1252 hommes.



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

76 % des femmes sont contractuelles (permanentes, non permanentes) contre 71 % des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne nationale qui est de 67 % pour les femmes et 33 % pour les hommes

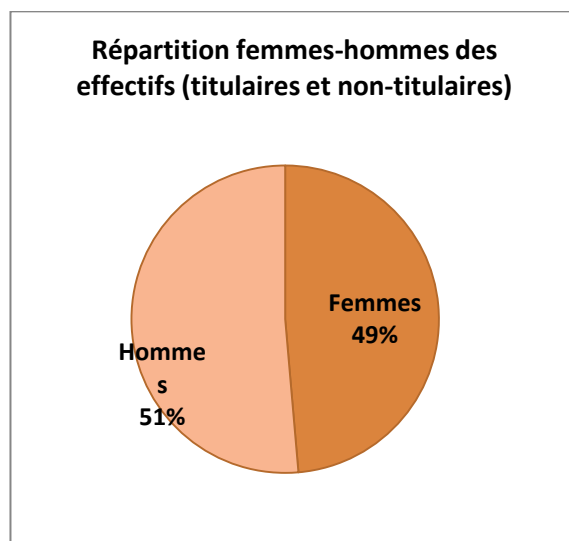
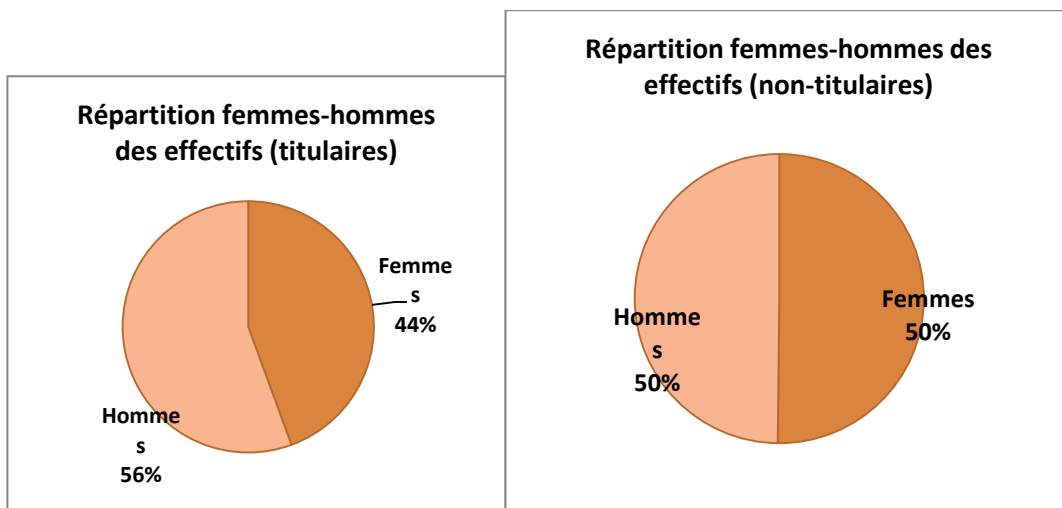
26 % d'entre elles sont titulaires, contre 38 % des hommes.

	Femmes (% public femme)	Hommes (% public homme)	% femmes (effectif total /statut)	% hommes (effectif total /statut)
Titulaires	24%	29%	44%	56%
Non-titulaires	76%	71%	50%	50%

Le taux de féminisation

Définition : Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent de la Ville (fonctionnaires et contractuels) depuis ces deux dernières années est stable. Il est de 49 % au 31 décembre 2022, comme en 2021. 50 % figurent dans la catégorie des contractuels et 40 % sont titulaires.



2.2- Répartition des femmes et des hommes par filières

Dans la continuité des données précédemment évoquées, on constate une féminisation importante dans diverses filières.

Plus précisément, sans surprise, la quasi-totalité des métiers de la filière sociale, avec les ATSEM, médico-sociale est occupée par des femmes, avec 100 % des effectifs féminins.

La filière administrative est également traditionnellement féminine avec seulement 34 % d'hommes.

Par contre, les femmes sont minoritaires dans les filières techniques (31 %), police municipale (19 %) et sportive (23 %). La filière sportive comprend effectivement des éducateurs sportifs qui sont majoritairement des hommes.

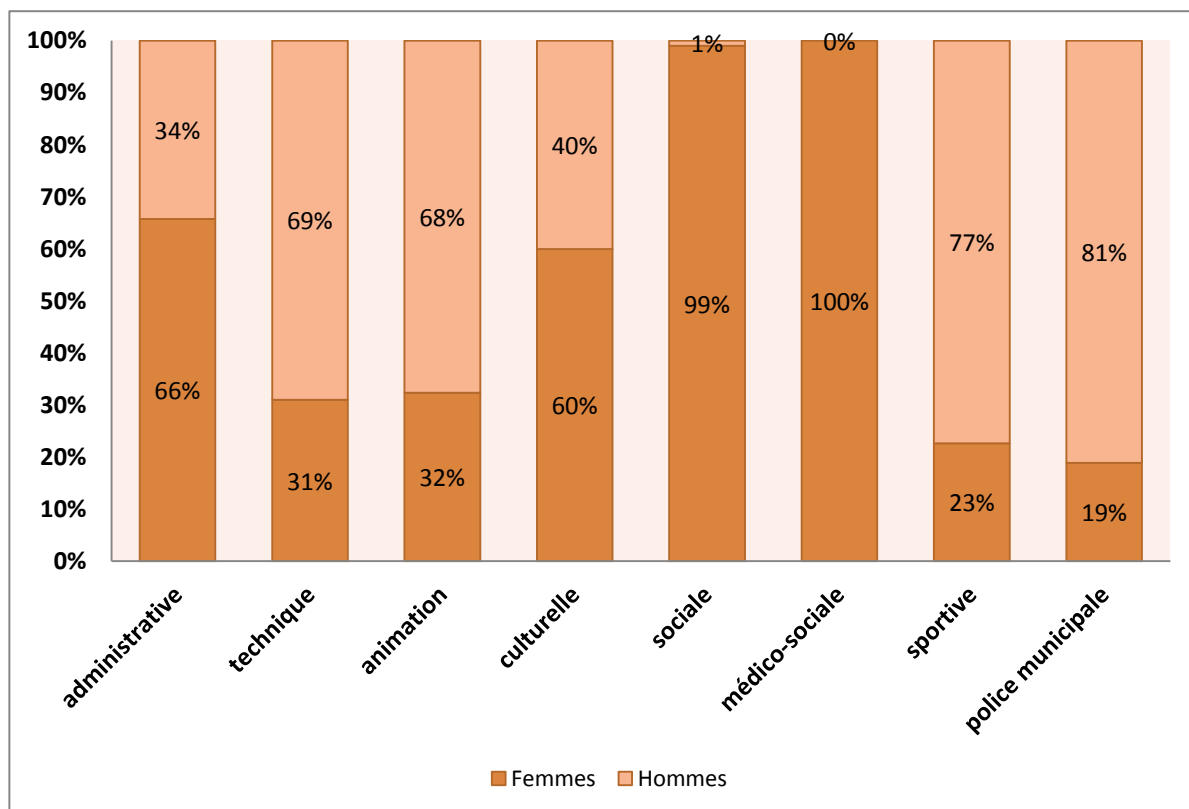
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	182	65	247
Filière technique	44	207	251
Filière animation	2	9	11
Filière culturelle	26	15	41
Filière sociale	19	1	20
Filière médico-sociale	2	0	2
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	8	36	44
filière police municipale	7	30	37
TOTAL	290	363	653

Contractuels permanents et non permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	334	204	538
Filière technique	334	635	969
Filière animation	9	14	23
Filière culturelle	16	13	29
Filière sociale	184	1	185
Filière médico-sociale	9	0	9
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	9	22	31
TOTAL	895	889	1784

Les filières les plus masculinisées au niveau des contractuels sont les filières sportive, technique et animation.



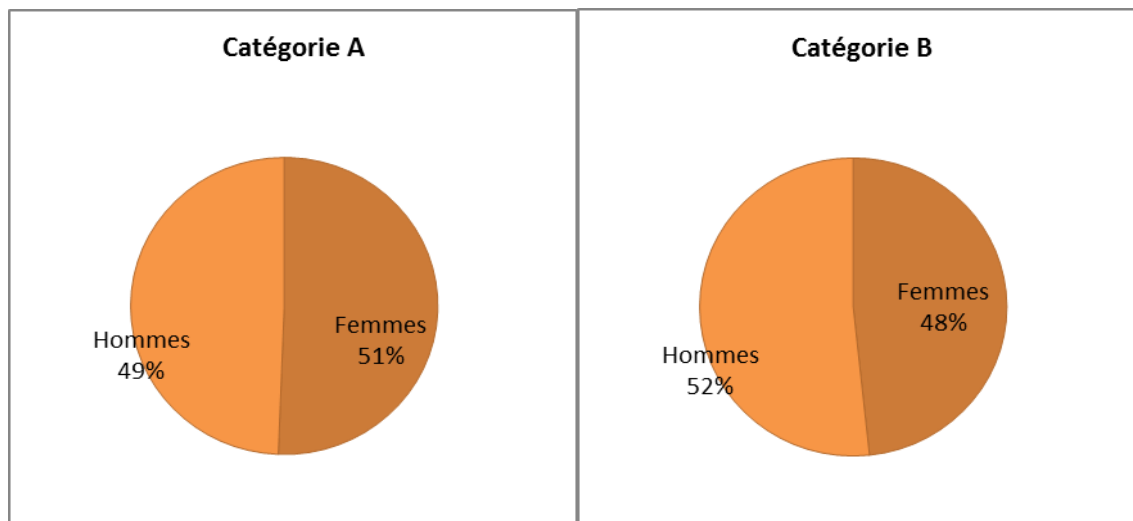
2.3- Répartition par catégories hiérarchiques

Au niveau de la Ville de Saint-Denis, au 31 décembre 2022, la répartition par catégories hiérarchiques est la suivante :

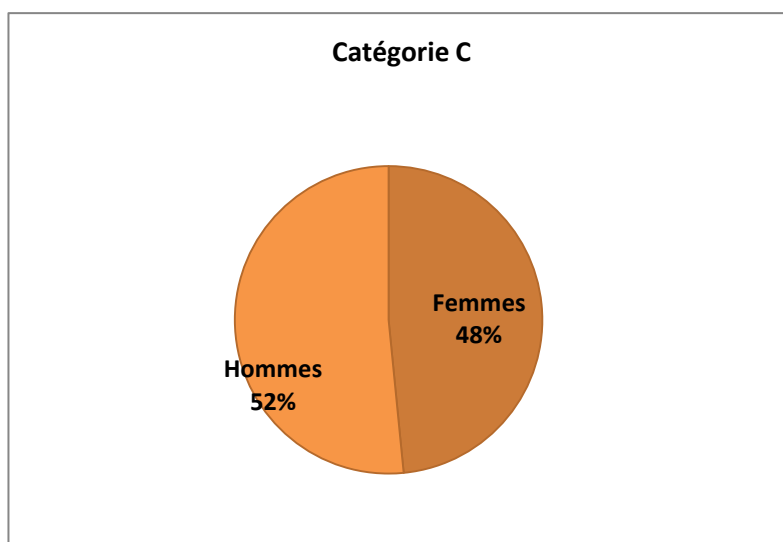
	Femmes	Hommes
CAT A	85	81
CAT B	172	183
CAT C	886	924

La catégorie A, catégorie hiérarchique des emplois d'encadrement et de direction est occupée à 51 % par des femmes, contre 62 % au niveau national.

Pour les emplois de catégorie B, nous sommes en dessous de la moyenne nationale (58 %). En effet, 48 % des effectifs composant cette catégorie sont des femmes.



Parmi l'effectif féminin recensé exerçant au niveau de la Ville, les femmes sont représentées pour 48 % au sein de la catégorie C (emplois dits d'exécution).

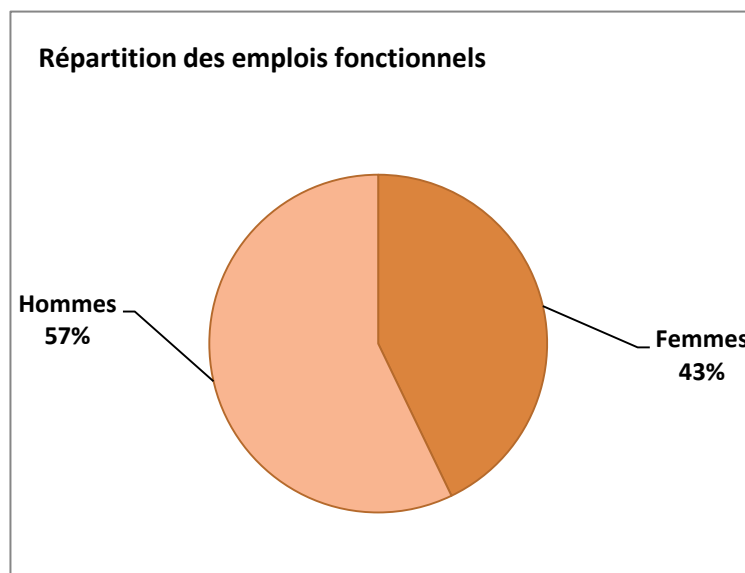


2.4- Représentation des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels de direction

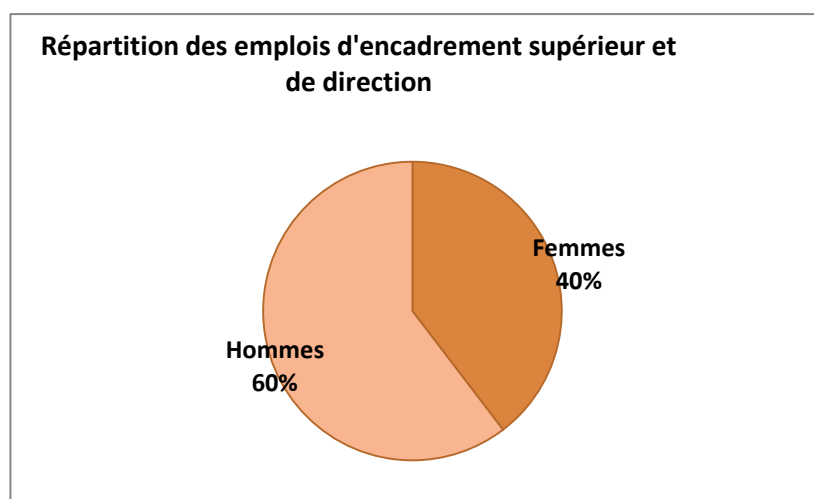
- Les emplois fonctionnels

Au 31/12/2022 au niveau des emplois fonctionnels et de direction la répartition est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total
Adjoint au DGS	3	4	7
DGS		1	1
<i>Poste d'encadrement supérieur et de direction</i>	21	32	53
Total	24	37	61



- Les postes de directions



- **Les primo-nominations**

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. Au niveau de la Ville, la proportion est respectée. Parmi les primo-nominations, une femme a été nommée.

- **Les 10 plus hautes rémunérations**

Prévu par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique :

« (...) les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, (...) publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées."

En 2022 la répartition des 10 plus hautes rémunérations est la suivante :

ANNEE	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2022	1 054 139,22	5	5	120

2.5- Déroulement de carrière

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

- **Avancements d'échelon**

AV ECH.	F	M	TOTAL
A	20	22	42
B	49	33	82
C	560	668	1228

Avancements de grade 2022

- Les titulaires

L'équilibre et la représentativité ont été maintenus (autour de 50%) tant dans l'ouverture des postes que dans les promotions réalisées dans les cadres d'emplois et les grades concernés. Il est matérialisé synthétiquement pour chaque catégorie dans les éléments chiffrés ci-dessous.

CAT	Promouvables	Postes ouverts			Promus		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
A	19	3	4	7	3	4	7
B	40	6	2	8	6	2	8
C	65	6	9	15	6	9	15
TOTAL	124	15	15	30	15	15	30
%		50%	50%		50%	50%	

- Les contractuels

Dans ce profil, l'équilibre et la représentativité ont été également maintenus (autour de 45% pour les femmes, 55 pour les hommes) tant dans l'ouverture des postes que dans les promotions réalisées dans les cadres d'emplois et les grades concernés. Il est matérialisé synthétiquement pour la seule catégorie C concernée dans les éléments chiffrés ci-dessous.

Catégorie	Promouvables	Postes ouverts			Promus		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
C	1018	111	124	235	93	115	208
TOTAL	1018	111	124	235	93	115	208
%		47%	53%		45%	55%	

2.6- La rémunération

La rémunération nette moyenne mensuelle est la suivante :

		Cat A	Cat B	Cat C	Moyenne
Femmes	1 ^{er} décile	2 073,71 €	1 549,43 €	1 325,73 €	1 649,62 €
	Moyenne	3 569,83 €	2 421,41 €	1 982,12 €	2 657,79 €
	9 ^{ème} décile	5 065,96 €	3 293,39 €	2 638,51 €	3 665,95 €
Hommes	1 ^{er} décile	2 736,14 €	1 614,14 €	1 339,24 €	1 896,51 €
	Moyenne	4 002,52 €	2 564,93 €	2 054,83 €	2 874,09 €
	9 ^{ème} décile	5 268,90 €	3 515,72 €	2 770,42 €	3 851,68 €

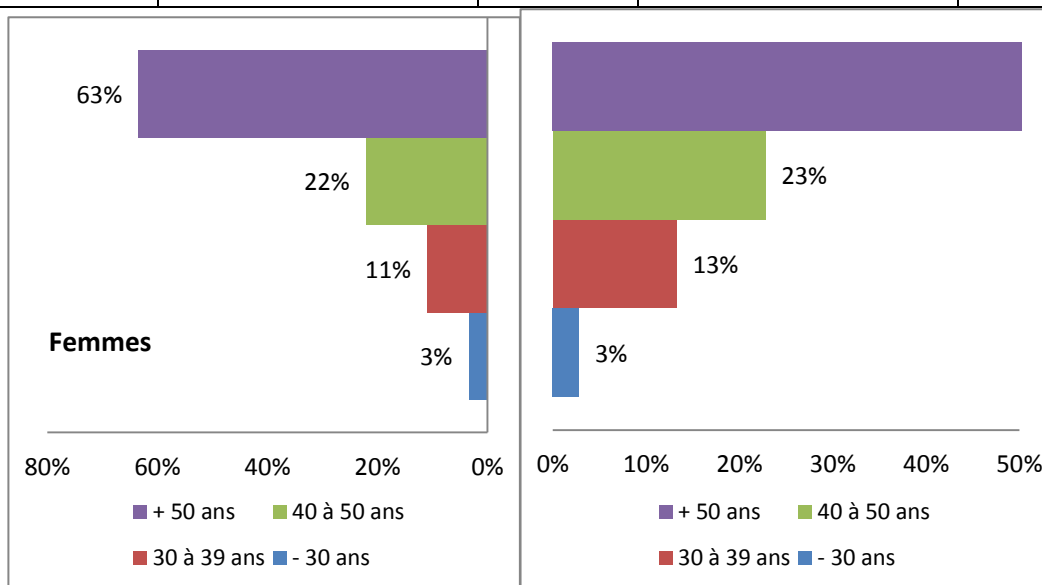
Les rémunérations sont fonction des grilles statutaires. La différence pouvant exister entre les rémunérations des femmes et des hommes s'expliquerait notamment par, la structure de régime indemnitaire plus avantageuse dans les filières techniques dans lesquels les hommes sont très présents.

2.7- La pyramide des âges

Au niveau de la pyramide des âges, en 2022, il n'y a pas d'évolution particulière.

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

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	752	63%	766	61%
40 à 50 ans	262	22%	285	23%
30 à 39 ans	130	11%	166	13%
- 30 ans	41	3%	35	3%
Total	1185	100%	1252	100%



2.8- Les départs au 31/12/2022

Les sorties sont plus importantes au niveau de la catégorie C, catégorie qui regroupe le plus grand nombre d'effectif. Parmi ces agents, 74.39 % sont des femmes.

CATEGORIE	F	M	TOTAL
A	10	6	16
B	11	14	25
C	61	50	111
TOTAL	82	70	152

Les départs sont prépondérants au niveau des agents contractuels.

STATUT	F	M	TOTAL
Contractuel (anc)	15	11	26
Non titulaire	23	27	50
Non-titulaire école	26		26
Titulaire (FPT)	18	32	50
TOTAL	82	70	152

Concernant les motifs, 61 % des femmes ont quitté la collectivité en fin de carrière pour la retraite. 12.20 % d'entre elles sont concernées par des fins de contrats.

STATUT	F	M	TOTAL
CDI Rupture conventionnelle	7	3	10
CHOM - Fin d'indemnisation		1	1
Contrat - Fin	10	8	18
Contrat - Interruption	3	1	4
Décès SC (contrat travail)	4	8	12
Fin de détachement de...		1	1
Licenc - Inapt physique prof	2	2	4
Radiation - Portabilité CDI	1	3	4
Retraite - Demande de agent SC	50	40	90
Retraite office - Invalidité SC	1		1
TIT - Mutation	4	3	7
TOTAL	82	70	152

2.9- Conditions de travail et modalités permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

- Temps partiel

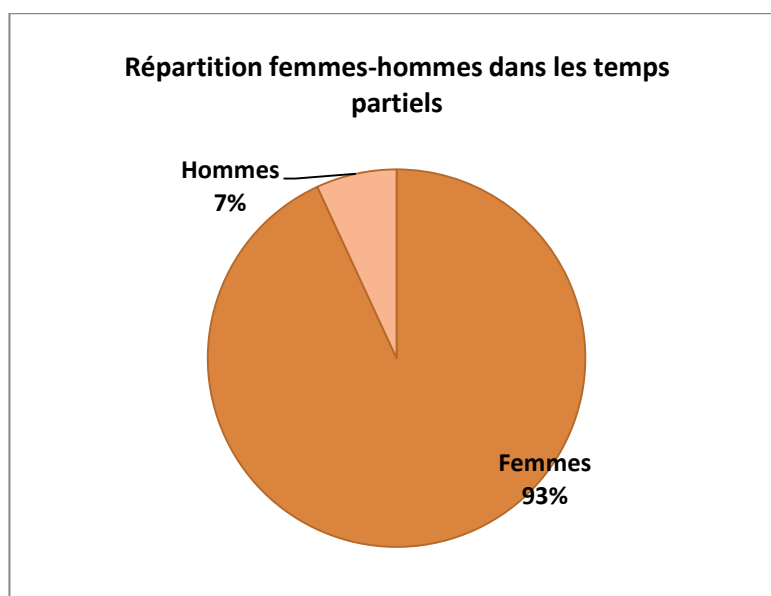
Un agent peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (exemple pour élever son

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 29 agents ayant choisi de travailler à temps partiel, 93 % environ sont des femmes contre 7 % des hommes.

A noter également que ce mode d'exercice de l'activité est surtout utilisé par des femmes relevant de la catégorie C.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
	Temps complet	82	81
	Total	85	81
Catégorie B	Temps partiel	10	2
	Temps complet	162	181
	Total	172	183
Catégorie C	Temps partiel	14	0
	Temps complet	914	988
	Total	928	988
Total toutes catégories	Temps partiel	27	2
	Temps complet	1158	1250
	Total	1185	1252



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.

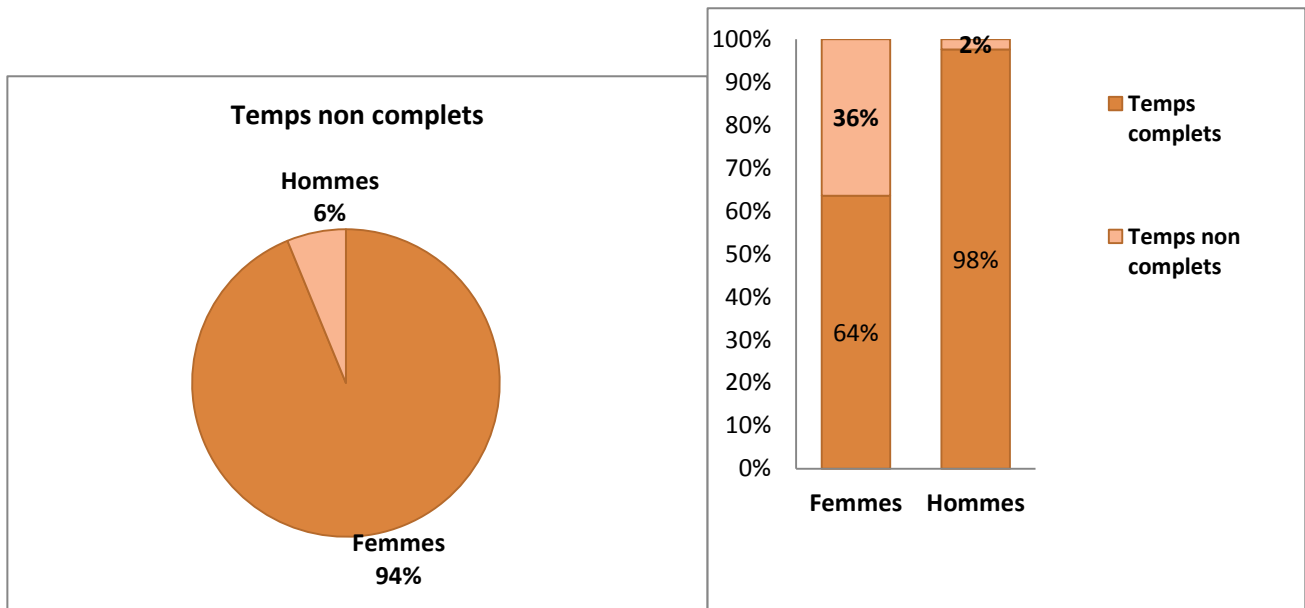
- **Temps non complet**

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, 423 agents sont affectés sur des emplois à temps non complet. 94 % de ces emplois à temps non complet sont occupés par des femmes. Ces dernières travaillent essentiellement en école.

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	762	1224	64%	98%
Temps non complets	423	28	36%	2%
Total	1185	1252	100%	100%



- **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 jour calendaire (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.

En 2022, 4 femmes ont demandé un congé parental pour élever un enfant de moins de 3 ans.

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, la ville 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 ont porté sur la sensibilisation des encadrants sur les actes de violences sexistes et sexuelles. En 2022, une procédure de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles a été présentée au Comité Technique.

3EME PARTIE – LES PERSPECTIVES POUR 2023

Pour la Ville, les actions en faveur des femmes seront continuées en 2023, tant pour les politiques publiques, que pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les politiques publiques, l'ensemble des partenaires de la Ville seront mobilisés dans les différentes thématiques.

Au niveau des ressources humaines de la Ville, le plan d'action 2020/2023 sera poursuivi avec des sessions de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents.

La procédure de signalement des actes de violence sexiste et sexuelle devra faire l'objet d'une communication aux agents.