

Envoyé en préfecture le 14/04/2025

Reçu en préfecture le 14/04/2025

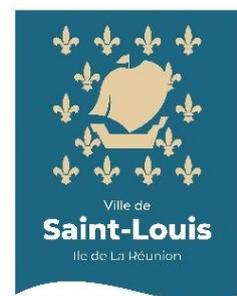
Publié le

ID : 974-219740149-20250408-DCM020\_2025-DE



2024

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



*Ville de passion!*

# SOMMAIRE

## Table des matières

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>1. VOLET INTERNE.....</b>	<b>3</b>
<b>EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE ..</b>	<b>3</b>
<b>1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITE.....</b>	<b>4</b>
1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE .....	4
1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS.....	8
1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	9
1.1.4. LA REMUNERATION .....	9
1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE .....	10
<b>1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES .....</b>	<b>11</b>
1.2.1. LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	11
1.2.2. LA PROMOTION DE LA PARITE DANS LE CADRE DES ACTIONS DE FORMATION.....	12
1.2.3. LA MIXITE DANS LES FILIERES ET LES CADRES D'EMPLOI .....	12
1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE .....	13
<b>1.3. LES ORIENTATIONS ET PROGRAMME VISANT A AMELIORER LA SITUATION .....</b>	<b>14</b>
<b>2. VOLET EXTERNE .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES.....</b>	<b>20</b>
2.2.1. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA CREATION D'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI .....	21
2.2.2. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA COHESION SOCIALE .....	26
2.2.3. LA POLITIQUE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE .....	27
2.2.4. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC.....	29
2.2.5. LA POLITIQUE EN FAVEUR DES FEMMES .....	30
<b>2.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES FAVORISANT L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DES POLITIQUES PUBLIQUES .....</b>	<b>33</b>
2.3.1. DEMOCRATIE ET VIE CITOYENNE .....	33
2.3.2. ECONOMIE ET INSERTION .....	33
2.3.3. EDUCATION, JEUNESSE ET SPORTS.....	34
2.3.4. SANTE ET SECURITE .....	34

# PREAMBULE

---

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à 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 des politiques publiques menées par la collectivité 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 2024 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 31.12.2024.

## 1.1.1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE

### Répartition Femmes-Hommes par filière (hors service civique d'engagement)

Filières	Féminin	Masculin	Total	% (Nb d'agent par filière / par effectif total)
Administrative	312	166	478	29,95 %
Animation	5	7	12	0,75 %
Culturelle	5	1	6	0,38 %
Hors catégorie <sup>1</sup>	10	14	24	1,50 %
Emplois fonctionnels	2	2	4	0,25 %
Médico-Sociale	15	2	17	1,07 %
Police municipale	5	36	41	2,57 %
Sportive	1	10	11	0,69 %
Technique	358	645	1001	62,84 %
<b>Total</b>	<b>713</b>	<b>883</b>	<b>1596</b>	<b>100%</b>
<b>Total %</b>	<b>44,67 %</b>	<b>55,33 %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

### Répartition de l'effectif par genre et autres situations contractuelles

Filière statutaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Directeur de cabinet	0	1	1
Collaborateur de cabinet	1	0	1
Contrat adulte relais	2	0	2
Contrat PEC	5	12	17
Apprenti	2	1	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>

<sup>1</sup> Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

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

CATEGORIE	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
Catégorie A	9	14	7	10	40
Catégorie B	15	19	4	0	38
Catégorie C	447	579	222	246	1494
Hors catégorie <sup>2</sup>	0	0	10	14	24
Sous total	1083		513		1596
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>612</b>	<b>243</b>	<b>270</b>	<b>1596</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

### Répartition des services civiques

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Service civique	12	11	23

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

**NB : Les services civiques ne sont pas comptabilisés dans l'effectif communal.**

<sup>2</sup> Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

## Répartition de l'effectif par genre, par âge, par temps de travail (complet/non complet) et position administrative

	Age	TEMPS COMPLET								TEMPS NON COMPLET				Total
		CDI	Dir cabinet	Coll cabinet	CDD	Stagiaire	Titulaire	Apprenti	PEC	CDI	CDD	Titulaire	PEC	
Femmes	18 - 24 ans				2			2						4
	25 - 29 ans				6				2					8
	30 - 34 ans			1	14		4				1	4		24
	35 - 39 ans	2			11		22		1		1	16		53
	40 - 44 ans	13			5		33				2	15		68
	45 - 49 ans	32			5		65		1		1	21		125
	50 - 54 ans	36			3		61					17		117
	55 - 59 ans	40			4		77			1	1	26	1	150
	60 - 64 ans	33			3		66				1	23		126
	65 ans et +	17					11					10		38
<b>Total Femmes</b>	<b>173</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>339</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>132</b>	<b>1</b>	<b>713</b>	
Hommes	18 - 24 ans				1									1
	25 - 29 ans				10		3	1				3		17
	30 - 34 ans		1		7		16				8			32
	35 - 39 ans	2			17	1	35		2		15	1		73
	40 - 44 ans	23			10		36				13	1		83
	45 - 49 ans	30			5		72				19	1		127
	50 - 54 ans	39					64			1	14	2		120
	55 - 59 ans	54			5		119		1		16	1		196
	60 - 64 ans	36			1		120				27			184
	65 ans et +	14			2		31				3			50
<b>Total Hommes</b>	<b>198</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>496</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>9</b>	<b>883</b>	
ENSEMBLE	20 - 24 ans	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	5
	25 - 29 ans	0	0	0	16	0	3	1	2	0	0	0	3	25
	30 - 34 ans	0	1	1	21	0	20	0	0	0	1	12	0	56
	35 - 39 ans	4	0	0	28	1	57	0	3	0	1	31	1	126
	40 - 44 ans	36	0	0	15	0	69	0	0	0	2	28	1	151
	45 - 49 ans	62	0	0	10	0	137	0	1	0	1	40	1	252
	50 - 54 ans	75	0	0	3	0	125	0	0	1	0	31	2	237
	55 - 59 ans	94	0	0	9	0	196	0	1	1	1	42	2	346
	60 - 64 ans	69	0	0	4	0	186	0	0	0	1	50	0	310
	65 ans et +	31	0	0	2	0	42	0	0	0	0	13	0	88
<b>Total Général</b>	<b>371</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>111</b>	<b>1</b>	<b>835</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>247</b>	<b>10</b>	<b>1596</b>	

## Les emplois de directions

### Emplois fonctionnels :

	FEMMES				HOMMES			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Direction générale des services des communes de 40 à 80.000 hab.	1	1	1	1	0	0	0	0
Directions générales adjointes des services des communes de 40 à 150.000 hab.	1	1	1	1	4	4	2	2
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

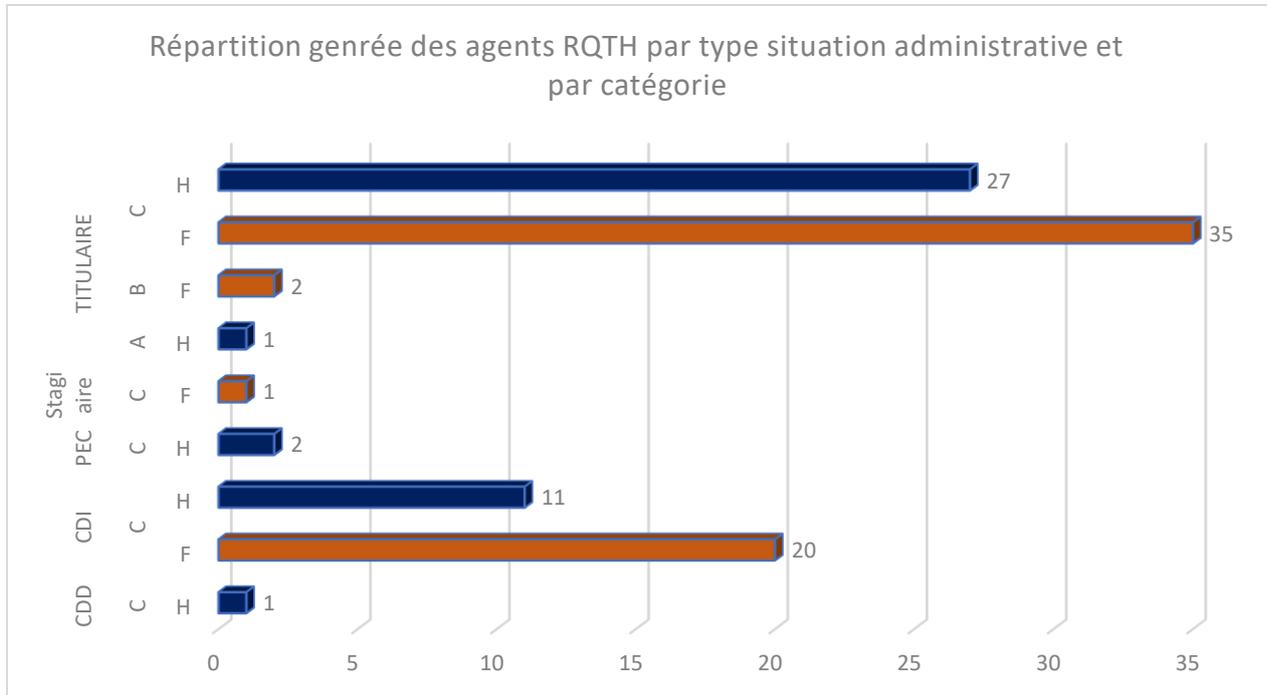
### Emplois de direction :

Femmes	Hommes	Total	Directions non pourvues
05	13	18	06

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

## Répartition de l'effectif RQTH par genre, par catégorie et position administrative

Au total, la collectivité comptabilise 100 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).



Données RH issues des tableaux de bord RH – mission handicap - 31/12/2024

### 1.1.2. LA FORMATION DES AGENTS

## Répartition de l'effectif dans les formations suivies (intra/inter) par genre, par statut et par catégorie

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	4	9	6	7
Catégorie B	9	8	3	0
Catégorie C	61	88	16	25
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>105</b>	<b>25</b>	<b>32</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

### 1.1.3. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

#### Avancement d'échelon

	2022	2023	2024
<b>FEMMES</b>	287 Soit 50,88 %	180 Soit 45,22 %	116 Soit 36,83 %
<b>HOMMES</b>	277 Soit 49,11 %	218 Soit 54,77 %	199 Soit 63,14 %
<b>Total</b>	<b>564</b>	<b>398</b>	<b>315</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

#### Avancement de grade

2024	Catégorie A		Catégorie C		Total
FILIERE	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administrative		1	13	4	18
Emplois fonctionnels	1				1
Technique			3	11	14
Animation				1	1
Police Municipale			2	1	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>36</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

#### Promotion interne

2024	Catégorie B		Catégorie C		Total
FILIERE	Femme	Homme	Femme	Homme	
Technique	1		1	3	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

### 1.1.4. LA REMUNERATION

#### Répartition du salaire moyen annuel brut par genre et par catégorie

	CAT A	CAT B	CAT C	HORS CATEGORIE <sup>3</sup>
<b>Femmes</b>	88 165 €	71 267 €	37 820 €	32 378 €
<b>Hommes</b>	99 886 €	79 214 €	40 577 €	16 833 €

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

<sup>3</sup> Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

## 1.1.5. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

## Répartition du temps de travail par genre, par catégorie et par quotité de travail

Quotité %	50%	51,06%	60%	62%	68,57%	80%	85,71%	94,87%	100%	Total		
<b>Féminin</b>	<b>54</b>					<b>89</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>560</b>	<b>713</b>		
<b>Catégorie A</b>	1									<b>15</b>	<b>16</b>	
Temps complet										15	15	
Temps non complet	1										1	
<b>Catégorie B</b>										<b>1</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
Temps complet										18	18	
Temps partiel										1	1	
<b>Catégorie C</b>	<b>54</b>					<b>88</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>518</b>	<b>668</b>		
Temps complet										518	518	
Temps non complet	53					85	1			139		
Temps partiel	1					3	7			11		
<b>Emplois hors catégorie<sup>4</sup></b>										<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Temps complet										9	9	
Temps non complet										1	1	
<b>Masculin</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>79</b>	<b>4</b>	<b>757</b>	<b>883</b>		
<b>Catégorie A</b>										<b>24</b>	<b>24</b>	
Temps complet										24	24	
<b>Catégorie B</b>										<b>19</b>	<b>19</b>	
Temps complet										19	19	
<b>Catégorie C</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>1</b>				<b>75</b>			<b>709</b>	<b>826</b>	
Temps complet										709	709	
Temps non complet	40	1				75				116		
Temps partiel	1										1	
<b>Emplois hors catégorie</b>	1					<b>4</b>	<b>4</b>			<b>5</b>	<b>14</b>	
Temps complet										5	5	
Temps non complet	1					4	4			9		
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>168</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1317</b>	<b>1596</b>	

Données RH issues des tableaux de bord RH – 31/12/2024

<sup>4</sup> Comptabilise : contrat PEC, collaborateur de cabinet, contrat adulte relais, apprenti

## 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 PARCOURS PROFESSIONNELS

En 2024, la Commune a réalisé **55** recrutements tous statuts confondus (Titulaire, CDD, PEC, etc...). Elle comptabilise parmi ces recrutements **27 femmes et 28 hommes**, soit une mixité équilibrée dans les recrutements.

Parmi les arrivées, la structure comptabilise par position administrative :

Position administrative	Femme	Homme
Apprentissage	2	1
<b>CDD</b>	<b>20</b>	<b>14</b>
<i>Accroissement temporaire d'activité</i> (Art. L332-23-1)	9	9
<i>Contractuel sur emplois permanents</i> (Art.L332-8-2)	11	4
<i>Contrat de projet</i> (Art.L332-24)	0	1
Collaborateur de cabinet par voie de détachement (Directeur)	0	1
Contrat PEC	3	10
Titulaire détaché Fonction publique Hospitalière	1	0
Titulaire détaché dans la collectivité	1	
Titulaire CNRACL	0	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>28</b>

Parmi les contrats à durée déterminée (CDD), la structure recense les types de contrats suivants :

	Femme	Homme
<b>Accroissement temporaire d'activité (Art. L332-23-1)</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<i>Adjoint administratif territorial</i>	4	2
<i>Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe</i>	1	0
<i>Adjoint technique territorial</i>	4	7
<b>Contractuel sur emplois permanents (Art.L332-8-2)</b>	<b>11</b>	<b>4</b>
<i>Adjoint administratif territorial</i>	2	0
<i>Adjoint technique territorial</i>	8	1
<i>Attaché territorial</i>	1	1
<i>Ingénieur territorial</i>	0	2
<b>Contrat de projet (Art.L332-24)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<i>Ingénieur territorial</i>	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

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

Dans le cadre de la sensibilisation à l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences et formes de harcèlement, 3 formations ont été suivies par 2 agents (1 agent catégorie A et 1 agent catégorie C). Ces formations sont les suivantes :

- Journée inter-fonction publique autour de l'égalité professionnelle femme-homme,
- La mise en place d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle envers les femmes et les hommes,
- L'égalité femmes-hommes : un enjeu de management stratégique.

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

Nous pouvons observer qu'en totalité, les effectifs sont relativement équilibrés en matière de répartition femmes-hommes avec **44,7 %** de femmes et **55,3 %** d'hommes. L'effectif est réparti selon les filières comme suit :

- 65,4 % de femmes dans la filière administrative,
- 41,7 % de femmes dans la filière animation,
- 88,2 % de femmes dans la filière médico-sociale,
- 12,2 % de femme dans la filière police municipale,
- 9,1 % de femme dans la filière sportive,
- 35,7 % de femme dans la filière technique.

Cette répartition par genre dans les différentes filières est équivalente à la répartition au sein de la fonction publique territoriale au niveau national.

Ainsi, les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 88,2 %. Les effectifs de la filière administratives sont eux aussi fortement féminisés à 65,4 %. A l'inverse, le taux de féminisation est faible dans les filières de la police municipale et la filière sportive.

Par ailleurs, si la filière technique compte 35,7% de femmes, cela est notamment dû au fait que les agent-e-s d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégrées à cette filière.

#### 1.2.4. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

##### **Les autorisations d'absences**

Le dispositif d'autorisation d'absence déployé permet une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Sur l'année 2024, la collectivité comptabilise 936 autorisations spéciales d'absences (ASA) avec une répartition de 637 (ASA) pour les femmes et de 299 (ASA) pour les hommes. Ces autorisations d'absences comptent tous les types d'autorisations (événements familiaux, fêtes religieuses etc...).

La collectivité comptabilise 2 congés maternité contre 13 congés paternité, démontrant une implication croissante des hommes dans le cadre familial.

Par ailleurs, il est à noter que le nombre d'autorisations d'absences pour garde d'enfant est presque 3 fois supérieur pour les femmes que pour les hommes, soit respectivement 153 (ASA) pour les femmes contre 47 pour les hommes, des données moins élevées comparativement à l'année 2023 (qui étaient 7 fois supérieures à celles des hommes).

Les autorisations d'absences pour fêtes religieuses représentent le deuxième poste d'autorisation d'absence. Leur nombre est stable par rapport à ceux de l'année 2023, en comptabilisant 97 demandes pour les femmes et 40 demandes pour les hommes.

Les autorisations d'absences pour événements familiaux tels que les mariages et les décès sont davantage utilisées par les femmes : 397 demandes, soit 281 pour les femmes et 116 pour les hommes.

Comparativement à l'année 2023, pour l'année 2024 les femmes ont moins sollicité les ASA dans le cadre professionnel que les hommes :

- Passage de concours : 4 absences pour les femmes contre 6 pour les hommes ;
- Passage d'examen : 2 absences pour les femmes contre 5 pour les hommes ;
- Préparation d'examen oral : 1 absence pour les femmes contre 4 pour les hommes ;
- CPF : 2 absences pour les femmes contre 1 pour les hommes ;
- Réserve opérationnelle : 1 absence pour les femmes contre 3 pour les hommes.

## 1.3. LES ORIENTATIONS ET PROGRAMME VISANT A AMELIORER LA SITUATION

C'est dans une vocation d'exemplarité que la Ville tend vers la promotion de l'égalité professionnelle et l'amélioration du bien-être au travail avec le souhait de mettre en cohérence l'action interne et le déploiement des politiques publiques.

Par délibération du Conseil Municipale n°137 en date du 29 octobre 2024, la Ville de Saint-Louis a présenté à l'assemblée délibérante les indicateurs relatifs à l'Index égalité professionnelle sur les données de l'année 2023. Le score obtenu par la Ville est de 95/100. Pour autant, des disparités existent toujours au niveau des rémunérations. L'une des raisons pour laquelle les rémunérations sont disparates se trouve dans le temps de travail des agents. Les femmes sont plus touchées (54%) que les hommes (46%) par les emplois à temps non complet et particulièrement dans les emplois à temps partiel.

Durant cette même séance, la Ville de Saint-Louis a adopté la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuelle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les quatre axes suivants :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Ce plan d'action tend vers la diffusion de la culture de l'égalité au sein de la collectivité afin que celle-ci prenne toute son ampleur et s'implémente dans l'ensemble de la gestion des actions mises en œuvre par la collectivité.

La mise en œuvre d'actions de sensibilisation à destination des agents est une première étape, car la notion d'égalité n'est pas simple à appréhender. En premier lieu, il s'agira de sensibiliser les managers à la thématique (DG, DRH, responsables de service etc...) afin d'être les premiers vecteurs de la culture de l'égalité dans la pratique du management mais aussi dans l'ensemble des domaines d'actions de la collectivité.

En second lieu, il s'agira de déployer des actions de sensibilisation à destination des agents dans le cadre de la prévention aux discriminations et aux actes de violence au travail. Ces actions de sensibilisation sont importantes pour permettre d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour comprendre et distinguer ces notions bien souvent évasives, pour savoir identifier une situation anormale (discriminations, violences, harcèlement) et savoir agir face à ces situations dans le cadre de la prévention de la sécurité et de la protection de la santé physique et mentale des agents.

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique prévoit la mise en place du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination de harcèlement et d'agissements sexistes. L'objectif est de répondre à cette obligation de déploiement de dispositif, en ayant sensibilisés suffisamment les agents afin qu'ils puissent appréhender et comprendre l'usage du dispositif de signalement.

Pour ce faire, les actions de sensibilisation se feront en deux axes : le départ en formation des agents via des formations organisées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), et une campagne de communication en interne autour de la thématique de l'égalité au travail.

Cette campagne de communication en interne s'articulera autour de plusieurs points :

- Prévenir des actes de violences au travail
- Informer les agents sur les diverses évolutions et incidences sur la carrière par la réalisation de veille juridique sous format newsletters,
- Mettre en valeur les métiers territoriaux au sein de la commune afin de valoriser le parcours et les métiers des femmes et des hommes, et afin de promouvoir la mixité des métiers.
- Encourager les femmes à postuler en développant une communication adaptée et en mobilisant des moyens et des dispositifs existants au sein de la commune.

L'intégration d'une culture de l'égalité dans collectivité aura pour effet de favoriser l'amélioration des conditions de vie au travail. Par ailleurs, la collectivité mènera une réflexion sur la possibilité d'installer de vestiaires dans certains services (Police Municipale, Centre Technique Municipale...) en préservant les notions de respect, de sécurité et d'intimité. Il s'agira également pour la commune de mener une étude de faisabilité d'une crèche communale à destination des agents, en concertation avec le CCAS, pour permettre et faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Enfin, l'adhésion au club local des référents égalité femmes-hommes permettra d'échanger avec d'autres collectivités (comprenant les 3 versants de la fonction publique), sur les pratiques et solutions existantes pour faire vivre cette notion au sein de nos collectivités avec un partage d'expériences pour s'enrichir de la culture de l'égalité.

## 2. VOLET EXTERNE

## 2.1. LES DONNEES DU TERRITOIRE

Les données citées ici sont issues des chiffres INSEE – Données Locales du 1<sup>ère</sup> janvier 2021, publiées le 1<sup>er</sup> janvier 2024. 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 à 14 ans	6 448	22,8 %	6 623	25,8 %
15 à 29 ans	5 369	19 %	5 266	20,5 %
30 à 44 ans	5 552	19,7 %	4 380	17,1 %
45 à 59 ans	5 796	20,5 %	5 210	20,3 %
60 à 74 ans	3 408	12,1 %	3 191	12,4 %
75 à 89 ans	1 490	5,3 %	961	3,7 %
90 ans ou plus	187	0,7 %	53	0,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>28 250</b>	<b>100 %</b>	<b>25 685</b>	<b>100 %</b>

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (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.

Les hommes sont les plus représentés au sein de la tranche d’âge « 0 à 14 ans », tandis que l’écart entre les femmes et les hommes est le moins élevé au sein de la tranche d’âge « 15 à 29 ans ».

Sur le territoire de la CIVIS<sup>5</sup>, la population totale est de 181 289 personnes, dont 94 095 femmes et 87 194 hommes, soit respectivement 51,90 % de femmes et 48,10 % d’hommes.

### Familles monoparentales

	Saint-Louis	Territoire CIVIS
Nombre de familles	15 326	50 989
Familles monoparentales	5 917	17 249
Part des familles monoparentales	38,61 %	33,89 %
• Dont Femmes seules avec enfants	5 206	14 839
• Dont Hommes seuls avec enfants	711	2 410
Part des femmes seules avec enfants (par rapport à l’ensemble des familles)	33,97 %	29,10 %
Part des hommes seuls avec enfants (par rapport à l’ensemble des familles)	4,64 %	4,72 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

<sup>5</sup> Communauté Intercommunale des Villes Solidaires – Etablissement public de coopération intercommunal (EPCI) auquel la Commune de Saint-Louis est adhérente.

Sur le territoire de la CIVIS comme celui de Saint-Louis, la part des familles monoparentales représente légèrement plus d'un tiers de la population. La part *des femmes seules avec enfants* représentent à elle seule, un tiers des familles sur le territoire contre un vingt-cinquième pour *les hommes*.

### Taux d'activité<sup>6</sup> des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
<b>Femmes</b>	61,4 %	66,1 %	72,2 %
<b>Hommes</b>	68,4 %	71,9 %	74,7 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

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

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
<b>Femmes</b>	38,2 %	43,7 %	62,9 %
<b>Hommes</b>	47,6 %	52,1 %	68,5 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

### Taux de chômage des femmes et des hommes

	Saint-Louis	Territoire CIVIS	Territoire National
Taux de chômage	<b>34,1 %</b>	<b>30,7 %</b>	<b>12,1 %</b>
<b>Part des Femmes parmi les chômeurs</b>	55,6 %	55,2 %	51,8 %
<b>Part des Hommes parmi les chômeurs</b>	44,4 %	44,8 %	48,2 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

### Statut et conditions d'emplois

	Saint-Louis				Territoire CIVIS			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Titulaires FP ou CDI	4 574	65,3%	5 229	66,5%	17 724	64,9%	18 649	62,0%
CDD	1 177	16,8%	876	11,1%	4 136	15,2%	3 362	11,2%
Intérim	59	0,8%	147	1,9%	215	0,8%	461	1,5%
Emplois aidés	213	3,0%	83	1,1%	817	3,0%	496	1,6%
Apprentissage – Stage	248	3,5%	234	3,0%	728	2,7%	980	3,3%
Indépendants	510	7,3%	794	10,1%	2 582	9,5%	3 777	12,6%
Chefs d'entreprises	203	2,9%	476	6,1%	1 000	3,7%	2 283	7,6%
Aides familiales	20	0,3%	19	0,2%	88	0,3%	58	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>7 004</b>	<b>100%</b>	<b>7 858</b>	<b>100%</b>	<b>27 290</b>	<b>100%</b>	<b>30 066</b>	<b>100%</b>

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

<sup>6</sup> Le taux d'activité comprend la part de la population en âge de travailler qui occupe un emploi salarié ou non salarié. La population inactive comprend l'ensemble des personnes en âge de travailler mais n'exerçant pas et ne recherchant pas d'emplois : personnes au foyer, étudiants, personnes en incapacité de travailler, bénévoles et rentiers.

Le taux d'emploi rapport le nombre de personnes en emploi à la population totale.

## Scolarisation selon l'âge

	Saint-Louis				CIVIS	NATIONAL
	FEMMES	%	HOMMES	%	Ensemble %	
2 à 5 ans	6 448	22,8 %	6 623	25,8 %	71,8 %	73,9 %
6 à 10 ans	5 369	19 %	5 266	20,5 %	97,1 %	97,2 %
11 à 14 ans	5 552	19,7 %	4 380	17,1 %	97,9 %	98 %
15 à 17 ans	5 796	20,5 %	5 210	20,3 %	91,3 %	95,6 %
18 à 24 ans	3 408	12,1 %	3 191	12,4 %	33,1 %	52,1 %
25 à 29 ans	1 490	5,3 %	961	3,7 %	4,6 %	8,8 %
30 ans et plus	187	0,7 %	53	0,2 %	0,7 %	1%
<b>Ensemble</b>	<b>28 250</b>	<b>100 %</b>	<b>25 685</b>	<b>100 %</b>	<b>28,6 %</b>	<b>23,5 %</b>

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (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	38,8 %	41,1 %	35,2 %	36,9 %	18,6 %	22,2 %
BEPC – Brevet des collèges	3,8 %	5,2 %	4,7 %	5,9 %	4,6 %	6 %
CAP ou BEP	28,3 %	19,1 %	24,8 %	16,9 %	28,2 %	20,4 %
BAC ou Brevet professionnel	15,5 %	18 %	15,5 %	17,5 %	17,3 %	17,8 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +2	6 %	7,2 %	7,1 %	8,2 %	10,7 %	11,8 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +3 ou +4	4,3 %	5,5 %	6,3 %	8,6 %	8 %	11,2 %
Diplôme de l'enseignement supérieur – Niveau bac +5 ou plus	3,4 %	4 %	6,3 %	5,9 %	10 %	10,6 %

Données issues du site INSEE – statistiques locales – année 2021 (dernière donnée).

Force est de constater que le taux de diplômé pour les hommes et les femmes est très bas dans les études supérieures. Un taux deux fois moins important au niveau du bac+2 par rapport au niveau BAC et de 3 à 4 fois inférieur pour les niveaux suivants. Cela peut s'expliquer par la configuration du marché du travail local avec une majorité de Très Petites Entreprises (TPE) et de Petites et Moyennes Entreprises (PME) privilégiant le recrutement de profil avec des niveaux d'études courts.

## 2.2. LES POLITIQUES PUBLIQUES

---

Cette partie 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<sup>er</sup> 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'Entreprenariat 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, il coordonne le dispositif de **la Cité de l'Emploi** ainsi que les actions et évènements relatifs à l'insertion sur le territoire.

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

Les missions des gestionnaires de parcours consistent en :

- L'accueil, l'information, l'orientation et le suivi des demandeurs d'emplois
- 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'actions et d'évènementiels visant à favoriser l'insertion professionnelle ;
- L'animation de la Charte Locale des Entreprises Citoyenne ;
- 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 et l'orientation vers les structures d'accompagnement compétentes ;
- Le déploiement de dispositif Cité de l'Emploi sur les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) en fédérant les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la cohésion sociale afin d'améliorer l'accompagnement des résidents issues de ces quartiers.

Personnes reçues en 2024					
	Homme		Femme		TOTAL
Espace initiative	182	38 %	303	62 %	485
Cohorte cité de l'emploi	33	31 %	74	69 %	107
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>36 %</b>	<b>377</b>	<b>64 %</b>	<b>592</b>

Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entreprenariat – 31/12/2024

Sorties positives en emploi / formation / dispositif d'accompagnement en 2024					
	Homme		Femme		TOTAL
Espace initiative	54	38 %	128	70 %	485
Cohorte cité de l'emploi	23	31 %	48	68 %	107
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>36 %</b>	<b>176</b>	<b>70 %</b>	<b>592</b>

Données du Service Accompagnement à l'Insertion et à l'Entreprenariat – 31/12/2024

## L'espace Initiative

La cellule **Espace Initiative** a déployé comme chaque année un certain nombre d'actions sur le territoire en faveur des administrés.

Pour l'année 2024, les actions ont été les suivantes :

- **1 jour, 1 quartier**

Cette action a été reconduite sur l'année 2024 avec un total de 30 interventions programmées de mars à septembre 2024.

Pour rappel, 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 (QPV) et le développement des actions dans les autres quartiers avec le prestataire Service Intérim via son dispositif Mobil'Interim.

Cette initiative vise à intervenir de manière itinérante dans les quartiers, auprès d'un public éloigné de l'emploi, afin d'identifier les talents et de valoriser les compétences transversales dans un parcours de redynamisation pour favoriser l'insertion socio-professionnelle.

**361 personnes dont 217 femmes (60%) et 144 hommes (40%) ont été touchées grâce à ces 30 actions de proximité. Les bénéficiaires prioritaires ont été : les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi et les personnes rencontrant des difficultés d'insertion.**

Les principales évolutions de cette action en 2024 ont été les suivantes :

- Le renforcement du réseau de partenaires au bénéfice des habitants, afin de lever les obstacles à l'insertion, tant professionnels que sociaux avec France Travail, le CCAS dans le cadre du dispositif Territoire Zéro Non-Recours, le PLIE, Action Logement, Le Département avec la caravane d'accès aux droits et des centres de formation,
- L'organisation des actions de proximité par thématiques : logement, accès aux droits, insertion,
- La modulation des zones d'intervention pour une efficacité accrue, en ciblant les territoires les plus en besoin,
- L'adaptation de la communication pour mieux atteindre les jeunes.

La clôture de l'action 1 jour, 1 quartier a été marquée par le Village de l'Emploi et de l'Insertion.

- **Village de l'emploi et de l'insertion**

Ce Village s'est tenu le 16 octobre 2024 de 9h à 12h au gymnase du lycée Victor Schoelcher à la Zac Avenir. Il était co-organisé avec les partenaires Service Intérim, la Mission locale Sud, France Travail et le soutien de l'État.

Il avait pour objectif :

- Rendre visible la Cité de l'Emploi en mettant en lumière les actions innovantes, les prestataires et les bénéficiaires mais également le maillage partenarial,
- Valoriser l'action « 1 jour, 1 quartier » et montrer la plus-value pour les bénéficiaires,
- Mettre en avant les métiers en tension,

- Mettre en relation les partenaires et les demandeurs d'emploi afin d'offrir de la visibilité sur les opportunités d'insertion professionnelle, lutter contre l'exclusion et surtout redonner confiance,
- Accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement.

Cette matinée s'est adressée à toutes les personnes en recherche d'un emploi, d'une formation, d'un métier ou en questionnement sur un projet professionnel ou de création d'entreprise.

Un partenariat avec la CIVIS a permis de proposer au public de Saint-Louis, ayant des freins à la mobilité, la possibilité de se déplacer de façon gratuite sur le réseau Alternéo afin de se rendre sur l'évènement sous réserve de présenter une invitation.

Cette édition a ainsi permis d'accueillir **756 personnes aussi bien de Saint-Louis que du bassin sud, soit 431 femmes (57%) et 325 hommes (43%).**

Ce Village a également été l'opportunité de lancer officiellement le dispositif d'aide au permis de conduire.

- **Saint-Louis Express**

Avec France Travail de Bel-Air et la Mission Locale, la Ville a collaboré sur l'action d'insertion "*Saint-Louis Express*" au cœur de la Ville le mardi 1<sup>er</sup> octobre 2024 dans le centre-ville. L'action visait à réaliser un événement « hors des murs » sous forme d'un rallye inspiré de *Pékin Express*, destiné à mettre en relation des jeunes demandeurs d'emploi et des entreprises de Saint Louis. L'idée était de favoriser l'immersion des jeunes dans le secteur du commerce et de renforcer les opportunités professionnelles. Le lien a été fait avec l'association des commerçants.

**Pour cet évènement, il y a eu 15 jeunes participants soit 9 hommes (60%) et 6 (40%) femmes** qui ont pu découvrir le secteur du commerce, confirmer un projet professionnel et sécuriser une entrée en formation ou obtenir un emploi.

- **Lancement du dispositif du Permis Citoyen**

Le permis citoyen est une aide forfaitaire de 900 € octroyée par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), dans le cadre du Pacte Solidarité Territorial du Département, aux candidats qui sont inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle et dont le projet les démarches ou encore les opportunités d'emploi ou de formation nécessitent une aide au déplacement intérieure.

En contrepartie, les jeunes bénéficiaires de ce dispositif devaient réaliser 30 heures d'engagement volontaire citoyen au sein d'une association ou structure habilitée. L'objectif était de renforcer l'esprit citoyen des jeunes, leur permettre de créer du lien social et faciliter leur insertion professionnelle.

Pour cette action, **87 jeunes âgés de 18 à 31 ans, éligibles à ce dispositif, ont pu bénéficier de cette aide de 900€.**

**Parmi ces jeunes, 63 étaient des femmes (72%) et 24 des hommes (28%).**

- **Recrutement et accueil des volontaires en service civique**

Une demande de renouvellement d'agrément collectif a été formulée auprès de la DRAJES pour l'accueil de 50 nouveaux jeunes pour décembre 2024 pour 12 missions : 9 pour la commune, 2 pour le CCAS et 1 pour la Caisse des Ecoles.

**44 jeunes dont 29 femmes (66%) et 15 hommes (34%) ont été recrutés le 26 décembre 2024 sur une mission de 8 mois de 24h par semaine.**

**Les 12 missions concernaient :**

- Développer le lien social et favoriser la citoyenneté des habitants,
- Favoriser l'autonomie à vélo et à la conduite en sécurité,
- Développer la citoyenneté des habitants par le sport "Génération 2024",
- 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,
- Contribuer aux missions de prévention de la délinquance,
- Valoriser l'expression des jeunes ! Jeunes Reporters,
- Ambassadeur de lutte contre le gaspillage alimentaire et transmission de bonnes habitudes,
- Favoriser l'accès aux droits sociaux et aux services sociaux pour les personnes vulnérables,
- Lutter contre l'isolement et la fracture numérique des personnes âgées ou porteuses de handicap,
- Sensibiliser les enfants à la protection de l'environnement sur le temps méridien et périscolaire.

- **Animation de la Charte Locale des Entreprises Citoyennes et l'accueil de porteur de projet**

La charte Locale des Entreprises Citoyennes (CLEC) a pour objectif de mobiliser les acteurs de la ville et plus particulièrement les acteurs économiques, responsables en matière sociétale, en faveur du développement économique, formation, insertion et emploi, services de proximité, soutien aux initiatives locales.

**16 entreprises ont été contactées et/ou reçues par la Chargée de relations entreprises soit 10 femmes et 6 hommes** pour des sollicitations diverses ou pour un accompagnement dans leur démarche de recrutement.

Accueil des porteurs de projet du territoire et orientation selon les besoins identifiés, auprès des partenaires de l'accompagnement à l'entrepreneuriat.

**Concernant les porteurs de projets, 53 personnes ont été reçues soit 34 femmes (64%) et 19 hommes (36%).**

- **Marché éphémère avec l'ADIE**

La Ville a collaboré avec l'ADIE sur l'organisation d'un marché éphémère qui s'est tenu le mercredi 09 octobre 2024 de 07h30 à 13h00 sur l'esplanade de la Zac Avenir.

10 entrepreneurs **soit 6 hommes (60%) et 4 femmes (40%)** ont pu mettre en avant leur savoir-faire et proposer leur produit au public.

### La cité de l'emploi

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.

Total des personnes ayant participé aux actions 2024 de la Cité de l'Emploi				
Homme		Femme		TOTAL
203	39 %	323	61 %	526

Certaines actions de la programmation 2023 ont été déployé sur l'année 2024. Ces actions sont les suivantes :

- **Cité Tour 2**

L'édition n°1 s'est déroulé durant l'année 2023 avec un tel succès qu'il fut réitéré pour une seconde édition en 2024.

Il fut recensé 37 participants, dont 32 femmes et 5 hommes.

- **Action coaching** : 7 participants, dont 5 femmes et 2 hommes.
- **Préqualifications BPJEPS** : 10 participants, dont 4 femmes et 6 hommes.
- **Team Building avec AAOI** : 9 participants, dont 2 femmes et 7 hommes.
- **ParcourSport** : « Plus vite, plus haut, plus fort ensemble ».

Pour rappel, avec le concours de l'Etat et le financement de la Politique de la Ville, ce projet a été subventionné à hauteur de 24 000 €. 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.

L'action s'est déroulée de juillet à septembre 2024 en utilisant la pratique d'activités sportives couplée à un accompagnement et coaching professionnel.

Réparties sur 3 mois, chaque jeune issu d'un QPV de Saint-Louis a pu bénéficier d'un parcours de 74 heures d'activités sur un total de 1 480 heures se déroulant au sein du complexe Five Réunion et sur les différents plateaux sportifs de la Ville de Saint-Louis.

**Au total, ce sont donc 24 jeunes (5 femmes et 19 hommes résidant en Quartiers Prioritaires, âgés de 16 à 25 ans)** qui ont été mobilisés et ont pu, pour une grande majorité, reprendre goût à une activité physique tout en travaillant leurs compétences individuelles.

Pour 2024, les actions menées sur le territoire par le dispositif Cité de l'Emploi sont les suivantes :

- **Cité Tour 3** : Inclut cette fois dans la programmation 2024, une 3<sup>ème</sup> édition de Cité Tour a eu lieu et 14 femmes qui y ont participé.
- **Cuisine d'ici et d'ailleurs** : 11 participants, dont 5 femmes et 6 hommes.
- **Prépa job dating** : 6 participants, dont 3 femmes et 3 hommes.
- **Marchand ambulant** : 14 participants, dont 8 femmes et 6 hommes.
- **BAFA Citoyen** : 14 participants, dont 11 femmes et 3 hommes.
- **Restauration innovante** : 6 femmes participantes
- **Entrepreneuriat Webcup** : 8 femmes participantes
- **FICE - Défi 48h pour un CV** : 5 participants, dont 4 femmes et 1 homme.

Pour l'année 2024, le dispositif cité de l'emploi fut financé à hauteur de 50 000 euros pour le déploiement d'actions et d'une enveloppe de 296 530 euros pour l'emploi de 13 agents sur des postes d'adultes relais.

## 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 31 actions du Contrat de Ville sur la programmation 2024 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
- L'habitat et le cadre de vie

La Commune s'est engagée dans une programmation 2024 d'actions ambitieuses via le Contrat de ville. A la programmation du contrat de ville, se sont ajoutés les actions engagées directement par les bailleurs sur les quartiers, au titre de l'ATFPB pour un montant de 473 597 euros. A l'aide de ces crédits contractualisés, la Ville a pu financer 27 actions sur le pilier de la cohésion sociale, 2 actions sur le pilier du cadre de vie et 2 actions sur le pilier de l'insertion.

Globalement, pour l'année 2024, 1 897 habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ont bénéficiés directement des actions mises en œuvre dans la programmation 2024.

Les actions mises en œuvre ont majoritairement visé un public jeune, soit 59 % 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 (41 %), il est observé une très faible proportion d'hommes bénéficiant des actions. Ils représentent 17 % du public adulte, soit 6 % de l'ensemble des bénéficiaires.

A cela s'ajoute, le dispositif du Fonds d'Initiative de Proximité (FIP) qui permet de soutenir les initiatives locales des habitants et des associations dans l'expérimentation de nouvelles activités ou la découverte de pratiques et sites culturels. En 2024, ce sont 64 projets qui ont été financés, pour un montant total de 52 000 euros.

Des actions phares ont été mises en œuvre dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) :

- **Bois de Nèfles Cocos - Animation économie circulaire**  
Grâce aux Fonds d'Investissements de Proximités (FIP), les habitants du quartiers ont pu bénéficier d'activités récurrentes autour d'ateliers de réparation. Avec ces ateliers, l'action a accueilli 329 personnes dont 138 étaient des adultes. Parmi l'ensemble, 58% des bénéficiaires sont du sexe féminin.
- **La Rivière Saint-Louis**  
Près de 500 habitants de la Rivière Saint-Louis ont pu bénéficier d'actions du contrat de ville et de l'ATFPB. Parmi l'ensemble, l'on comptabilise 68 % de participantes.
- **Roches Maigres**  
Il est comptabilisé une participation totale de 213 personnes avec un public majoritairement composée d'enfants (60%). Dans l'ensemble la gent masculine représente 32 % avec un taux d'hommes de plus de 26 ans de 2,80 %.
- **Le Centre-Ville**  
Il est comptabilisé une participation totale de 658 personnes avec une proportion de 75 % d'enfants. Parmi l'ensemble des bénéficiaires, 41% sont de la gent masculine et parmi cette sélection, la représentation d'hommes de plus de 26 ans est de 2%.

### 2.2.3. LA POLITIQUE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE

Dans sa programmation, la Ville de Saint-Louis a subventionné un total de 112 associations sur l'année 2024 pour un montant total versé à hauteur de 1 135 090 euros dont 23 090 euros de subventions exceptionnelles.

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

- **Femmes Fleurs**

Portée par l'association **Gégé Dagoni**, l'action dite « *Femmes Fleurs* » avait pour objectif de mettre en avant les femmes issues de Mayotte présentes sur le territoire Réunionnais lors de journées animées par des activités musicales et récréatives. Cela a permis de mettre en avant le vivre ensemble au travers du partage entre différentes communautés. La Commune a attribué un montant de 1 000 euros pour le déploiement de cette action.

- **Challenge Futsal Féminin**

L'association **Entente Saint-Louisien** a bénéficié d'une attribution de subvention à hauteur de 6 500 euros dans le cadre de multiples projets pour la Ville, notamment pour l'organisation d'un Challenge Futsal Féminin mettant en action des matchs de football entre équipes féminines.

- **Développement du sport au féminin**

Active pour le développement du sport au féminin, la commune a attribué la somme de 12 000 € à l'association **Les Dauphins Saint-Louisien** pour développer le sport sous forme nautique, notamment via des activités d'Aquaforme.

- **Activités physiques et sportives**

L'association **Team Sportive Sud** organise de multiples activités sportives sur la Ville exclusivement dédiées au public féminin, telles que la mise en place de cours de Zumba ou encore de Gym douce. La commune a contribué aux actions menées par celle-ci à hauteur de 2 000 euros.

- **Création d'un Club de Handball Féminine**

La commune a également accompagné l'association **ASMJC** spécialisée dans la pratique du handball, qui a bénéficié d'une subvention à hauteur de 20 000 euros dans le cadre du fonctionnement du club, avec un projet de création d'une école de handball avec une section féminine.

- **Accompagnement des femmes victimes de violence conjugale**

L'association **Femmes Solid'Air !** a déployé une action d'accompagnement des femmes victimes de violence conjugale par un accompagnement individualisé et personnalisé pour les victimes. Comme chaque année, la commune de Saint-Louis a participé au déploiement de cette action avec une subvention à hauteur de 1 000 euros.

- **Célébration de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars**

L'association **Club Karaté de Saint-Louis** a organisé sur le territoire une journée intergénérationnelle invitant les parents et enfants à la pratique du karaté. 35 femmes ont participé à cet évènement.

- **Valorisation des parcours féminins exceptionnels, notamment dans le cadre sportif.**

Des clubs ont été mis à l'honneur dans leur discipline. Des trophées ont été remis lors de la valorisation des athlètes engagés sur la Diagonale des fous et les différentes courses s'y afférentes.

#### 2.2.4. LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC

Dans le cadre du **Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU) du Gol**, une étude d'aménagement transitoires d'espaces extérieurs égalitaires fut réalisée. Elle s'inscrit dans la continuité du diagnostic sensible sous le prisme du genre réalisé en 2023 afin de permettre la réalisation de petits aménagements sur le quartier du Gol dans une logique de préfiguration des futurs usages accessibles à tous.

Cette étude est portée par le groupement PARENTHESSES / APPROCHES / RAJH SEVAGAMY ARCHITECTE.

L'année 2024 a permis d'engager la phase 1 dont les objectifs sont :

- Co-concevoir le futur aménagement transitoire égalitaires avec des usager-ères et des habitant-es,
- Récolter des données auprès des usagers et habitants en accordant une attention particulière aux publics plus vulnérables ou en minorité, comme les femmes et les jeunes filles.

Cette première étape s'est déroulée par la préparation des supports d'ateliers habitant-es du quartier, la préparation de la logistique des ateliers, l'animation de 4 ateliers de co-conception ainsi que la formalisation d'une note de bilan de co-conception.

Les 4 ateliers se sont tenus les 13 et 19 novembre dans la Maison Communale de Proximité et du Projet du Gol avec 2 groupes de femmes du quartier, un groupe d'hommes et un groupe d'enfants.

Ces ateliers ont permis de relever différents partis pris tels que :

- Un besoin de végétalisation dans l'ensemble du quartier et particulièrement la reconstitution de jardins potagers partagés pour favoriser la rencontre et la convivialité,
- Un besoin d'un ou des espaces sécurisées pour les enfants éloignées de la circulation dense,
- Le rôle essentiel de la collectivité pour accompagner l'appropriation des lieux par ses usagers.e.s ainsi que la gestion et mise en vie des aménagements transitoires livrés,
- L'accompagnement à l'emploi des jeunes par la mise en place de chantier participatif.

En synthèse, 3 cahiers des charges ont été produits par le groupement afin de développer 2 projets d'aménagements sur le quartier du Gol, à savoir :

- Un aménagement permettant de "*se rassembler entre femmes dans un espace dédié*" qui se situera au cœur de la Cité Kayamb non loin des activités associatives existantes (bricothèque, ...) et de grands arbres,
- Un aménagement permettant de développer "*un espace de support de pratiques sportives féminines avec des équipements et une gestion adaptée*" qui se situera au cœur de la Cité Kayamb à proximité d'espaces permettant la pratique d'activités des enfants en sécurité,
- Un aménagement permettant de créer un "*espace de rencontres multiculturelles*" au cœur de la Cité Kayamb.

L'année 2025 permettra la réalisation de ces aménagements sur le quartier sous la forme d'un chantier participatif paritaires (50% hommes et 50% femmes).

### 2.2.5. LA POLITIQUE EN FAVEUR DES FEMMES

La Municipalité de Saint-Louis porte un fort engagement en faveur de la cause des femmes sur le territoire. La politique en faveur des femmes est menée en interne par l'élue déléguée aux Ressources Humaines et en externe par l'élue déléguée à la Formation, à l'Insertion Professionnelle et à l'Economie Sociale et Solidaire, soutenu par un agent référent sur la thématique de l'égalité femme-homme.

Dans ce cadre, des actions spécifiques à la cause des femmes sont mises en œuvre :

- **La célébration de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars :**
  - a. **Evènement sportif**

Pour l'année 2024, la commune a organisé un évènement sportif à destination des administrés comprenant : pratique du Yoga sur l'Espace conservatoire du littoral, une randoVTT intitulé « ça roule pour les femmes » et le partage d'expérience et de témoignage autour d'un Ron'Kozé autour de la thématique « femme et sport ». Il a été recensé 30 femmes pour la participation à la Rando VTT, 15 femmes pour l'atelier Yoga et 20 femmes pour le Ron'Kozé.

- b. **Portraits iconiques**

A cette même occasion, la municipalité a souhaité mettre en lumière le parcours des femmes avec la réalisation de portraits iconiques de femmes sous format d'interviews durant toute la semaine comprenant la journée internationale des droits des femmes.

- c. **Arts**

Une exposition fut organisée du 6 au 9 mars avec le thème de « **Femmes ordinaires, femmes extraordinaires** ».

#### **d. Séminaire : Leadership au féminin dans la territoriale**

Un séminaire intitulé « **Leadership au féminin dans la territoriale** » organisé où les agentes en responsabilité (Membre de la direction générale, directrices, cheffes de services, coordinatrices, référentes et chargées de missions) de la collectivité furent invitées. L'objectif de ce séminaire fut le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques managériales, en particulier face aux difficultés de management rencontrées en tant que femmes.

#### **e. L' « Afterwork » Fanm Passion**

Cet évènement fut organisé en fin de journée par la collectivité pour les administrés afin de mettre les femmes à l'honneur dans un moment convivial autour des jardins décorés de la Mairie. Une sélection de femmes a réalisé un « *pitch Fanm Passion : être une femme dans tel domaine* » les permettant d'exprimer leur expérience dans les domaines de la société (politique, associatif, sport, agriculture, prévention des violences, culture, entrepreneuriat etc...).

- **Le soutien au réseau de femmes créatrices d'entreprise :**
  - a. **Bee créatives – Osons au féminin**

Cet évènement s'est tenu le 8 mars 2024 au gymnase du lycée Victor Schœlcher de 8h00 à 13h30. Il était organisé par la Ville, le Beelab, Incubateur au féminin, porté par le Réseau Initiative Réunion, et la CIVIS, et soutenu par l'État.

Il s'inscrit dans la promotion de l'égalité professionnelle et entrepreneuriale dans les quartiers prioritaires de la ville.

Plusieurs objectifs ont été définis pour cette matinée afin de répondre aux besoins spécifiques des entrepreneur.es :

- Rendre plus lisible l'offre de service et d'accompagnement autour de la création d'activité,
- Susciter l'envie des femmes d'entreprendre et ouvrir les champs du possible,
- Faciliter le lien entre les porteurs d'idées, les créateurs ou les chefs d'entreprise et les partenaires qui gravitent dans la sphère entrepreneuriale,
- Identifier les acteurs essentiels qui accompagnent les femmes dans leur projet de création,
- Proposer des actions ciblées sous format d'ateliers pour répondre concrètement à des besoins spécifiques,
- Amener une mise en réseau et un partage d'expérience entre femmes pour créer une solidarité,
- Autonomiser les femmes dans leur démarche et valoriser leur savoir-faire.

Plusieurs espaces ont été proposés au public : parcours, ateliers, booster, conférence, exposition et vente.

A l'occasion de cet évènement, dix femmes porteuses de projet du Sud de l'île ont eu l'occasion de briller devant le public, présentant leurs idées innovantes avec passion et détermination.

Un moment fort où le talent et l'ingéniosité ont été récompensés, avec trois lauréates se voyant décerner des prix pour leur vision, leur créativité et leur potentiel entrepreneurial.

Plus de 175 personnes ont participé à ce forum avec une grande majorité de public féminin.

#### **b. Ateliers Prépa Beelab – Bee Créatives – Dan nout' kartier**

Les ateliers Prépa Beelab étaient réalisés dans les quartiers prioritaires pour sensibiliser les femmes à la création d'activité, dénicher des talents et les accompagner vers les dispositifs de droit commun (Beelab, Accélérateur de BPIFrance).

- 6 ateliers ont été mis en place sur les thématiques « *Qu'est-ce que la création d'entreprise ? J'ai une idée mais je ne sais pas par où commencer* » dans 4 QPV de la Ville (Centre-Ville – la Rivière – Roches Maigres – le Gol) ;
- 1 Escape Game de l'entrepreneuriat qui a permis d'offrir une expérience immersive, pédagogique et ludique pour explorer les fondements d'une entreprise.
- 1 action de mise en réseau au travers d'un petit déjeuner de rencontre avec les partenaires de la création d'entreprise, bailleurs sociaux et banques

Pour cette action Bee Créatives - dans nout' kartier, 27 femmes ont participé à une ou plusieurs étapes.

- **La prévention des violences**

En 2024, la Police Municipale a été primo intervenante sur plusieurs faits de violences intra-familiales, qui ont conduit à des mise à disposition de l'officier de police judiciaire :

D'une part, 3 interventions ont eu lieu dans le cas de **différend familial** dont 2 dans le quartier de Plateau de Goyaves et 1 dans le quartier de Palissade.

D'autre part, 7 interventions ont eu lieu dans le cas de **violence intra familiale** dont 3 dans le Centre-Ville et 4 au sein du quartier de La Chapelle.

Par ailleurs, des ateliers de prévention des violences ont été menés au sein du collège du Ruisseau contre les diverses formes de violences. L'ensemble des classes (6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>) du collège ont participés à ces ateliers.

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

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans tous les domaines de la société. C'est au niveau local que la Commune a un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de réduire ces disparités.

Des actions locales sont mises en œuvre pour favoriser l'accès au sport, à la culture et aux loisirs à tous mais également de faciliter l'insertion professionnelle des femmes et des hommes sur le territoire, tout en menant des actions de prévention en vue de réduire les violences à l'encontre des uns et des autres.

### 2.3.1. DEMOCRATIE ET VIE CITOYENNE

La Commune tend à continuer à promouvoir la place de la femme au sein de la démocratie et de la vie citoyenne.

Les élu(es) locaux sont les premiers vecteurs de la vie citoyenne et celui de la démocratie. En effet, ils participent au déploiement des politiques publiques sur le territoire et sont imprégnés des problématiques rencontrées dans les divers domaines sociétales.

La Commune poursuit la mise en œuvre de sa politique en termes de démocratie et de vie citoyenne avec la promotion de la place de la femme par la célébration annuelle des journées internationales du droit des femmes (8 mars), de l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) et de la semaine du sport au féminin (janvier).

L'objectif est d'ancrer ses événements au sein de la commune et mettre en lumière la place des femmes dans la société, de valoriser leur parcours, et de sensibiliser l'ensemble des administrés aux différents enjeux et problématiques sociétales sous-jacentes relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 2.3.2. ECONOMIE ET INSERTION

Les taux d'emplois et de chômage sur le territoire Saint-Louis sont alarmants.

Le territoire Saint-Louisien connaît un taux d'emploi aussi bien pour les femmes que pour les hommes inférieur à deux fois le taux national, et un taux de chômage presque 3 fois supérieur, touchant particulièrement les femmes.

C'est avec ce constat que la Commune de Saint-Louis et les élus poursuivent leur rôle pour l'insertion professionnelle des administrés du territoire.

Avec le déploiement des actions des cellules « Cité de l'emploi » et de « l'Espace initiative », la Commune poursuit l'objectif visant à organiser et faciliter l'accès à l'emploi et à l'insertion professionnelle en mettant en œuvre des actions de proximité et de mise en relation entre la population et les acteurs locaux de l'emploi. Les résultats sont positifs en termes d'attractivité.

Plus de 70% des femmes ayant sollicité les dispositifs d'emploi et d'insertion de la Commune ont pu bénéficier d'un retour à l'emploi, d'une formation ou d'un service d'accompagnement à la réalisation d'un projet professionnel. Pour les hommes, plus d'un tiers eurent des résultats positifs.

Bien que les chiffres recensés de l'INSEE soient relativement faibles, notamment pour les femmes, sur le territoire, les femmes ont montré davantage d'intérêt pour les dispositifs de la commune leur permettant de prendre en main de leur carrière et promouvoir leur insertion professionnelle.

### 2.3.3. EDUCATION, JEUNESSE ET SPORTS

Il est à noter que le territoire Saint-Louisien représente un vrai vivier de sportifs.

Le sport est vecteur de culture et d'éducation.

La collectivité maintient ses efforts pour permettre la valorisation du sport sur le territoire Saint-Louisien et notamment en continuant à soutenir les associations sportives et particulièrement celles promouvant le sport au féminin dans des disciplines où la pratique est majoritairement masculine.

Plusieurs dispositifs ont été reconduits et seront réitérés dans la prochaine programmation.

### 2.3.4. SANTE ET SECURITE

Sur le volet Santé et Sécurité, la commune continue de soutenir les initiatives des associations de lutte contre les violences faites aux femmes. De nombreux événements organisés sur le territoire afin de sensibiliser les administrés.

Le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) joue un rôle important sur le territoire afin de déployer des actions de sensibilisation et prévention contre les divers risques sociétaux tels que la délinquance, les violences faites aux femmes, la place des femmes dans l'espace public.

Sur le volet de la santé, le Contrat Local de Santé (CLS) joue également un rôle essentiel. Le territoire Saint-Louisien est marqué par des indicateurs sociaux alarmants. Le taux de pauvreté élevé ainsi que la présence importante des familles monoparentales et des femmes isolées accentuent les inégalités en matière de santé et d'accès aux soins. La commune met l'accent

sur la nécessité de renforcer la prise en charge de la santé des femmes, en intégrant la prévention, le dépistage et l'accompagnement dans les parcours de soins.

Les priorités du Contrat Local de Santé (CLS) s'articulent autour de :

- **La promotion de la santé et de l'éducation des femmes** avec la mise en place d'actions de sensibilisation aux problématiques de santé spécifiques aux femmes (santé maternelle, dépistage des cancers féminins, des maladies vasculaires et mentales), l'amélioration de l'accessibilité aux services de prévention et de suivi médical particulièrement pour les femmes en situation de précarité et le renforcement des dispositions locaux d'accompagnement de prise en charges des femmes isolées.
- **L'éducation à la vie affective et sexuelle**, par le déploiement de campagne d'information et de sensibilisation à la contraception, à la prévention des infections sexuellement transmissibles (IST) et à planification familiale. A cela, s'ajoute la programmation d'interventions dans les établissements scolaires et les structures d'accueil des jeunes.
- **Le renforcement du repérage et de l'accompagnement des victimes de violences**, avec le développement des formations pour les professionnels de santé et du social et le renforcement de la coordination avec les acteurs locaux (justice, force de l'ordre, associations) pour une prise en charge des violences intrafamiliales.