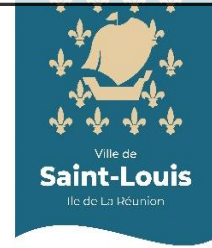


Envoyé en préfecture le 04/04/2023

Reçu en préfecture le 04/04/2023

Publié le

ID : 974-219740149-20230331-DCM17\_2023-DE



*Ville de passion!*

# Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes

**RAPPORT 2022**

**COMMUNE DE SAINT-LOUIS**

Envoyé en préfecture le 04/04/2023

Reçu en préfecture le 04/04/2023

Publié le



ID : 974-219740149-20230331-DCM17\_2023-DE

# SOMMAIRE

PREAMBULE .....	3
I - VOLET INTERNE.....	4
1- LA VILLE DE SAINT-LOUIS COMME EMPLOYEUR PUBLIC .....	5
<b>1-1. Les effectifs</b> .....	<b>5</b>
<b>1-2. L'évolution de la carrière des agents</b> .....	<b>10</b>
2- LES ACTIONS MENEES VISANT A REDUIRE LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	16
II - VOLET EXTERNE .....	17
1- DONNEES DU TERRITOIRE .....	18
2- POLITIQUES PUBLIQUES .....	19
<b>2-1. Politiques de développement rural</b> .....	<b>19</b>
<b>2-2. Politiques en faveur de la création d'activités et de l'emploi</b> .....	<b>20</b>
<b>2-3. Politique en faveur de la cohésion sociale</b> .....	<b>26</b>
<b>2-4. Politique en faveur de la représentation des femmes dans les instances citoyennes</b> .....	<b>27</b>
<b>2-5. Politique associative et sportive à destination des femmes</b> .....	<b>28</b>
<b>2-6. Valorisation de parcours féminins exceptionnels</b> .....	<b>29</b>
<b>2-7. Les actions symboliques incontournables</b> .....	<b>29</b>
3- PLAN D' ACTIONS DE LA COLLECTIVITE POUR L'ANNEE 2023 .....	30
<b>3-1. Démocratie, Vie citoyenne</b> .....	<b>31</b>
<b>3-2. Ressources humaines</b> .....	<b>32</b>
<b>3-3. Economie, Insertion</b> .....	<b>33</b>
<b>3-4. Education, jeunesse, sports</b> .....	<b>34</b>
<b>3-5. Santé, Sécurité</b> .....	<b>35</b>

# PREAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes conduit chaque année les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants à présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Aux termes du décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport comporte deux volets.

Le volet interne se réfère à la question de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité : analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent-e-s ; bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc...

Le volet externe consiste à réaliser un état des lieux de nos politiques publiques au regard de l'égalité femmes/ hommes (public, bénéficiaires de nos actions, impact sur le territoire) et de dégager des pistes de travail, notamment en matière d'élaboration et de suivi de critères, afin d'avoir une meilleure connaissance genrée des politiques publiques.

Ainsi, ce rapport aborde la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité (ressources humaines) ainsi que les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire dans le domaine concerné.

# PARTIE

## I - VOLET INTERNE

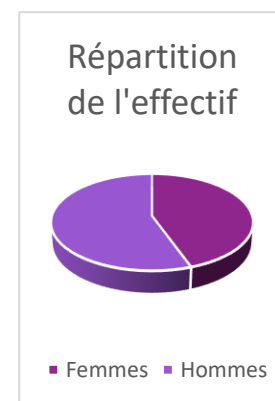
## 1- LA VILLE DE SAINT-LOUIS COMME EMPLOYEUR PUBLIC

### 1-1. Les effectifs

#### a) La répartition femmes-hommes de l'effectif permanent par filière au 31 décembre 2022

Au 31 décembre 2022, l'effectif de la commune de Saint-Louis est de 1661 agents, contrats de droit privé compris. Les effectifs permanents représentent 1.602 agents.

FILIERE STATUTAIRE	FEMMES	HOMMES	Total Général	% (nb d'agents par filière/par effectif global)
Emplois fonctionnels	1	4	5	0,31
Administrative	312	174	486	30,34
Technique	365	654	1020	63,67
Animation	5	7	12	0,75
Culturelle	5	2	7	0,44
Sportive	1	11	12	0,75
Police Municipale	5	35	40	2,5
Médico-sociale	19	2	21	1,30
<b>Total général</b>	<b>713 44,50 %</b>	<b>889 55,50%</b>	<b>1602</b>	<b>100 %</b>



La filière technique constitue plus de 63 % de l'effectif total de la collectivité dont 36 % de femmes.

Regroupant 64% de personnels féminins, la filière administrative reste très largement féminine.

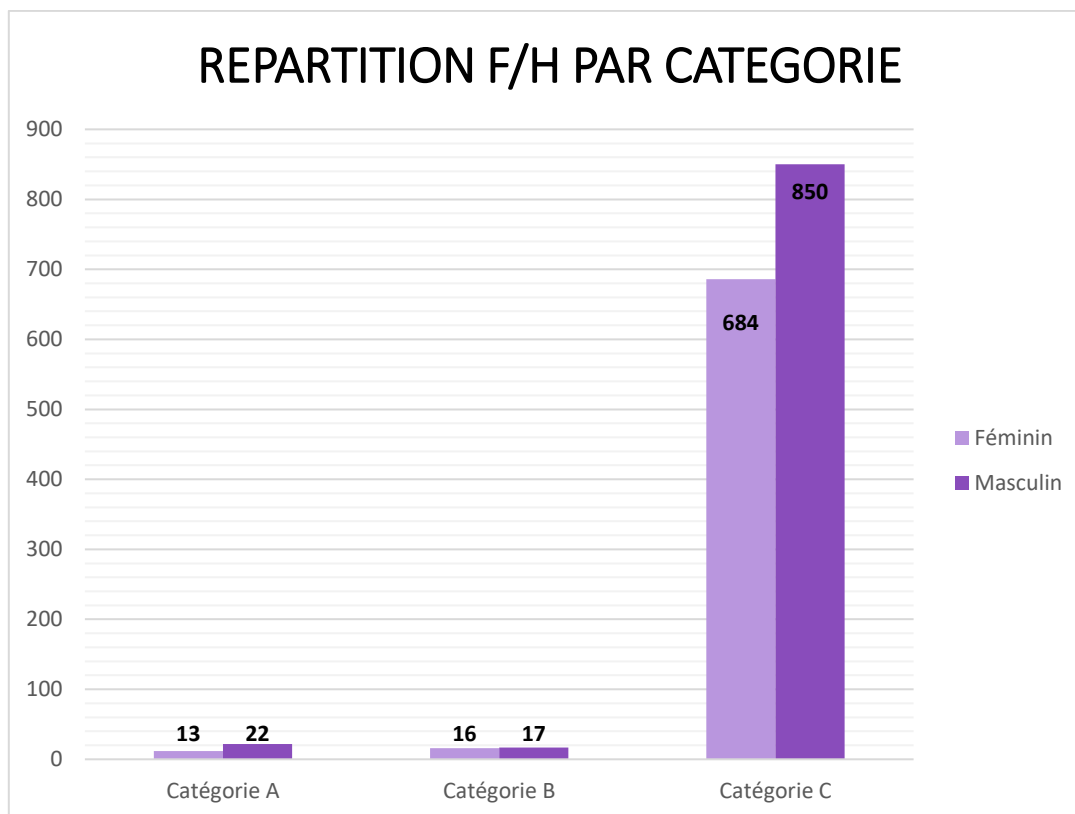
La composition de la police municipale reste inchangée avec 35 hommes et 5 femmes ; il en est de même pour la filière médico-sociale, qui compte 19 femmes et 2 hommes.

**b) La répartition femmes-hommes sur des emplois non permanents (contrats de droit public et de droit privé)**

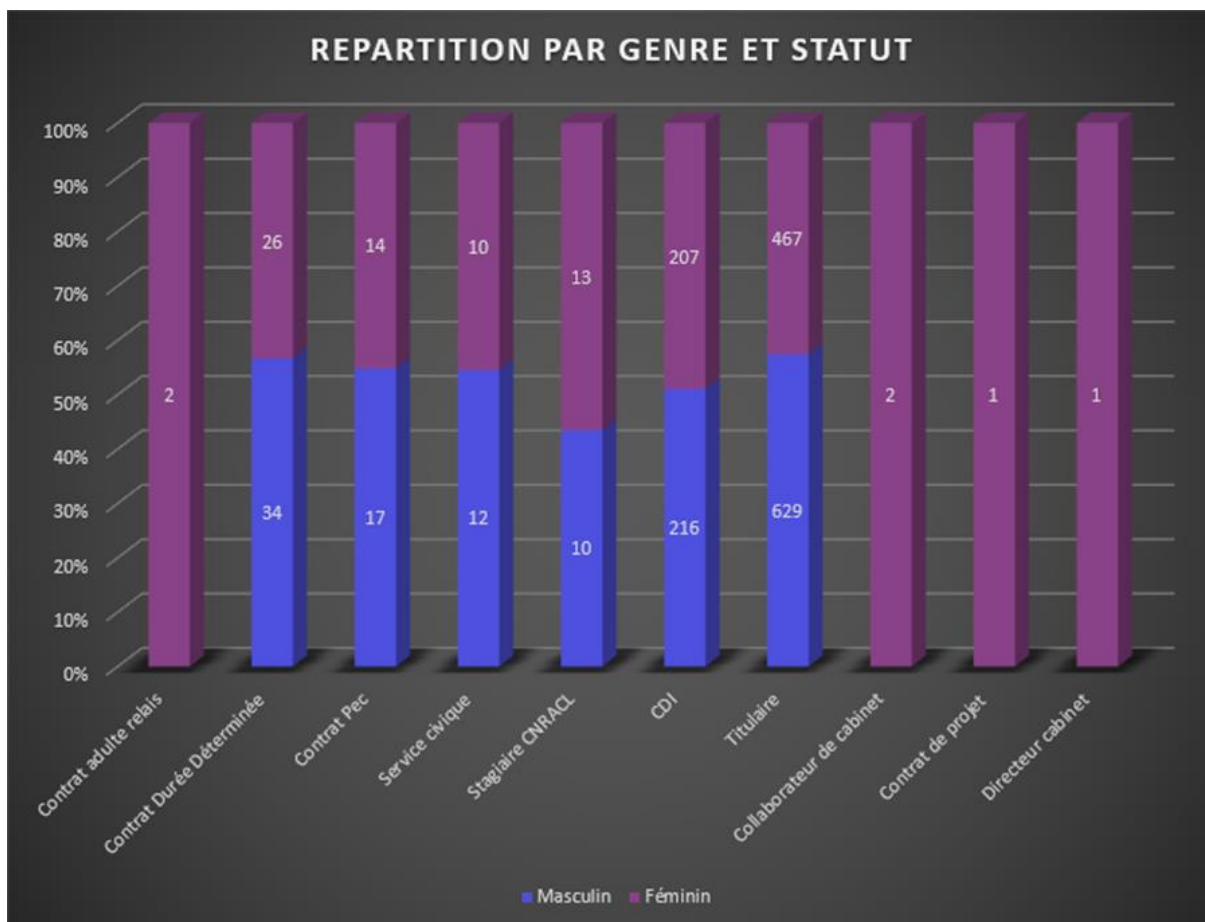
Filière statutaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Directrice de cabinet	1	0	1
Collaboratrice de cabinet	2	0	2
Contrat adulte relais	2	0	2
Contrat PEC	14	17	31
Service civique	10	12	22
Contrat de projet	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>59</b>

La parité est parfaitement respectée sur ces emplois.

**c) La répartition femmes-hommes par catégorie (hors contrats non permanents)**



### d) La répartition par genre et statut (hors contrats non permanents)





## e) La répartition par sexe et par âge (hors contrats non permanents)

	Age	TEMPS COMPLET						TEMPS NON COMPLET			Total général
		CDI	Dir cabinet	Coll cabinet	CDD	Stagiaire CNRACL	Titulaire CNRACL	CDI	CDD	Titulaire CNRACL	
Femmes	20-24 ans	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	25-29 ans	0	0	2	4	0	0	0	0	1	7
	30 -34 ans	0	0	0	5	2	12	0	1	9	29
	35 -39 ans	2	1	0	3	1	20	0	1	17	45
	40 -44 ans	31	0	0	1	3	31	1	1	22	90
	45- 49 ans	42	0	0	2	2	58	0	1	21	126
	50- 54 ans	43	0	0	2	2	49	0	0	21	117
	55- 59 ans	46	0	0	2	3	74	3	0	37	165
	60 -64 ans	28	0	0	2	0	43	1	0	25	99
65 ans et +	9	0	0	0	0	17	0	0	8	34	
<b>Total Femmes</b>		<b>201</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>304</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>161</b>	<b>713</b>
Hommes	20-24 ans	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	25-29 ans	0	0	0	3	3	5	0	0	2	13
	30 -34 ans	0	0	0	4	2	6	0	0	14	26
	35 -39 ans	10	0	0	11	1	34	0	1	23	80
	40 -44 ans	34	0	0	8	2	46	0	0	18	108
	45- 49 ans	39	0	0	2	0	65	1	0	17	124
	50- 54 ans	40	0	0	1	1	82	0	0	17	141
	55- 59 ans	53	0	0	2	0	133	0	0	30	218
	60 -64 ans	33	0	0	2	0	93	1	0	19	148
65 ans et +	5	0	0	0	0	21	0	0	3	29	
<b>Total Hommes</b>		<b>214</b>			<b>34</b>	<b>10</b>	<b>485</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>143</b>	<b>889</b>
ENSEMBLE	20 à 24 ans	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
	25 à 29 ans	0	0	2	7	3	5	0	0	3	20
	30 à 34 ans	0	0	0	9	4	18	0	1	23	55
	35 à 39 ans	12	1	0	14	2	54	0	2	40	125
	40 à 44 ans	65	0	0	9	5	77	1	1	40	199
	45 à 49 ans	81	0	0	4	2	123	1	1	38	250
	50 à 54 ans	83	0	0	3	3	131	0	0	38	258
	55 à 59 ans	99	0	0	4	3	207	3	0	67	383
	60 à 64 ans	61	0	0	4	0	136	2	0	44	247
	65 ans et plus	14	0	0	0	0	38	0	0	11	63
<b>Total Général</b>		<b>415</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>23</b>	<b>789</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>304</b>	<b>1602</b>

La structure des effectifs de la Ville continue d'être marquée par un vieillissement progressif de ses agents fonctionnaires et agents contractuels permanents. Aujourd'hui, l'âge moyen des agents de la collectivité est de 51 ans.

57% des femmes ont entre 45 et 59 ans ; la même proportion d'hommes a entre 50 et 64 ans.

## f) Taux de féminisation sur les emplois de direction

### Emplois fonctionnels :

	FEMMES		HOMMES	
	2021	2022	2021	2022
Direction générale des services des communes de 40 à 80.000 hab.	1	1	0	0
Directions générales adjointes des services des communes de 40 à 150.000 hab.	1	1*	4	4
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

\*jusqu'au 15/09/2022

La répartition femmes-hommes dans l'occupation des emplois fonctionnels reste inchangée par rapport à l'année 2021 et elle est majoritairement masculine.

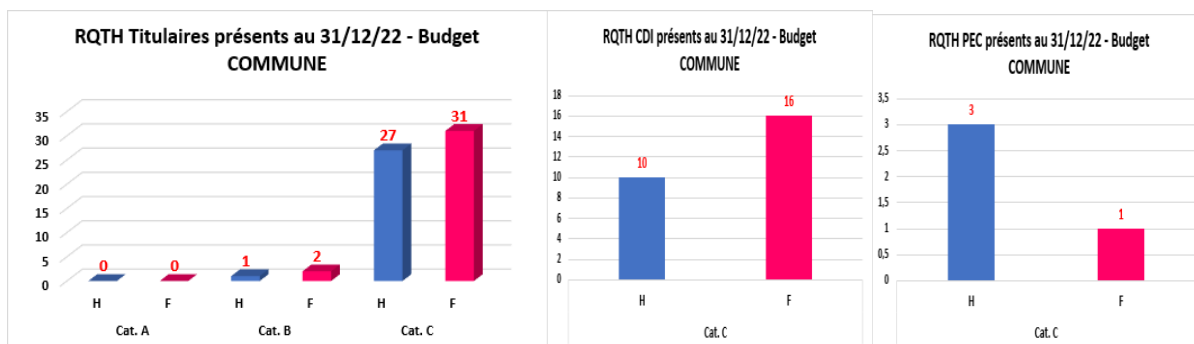
### Emplois de direction (ou équivalents) :

Femmes	Hommes	Total	Directions non pourvues
05	13	18	06

## g) La répartition femmes-hommes des agents permanents et non-permanents en situation de handicap (RQTH)

Au total, la collectivité comptabilise 91 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), ce qui représente 5,56 % de son effectif global.

Toute catégorie statutaire confondue, le taux de féminisation des agents en situation de RQTH est plus important.



## 1-2. L'évolution de la carrière des agents

### a) La répartition femmes-hommes dans le déroulement de la carrière

#### Promotion interne (avec ou sans examen professionnel)

2022	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
<b>FILIERE</b>							
<b>Filière administrative</b>	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Filière technique</b>	0	0	0	0	0	4	<b>4</b>
<b>Filière culturelle</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Filière sportive</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Filière police</b>	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

En 2022, 1 femme a bénéficié de la promotion interne sur un poste de catégorie A dans la filière administrative.

4 hommes ont été promus sur des postes de catégorie C dans la filière technique.

#### Avancement d'échelon

	2021	2022
<b>FEMMES</b>	262 Soit 46.95%	287 Soit 50.88%
<b>HOMMES</b>	296 Soit 53.04%	277 Soit 49.11%
<b>Total</b>	<b>558</b>	<b>564</b>

Parmi les agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, la proportion de femmes est légèrement supérieure à celle des hommes en 2022 et elle est plus importante qu'en 2021.

**Avancement de grade (à l'ancienneté ou avec examen professionnel) :**

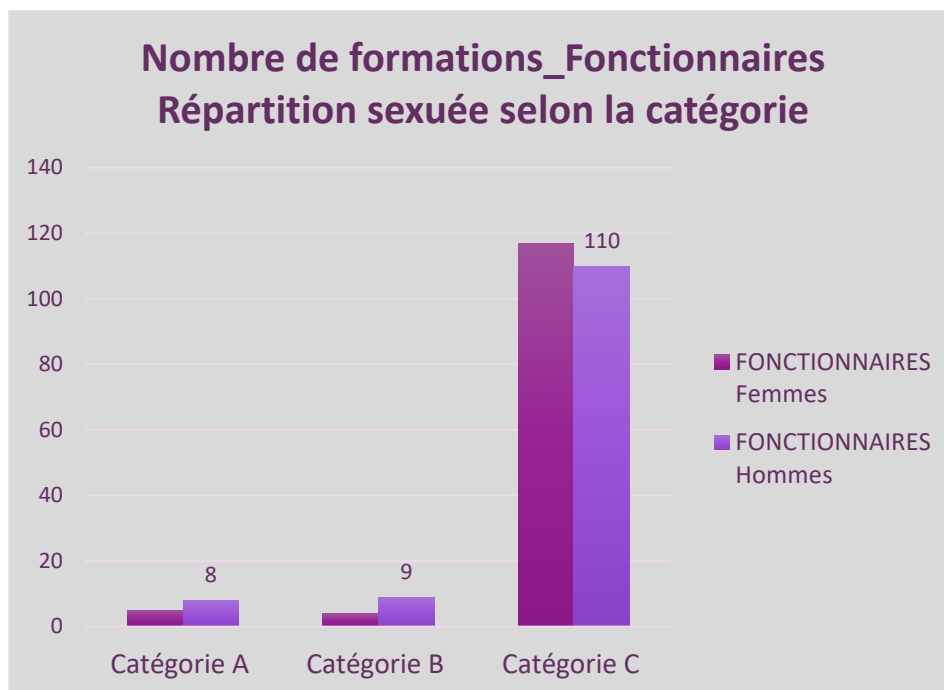
2022	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
FILIERE	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Filière administrative	0	2	0	0	8	6	16
Filière technique	0	0	0	0	3	11	14
Filière culturelle	0	0	0	0	0	0	0
Filière sportive	0	0	0	0	0	0	0
Filière police	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

En 2022, 30 agents ont bénéficié d'un avancement de grade toutes filières confondues, dont une majorité d'hommes en corrélation avec la structuration globale des effectifs et la part plus importante d'hommes au sein de la filière technique.

**b) La répartition femmes-hommes dans les formations suivies**

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS* SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	5	8	4	4
Catégorie B	4	9	0	0
Catégorie C	117	100	95	28
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>117</b>	<b>99</b>	<b>32</b>

\* Contractuels de droit public et de droit privé



374 agents communaux ont bénéficié d'une formation d'au moins une journée en 2022, en légère diminution par rapport à l'année 2021 (-4%).

### c) La rémunération

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
<b>Femmes</b>	7 543.06 €	3 592.97 €	2 164.10 €	4 433.37 €
<b>Hommes</b>	6 874.16 €	4 097.89 €	2 329.54 €	4 433.86 €
<b>Ensemble</b>	7 208.61 €	3 845.43 €	2 246.82 €	4 433.61 €

En 2022, le salaire moyen des femmes de la catégorie A est supérieur à celui des hommes à hauteur de 8.9%. Il est à prendre en considération l'écart lié à la rémunération des cadres d'emplois des A+ et des emplois fonctionnels par rapport aux autres composantes de la catégorie A.

Pour la catégorie B, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes à hauteur de 12 %.

Pour la catégorie C, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes à hauteur de 7%.

## d) L'articulation entre la vie personnelle et professionnelle

### Le temps partiel, le temps non complet : répartition entre les femmes et les hommes

Quotité horaire	FEMMES	HOMMES	Total général
<b>Temps non complet</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>334</b>
50,00	63	49	112
60,00 <sup>(1)</sup>	1	0	1
62,00	0	1	1
68,57 <sup>(2)</sup>	10	12	22
80,00	95	95	190
85,71 <sup>(3)</sup>	2	6	8
<b>Temps partiel</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
50,00	2	1	3
51,06	0	1	1
60,00	1	0	1
70,00	1	0	1
80,00	2	1	3
94,87 <sup>(4)</sup>	10	0	10
95,00 <sup>(4)</sup>	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>188</b>	<b>166</b>	<b>354</b>

(1) CDI : 21,7 h/ semaine

(2) Service Civique : 24H/ semaine

(3) Contrat PEC

(4) Agents travaillant à 95 %

### Répartition sexuée selon la catégorie :

%	FEMMES	HOMMES
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Temps non complet</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
80,00	1	0
<b>Temps partiel</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
80,00	0	1
60,00	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Temps partiel</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

94,87	2	0
<b>Catégorie C</b>	<b>167</b>	<b>146</b>
<b>Temps non complet</b>	<b>153</b>	<b>144</b>
50,00	63	49
62,00	0	1
80,00	89	93
85,71	1	1
<b>Temps partiel</b>	<b>14</b>	<b>2</b>
50,00	2	1
51,06	0	1
70,00	1	0
80,00	2	0
94,87	8	0
95,00	1	0
<b>Emplois hors catégorie</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
<b>Temps non complet</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
60,00	1	0
68,57	10	12
80,00	5	2
85,71	1	5
<b>Total général</b>	<b>188</b>	<b>166</b>

La proportion de femmes travaillant à temps partiel ou à temps non complet (53 %) reste supérieure à celle des hommes (47%), au même niveau que celle de l'année 2021.

### Les absences pour garde d'enfant

	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Nombre d'agents</b>	207	46	229	51
<b>Nombre de jours</b>	831	174	1078.5	182
<b>TOTAL Agents/année</b>	<b>253</b>		<b>280</b>	

Le nombre d'agents concernés par le dispositif « *garde d'enfant malade* » a augmenté de 11 % par rapport à l'année 2021. Le nombre de jours pris pour garde d'enfant malade a aussi considérablement augmenté (+25%) et concerne très largement les femmes.

## Les ASA Covid

Le régime des ASA Covid a concerné les agents :

- Parents d'enfants placés à l'isolement,
- Déclarés comme cas contact,
- Considérés comme personnes vulnérables par leur médecin traitant.

2022	Isolement de l'enfant		Cas Contact		Personne vulnérable	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents	69	6	88	38	58	39
Nombre de jours d'absence	317,5	20	346	180	9703	5686
<b>TOTAL Agents</b>	<b>75</b>		<b>126</b>		<b>97</b>	

Ces chiffres baissent de manière significative par rapport à l'année 2021 (- 60% pour ce qui concerne les cas contact), traduisant le fléchissement de la courbe épidémique ainsi que les nouvelles mesures d'isolement des cas contacts et des cas positifs, moins drastiques que celles mises en place l'année d'avant.



## 2- LES ACTIONS MENEES VISANT A REDUIRE LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le domaine des ressources humaines, des mesures sont déjà mises en œuvre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le règlement intérieur actuel, adopté en 2016, prévoit des articles pour permettre l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans le respect des textes en vigueur avec un nombre de jours définis :

- Autorisation pour accompagner un enfant ou un conjoint malade ;
- Autorisation pour garde d'enfant malade ;
- Octroi d'un temps partiel thérapeutique pour élever un enfant malade ;
- Réduction horaire pour maternité (1h00 par jour) ;
- Aménagement d'horaire pour allaitement (1h00 par jour) ;
- Autorisation pour accompagner les enfants lors des rentrées scolaires.

Le règlement intérieur a fait l'objet d'une modification en 2021 afin d'intégrer les nouveaux horaires mis en place dans le cadre de l'harmonisation et l'annualisation du temps de travail.

Le chantier de sa refonte a été entamé avec un objectif : produire un nouveau règlement intérieur partagé avec les organisations syndicales. Un groupe de travail avec l'ensemble des représentants élus des syndicats a été constitué en 2022 pour travailler sur les axes d'évolution du règlement.

# PARTIE

## II - VOLET EXTERNE

## 1- DONNEES DU TERRITOIRE

Les données citées dans cette partie sont issues des chiffres INSEE – Données Locales 2019, publiées le 23 janvier 2023.

### Population par sexe et par tranche d'âge

	FEMMES	%	HOMMES	%
0-14 ans	6 406	23,20	6 790	26,61
15 à 29 ans	5 391	19,52	5 342	20,94
30 à 44 ans	5 507	19,95	4 448	17,43
45 à 59 ans	5 643	20,45	5 149	20,18
60 à 74 ans	3 120	11,30	2 881	11,30
75 à 89 ans	1 370	4,97	863	3,38
90 ans ou plus	169	0,61	42	0,16
<b>Ensemble</b>	<b>27 606</b>	<b>100</b>	<b>25 514</b>	<b>100</b>

Les femmes sont plus nombreuses dans l'ensemble, une tendance qui se confirme nettement pour les populations des 30-59 ans et des 75 ans et plus où l'écart est davantage significatif.

Sur le territoire de la CIVIS, la population totale est de 181 534 personnes, dont 93 707 femmes et 87 827 hommes.

### Familles monoparentales

	Saint-Louis	Territoire CIVIS
Nombre de familles	14 922	50 752
Familles monoparentales	5 525	16 470
Part des familles monoparentales	37,02 %	32,50 %
- Dont Femmes seules avec enfants	4 880	14 325
- Dont Hommes seuls avec enfants	644	2 145
Part des femmes seules avec enfants	88,3 %	28,20 %
Part des hommes seuls avec enfants	11,7 %	4,20%

Sur le territoire saint-louisien, la monoparentalité concerne majoritairement les femmes, à plus de 88 %.

### Taux d'activité des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
<b>Femmes</b>	62,0 %	66,7 %	71,50%
<b>Hommes</b>	69,2 %	73,3 %	76,90%

## Taux de chômage des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Niveau National
Femmes	42,0 %	37,5 %	12,7 %
Hommes	34,0 %	31,5 %	14,2 %

## Statut et conditions d'emplois

	Saint-Louis				Territoire CIVIS	
	Femmes	%	Hommes	%	% Femmes	% Hommes
Titulaires FP ou CDI	4 249	65,2	4 901	65,4	34,43%	34,04%
CDD	1 202	18,4	901	12,0	8,55%	6,64%
Intérim	55	0,8	149	2,0	0,42%	0,82%
Emplois aidés	269	4,1	144	1,9	2,15%	1,30%
Apprentissage – Stage	165	2,5	190	2,5	1,17%	1,69%
Indépendants	361	5,5	688	9,2	4,57%	6,62%
Chefs d'entreprises	210	3,3	516	6,9	1,83%	4,9%
Aides familiaux.ales	12	0,2	5	0,1	0,17%	0,10%
<b>TOTAL</b>	<b>6523</b>	<b>100</b>	<b>7 494</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Diplôme le plus élevé

	Saint-Louis		Territoire CIVIS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	44,3%	42,4%	39,7%	38,3%
BEPC – Brevet des collèges	5,2%	4,3%	5,9%	4,6%
CAP ou BEP	18,9%	27,2%	16,9%	24,2%
BAC ou Brevet professionnel	17,5%	14%	16,8%	14,5%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +2	7,1%	5,8%	7,9%	6,8%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +3 ou +4	5%	4%	8,2%	6,1%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +5 ou plus	2,1%	2,3%	4,6%	5,4%

## 2- POLITIQUES PUBLIQUES

### 2-1. Politiques de développement rural

#### \* LEADER

Destiné au financement des projets de création ou de développement d'activités dans les Hauts du sud, le programme européen LEADER, porté par la plateforme GAL GRAND SUD « *Terres de Volcans* », a financé en 2022 sept projets sur le territoire de Saint-Louis, dont 4 portés par des particuliers. Les 3 autres sont à l'initiative d'une association, d'une coopérative et d'un établissement public.

L'ensemble des projets a reçu un montant total de subventions publiques à hauteur de 318 910,45 €.

	2022
Nombre de dossiers individuels financés	4
Taux de participation des femmes	25 %

**Typologie de l'ensemble des projets financés :**

	2022
Agricoles	3
Economiques, y compris ESS	2
Insertion	1
Culturel	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

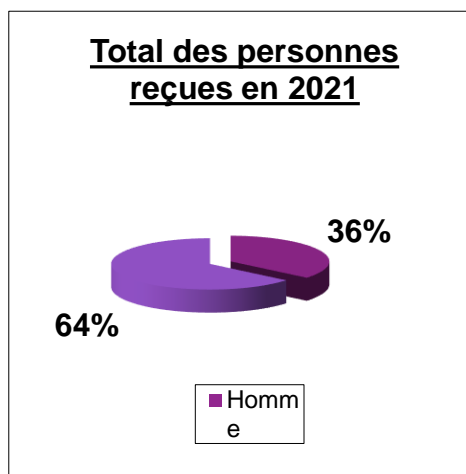
## 2-2. Politiques en faveur de la création d'activités et de l'emploi

### \* Insertion

Le Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat a pour objectif de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion. Il a également en charge la gestion des services civiques, assurée par un personnel dédié.

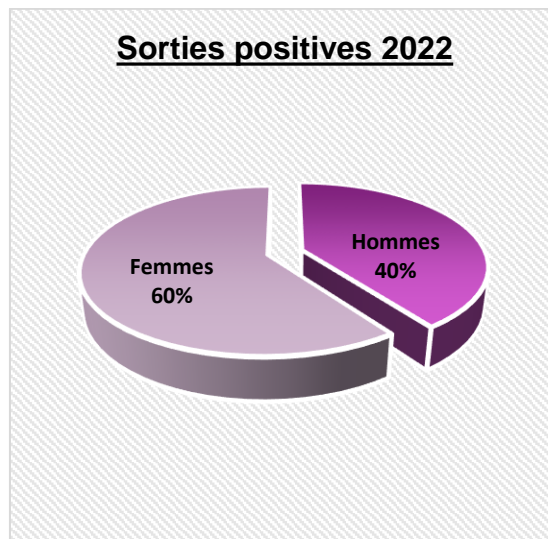
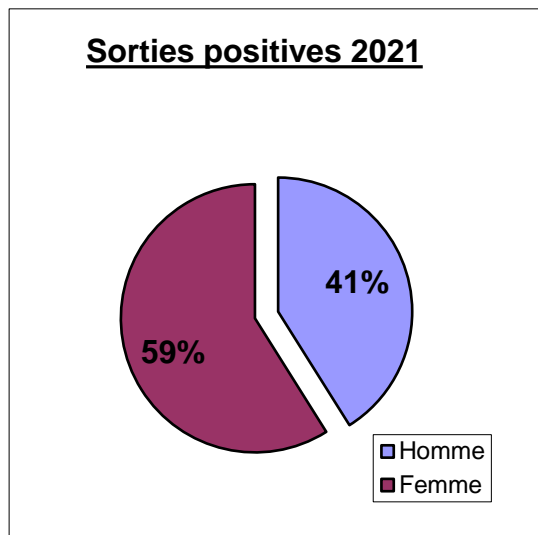
Les missions des gestionnaires de parcours consistent en :

- Un partenariat étroit avec les structures d'insertion, les centres de formation, les agences d'intérim et les entreprises du territoire ;
- Un accompagnement personnalisé, individualisé et renforcé ;
- La mise en place d'événementiels visant à favoriser l'insertion professionnelle ;
- Le montage de projet ou la réalisation d'actions dans le champ de l'insertion.



Les femmes bénéficient majoritairement des actions mises en place. Néanmoins, par rapport à 2021, la proportion d'hommes reçus dans le service est en augmentation (+6%).

### Sorties positives :



A l'issue du suivi, une large majorité de femmes trouve un emploi, s'inscrit dans un parcours de formation ou intègre un dispositif d'accompagnement spécifique. On note peu de changements par rapport à l'année 2021.

Tout au long de l'année 2022, de nombreuses autres actions ont été mises en place.

### Job dating de l'intérim

Co-organisé avec plusieurs agences d'intérim et des employeurs potentiels dans le domaine touristique, des assurances et de la restauration, cet évènement a été programmé le 02 décembre 2022 avec pour objectifs de permettre aux participants :

- D'accéder à des opportunités d'offres d'emplois,
- De se positionner sur des entretiens de recrutement avec des agences d'intérim ou des entreprises.

**243 personnes ont participé à ce job dating dont 65% de femmes.** Ils ont tous eu au moins un entretien.

### Les Caravanes Tours de l'insertion

Cinq évènements ont été organisés au cours de l'année dernière, en avril, mai, juin et juillet (deux dates). Ils visaient particulièrement à :

- Renforcer et rendre visible la présence des partenaires dans les quartiers, notamment via des outils innovants tels que le camion itinérant, la caravane ou le camion-podium ;
- Permettre au public de bénéficier d'un accueil, de conseils et d'informations sur les dispositifs de formation, d'accompagnement ou autre ;

- Faire des jobs dating innovants sur les opportunités d'offres d'emplois et de formations à pourvoir.

Au total, ce sont 26 partenaires qui ont participé à ces évènements, dont la Chambre de Métiers et d'Artisanat, le RSMA-R, la Mission Locale, Pôle Emploi, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Cité des Métiers ou encore l'AFPAR.

Les offres proposées concernaient principalement des emplois en intérim et des contrats en alternance. Pour ce qui relève de la formation, les offres étaient concentrées sur le secteur tertiaire, le BTP et les transports.

Globalement, ces actions ont rassemblé **333 personnes**.

**Le public reste très majoritairement féminin, à hauteur de 62 %.**

À la suite d'un contact réalisé dans le cadre d'une Caravane Tour, 39 personnes sont aujourd'hui inscrites dans un parcours de formation, d'études ou ont trouvé un emploi.

### **Forum à la création d'activités**

Cet évènement, organisé le 2 décembre 2022, a permis de réunir 18 partenaires dans le champ de la création d'entreprise, du financement, de la comptabilité et de l'économie sociale et solidaire notamment.

Plusieurs espaces ont été matérialisés lors de cette demi-journée :

- Un espace « Informations / Accompagnement » dédié aux différentes étapes de la création d'activité ;
- Un espace « Amorçage/ Juridique », afin de choisir le statut adéquat en fonction du projet,
- Un espace « Aides financières » visant à informer les candidats des différents financements et aides possibles, ainsi que des prêts disponibles selon la typologie du projet ;
- Un espace « Village Compétences » permettant des entrepreneurs déjà en activité au sein d'une coopérative de partager leur expérience avec les participants.

**79 personnes ont été accueillies lors de cet évènement, dont 68 % de femmes.**

### **Recrutement & accueil des volontaires en service civique**

Notre demande d'avenant à l'agrément de service civique a reçu une réponse favorable des services de l'Etat pour l'accueil de 22 nouveaux volontaires à compter du 27 décembre 2022.

Le Service Civique est un engagement au service de l'intérêt général, qui permet aux jeunes volontaires de réaliser une mission en faveur de la cohésion nationale et de la solidarité.

Huit principes fondamentaux guident le service civique. Un travail transversal avec l'ensemble des services de la collectivité a permis de proposer aux nouveaux arrivants des missions fondées sur chacun de ces principes :

- Développer le lien social et favoriser la citoyenneté des habitants ;

- Développer la citoyenneté des habitants par le sport « Génération 2024 » ;
- Favoriser l'autonomie à vélo et la conduite en sécurité ;
- Favoriser l'accès à la natation pour tous ;
- Participer à la valorisation du patrimoine historique communal ;
- Participer à des actions de sensibilisation sur le civisme ;
- Sensibiliser les habitants sur la gestion des déchets alimentaires ;
- Participer à des actions de sensibilisation et de prévention polyvalentes de la Police Municipale.

**10 femmes et 12 hommes composent cette nouvelle cohorte.**

### **Charte locale des entreprises citoyennes**

Cette charte, adoptée par le conseil municipal du 16 décembre 2021, relève d'une double exigence de développement économique et de réduction des inégalités dans l'accès à l'emploi.

Afin de répondre aux difficultés qui touchent les quartiers et les habitants concernés, l'objectif de cette charte vise à développer l'emploi, l'insertion et l'économie en mobilisant l'ensemble des acteurs économiques de la ville de par leur responsabilité sociétale.

A travers la mobilisation des acteurs autour de la commune, la charte offrira aux entreprises un cadre et un partenariat formalisé avec des signatures de conventions individuelles afin de :

- Conforter et valoriser les initiatives existantes,
- S'engager dans de nouvelles actions,
- Contribuer à l'amélioration / la valorisation du cadre de vie,
- D'améliorer la situation économique.

Installée dans ses fonctions courant 2022, la chargée de mission a d'ores et déjà pu accompagner une dizaine de personnes (autant d'hommes que de femmes de plus de 26 ans). Porteuses d'un projet de création d'activités, elles ont été orientées vers les partenaires.

### **Cité de l'emploi**

Par délibération en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021, la collectivité a approuvé la mise en œuvre de la Cité de l'Emploi et de son financement, tel que précisé ci-après :

- Etat /ANCT : 100.000 € HT
- Commune : 20.000 € HT

La « Cité de l'emploi » est une démarche expérimentale déployée par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT) sous l'égide du Ministère de la Cohésion du Territoire et des Relations avec les collectivités territoriales. Elle concerne 20 territoires de la politique de la ville au niveau national, dont les QPV de Saint-Louis.

Ce dispositif porte une vision globale et stratégique, en collaboration avec les partenaires et les acteurs économiques afin de permettre la mutualisation des ingénieries et le développement de projets innovants en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des habitants des quartiers prioritaires de Saint-Louis.



Les actions inscrites dans la programmation 2022 étaient :

- Le BAFA citoyen,
- Les ateliers numériques : faire son CV en vidéo
- Caravane Tour : séance de coaching pour un job dating,
- 1 jour, 1 quartier : action « Dévoile tes talents »
- ParcoursSport,
- Focus sur les métiers en tension.

**40 résidents des QPV ont intégré la cohorte de la Cité de l'Emploi en 2022**, dont :

- 31 femmes : 7 de moins de 26 ans, 24 de plus de 26 ans,
- 9 hommes : 2 moins de 26 ans et 7 de plus de 26 ans,

parmi lesquels **11 femmes et 4 hommes, soit 37 % des personnes prises en charge dans le dispositif, ont eu une sortie positive** en emploi, formation ou création d'activité.

### **\*\* Développement économique**

La Collectivité délivre régulièrement des autorisations d'occupation temporaire du domaine public (AOT) à des porteurs de projets désireux de créer leur propre emploi ou de diversifier leurs revenus. Elle assure également la gestion d'un certain nombre de locaux communaux mis à disposition des entrepreneurs par voie de bail.

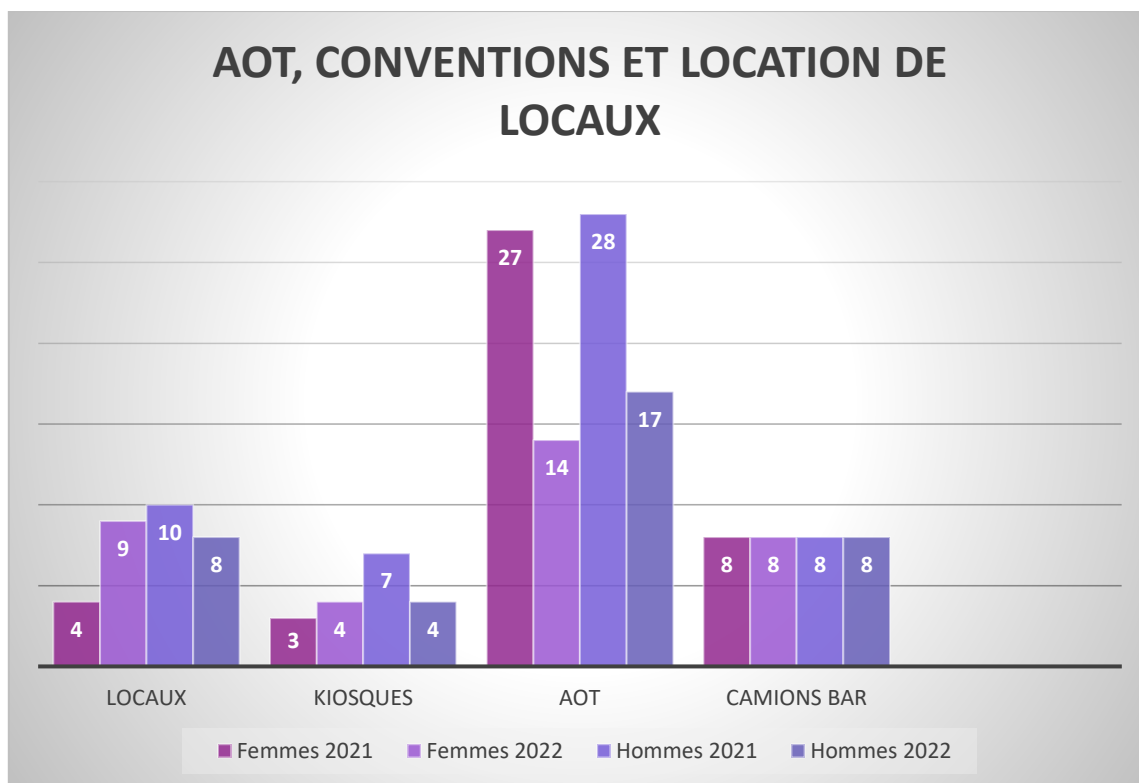
Comme le traduisent les tableaux ci-après, les bénéficiaires sont majoritairement masculins.

#### **Locaux d'activité**

	Ancien Marché		Place de la mairie		Place de l'Eglise		O Baradiar	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>2020</b>	0	5	1	3	2	4	5	7
<b>2021</b>	0	5	1	3	2	4	4	5
<b>2022</b>	0	5	2	1	2	3	5	4

Le site du O Baradiar compte 15 locaux dont 9 sont actuellement occupés.

S'agissant des kiosques à vocation économique, 8 font l'objet d'un bail ; les deux autres doivent être réhabilités.

**Année 2022 : AOT, Conventions et locations de locaux****Emplois femmes-hommes par secteur d'activité (Saint-Louis)**

	Nombre	%	Dont Femmes en %	Dont Hommes en %
<b>Agriculture</b>	388	3,1	18,3	<b>81,7</b>
<b>Industrie</b>	886	7,1	24,4	<b>75,6</b>
<b>Construction</b>	892	7,2	10,1	<b>89,9</b>
<b>Commerce, Transport, Services divers</b>	4 133	33,3	44,4	55,6
<b>Administration publique, Enseignement, Santé, Action sociale</b>	6 105	49,2	61,9	38,1
<b>Ensemble</b>	<b>11 187</b>	<b>100</b>	<b>48,3</b>	<b>51,7</b>

La situation a peu évolué par rapport à l'année 2021. Les hommes continuent d'être surreprésentés dans les secteurs du bâtiment, de l'agriculture et de l'industrie tandis que les secteurs des services, de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale restent essentiellement féminins.

## \*\* Enseignement artistique

Dans le but de démocratiser l'enseignement et la diffusion de l'art musical, l'école de musique de Saint-Louis propose un enseignement musical de qualité pour une pratique individuelle ou collective.

Des cours de solfège, guitare, batterie, percussions, piano et maloya traditionnel sont dispensés à tout public, à partir de 6 ans.

En 2022, sur les 62 élèves recensés, la répartition femmes-hommes s'établit comme suit :

- Public féminin : 28 élèves (45 %).
- Public masculin : 34 élèves (55 %).

## 2-3. Politique en faveur de la cohésion sociale

### \* La politique de la ville

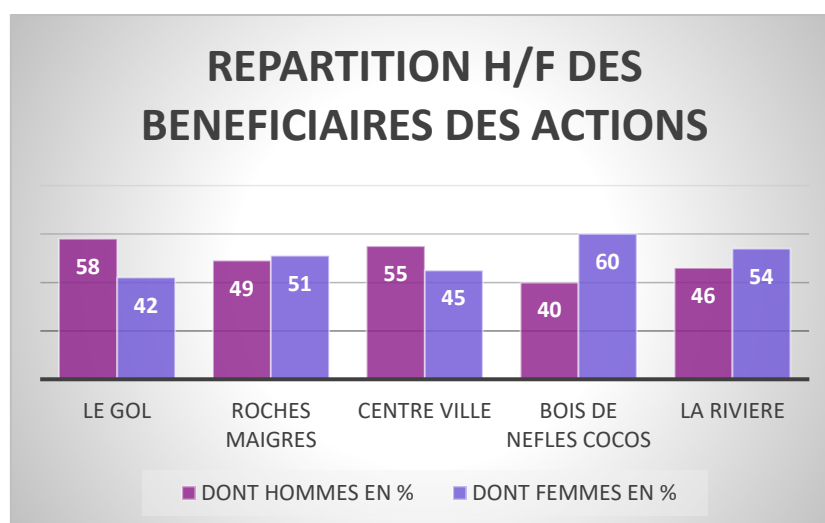
Réparties de manière équitable sur les différents quartiers, les 57 actions du Contrat de Ville portaient en 2022 sur les thématiques suivantes :

- Accès aux pratiques sportives et de loisirs,
- Réussite éducative et actions familles,
- Santé et bien-être,
- Développement économique et emploi /insertion,
- Prévention,
- Habitat/ cadre de vie.

Globalement, au 1<sup>er</sup> novembre 2022, 1270 habitants des QPV ont bénéficié directement des actions du contrat de ville.

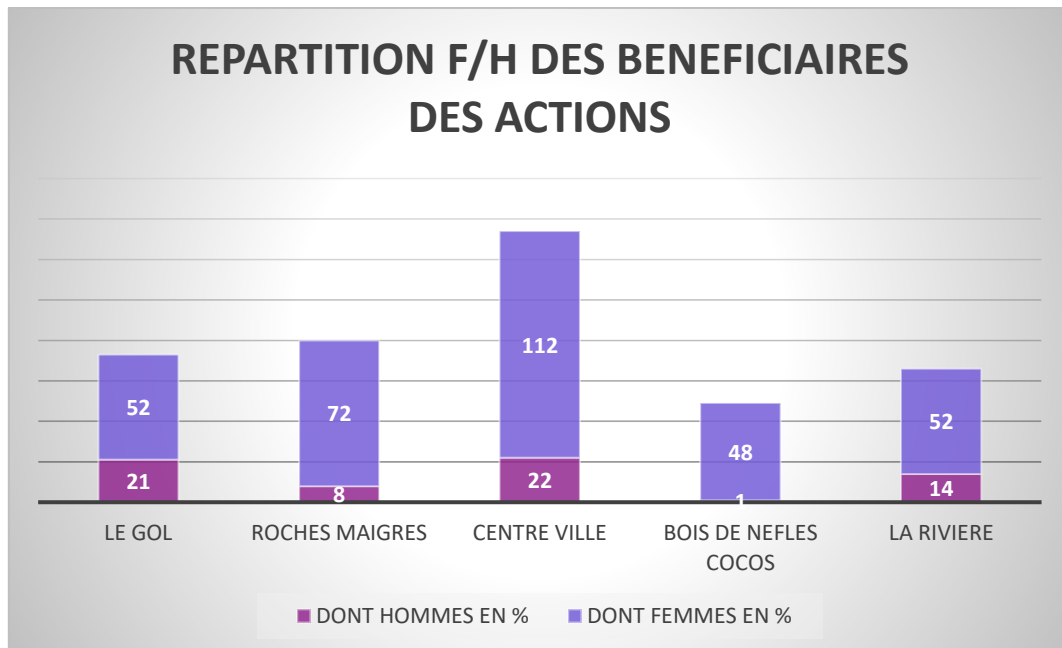
### Typologie des bénéficiaires des actions :

- Public jeune



Concernant les jeunes, la répartition H/F est quasiment à l'équilibre : 51% de garçons et 49 % de filles ont bénéficié des actions mises en place.

- Public adulte



Chez les adultes, il est observé une très faible proportion d'hommes (16%) bénéficiant de ces actions.

En outre, en 2022, une action phare a été organisée dans chacun des quartiers prioritaires :

- Le Gol : Action « *Quartier étoilé les jours de la nuit* », menée conjointement avec le Parc National et l'observatoire astronomique des Makes ;
- Centre-ville : action « *Mi lir, mi joue, mi appren* » dans le quartier de La Palissade ;
- La Rivière : action « *Street art* » proposant plusieurs ateliers de graffiti ;
- Bois de Nèfles Cocos : l'action « *Chorales de quartier* » visait à faire revivre le patrimoine local ;
- Roches Maigres : l'action « *Met en avant fanm nout kartié* » a permis d'offrir aux habitantes des quartiers des moments créatifs et artistiques incluant une sensibilisation à la thématique du zéro déchet.

## 2-4. Politique en faveur de la représentation des femmes dans les instances citoyennes

Dans le cadre de la tournée générale des quartiers organisée en 2022, des Conseils Participatifs Citoyens se sont constitués. Une attention particulière a été portée pour impliquer les femmes et assurer leur représentativité.

Ainsi dans les réunions publiques, la mixité femmes/hommes a été satisfaite et dans certains quartiers, les femmes ont été largement majoritaires.

Parmi les 523 personnes ayant rempli leur bulletin d'inscription pour les différents CPC, on a recensé 60% de femmes et 40% d'hommes.

Les conseils participatifs citoyens ont travaillé à l'émergence de projets d'aménagement de proximité au sein de chaque quartier. Ces projets sont inscrits dans le programme d'opérations à réaliser par la collectivité et seront destinés à des publics mixtes aussi bien pour les juniors, les adultes et les séniors.

## 2-5. Politique associative et sportive à destination des femmes

Dans le cadre de ses partenariats, la ville de Saint-Louis apporte un soutien financier ou logistique aux associations ayant pour objet de mettre en œuvre des actions d'animation dans les domaines culturels, sportifs, éducatifs, ou des loisirs à destination des femmes ainsi qu'à des associations œuvrant dans le domaine de la santé - telles que le Planning Familial 974 ou Redia - ou dans le domaine de l'aide juridique comme l'ARAJUFA.

La politique de redynamisation du secteur associatif initiée depuis 2020 a été poursuivie en 2022. Ainsi, pas moins de 77 associations ont bénéficié d'une subvention numéraire, représentant un montant annuel global de 622 968 €.

Parmi ces associations, une vingtaine relève de la valorisation de la condition féminine (sports, santé, artisanat, social, protection). A titre d'exemple :

- ✓ L'association ASMJC qui promeut la pratique et le développement du handball avec une section féminine a reçu une subvention à hauteur de 18 000€
- ✓ L'ASC RSL Twirling Passion qui a participé au championnat de France a reçu une subvention de 8 500 €
- ✓ L'association SC Les Etoiles du Sud qui développe le twirling bâton a obtenu une subvention de 1 500 €
- ✓ L'association Twaekondon Tiger Club qui met en place des ateliers de remise en forme pour les personnes désirant perdre du poids, en particulier les femmes, a bénéficié d'une subvention de 5 000 € ;
- ✓ L'association Le Planning Familial 974 qui défend le droit à l'éducation, à la contraception et à l'avortement, a été bénéficiaire du soutien de la commune à hauteur de 5 000 € pour le financement de leur nouvelle permanence d'accueil ;
- ✓ L'association Mèldivine qui propose des ateliers de couture aux plus jeunes et aux mamans a reçu une subvention de 2 000 € ;
- ✓ L'association Femmes Solid'Air, qui vient en aide aux victimes de violences conjugales, a reçu une subvention de 1 500 €.

Ces actions ne sont pas exhaustives et sont à relier avec l'ensemble des actions accompagnées ou impulsées par la commune, notamment dans le cadre de la politique de la ville.

## 2-6. Valorisation de parcours féminins exceptionnels

Labellisée « Terres de jeux 2024 », la collectivité soutient les actions mettant en avant l'esprit sportif et sensibilise les jeunes aux valeurs de l'olympisme. Tout au long de l'année, des sportives du territoire ont été mises en avant :

✓ Dans le cadre de la **Journée internationale du Sport au Féminin** (24 janvier), des vidéos de 5 sportives s'illustrant dans des disciplines différentes ont été réalisées, dans lesquelles ces jeunes talents ont parlé de leur club, de leur passion et de leur parcours. Elles ont été largement diffusées sur les réseaux sociaux de la commune ;

Ainsi, ont été mises à l'honneur les disciplines suivantes :

- Le football, avec l'AS Saint-Louisienne (Saint-Louis),
- La danse, avec l'Ecole de Danse L'Avant-Scène (La Rivière),
- Le taekwondo, avec le Taekwondo Tiger Club (Plateau Goyaves),
- Le basketball, avec Union Basket (Saint-Louis),
- Et le MMA, avec l'association Papangue Fight Académie.

✓ A l'occasion des **championnats interclubs organisés** le samedi 7 mai à l'Etang Salé, la jeune athlète riviéroise, Julia Boslak, âgée de 17 ans, a pulvérisé le record de La Réunion en s'envolant à 3,60m.

Cette belle performance a fait l'objet d'un article publié sur le site internet de la commune.

✓ Un reportage a été consacré aux danseuses riviéroises **de l'école L'Avant-Scène** qui se sont brillamment illustrées lors du Concours National de Danse avec :

- 1 médaille d'or à l'unanimité du jury
- 1 médaille d'or avec les félicitations et le coup de cœur du jury,
- 13 médailles d'argent.

## 2-7. Les actions symboliques incontournables

La Collectivité a célébré la journée internationale des droits des femmes ainsi que la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Ces actions sont inscrites à l'agenda de la Ville et constituent des moments importants pour marquer le soutien à l'endroit des femmes.

Des animations sont organisées pour rassembler chaque année de plus en plus de public hommes ou femmes. L'objectif est de conscientiser sur ces sujets et amener certaines femmes à sortir de l'isolement et de la peur.

### 3- PLAN D' ACTIONS DE LA COLLECTIVITE POUR L'ANNEE 2023

L'égalité entre les femmes et les hommes aussi bien au travers la politique RH menée au sein de la Collectivité que dans la mise en œuvre des politiques publiques, constitue un objectif à atteindre que nous nous attachons à faire progresser chaque année.

S'agissant des leviers d'actions en termes de ressources humaines, il est à noter que les différences de situation qui persistent le sont en raison des paramètres liés aux cadres d'emploi, aux choix individuels des agents sur leur quotité horaire et l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, à leurs appétences par rapport aux métiers et aux filières notamment.

La rémunération est encadrée par le RIFSEEP et ne varie pas en fonction du sexe mais des éléments la composant.

Concernant les politiques publiques mises en œuvre, le bilan des actions 2022 est positif. Il a été résumé dans la partie précédente. La Ville de Saint-Louis continuera à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes formes de discriminations.

Ainsi le programme 2023 sera décliné en tenant compte des axes retenus pour la mandature :

- Démocratie / vie citoyenne
- Ressources humaines,
- Économie/ insertion,
- Éducation, jeunesse et sport
- Santé et sécurité.

### 3-1. Démocratie, Vie citoyenne

DEMOCRATIE – VIE CITOYENNE		
Actions	Objectifs	Bilan et perspectives
<b>Désignation d'un (e) élue en charge de l'égalité femmes-hommes</b>	Il revient à l'élue(e) en charge de l'égalité femmes/hommes de conseiller l'exécutif municipal, les élus(es), et les services pour que les politiques publiques tiennent compte de la situation des femmes et des hommes sur le territoire de Saint-Louis mais aussi d'accompagner et/ou de valoriser les actions menées sur le territoire au profit de la défense des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.	✓
<b>Mise en place d'une formation pour les élus(es) sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences...</b>	- Maîtriser les obligations et les dispositifs existants pour lutter contre les discriminations de genre ; -Comprendre l'importance de mener des politiques égalitaires dans sa collectivité.	Impulsé en 2022 et sera poursuivi en 2023
<b>Favoriser la mixité dans les instances de gouvernance</b>	-Promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilités politiques, administratives et civiques ; -Favoriser la mixité des jurys.	✓ Reconduit en 2023
<b>Conscientiser les femmes à s'impliquer dans la vie citoyenne</b>	-Encourager une participation équilibrée dans les conseils de quartiers ; -Susciter l'émergence de projets en faveur de publics mixtes.	✓ Reconduit en 2023
<b>Célébration du 08 mars, « Journée internationale des droits des femmes »</b>	-Encourager les actions/ opérations promouvant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; -Valoriser les actions et les initiatives destinées à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et décerner une récompense.	✓ ✓ Reconduit en 2023
<b>Célébration du 25 novembre, « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes »</b>	-Communiquer/sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles au travail lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.	✓ Reconduit en 2023



### 3-2. Ressources humaines

RESSOURCES HUMAINES		
Actions	Objectifs	Bilan et perspectives
<b>Désignation d'un(e) agent(e) référent(e) sur l'égalité femmes-hommes</b>	Véritable acteur, actrice de proximité, il ou elle a vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la collectivité et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle. Il lui revient de déployer une politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents.es et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique.	✓
<b>Mise en place d'une formation pour les agents(es) sur l'égalité femmes- hommes, les stéréotypes, les violences...</b>	-Mettre en place des formations largement ouvertes aux agents(es) pour sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires, les violences sexuelles et sexistes au travail ; -Former/sensibiliser l'encadrement aux cas concrets, aux outils à mobiliser pour y faire face, aux actions de prévention à conduire ; -Prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail ; -Inscrire ces actions au plan de formation.	A faire  A faire  A faire
<b>Mieux informer les agents sur les conséquences des quotités horaires</b>	-Informer les agents(es) sur les droits et les dispositifs d'accompagnement concernant le déroulé de leur carrière, particulièrement sur l'impact des temps de travail choisis.	✓

### 3-3. Economie, Insertion

POLITIQUES PUBLIQUES : ECONOMIE, INSERTION		
Actions	Objectifs	Bilan et perspectives
<b>Initier et soutenir un réseau des femmes créatrices d'entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Récompenser par un prix les créatrices d'entreprises promouvant l'exemplarité des initiatives en matière d'égalité femmes-hommes</li> <li>-Réaliser un job dating pour promouvoir les métiers qui peuvent être ressentis comme non accessibles aux femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓</li> <li>✓</li> </ul> Reconduit en 2023
<b>Organiser plus de proximité en termes d'accès au service public de l'emploi et de l'insertion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Organiser des permanences de partenaires dans les quartiers des Hauts sous un format « Circuit de caravanes »</li> <li>-Développer une communication plus ciblée en faveur des publics ruraux.</li> <li>- Favoriser les job dating itinérants, dans les quartiers, notamment dans les Hauts et les écarts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓</li> <li>✓</li> <li>✓</li> </ul> Reconduit en 2023

### 3-4. Education, jeunesse, sports

POLITIQUES PUBLIQUES : EDUCATION, JEUNESSE, SPORTS		
Actions	Objectifs	Bilan et perspectives
<b>Valorisation du sport féminin particulièrement dans des disciplines où la pratique masculine est majoritaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuivre le soutien aux associations du territoire œuvrant pour la valorisation du sport féminin là où la pratique est généralement masculine ;</li> <li>-Dédier un espace sur le site internet de la ville aux parcours de « Femmes exemplaires » ;</li> <li>-Développer l'accompagnement des porteurs et porteuses de projets pour favoriser l'égalité dans l'accès aux équipements sportifs ;</li> </ul>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p>Programmation 2023</p>
<b>Promouvoir la prise de responsabilités par les femmes dans les instances dirigeantes des associations sportives</b>	Accompagner les femmes dans la prise de responsabilités pour diriger les instances sportives.	Action amorcée en 2022 et reconduite en 2023

### 3-5. Santé, Sécurité

POLITIQUES PUBLIQUES : SANTE, SECURITE		
Actions	Objectifs	Bilan et perspectives
<b>Soutien aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuivre le partenariat avec les associations menant des actions sur les territoires contre les violences faites aux femmes</li> <li>-Diversifier d'autres types de partenariats</li> </ul>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p>Reconduit en 2023</p> <p>A développer en 2023</p>
<b>Consacrer comme axe prioritaire du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) la prévention des violences faites aux femmes et aux jeunes filles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuivre le partenariat sur le dispositif « Parents acteurs » ;</li> <li>-Accroître la sensibilisation des citoyens et des citoyennes à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge.</li> </ul>	<p>Reconduit en 2023</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p>Reconduit en 2023</p>
<b>Œuvrer pour la féminisation de la Police Municipale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Favoriser le recrutement de personnels féminins au sein de la Police Municipale ;</li> <li>-Améliorer les conditions de travail des personnels féminins par la création d'un vestiaire dédié ;</li> <li>-Nommer un référent « Violences intrafamiliales » au sein de la Police Municipale.</li> </ul>	<p>A faire</p>