

Envoyé en préfecture le 15/04/2024

Reçu en préfecture le 15/04/2024

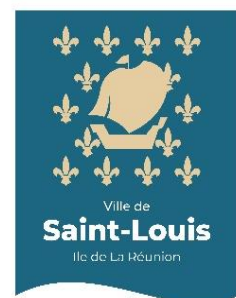
Publié le

ID : 974-219740149-20240409-DCM036_2024-DE



2023

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE HOMMES - FEMMES



Ville de passion!

SOMMAIRE

Table des matières

PREAMBULE.....	4
1. VOLET INTERNE	5
EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE	5
1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE.....	6
1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE.....	6
1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS.....	10
1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	11
1.1.4. LA REMUNERATION	11
1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	12
1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	14
1.2.1. LES REMUNERATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	14
1.2.2. LA PROMOTION DE LA PARITE DANS LE CADRE DES ACTIONS DE FORMATION.....	15
1.2.3. LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES CADRES D'EMPLOI	15
1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	16
1.2.5. LA PREVENTION DE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LA LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT	17
1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	18
1.3.1. EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	18
1.3.2. GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	20
1.3.3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	22
1.3.4. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	23
2. VOLET EXTERNE	24
2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE.....	25
2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	28
2.2.1. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA CREATION D'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI	29
2.2.2. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA COHESION SOCIALE	36
2.2.3. LA POLITIQUE SPORTIVE.....	38
2.2.4. LES ACTIONS INNOVANTES.....	39

2.3.	LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES FAVORISANT L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DES POLITIQUES PUBLIQUES	41
2.3.1.	DEMOCRATIE ET VIE CITOYENNE	41
2.3.2.	ECONOMIE ET INSERTION	42
2.3.3.	EDUCATION, JEUNESSE ET SPORTS.....	43
2.3.4.	SANTE ET SECURITE	44

Envoyé en préfecture le 15/04/2024

Reçu en préfecture le 15/04/2024

Publié le



ID : 974-219740149-20240409-DCM036_2024-DE

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 sur le plan professionnel en reprenant les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle.

Ce volet comporte également une partie relative au bilan des actions menées, aux ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la description des orientations pluriannuelles. De manière plus précise, ce bilan concerne notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail ainsi que la lutte contre toute forme de harcèlement.

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 fixer les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, ce rapport aborde la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité (ressources humaines) sur l'année 2023 ainsi que les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire dans le domaine concerné.

1. VOLET INTERNE

EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE

Les données figurant dans ce rapport présentent la situation comparée des femmes et des hommes dans la collectivité au 31.12.2023.

1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE

Répartition Femmes-Hommes par filière

Filières	Féminin	Masculin	Total	% (Nb d'agent par filière / par effectif global)
Administrative	310	171	481	29.89 %
Animation	5	7	12	0.74 %
Culturelle	5	2	7	0.44 %
Autres	14	16	30	1.86 %
Emplois fonctionnels	2	2	4	0.25 %
Médico-Sociale	15	2	17	1.06 %
Police municipale	5	36	41	2.55 %
Sportive	2	11	13	0.81 %
Technique	359	645	1004	62.40 %
Total général	717	892	1609	100%
Total %	44.56 %	55.43 %	100%	

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Répartition Femmes-Hommes de l'effectif sur des emplois non permanents

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDD – accroissement temporaire d'activité L332-23-1	23	36	59
CDD – accroissement saisonnier d'activité L332-23-2	9	6	15
Total général	32	42	74

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Répartition Femmes-Hommes de l'effectif (autres typologies de contrat)

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	8	16	24
Contrat de projet	2	0	2
Total général	15	16	31

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Répartition de l'effectif par catégorie, par genre et par statut

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

CATEGORIE	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Catégorie A	10	18	6	7	41
Catégorie B	15	17	4	1	37
Catégorie C	462	593	206	239	1501
Hors catégorie	0	0	15	16	31
Total général	487	628	231	263	1609

Répartition de l'effectif par genre et par âge (hors contrats PEC)

	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				2						2
	25-29 ans			1	5					1	7
	30 -34 ans			1	8		9			10	28
	35 -39 ans	2	1		8		19		1	15	46
	40 -44 ans	20			3		39		2	15	79
	45- 49 ans	31			4		66		1	22	124
	50- 54 ans	40			4	1	57			20	122
	55- 59 ans	42			3		78	1		24	148
	60 -64 ans	31			2		64		1	27	125
65 ans et +	10					14			6	30	
Total Femmes	176	1	2	39	1	346	1	5	139	710	
Hommes	20-24 ans				1		1				2
	25-29 ans				7		6		1		14
	30 -34 ans				6		12			12	30
	35 -39 ans	3			12	1	35			22	70
	40 -44 ans	26			11		45			14	96
	45- 49 ans	37			4		67			18	126
	50- 54 ans	36			1		74	1		18	130
	55- 59 ans	54			2		127			30	212
	60 -64 ans	34			2		102			20	157
65 ans et +	8					24			1	33	
Total Hommes	198			46	1	493	1	1	135	870	
ENSEMBLE	20 à 24 ans				3		1				4
	25 à 29 ans			1	12		6		1	1	21
	30 à 34 ans			1	14		21			22	58
	35 à 39 ans	5	1		20	1	54		1	37	116
	40 à 44 ans	46			14		84		2	29	175
	45 à 49 ans	68			8		133		1	40	250
	50 à 54 ans	76			5	1	131	1		38	252
	55 à 59 ans	96			5		205	1		54	360
	60 à 64 ans	65			4		166		1	47	282
	65 ans et plus	18					38			7	63
Total Général	374	1	2	85	2	839	2	6	274	1580	

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Taux de féminisation sur les emplois de directions

Emplois fonctionnels :

	FEMMES			HOMMES		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Direction générale des services des communes de 40 à 80.000 hab.	1	1	1	0	0	0
Directions générales adjointes des services des communes de 40 à 150.000 hab.	1	1*	1**	4	4	2***
Total général	2	2	1	4	4	2

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

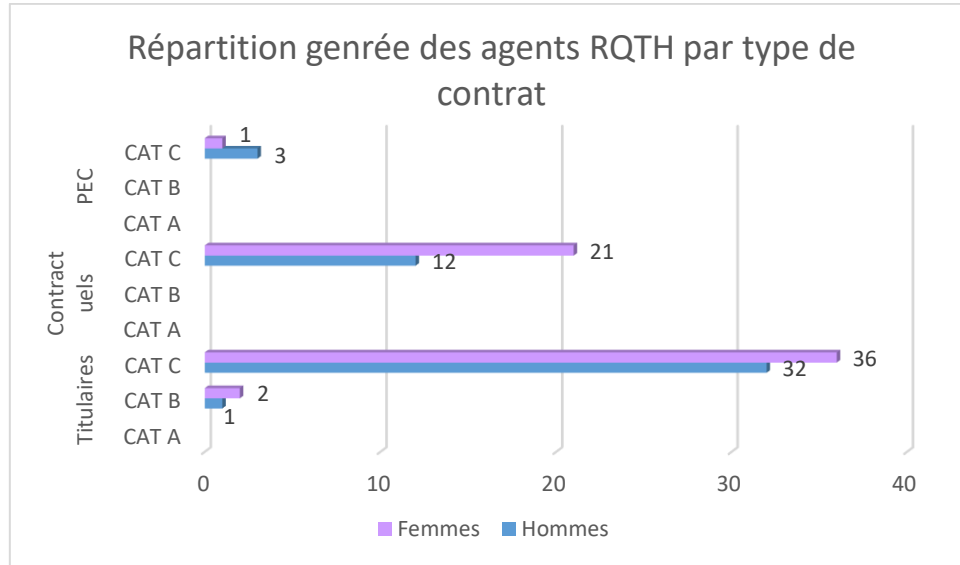
Emplois de direction :

Femmes	Hommes	Total	Directions non pourvues
03	14	17	05

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Répartition Femmes-Hommes des agents permanents et non permanents en situation de handicap (RQTH)

Au total, la collectivité comptabilise 95 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).



Données RH issues des tableaux de bord RH – mission handicap -31/12/2023

1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS

Répartition femmes-hommes dans les formations suivies par statut et par catégorie

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	4	13	2	3
Catégorie B	4	9	0	0
Catégorie C	105	93	67	19
TOTAL	113	115	69	22

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Avancement d'échelon

	2021	2022	2023
FEMMES	262 Soit 46.95%	287 Soit 50.88%	180 Soit 45.22%
HOMMES	296 Soit 53.04%	277 Soit 49.11%	218 Soit 54.77%
Total	558	564	398

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

Avancement de grade

2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
FILIERE							
Filière administrative	0	0	2	0	12	3	17
Filière technique	0	1	0	1	3	25	30
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	6	6
Total	0	1	2	1	15	34	53

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

1.1.4. LA REMUNERATION

Répartition du salaire moyen mensuel par genre et par catégorie (Hors contrats aidés, service civique)

	CAT A	CAT B	CAT C	MOYENNE
Femmes	4633,72 €	3589,36 €	2325,27 €	2473,72€
Hommes	5436 €	4202,45 €	2449,28 €	2576 €
Ensemble	5111,67 €	3895,91 €	2420,82 €	2530,51 €

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Répartition du temps de travail par genre et par typologie de temps de travail

Quotité horaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL GENERAL
Temps non complet	147	135	281
50,00	56	44	100
60,00 ⁽¹⁾	1	3	4
62,00	0	1	1
68,57 ⁽²⁾	0	0	
80,00	89	84	172
85,71 ⁽³⁾	1	3	4
Temps partiel	15	2	17
50,00	2	1	3
51,06	0	1	1
60,00	0	0	0
70,00	0	0	0
80,00	4	0	4
94,87 ⁽⁴⁾	9	0	9
Total général	162	137	298

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

(1) CDI : 21,7 h/ semaine

(2) Service Civique : 24H/ semaine

(3) Contrat PEC

(4) Agents travaillant à 95 %

Répartition du temps de travail par genre et par typologie de temps de travail

%	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	2	0
Temps non complet	1	0
80,00	1	0
Temps partiel	1	0
80,00	1	0
Catégorie B	1	0
Temps partiel	1	0
94,87	1	0
Catégorie C	155	125
Temps non complet	142	125
50,00	56	44
62,00	0	1
80,00	85	80
85,71	1	1
Temps partiel	13	2
50,00	2	1
51,06	0	1
80,00	3	0
94,87	8	0
Emplois hors catégorie	4	10
Temps non complet	4	10
60,00	1	3
80,00	3	4
85,71	0	3
Total général	162	137

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2023

1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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. Ainsi, vous trouverez ci-dessous le bilan global des données RH.

1.2.1. LES REMUNERATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les parcours professionnels

En 2023, il y a eu 51 recrutements réalisés tous statuts confondus (Titulaires, CDD, PEC etc...). Nous comptons parmi eux 21 femmes et 30 hommes. Cette différence s'explique par un nombre plus important d'hommes recrutés en contrat Parcours-Emploi-Compétences.

Parmi les arrivées, nous comptons :

Femmes	Hommes
1 emploi fonctionnel (DGA)	1 emploi fonctionnel (DGA)
1 collaboratrice de cabinet	4 attachés
4 attachées (chargées de mission)	1 chef de service de police municipale
3 rédactrices	1 technicien
5 adjointes administratives	1 gardien-brigadier
1 ASEM	2 Ingénieurs
1 contrat adulte relais	6 adjoints techniques
1 adjointe technique	1 opérateur territorial A.P.S
4 contrats PEC	13 contrats PEC

Le poste de directeur des archives a été pourvu par un homme.

Le poste de directeur des finances a été pourvu par un homme.

Le poste de DGA Ressources et Modernisation a été pourvu par une femme.

2 postes de chargé(e) de mission ont été pourvus par 2 femmes (développement économique et pilotage du dispositif quartier productif / Chargée de développement durable).

2 postes de chef-fe de projet (quartier Roches Maigres / gestion urbaine de proximité dans le cadre du NPNRU) ont été pourvus par 2 femmes.

Le poste de conseiller-ère en insertion professionnelle de proximité a été pourvu par une femme.

1.2.2. LA PROMOTION DE LA PARITE DANS LE CADRE DES ACTIONS DE FORMATION

Les départs en formations ont été maintenus par les agents, malgré une baisse des départs par rapport à l'année 2022.

Au niveau des agents titulaires, le nombre de participants est régulier par rapport à l'année 2022 et équilibré avec un niveau de parité exceptionnelle (113 participantes contre 115 participants). C'est au niveau des agents contractuels que les départs en formation ont diminué. En 2022, la collectivité comptait 99 participantes et 32 participants contre 69 participantes et 22 participants en 2023.

Sur l'année 2023, une agente de catégorie B a suivi une formation intitulé « *Discrimination, harcèlement, sexisme au travail : de quoi parle-t-on ?* » sur une durée de deux journées.

1.2.3. LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES CADRES D'EMPLOI

Pour les élections professionnelles de 2022, la délibération n°62 du 21 mai 2022 relatif au dialogue social avait défini les modalités de création de l'instance CST. L'une de ces modalités fut la fixation de la part des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles.

A la suite des élections professionnelles 2022, ont été élus :

- 3 femmes élues titulaires et 5 hommes titulaires au sein du collège des représentants du personnel sur 8 sièges,
- 3 femmes élues suppléants et 5 hommes au sein du collège des représentants du personnel sur 8 sièges,
- 5 femmes désignées titulaires et 3 hommes désignées titulaires au sein du collège des représentants de l'employeur sur 8 sièges,
- 5 femmes désignées suppléantes au sein du collège des représentants de l'employeur sur 8 sièges.

Soit, une répartition femmes et hommes équilibrée au sein du CST.

Nous pouvons observer qu'en totalité, les effectifs sont relativement équilibrés en matière de répartition femmes / hommes avec **44,6 %** de femmes et **55,4%** d'hommes. L'effectif est réparti selon les filières comme suit :

- 64% de femmes dans la filière administrative
- 88% de femmes dans la filière médico-sociale
- 87% d'hommes dans la filière police municipale
- 84% d'hommes dans la filière sportive
- 64% d'hommes dans la filière technique

Cette répartition est semblable à répartition globale au sein de la fonction publique territoriale.

Ainsi, les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 88 %. Les effectifs de la filière administratives sont eux aussi féminisés à 64%. A l'inverse, le taux de féminisation est faible dans les filières police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 46% de femmes, cela est notamment dû au fait que les agent-e-s d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégré-e-s à cette filière.

Par ailleurs, si la répartition des emplois fonctionnels est équilibrée, la répartition est différente au niveau des postes de directions. Il y a une grande disparité dans le pourvoi de ces postes. 17 directions sont pourvues avec une répartition de 14 hommes et 3 femmes. Il y a eu deux départs de directrices sur l'année 2023 laissant 5 postes de directions vacants.

1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

En 2023, la collectivité a reçu une demande de congés de présence parentale (1 femme), accordée de droit.

Les autorisations d'absences

Le dispositif d'autorisation d'absence déployé permet une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle. Sur l'année 2023, la collectivité comptabilise 1 523 autorisations d'absences avec une répartition de 1 197 pour les femmes et de 326 pour les hommes. Ces autorisations d'absences recensent tous les types d'autorisation (événement familiaux, autorisations exceptionnelles, fêtes religieuses etc...).

Il est à noter que le nombre d'autorisations d'absences pour garde d'enfant est presque 7 fois supérieur pour les femmes que pour les hommes, soit respectivement 728 ASA pour les femmes contre 109 pour les hommes.

Les autorisations d'absences pour fêtes religieuses représentent le deuxième poste d'autorisation d'absence, en comptabilisant 101 demandes pour les femmes et 47 demandes pour les hommes.

Au-delà des autorisations d'absences pour événements familiaux telles que les mariages et les décès (314 demandes, soit 230 pour les femmes et 84 pour les hommes), il est notable que les femmes sont davantage absentes pour des raisons de progression professionnelle que les hommes :

- Passage de concours : 17 absences pour les femmes contre 3 pour les hommes ;
- Passage d'examen : 23 absences pour les femmes contre 9 pour les hommes ;
- Préparation d'examen oral : 17 absences pour les femmes contre 3 pour les hommes.

La prévention de la santé des agents

Le 31 octobre 2023 fut organisé à l'initiative de l'élue déléguée au sport et la présidente du F3SCT, et en collaboration avec le Centre de gestion l'évènement « Octobre Rose ».

Au programme de cette action, un séminaire à destination des agents de la collectivité sur la thématique : « le cancer du sein ». L'objectif de cette action est de sensibiliser les agents au risque de cancer, à leur prévention et à leur dépistage. L'action fut organisée sur deux demi-journée (une demi-journée à la Mairie de Saint Louis et la seconde à la Mairie de la Rivière Saint Louis). L'évènement est à destination de l'ensemble des agents car même si le risque est majeur pour les femmes, l'homme n'en est pas épargné pour autant.

Plusieurs stands étaient au programme :

- Le cancer sur mon territoire
- Comprendre et comment l'éviter
- Dépistage et prévention : la CGSS
- Ce que je peux faire pour l'éviter
- Vous êtes malade, comment le CDG peut vous accompagner
- La ligue contre le cancer

37 agents ont participé à cet évènement avec une enquête de satisfaction positive. L'évènement a réuni 92% de femmes et 8% d'hommes.

1.2.5. LA PREVENTION DE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LA LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT

Il existe au sein de la collectivité un service prévention des risques professionnels. Le service est assuré par deux conseillères en prévention et une assistante de gestion administrative.

Néanmoins, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a pour objectif que les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement afin de lutter contre les diverses formes de violence, de discrimination, de harcèlement et de sexisme.

La collectivité s'organise pour déployer ce dispositif courant 2024.

1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics, au plus tard pour le 31 décembre 2020, d'un plan pluriannuel d'actions relatif à l'égalité professionnelle d'une durée maximale de trois ans.

Le décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 vient en préciser les modalités et prévoit également que le plan d'actions soit transmis aux services de l'Etat avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Par ailleurs, la référente égalité Femme-Homme a quitté la collectivité le 14 novembre 2023 et suite à de multiples absences dans le courant de l'année 2023, le plan d'action établi sur l'année 2022 a pris du retard.

Le plan d'action a été révisé.

1.3.1. EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au sein de la collectivité, les rémunérations diffèrent selon plusieurs facteurs. Nous remarquons que sur la catégorie C, la rémunération entre les femmes et les hommes est quasi-parfaite.

C'est au niveau de la catégorie A et B que l'on constate un écart de rémunération entre les femmes et hommes. Au niveau de la catégorie C l'effectif est beaucoup plus important donc les variations d'effectifs entre les départs et les arrivées ne permettent pas de marquer une quelconque fluctuation de la rémunération. Cependant, pour les catégories A et B, l'effectif est peu nombreux et de multiples facteurs permettent d'expliquer cette différence. En effet, les catégories A et B appellent à des postes à responsabilités. En fonction du statut de l'agent (titulaire ou contractuel), en fonction de l'âge, des responsabilités et du temps de travail des agents (temps complet / temps partiel), les rémunérations sont différentes.

Les agents en CDD ou en contrat aidé ne bénéficient pas de l'IFSE contrairement aux agents fonctionnaires ou en CDI. Sur les 15 femmes de catégorie A, 6 d'entre elles sont des agentes contractuelles dont les postes sont les suivants : Chargée de mission et/ou Cheffe de projet. Ainsi la moitié de ces agentes de Catégorie A ne bénéficient pas de l'IFSE

En comparaison, sur 25 hommes de catégorie A, 7 sont des agents contractuels : Chargé de mission / Chef de projet / DGA et Responsable de service.

La même analyse est réalisée par rapport au catégorie B. Sur 19 femmes de catégorie B, 3 d'entre elles sont des agents contractuels en comparaison aux hommes dont 100% sont des agents titulaires.

L'ensemble des agents de catégorie A femmes et hommes ont un âge moyen de 31 ans. En comparaison avec les agents titulaires de même catégorie, l'âge moyen des femmes et des hommes sont respectivement de 51 ans et 47 ans.

Sur la catégorie A, les agents titulaires sont : DGS, DGA, directeurs-rices, responsable de services et chargé-e de mission.

Les postes des agents contractuels sont : chargé-e de mission, chef-fe de projet, responsable de service ; à l'exception d'un agent homme contractuel qui occupe un emploi fonctionnel. Ainsi, il y a de grande disparité de salaire au sein de cette même catégorie.

Sur les catégories A et B, 2 femmes (1 catégorie A et 1 catégorie B) sont respectivement en temps non complet à 80% et en temps partiel à 94.87% contre l'ensemble des hommes qui sont sur leurs postes à 100 %.

Autre facteur : les absences influent également sur la rémunération. Pour les titulaires, les absences ont pour effet la proratisation des primes (NBI et IFSE), en gardant le plein traitement de base.

Les agents contractuels sont soumis à une réglementation différente. Ils sont contraints à 3 jours de carence contre 1 jour de carence pour les titulaires, en cas d'absence.

L'ensemble de ces éléments peuvent expliquer les écarts de rémunérations entre les hommes et femmes selon les catégories A et B.

Ainsi, le plan d'action se décline comme suit :

EVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES		
Actions	Objectifs	Perspectives et indicateurs
Communiquer sur les diverses évolutions et incidence de la carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les agents sur l'impact des dispositifs existants pour la carrière et du temps de travail sur la carrière • Réaliser une veille juridique sur l'évolution des dispositifs impactant la carrière dans la fonction publique territoriale. 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de participation à ces formations chaque année. • Baromètre RH

1.3.2. GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les postes à responsabilité sont davantage pourvus par des hommes, notamment en termes d'emploi de direction tandis que les candidatures de femmes sont moins recensées que celles des hommes.

Les emplois à pourvoir au sein de la collectivité sont rendus publics par la publication des Déclarations de Vacances d'Emploi. Cependant, dans la globalité, très peu de candidatures internes sont réceptionnées lors des recrutements.

La formation professionnelle est un levier d'évolution professionnelle. De nombreux postes de directeurs-rices et responsables de service sont actuellement à pourvoir au sein de la collectivité. Les recrutements en externe semblent être souvent infructueux et peuvent prendre du temps.

L'acquisition de nouvelles compétences profiterait aussi bien à l'agent qu'à l'employeur. Ainsi, un plan de formation structurée avec des compétences ciblées à acquérir pourrait permettre de développer du savoir-être et du savoir-faire, et de découvrir des talents. Ainsi la collectivité pourrait façonner sa ressource humaine en fonction des besoins de l'organisation et faire naître un vivier interne de candidats potentiels à assurer des postes à responsabilité.

GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE		
Actions	Objectifs	Perspectives et indicateurs
<p>Encourager les femmes à postuler</p> <ul style="list-style-type: none"> Mentionner dans chaque Déclaration de Vacances d'Emploi, que la commune déploie une politique d'égalité Femme Homme. 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager toute personne à postuler Rassurer les candidats 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de candidature Femme / Homme sur l'ensemble des candidatures reçues par poste et filière.
<p>Communiquer en interne sur les postes à pourvoir</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer une communication interne de chaque DVE 	<ul style="list-style-type: none"> Informer l'ensemble des agents des postes à pourvoir Augmenter le nombre de candidatures internes Casser les stéréotypes de poste à responsabilité genré 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de candidatures internes / total de candidatures. Taux candidatures internes retenues / total de candidatures.
<p>Construire un plan de formation structuré, par direction et service permettant de faire monter en compétences les agents de la collectivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre les objectifs de formation fixée par direction Développer les compétences / augmenter la performance Dépasser le taux de formation globale de la collectivité (18% toutes catégories confondues) Recruter sur des postes vacants 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de formation par direction Taux de formation Nombre de demande de progression professionnelle / salariale / demande d'affectation d'une année à l'autre
<p>Découverte des métiers Elaborer un format de communication digital (vidéos) de présentation et valorisation des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les métiers de la collectivité Promouvoir l'égal accès aux postes de diverses filières Faire naître des vocations Valoriser les métiers territoriaux 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de candidature interne Taux de mobilité Baromètre RH

1.3.3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE		
Actions	Objectifs	Perspectives et indicateurs
<p>Communiquer sur les diverses évolutions et incidence de la carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les agents sur l'impact des dispositifs existants pour la carrière et du temps de travail sur la carrière • Réaliser une veille juridique sur l'évolution des dispositifs impactant la carrière dans la fonction publique territoriale. 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de participation à ces formations chaque année. • Baromètre RH
<p>Adapter l'organisation du travail et du temps de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une charte des temps • Organiser le temps de travail • Promouvoir les principes et bonnes pratiques • Respecter l'articulation vie privée et vie professionnelle 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baromètre • Nombre de demande d'adaptation du temps de travail / organisation • Taux de départ
<p>Installer des vestiaires au Centre Technique Municipal, à la Police Municipale, au service des sports ou installer des toilettes séparées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la sécurité des affaires personnelles des agents • Garantir le confort des agents • Préserver l'intimité des agents • Maintenir un environnement de travail propre et ordonné • Favoriser le bien-être des employés 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baromètre RH

1.3.4. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENT SEXISTES		
Actions	Objectifs	Perspectives et indicateurs
<p>La sensibilisation des agents aux discriminations, aux actes de violences, de harcèlements moral ou sexuel et aux agissements sexistes</p> <p>Mettre en place des formations / séminaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et faire prendre conscience • Promouvoir le respect et le bien vivre ensemble 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de participation de ces formations • Nombre de contentieux liés à ces actes
<p>Mettre en place une charte du bien vivre ensemble</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre acte d'une politique égalité femme-homme • Apposer cette charte au sein de l'ensemble des bâtiments • Ajouter une clause au règlement intérieur 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baromètre RH
<p>Mettre en place un dispositif de déploiement, de traitement et suivi des violences sexuelles et sexistes, des cas de harcèlement et de discriminations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conventionner avec le CDG sur cette mission • Développer un processus interne avec le service prévention • Définir les modalités d'accompagnements et de soutien aux victimes 	<p>A développer avant 2026</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actionnement du dispositif • Nombre d'homme et de femme actionnant le dispositif
<p>Travailler en transversalité avec l'ensemble des services</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les directions et services sur la politique égalité Femme-Homme • Intégrer et recueillir des données égalité femme-homme sur tout type de projet • Affiner la connaissance des actions sur le public 	<p>A développer avant 2026</p>

2. VOLET EXTERNE

2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE

Les données citées ici sont issues des chiffres INSEE – Données Locales du 1^{ère} janvier 2020, publiées le 1^{er} janvier 2023. Ces données permettent d’avoir une vision de la composition de la démographie du territoire.

Population par sexe et par tranche d’âge

	FEMMES	%	HOMMES	%
0-14 ans	6 426	23	6 707	26
15 à 29 ans	5 380	19,2	5 339	20,7
30 à 44 ans	5 563	19,9	4 480	17,4
45 à 59 ans	5 831	20,8	5 234	20,3
60 à 74 ans	3 207	11,5	3 023	11,7
75 à 89 ans	1 399	5	932	3,6
90 ans ou plus	180	0,6	42	0,2
Ensemble	27 987	100	25 757	100

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

Les femmes sont beaucoup plus représentées dans l’ensemble de la population Saint-Louisienne. Des écarts significatifs se confirment pour la population comprises entre 30 et les plus de 90 ans.

Ce n’est que dans la tranche de population des 0-14 ans que les hommes sont les plus représentés, et dans la tranche de population des 15 à 29 ans l’écart entre les femmes et les hommes est le moins grand.

Sur le territoire de la CIVIS, la population totale est de 180 758 personnes, dont 93 766 femmes et 86 992 hommes, soit respectivement 51.87% de femmes et 48.12 % d’hommes.

Familles monoparentales

	Saint-Louis	Territoire CIVIS
Nombre de familles	15 223	50 909
Familles monoparentales	5 691	16 868
Part des familles monoparentales	37,4 %	33,13 %
- Dont Femmes seules avec enfants	4 997	14 325
- Dont Hommes seuls avec enfants	693	2 145
Part des femmes seules avec enfants	87,81 %	87,17 %
Part des hommes seuls avec enfants	12,18 %	12,72 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

Sur le territoire de la CIVIS comme celui de Saint Louis, la part des familles monoparentales représente un peu plus d’un tiers de la population. Et dans cet échantillon, il y a plus de 87 % des femmes qui vivent seules avec des enfants, contre 13 % pour les hommes.

Taux d'activité des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
Femmes	61,0 %	65,9 %	69,22 %
Hommes	68,7 %	72,2 %	75,5 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

Taux de chômage des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Niveau National
Taux de chômage	35,7 %	32,5%	12,7 %
Part des Femmes parmi les chômeurs	54,6 %	54,5 %	51,8 %
Part des Hommes parmi les chômeurs	45,4 %	45,5 %	48,2 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

Statut et conditions d'emplois

	Saint-Louis				Territoire CIVIS			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Titulaires FP ou CDI	4 387	64,9 %	5 065	65,1 %	16 976	64,01 %	17 982	61,15 %
CDD	1 256	18,6 %	960	12,3 %	4 264	16,08 %	3 485	11,85 %
Intérim	59	0,9 %	148	1,9 %	220	0,83 %	449	1,53 %
Emplois aidés	227	3,4 %	110	1,4 %	924	3,48 %	596	2,03 %
Apprentissage – Stage	198	2,9 %	210	2,7 %	671	2,53 %	958	3,26 %
Indépendants	410	6,1 %	805	10,3 %	2 436	9,19 %	3 652	12,42 %
Chefs d'entreprises	195	2,9 %	466	6,0 %	934	3,52 %	2 232	7,59 %
Aides familiaux.ales	22	0,3 %	15	0,2 %	96	0,36 %	54	0,18 %
TOTAL	6 755	100 %	7 779	100 %	26 521	100	29 408	100

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

Diplôme le plus élevé

	Saint-Louis		Territoire CIVIS		Territoire national	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	42,2%	40,3%	38,1%	37%	23%	19,1%
BEPC – Brevet des collèges	4,9%	3,5%	5,9%	4,4%	6,1%	4,7%
CAP ou BEP	19,3%	28,3%	17%	24,5%	20,6%	28,6%
BAC ou Brevet professionnel	17,7%	14,7%	17,2%	15%	17,7%	17,1%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +2	7,3%	5,9%	8 %	7,1%	11,7%	10,5%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +3 ou +4	5,1%	4,1%	8,5%	6,1%	10,9%	7,8%
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +5 ou plus	3,5%	3,2%	5,4%	5,9%	10 %	12,1%

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2020 (dernière donnée).

2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES

Ce rapport fait état des politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que **définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014** relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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

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

Ne seront développées ci-après que les actions en lien avec les compétences de la Commune.

2.2.1. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA CREATION D'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI

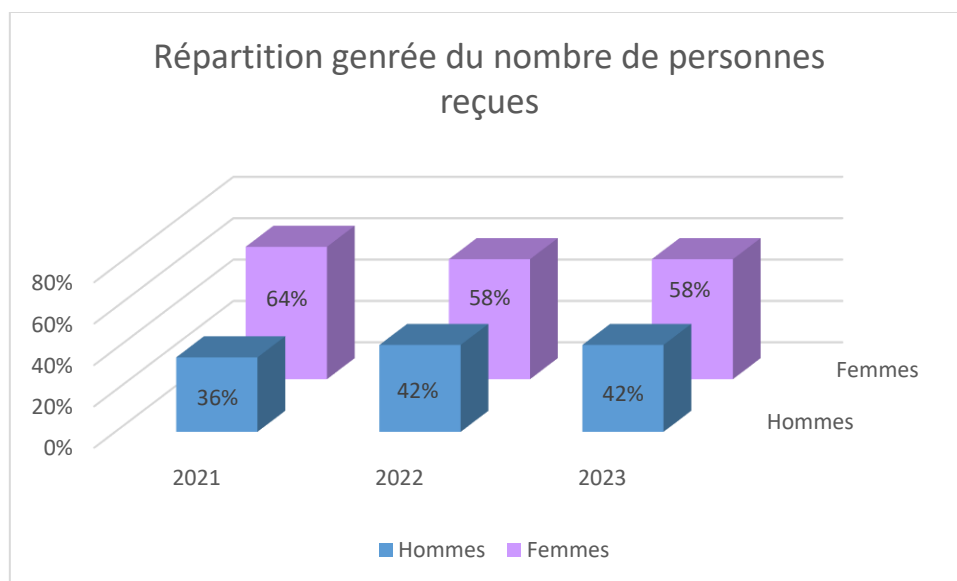
Le Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat a pour objectif de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes en difficultés d'insertion. Il a également en charge la gestion des services civiques, assurée par un personnel dédié.

Deux cellules composent ce service : l'Espace Initiative et la Cité de l'Emploi.

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'évènementiels visant à favoriser l'insertion professionnelle ;
- Le montage de projet ou la réalisation d'actions dans le champ de l'insertion ;
- L'accueil des porteurs de projet de création d'activité ;
- Le déploiement de dispositif Cité de l'Emploi sur les Quartiers Prioritaires de la Ville.

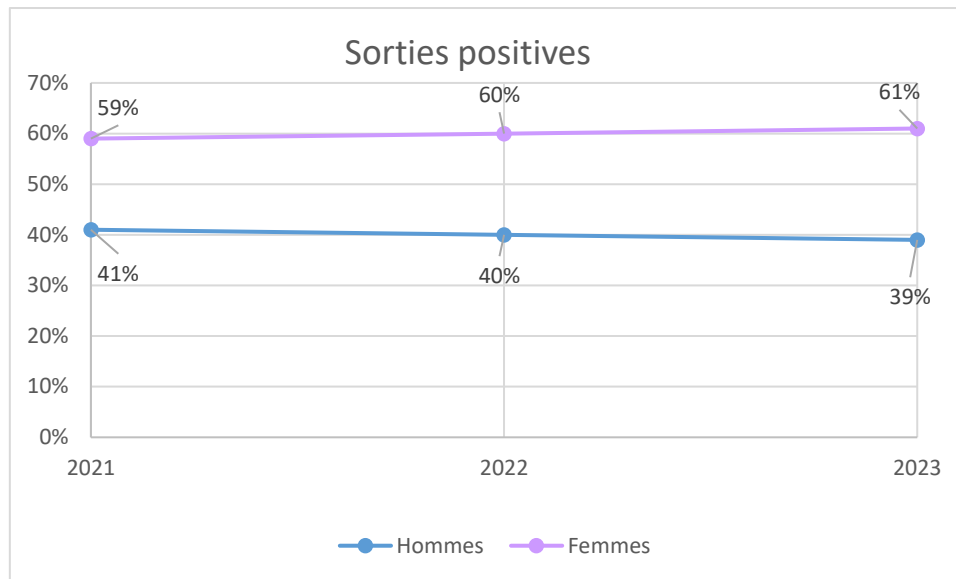
L'espace Initiative



Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat – 31/12/2023

La cellule Espace Initiative a reçu 424 personnes durant l'année 2023, soit 176 hommes et 248 femmes.

Les femmes sur le territoire sollicitent davantage les actions du service Accompagnement à l'Insertion par rapport aux hommes sur le territoire. Par rapport à l'année 2021, la proportion d'hommes reçus par le service a augmenté en 2022 et s'est maintenu en 2023.



Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat – 31/12/2023

Les résultats positifs en termes d'emploi, de formation et d'accompagnement par l'Espace Initiative sont de 46%, soit 196 personnes dont 76 hommes et 120 femmes. L'accompagnement compte 43 % de sorties positives pour les hommes contre 48% pour les femmes.

Il y a peu d'évolution notable d'une année à l'autre. Le taux de sorties positives augmente de 1 % chez les femmes chaque année, contre une diminution de 1 % chez hommes.

Les actions inscrites dans la programmation 2023 sont les suivantes :

1) Les Caravanes Tour de l'Insertion

Deux évènements ont été organisés au cours de l'année 2023. Ils visaient particulièrement à :

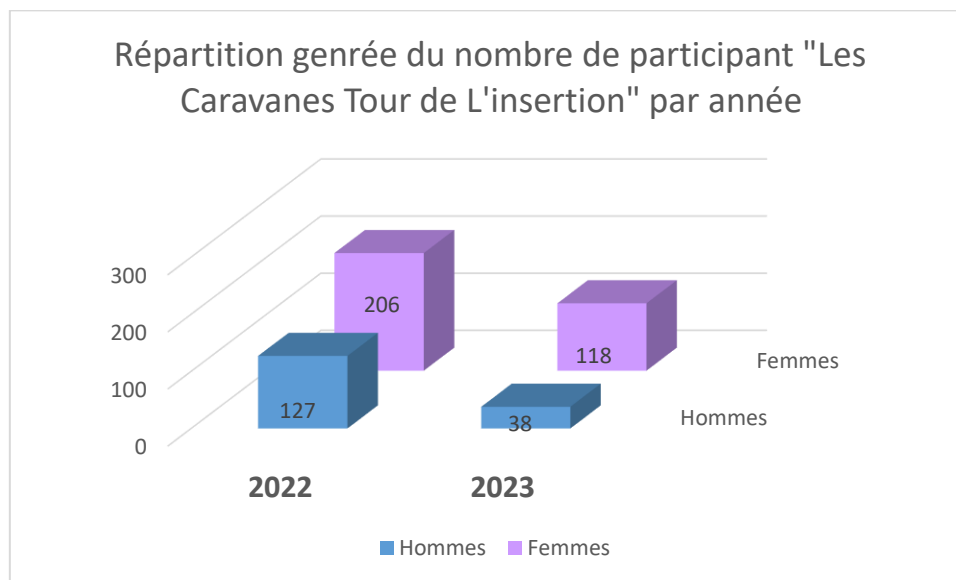
- Renforcer et rendre visible la présence des partenaires dans les quartiers, notamment via des outils innovants tels que le camion itinérant, la caravane ou le camion-podium ;
- Permettre au public de bénéficier d'un accueil, de conseils et d'informations sur les dispositifs de formation, d'accompagnement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

Ces deux évènements ont rassemblé un total de 118 personnes, soit 80 femmes et 38 hommes.

- L'évènement n°1 : Le 20 juin 2023 sur l'Esplanade de la Zac Avenir a réuni 81 participants ;
- L'évènement n°2 : Le 3 mai 2023 sur le parvis de l'Eglise du Rosaire à la Rivière Saint Louis a réuni 37 participants.

Au total, ce sont 26 partenaires qui ont participé à ces évènements, dont le CAE Possible, 5 auto-entrepreneurs, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, la Chambre de Commerce et d'Industrie, le RSMA-R, la Mission Locale, le Pôle Emploi, la Cité des Métiers et d'autres encore.

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.



Chiffres du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat – 31/12/2023

Les actions « Les Caravanes Tours de l'Insertion » ont attiré moins de personnes en 2023 (156 personnes) par rapport à 2022 (333 personnes). En 2022, cinq événements ont été organisés contre deux en 2023.

La proportion de participation des femmes reste majoritaire (62% en 2022 contre 67% en 2023).

2) Le Village de l'Emploi et de l'Insertion

Le Village de l'Emploi et de l'Insertion a pour objectifs de :

- Accompagner les demandeurs d'emploi ;
- Appuyer les entreprises dans leur démarche ;
- Fédérer les partenaires ;
- Lever les freins de l'accès à l'emploi ;
- Promouvoir les formations et les dispositifs d'insertion.

Cette action du 27 septembre 2023, en co-organisation avec le Service Intérim et la Mission Locale fut globalement bien accueillie, avec la participation de plus de 90 partenaires sur plusieurs pôles dédiés permettant au public de cheminer par étape dans leur parcours d'insertion professionnelle. Ces différents pôles s'organisaient comme suit :

- **Pôle « Je m'informe »** : informations – sensibilisation sur les métiers, les dispositifs d'accompagnements, les freins à l'insertion, l'accès aux droits ;
- **Pôle « Je trouve ma formation »** : conseils, offres de formations ;

- **Pôle « Je trouve mon emploi »** : job dating avec des employeurs et des agences d'intérim ;
- **Pôle « Je Crée mon entreprise »** : Informations, conseils, dispositifs d'accompagnement ;
- **Pôle Impact 2024 « Métiers du sport et de l'animation »** : stands de partenaire et activités sportives s'inscrivant notamment dans le cadre de la Semaine Européenne du Sport à l'initiative de la Commission Européenne ;
- **Espace spécifiquement dédié à la Cité de l'Emploi** : pour la valorisation des actions et la mise en lumière des réussites (ateliers de démonstrations des prestataires, des portraits, des vidéos et des témoignages).

Pour cet évènement, 713 personnes dont 514 de Saint-Louis étaient présentes au gymnase du Lycée Victor Schoelcher : 421 femmes et 292 hommes.

3) Le recrutement et l'accueil des volontaires en service civique

La demande d'avenant à l'agrément de service civique a reçu une réponse favorable pour l'accueil de 22 nouveaux volontaires à compter du 17 décembre 2023.

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.

Six 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 et de prévention polyvalentes de la Police Municipale.

En 2023, la commune a accueilli un total de 22 volontaires en service civiques dont 10 femmes et 12 hommes.

4) L'animation de la Charte Locale des Entreprises Citoyennes (CLEC)

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 du fait de leur responsabilité sociétale.

A travers la mobilisation des acteurs autour de la commune, la charte permet d'offrir 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.

Un total de 29 personnes dont 19 hommes et 10 femmes furent accompagnées sur l'année 2023 comparativement à l'année 2022 où l'activité recensait une dizaine de personnes. La chargée de relations entreprises a reçu 29 entreprises dans le cadre de ce dispositif.

5) L'accueil des porteurs de projet

Le territoire est abondant de projets et de porteurs de projets. Accueillir ces derniers permet de maintenir l'activité économique du territoire. L'objectif est de répondre aux besoins d'informations, notamment par l'orientation vers des partenaires de l'accompagnement et de l'entrepreneuriat.

Sur l'année 2023, la collectivité a reçu 23 porteurs de projets, dont 13 hommes et 10 femmes qui furent orientés vers les partenaires. Les secteurs d'activités de la restauration, de la vente, de la coiffure et de la petite enfance ont été les plus concernés par les porteurs de projets.

6) Autres projets

En 2023, la Commune de Saint-Louis ainsi que ses établissements (CCAS, Caisse des écoles) ont participé à l'évènement DUODAY qui consiste à accueillir des personnes en situation de handicap le temps d'une journée en stage pour leur permettre de découvrir les métiers de la collectivité.

Pour cette première participation, la commune a reçu un homme et une femme qui ont été accompagnés par 4 tuteurs dont 3 femmes et 1 homme.

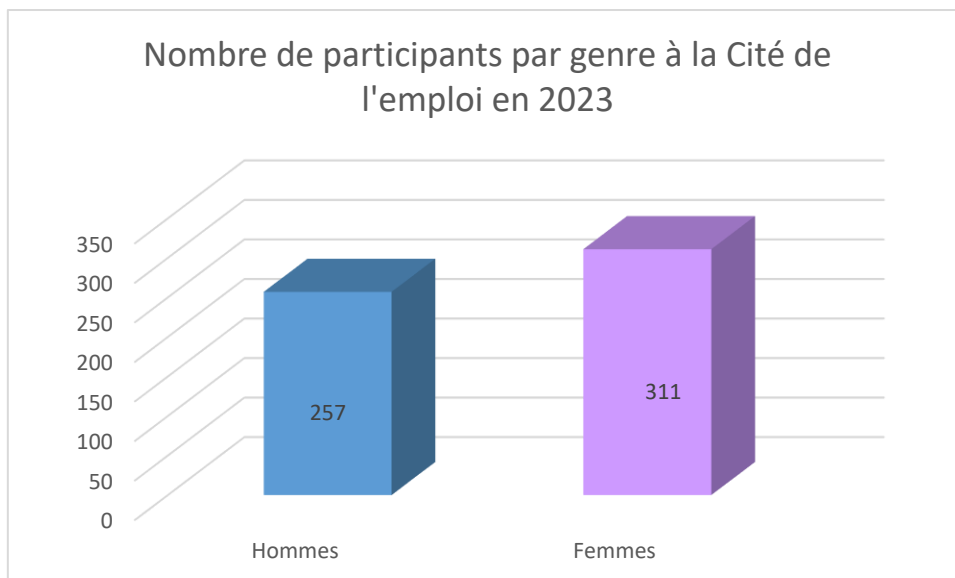
La cité de l'emploi

Par délibération en date du 1^{er} 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 :

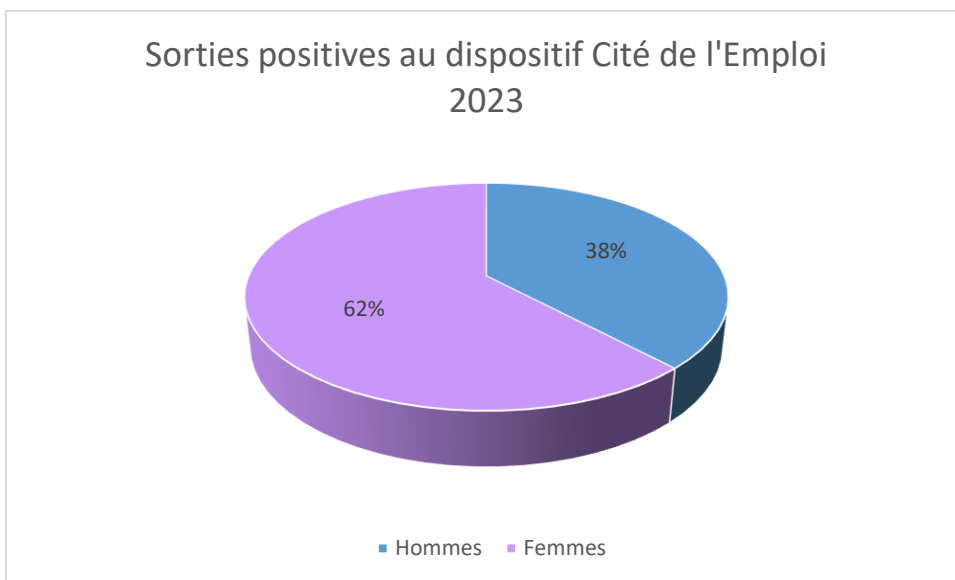
- Etat /ANCT : 100.000 € HT
- Commune : 20.000 € HT

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.



Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat – 31/12/2023



Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entrepreneuriat – 31/12/2023

Les actions inscrites dans la programmation 2023 étaient (continuité des actions de 2022) :

- Le CV Musical : 2 femmes et 6 hommes
- Le BAFA citoyen : 7 femmes et 6 hommes
- Le Développement Durable : 15 femmes et 1 homme

1) Le Cité Tour : Découverte des métiers en tensions

Ce dispositif a pour objectif de réaliser un travail sur les représentations des métiers et d'élargir les horizons professionnels des demandeurs d'emploi. Il leur permet d'avoir une meilleure connaissance du marché du travail, des réalités des métiers en tension et des parcours de formations adaptés en les mettant en relation avec les entreprises et les centres de formation.

Cette action s'est déclinée sur l'organisation de 3 visites d'entreprises et de centres de formations :

- Dans le domaine du transport : Le 21 mars 2023 s'est tenue une visite du centre de formation AFTRAL au Port, des entreprises DEMECO au Port et MOOLAND à Saint Louis. Cette visite s'est déroulée spécifiquement dans le cadre de la promotion des métiers pouvant être perçus comme non accessibles aux femmes. Cet événement comptait : 6 femmes et 3 hommes.
- Dans le domaine de l'agriculture : Le 25 avril 2023 s'est tenue une visite des centres de formation CFPEA à Saint Joseph et de l'AFPAR à Saint-Pierre. S'est ajouté également la visite des exploitations SAINT-LAMBERT et MERAULT à Saint Louis. Cet événement comptait 5 femmes et 4 hommes.
- Dans le domaine du bâtiment : Le 14 juin 2023 s'est tenue la visite des centres de formation de l'AFPAR à Saint-Pierre et Bâtisud à Saint Louis. Dans la poursuite de cet événement, le 23 juin 2023 s'est tenue la visite des entreprises SCPT à Pierrefonds et de STMC chaudronnerie à Saint-Louis. 8 hommes ont participé à cette séquence.

Ainsi, 26 demandeurs d'emploi résidant en Quartiers Prioritaires ont participé de cette action, soit 11 femmes et 15 hommes.

2) L'action : 1 jour, 1 quartier

Cette action a été réalisée en collaboration avec le service Intérim. Elle a pour objectif le renforcement des actions de proximité au cœur des Quartiers Prioritaires de la Ville et le développement des actions dans les autres quartiers avec le prestataire Service Intérim. Une enveloppe de 50 000 € est allouée à cet effet.

A travers le Mobil'intérim, l'enjeu était de pouvoir intervenir de façon itinérante au sein des quartiers et des écarts, auprès d'un public éloigné de l'emploi pour identifier les talents et valoriser les compétences transversales dans un parcours de redynamisation afin de favoriser l'insertion socio-professionnelle. Avec 40 actions réalisées sur la ville, c'est 325 personnes qui ont participé, soit un total de 187 femmes et 138 hommes.

3) ParcoursSport : « Plus vite, plus haut, plus fort ensemble »

Avec le concours de la Mission Locale, ce projet a été subventionné à hauteur de 65 000 €. Il intervient dans le cadre de l'appel à projet « Impact 2024 » dont l'objectif est le retour à l'emploi grâce à des actions menées en collaboration entre les acteurs de l'insertion et les acteurs du sport sur le territoire.

De mars à septembre 2023, il y eu 3 promotions qui se sont succédées en utilisant la pratique d'activités sportives accompagnée d'un coaching professionnel.

Durant 8 semaines, chaque jeune issu d'un Quartier Prioritaire de la Ville de Saint-Louis a pu bénéficier d'un parcours de 67 heures d'activités se déroulant au sein du complexe Five Réunion et sur les différents plateaux sportifs de la Ville.

Au total, ce sont 63 jeunes dont 19 femmes et 44 hommes âgés de 16 à 25 ans qui ont été mobilisés et ont pu reprendre une activité physique tout en travaillant leurs compétences individuelles.

2.2.2. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA COHESION SOCIALE

La politique de la ville

Réparties de manière équitable sur les différents quartiers, les 30 actions du Contrat de Ville sur la programmation 2023 portaient sur les thématiques suivantes :

- L'accès aux pratiques sportives et de loisirs,
- La santé et le bien-être,
- Le développement économique, emploi et insertion,
- La culture, l'art et l'expression, la connaissance du territoire,
- La protection de l'environnement,
- La prévention et l'accompagnement social,
- Le développement de la démocratie participative.

Globalement, pour l'année 2023, 1525 habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ont bénéficié directement des actions mises en œuvre dans la programmation 2023.

Les actions mises en œuvre ont majoritairement visé un public jeune, soit 68% des bénéficiaires qui ont moins de 25 ans. La répartition garçons/filles reste équilibrée (55% de garçons et 45 % de filles) avec principalement des jeunes âgés de 6 à 15 ans.

Par ailleurs, chez les adultes (32%), il est observé une très faible proportion d'hommes bénéficiant des actions. Ils représentent 8% du public adulte, soit 2% de l'ensemble des bénéficiaires.

La cité éducative

58 actions ont été prévues dans la programmation 2023 de la cité éducative. Les nombreuses actions mises en œuvre sur l'ensemble des établissements scolaires du territoire portaient sur les thématiques suivantes :

- La culture artistique et numérique,
- L'éducation au développement,
- L'orientation et l'insertion,
- La parentalité,
- La prévention et la citoyenneté,
- La réussite scolaire.

4 actions phares ont soutenu la politique de l'égalité femme-homme :

1) Le forum des métiers au féminin

L'objectif de l'action est de répondre aux interrogations des jeunes filles autour de leur orientations et parcours professionnels futurs.

Plusieurs ateliers ont été développés dans le cadre de cette action :

- Un atelier théâtre-forum afin d'amener les élèves à se questionner sur les arguments opposables aux stéréotypes sexistes et à les formuler.
- Un atelier constitué de rencontres avec des professionnelles afin de proposer aux élèves un panel de métiers divers et variés, susciter les intérêts pour certains métiers, élargir les perspectives et amener l'élève à réfléchir à la construction de son parcours professionnel.

Au total, c'est plus de 600 collégiens qui ont bénéficié de cette action répartie sur 5 collèges : Jean Lafosse, Leconte de Lisle, Ruisseau, Hégésippe Hoarau et Plateau Goyaves.

2) « Prévenir L'impensable »

Les principaux buts de cette action sont de réaliser une action concrète de prévention des violences conjugales et intrafamiliales au sein des établissements scolaires, et de rendre les collégiens acteurs et ambassadeurs de la lutte pour l'élimination des violences conjugales et intrafamiliales sur leur territoire.

Deux ateliers sont programmés :

- Les ateliers artistiques : Un travail de réflexion artistique sur la thématique des violences faites aux femmes est proposé aux élèves des 3 collèges ciblés par l'action avec un projet de restitution publique. C'est plus de 100 élèves concernés par l'action.
- Les événements de prévention : Plusieurs rencontres avec les acteurs relevant de la prévention et de la lutte pour l'élimination des violences sur le territoire (Réseau VIF, Tribunal, Gendarmerie, Planning familiales etc...). Entre 600 et 1000 élèves étaient attendus.

3) « Culottés et responsable »

L'action guidée par le Partenaire CEVIF a pour objectif l'accès facilité et diversifié aux protections périodiques mais également de contribuer à la destruction des stéréotypes relatifs aux menstruations. Le partenaire a souhaité organiser une distribution de culottes périodiques adaptées à toutes les femmes réglées afin de proposer une alternative aux tampons, serviettes ou coupes menstruelles.

L'action ciblait une centaine d'élèves.

4) Lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement

L'objectif est de prévenir et de conscientiser les hommes et les femmes des violences sexuelles et le harcèlement.

2.2.3. LA POLITIQUE SPORTIVE

De nombreux projets ont été portés par la collectivité afin de déployer la politique sportive sur l'ensemble du territoire.

1) Valorisation du parcours sportif

Chaque année la collectivité célèbre le 08 mars : la journée internationale des droits des femmes. Des événements et des ateliers sont organisés tout au long de la journée. En 2023, a été organisée une battle de danse au Baradiar rassemblant plus de 200 femmes.

Dans le même cadre, lors de la journée internationale des droits des femmes, la collectivité a souhaité féliciter le parcours sportif des femmes, présélectionnées aux Jeux des Îles de l'Océan Indien 2023 à Madagascar. De nombreux trophées ont été remis lors de la valorisation des athlètes engagés sur la diagonale des fous et les différentes courses y afférentes au mois d'octobre 2023.

2) L'accès au sport sur l'espace public

La collectivité a porté de nombreux projets pour faciliter l'accès au sport sur l'espace public. Pour cela, la Ville a investi sur la mise en place d'infrastructures sportives en plein air pour faciliter l'accès à la population locale et assure la maintenance des infrastructures existantes sur le territoire. Les administrés ont été demandeurs d'infrastructures sportives telles que des espaces de Street Workout ou encore la rénovation de terrain de foot.

Portant l'égalité femme-homme dans l'ensemble de ses projets, la collectivité a repensé l'occupation de l'espace public et l'accès au sport pour tous, ainsi elle a investi sur le territoire en 2023 :

- Un espace intergénérationnel : à la Rivière Saint-Louis, près du terrain synthétique du Paulin ;
- Une aire de jeux et un espace intergénérationnel : à Bois de Nèfles Cocos, près de l'école Paul Salomon ;
- Une aire de jeux et un espace intergénérationnel : à Ruisseau, près du terrain synthétique du Ruisseau ;
- Un city stade : au quartier de la Chapelle ;
- Un city stade : près de Alphone Daudet ;
- Une maintenance des infrastructures : à Case Meroc à Roches Maigres.

Par ailleurs, le Conservatoire du Littoral en collaboration avec la Commune a rénové le parcours de santé sur une partie du site de l'Etang de Saint Louis. Le but était de rendre à nouveau attractif le littoral de Saint-Louis tout en mettant en avant une notion de protection de la nature. Quelques infrastructures ont été rénovées et implantées (kiosque, tour d'observation,

pont bancs, plateforme etc...) en ne dénaturant pas l'espace. Le sentier a été retracé. Cette initiative participe à la vie sportive des Saint-Louisien(e)s en profitant d'un cadre naturel et accessible à tous.

3) La caravane du sport

La collectivité a initié cette action qui permet de rendre l'accès au sport à tous en amenant le sport aux personnes éloignées des infrastructures. Cette action participe au principe des caravanes (La caravane de l'emploi, le Koté Zot etc...) afin de se rapprocher de la population.

De multiples activités sont proposées à un public très jeune (6 à 12 ans) et mixte permettant l'accès à tous.

2.2.4. LES ACTIONS INNOVANTES

Projet Kayamb

Dans le cadre du *Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain* (NPNRU), la collectivité a souhaité développer le Projet Kayamb dont l'objectif est de réaliser un diagnostic de l'occupation de l'espace public sous le prisme du genre, afin de déterminer les projets d'aménagement et favoriser l'égalité de l'occupation de l'espace public.

Piloté par l'atelier d'urbanisme « **Approche.s !** » la mission s'est déroulée de la manière suivante :

- Des entretiens ont été réalisés avec différents acteurs du quartier (associations, contrat de ville etc...) ;
- Une prise de connaissance documentaire du quartier, des enjeux et des études déjà élaborées ;
- Une résidence d'une semaine sur le quartier du Gol en décembre 2023 avec plusieurs interventions : des ateliers habitants, des micro-trottoirs, des échanges avec les acteurs des quartiers (associatifs, villes, maîtrise d'œuvre du projet urbain, observation des lieux et recensement de la population).

Le diagnostic réalisé révèle les éléments suivants :

- 54 % d'enfants observés sur l'espaces public, bien qu'il ne représente que 21% de la population ;
- Surreprésentation masculine à toute heure de la journée (63% d'hommes sur l'espace public alors qu'il ne représente uniquement 47 % de la population du quartier) ;
- La proportion de femme est accompagnée d'au moins un enfant lorsqu'elles occupent l'espace public (30% contre 14% pour les hommes) ;
- Les jeunes filles (moins de 25 ans) sont quasi absentes de l'espace public.

Ainsi, il ressort du diagnostic que :

- Il y a une **sur présence** des hommes et des groupements masculins au tour des kiosques et équipements sportifs ;

- Les devants d'immeuble et les locaux associatifs sont occupés principalement par les femmes ;
- Les personnes âgées, absentes de l'espace public, restent à domicile ;
- Les déplacements diffèrent selon le genre. Les déplacements des hommes sont plus libres selon l'endroit et les heures tandis que les déplacements des femmes sont compris dans le rayon autour du domicile, des écoles et des lieux de courses.

2.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES FAVORISANT L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

2.3.1. DEMOCRATIE ET VIE CITOYENNE

POLITIQUES PUBLIQUES : DEMOCRATIE – VIE CITOYENNE		
Actions	Objectifs	Perspectives
Mettre en place une formation pour les élus(es) sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences...	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2024
Favoriser la mixité dans les instances de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilités politiques, administratives et civiques ; • Favoriser la mixité des jurys. 	A développer avant 2026
Conscientiser les femmes à s'impliquer dans la vie citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager une participation équilibrée dans les conseils de quartiers ; • Susciter l'émergence de projets en faveur de publics mixtes. 	Poursuite en 2024 A développer avant 2026
Célébration du 08 mars, « Journée internationale des droits des femmes »	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Poursuite en 2024 Poursuite en 2024
Nominer les nouvelles rues et la nouvelle école (Zac Avenir) par des noms de personnalités féminines	<ul style="list-style-type: none"> • Donner de la visibilité aux personnalités féminines • Inscire la démarche dans la conscience collective 	A développer avant 2026
Célébration du 25 novembre, « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes »	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Poursuite en 2024

2.3.2. ECONOMIE ET INSERTION

POLITIQUES PUBLIQUES : ECONOMIE, INSERTION		
Actions	Objectifs	Perspectives
Initier et soutenir un réseau des femmes créatrices d'entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Récompenser par un prix les créatrices d'entreprises promouvant l'exemplarité des initiatives en matière d'égalité femmes-hommes ; • Réaliser un job dating pour promouvoir les métiers qui peuvent être ressentis comme non accessibles aux femmes. 	<p>Poursuite en 2024</p> <p>Poursuite en 2024</p>
Organiser plus de proximité en termes d'accès au service public de l'emploi et de l'insertion	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des permanences de partenaires dans les quartiers des Hauts sous un format « Circuit de caravanes » ; • Développer une communication plus ciblée en faveur des publics ruraux ; • Favoriser les job dating itinérants, dans les quartiers 	<p>Poursuite en 2024</p> <p>Poursuite en 2024</p> <p>A développer avant 2026</p>

2.3.3. EDUCATION, JEUNESSE ET SPORTS

POLITIQUES PUBLIQUES : EDUCATION, JEUNESSE, SPORTS		
Actions	Objectifs	Perspectives
<p>Valoriser le sport féminin particulièrement dans des disciplines où la pratique masculine est majoritaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le soutien aux associations du territoire œuvrant pour la valorisation du sport féminin là où la pratique est généralement masculine ; • Dédier un espace sur le site internet de la ville aux parcours de « Femmes exemplaires » ; • Développer l'accompagnement des porteurs et porteuses de projets pour favoriser l'égalité dans l'accès aux équipements sportifs ; 	<p>Poursuite en 2024</p> <p>A développer avant 2026</p> <p>A programmer en 2024</p>
<p>Promouvoir la prise de responsabilités par les femmes dans les instances dirigeantes des associations sportives</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les femmes dans la prise de responsabilités pour diriger les instances sportives. 	<p>Action amorcée en 2022 et à développer avant 2026</p>

2.3.4. SANTE ET SECURITE

POLITIQUES PUBLIQUES : SANTE, SECURITE		
Actions	Objectifs	Perspectives
Soutenir les associations de lutte contre les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le partenariat avec les associations menant des actions sur les territoires contre les violences faites aux femmes ; • Diversifier d'autres types de partenariats 	Poursuite en 2024 A développer avant 2026
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	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le partenariat sur le dispositif « Parents acteurs » ; • Accroître la sensibilisation des citoyens et des citoyennes à la lutte contre les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge. 	A développer avant 2026
Œuvrer pour la féminisation de la Police Municipale	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager le recrutement de personnels féminins au sein de la Police Municipale ; • Améliorer les conditions de travail des personnels féminins par la création d'un vestiaire dédié ; • Nommer un référent « Violences intrafamiliales » au sein de la Police Municipale. 	A développer avant 2026 A développer avant 2026 A développer avant 2026

Envoyé en préfecture le 15/04/2024

Reçu en préfecture le 15/04/2024

Publié le



ID : 974-219740149-20240409-DCM036_2024-DE