Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

N° 2020-047

REPUBLIQUE FRANCAISE
LIBERTE EGALITE FRATERNITE

DEPARTEMENT DE SEINE SAINT DENIS
ARRONDISSEMENT DU RAINCY
CANTON DE SEVRAN
VILLE DE VILLEPINTE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE VILLEPINTE

SEANCE DU 10 JUILLET 2020

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 39

Par suite d'une convocation en date du 04 Juillet 2020, les membres composant le Conseil Municipal de Villepinte se sont réunis, aux Espaces "V" Roger Lefort - Salle Jacques Brel, le 10 Juillet 2020 à 16 heures 00, sous la Présidence de Madame Martine VALLETON, Maire.

Sont présents : *38*

Mme VALLETON, M. BEAUDEAU, Mme ADLANI, M. MARAN, Mme VERTÉ, M. KHUL, Mme VAUBAN, M. XOSANAVONGSA, Mme PERRON, M. JIAR (pouvoir à Mme ADLANI puis arrivé au point n° 2020-036), Mme LE MOIL, M. DELAMADE, Mme TROUDART, M. VALLETON (parti au point n° 2020-050 puis pouvoir à Mme VALLETON), Mme KASMI, M. LLEDO, Mme TEIXEIRA, M. POURPOINT, Mme VACHER, M. FERNANDEZ, Mme SOLEIL, M. LE MOIL, Mme KHUL, M. YANG, Mme OUARET, M. LE NEINDRE, Mme ANCHARUZ (partie au point n° 2020-050 puis pouvoir à Mme VERTÉ), M. GALIN, Mme YOUSSOUF, M. LAURENT, Mme RIGAL, M. KERAUDREN (parti au point n° 2020-050) puis pouvoir à Mme YOUSSOUF), Mme BEN HADJ KHALIFA, M. SCAGNI, Mme ROLAND, Mme BENHSAINE, M. CHIROUSE, Mme PHILIPPON-VERMOND.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

Absent ayant donné procuration : 1

M. FAGUIER qui a donné pouvoir à Mme ROLAND IRIBERRY

Le Président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil Municipal.

Mme VERTÉ est désignée pour remplir cette fonction.

OBJET : SOLIDARITES DEVELOPPEMENT SOCIAL SANTE
Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte.
Délibération n° 2020-047

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.2311-1-2 et D.2311-16,
Vu la Loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi),
Vu le Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et le contenu du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes,
Vu le rapport ci-annexé,

Considérant que la loi du 04 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des Collectivités Territoriales pour atteindre une égalité effective et que son article 61 prévoit notamment que chaque Collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente en amont du Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB), un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil Municipal,

Considérant que les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Celui-ci doit comporter deux volets :
- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire,

Ayant entendu son Rapporteur, Madame VAUBAN,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

DECIDE :

Article unique : de prendre acte du rapport, ci-joint à la délibération, sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL,

FAIT ET CLOS LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS
ET ONT SIGNE LES MEMBRES PRESENTS

VILLEPINTE, le 10 Juillet 2020

Le Maire,
Conseiller Départemental de la Seine-Saint-Denis

MAIRIE DE VILLEPINTE (Seine-Saint-Denis)

Martine VALLETON

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DIRECTION SOLIDARITES DEVELOPPEMENT SOCIAL SANTE

RAPPORT DE PRESENTATION

relatif à la délibération n° 2020-047

Conseil Municipal du 10 Juillet 2020

RAPPORTEUR : Madame VAUBAN

OBJET : V - SOLIDARITES DEVELOPPEMENT SOCIAL SANTE
1 - Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. C'est l'un des principes fondamentaux de la République, c'est un droit rappelé par les lois et les constitutions de la IV^{e} et de la V^{e} République.

Le cadre législatif et réglementaire français a été renforcé de façon importante ces dernières années pour viser une égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment auprès des Collectivités Territoriales.

En effet, les Collectivités Territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes, par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires. Elles sont donc un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Ainsi la loi du 04 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, réaffirme le rôle des Collectivités Territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque Collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente en amont du Débat d'Orientation Budgétaire (DOB), un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil Municipal.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Celui-ci doit comporter deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la Collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

Ce faisant, le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte se compose de la manière suivante :

- I- Le cadre législatif
- II- Portrait du territoire
- III- Politique Ressources Humaines de la Collectivité en matière d'égalité professionnelle
- IV- Politique communale en matière d'égalité femmes - hommes
- V- Proposition d'un plan d'action 2021.

CONCLUSION

Il est donc demandé à l'Assemblée Délibérante de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte ci-annexé.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes - hommes à Villepinte

Conseil Municipal du 10 juillet 2020

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

SOMMAIRE

I – Le cadre législatif 2

II – Portrait du territoire 3

1- Structures familiales 3

2- Diplômes, formation 4

3- Activité et emploi par sexe 5

4- Chômage 6

5- Secteurs d'activité 7

6- Salaire 8

III- Politique Ressources Humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. 10

1- Les effectifs 10

2- Le temps de travail 13

3- Avancement de grade 13

4- Rémunération 14

5- Formation 14

IV- Politique communale en matière d'égalité femmes – hommes 15

1- La lutte contre les violences faites aux femmes 15

2- Sensibilisation auprès des jeunes aux enjeux de la mixité et de l'égalité 16

3- L'accompagnement des femmes vers l'employabilité et l'emploi : une mission essentielle du service emploi. 16

4- L'égalité femmes/hommes, un axe transversal du contrat de ville 17

V- Proposition d'un plan d'action 2021 19

1- Création d'une Mission Egalité Femmes-hommes sur le territoire 19

2- Renforcer le partenariat et les compétences des services pour lutter contre les violences intrafamiliale et sexiste 19

3- Développer des outils à destination des services afin de permettre la transmission de données objectivables des actions réalisées. 19

4- Sensibiliser et accompagner le tissu associatif afin de renforcer leur action sur les thèmes liés à l'égalité femmes-hommes. 19

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

I – Le cadre législatif

La loi du 4 août 2014 prévoit que l'Etat et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, c'est-à-dire incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Les employeurs publics veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 engage les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s à présenter dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contenu et les modalités de présentation de ce rapport sont fixés dans le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales. Selon les textes, le rapport doit ainsi comporter deux volets : l'un concerne les ressources humaines de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle. L'autre concerne les politiques publiques que la collectivité mène sur son territoire.

Ce rapport permettra non seulement de porter l'égalité femmes-hommes devant le Conseil Municipal et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élu-e-s, des agents-e-s et de la population. Présenté dans le cadre du débat d'orientation budgétaire il permettra aussi, à terme, une analyse « genrée » du budget communal (c'est-à-dire prenant en compte la destination effective des dépenses publiques en terme de public impacté et les inégalités qui pourraient exister à ce niveau entre les femmes et les hommes) et une inscription dans les politiques budgétaires des actions de redressement prévu.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

II – Portrait du territoire

Afin de dresser le portrait de la commune et plus spécifiquement de la situation des femmes sur le territoire nous allons nous appuyer sur les données de l'Insee. Différentes données statistiques seront ainsi comparées en différenciant les villepintoises et les villepintois telles que : les taux d'activité et d'emploi, le chômage, la répartition des actifs en fonction du secteur d'activité, la répartition des temps partiels, les statistiques de la scolarisation, les salaires et les statistiques concernant les structures familiales.

Nous pouvons souligner, qu'en 2016, Villepinte dénombrait 36 656 habitant-e-s, avec une répartition relativement égale entre les femmes qui représentaient 50.44 % de la population et les hommes 49.56%.

1- Structures familiales

Les données INSEE de 2016 nous permettent de constater, à Villepinte, une surreprésentation des femmes parmi les ménages de personnes seules (58.50% des ménages d'une personne sont des femmes, chiffre en augmentation par rapport à 2011 où celui-ci s'élevait à 53.44%).

FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
Ensemble	**11 824**	**100,0**	**11 455**	**100,0**	**35 374**	**34 548**
Ménages d'une personne	**2 619**	**22,2**	**2 395**	**20,9**	**2 619**	**2 395**
Hommes seuls	1 087	9,2	1 115	9,7	1 087	1 115
Femmes seules	1 532	13,0	1 280	11,2	1 532	1 280
Autres ménages sans famille	**248**	**2,1**	**369**	**3,2**	**639**	**1 039**
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	**8 957**	**75,8**	**8 691**	**75,9**	**32 115**	**31 115**
Un couple sans enfant	2 121	17,9	2 186	19,1	4 643	4 813
Un couple avec enfant(s)	4 979	42,1	5 038	44,0	21 728	21 849
Une famille monoparentale	1 857	15,7	1 468	12,8	5 744	4 453

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

Les familles monoparentales représentent 21.75% des ménages de la commune. Au sein de cette population, nous constatons une importante représentation des femmes seules avec enfant(s) parmi les familles monoparentales avec 83.48%.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

FAM T3 - Composition des familles

	2016	%	2011	%
Ensemble	**9 238**	**100,0**	**8 977**	**100,0**
Couples avec enfant(s)	**5 035**	**54,5**	**5 093**	**56,7**
Familles monoparentales	**2 009**	**21,7**	**1 598**	**17,8**
Hommes seuls avec enfant(s)	333	3,6	255	2,8
Femmes seules avec enfant(s)	1 677	18,1	1 343	15,0
Couples sans enfant	**2 193**	**23,7**	**2 286**	**25,5**

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

2- Diplômes, formation

A l'analyse du tableau ci-dessous, nous pouvons remarquer deux phénomènes quant au taux de scolarisation. En effet, nous notons que jusque l'âge de 18 ans, le taux de scolarisation entre les femmes et les hommes est plutôt égal avec des écarts inférieurs à un point. Entre 18 à 24 ans, un écart significatif de 14.7 points est observé avec 51.5 % de femmes scolarisées contre 37.1% d'hommes. Cet écart est aussi observable dans la tranche des 25-29 ans.

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 293	1 552	67,7	66,3	69,0
6 à 10 ans	3 089	3 003	97,2	96,8	97,6
11 à 14 ans	2 352	2 285	97,1	96,9	97,4
15 à 17 ans	1 552	1 473	94,9	92,5	97,4
18 à 24 ans	3 643	1 602	44,0	37,1	51,8
25 à 29 ans	2 686	153	5,7	4,5	7,0
30 ans ou plus	19 932	308	1,5	1,2	1,9

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Néanmoins, nous ne retrouvons pas un écart aussi important au niveau de la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ainsi, en 2016 22.1 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 20.1% des hommes. Par ailleurs, 42.3% des hommes sont titulaires d'un baccalauréat, brevet des collèges, CAP ou BEP contre 39.4% des femmes.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**24 276**	**12 121**	**12 156**
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	38,1	37,6	38,5
d'un CAP ou d'un BEP	22,5	24,5	20,6
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	18,3	17,8	18,8
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	21,1	20,1	22,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

3- Activité et emploi par sexe

L'analyse des données communales 2016 concernant les taux d'activités[1] et d'emploi[2] nous permet d'observer un écart d'environ 4 points entre les femmes et les hommes tant dans l'activité que dans l'emploi. A l'échelle du département de la Seine-Saint-Denis cet écart est de 8.4 points. Villepinte serait donc, par rapport à l'ensemble des communes du département, moins touché par les inégalités femmes-hommes en termes de taux d'activité et d'emploi.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	**23 930**	**16 550**	**69,2**	**13 139**	**54,9**
15 à 24 ans	5 195	2 005	38,6	1 234	23,8
25 à 54 ans	14 664	12 172	83,0	9 889	67,4
55 à 64 ans	4 072	2 373	58,3	2 016	49,5
Hommes	**11 932**	**8 496**	**71,2**	**6 790**	**56,9**
15 à 24 ans	2 728	1 031	37,8	636	23,3
25 à 54 ans	7 331	6 278	85,6	5 174	70,6
55 à 64 ans	1 873	1 187	63,4	980	52,4
Femmes	**11 999**	**8 054**	**67,1**	**6 349**	**52,9**
15 à 24 ans	2 467	974	39,5	598	24,2
25 à 54 ans	7 332	5 895	80,4	4 715	64,3
55 à 64 ans	2 199	1 186	53,9	1 035	47,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

[1] Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
[2] Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapprochant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

4- Chômage

Le taux de chômage des femmes villepintoises, s'élève à 21.2 % il est légèrement supérieur à celui des hommes dont le taux est de 20.1 %. Néanmoins, il est important de souligner qu'entre 2011 et 2016, le taux de chômage des femmes a augmenté plus vite à Villepinte qu'au niveau départemental avec une augmentation respective de 4.3 points contre 1.4 points.

Département de la Seine-Saint-Denis :

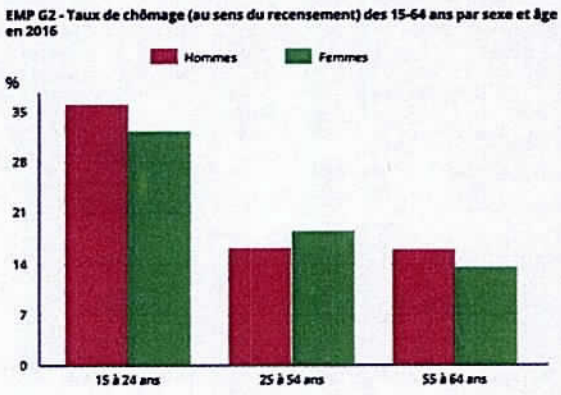
EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2016	2011
Nombre de chômeurs	**144 435**	**131 818**
Taux de chômage en %	18,7	17,7
Taux de chômage des hommes en %	18,2	17,5
Taux de chômage des femmes en %	19,2	17,8
Part des femmes parmi les chômeurs en %	49,0	48,3

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

L'observation du taux de chômage par catégorie d'âges révèle que les écarts observés en termes de taux de chômage entre les femmes et les hommes à Villepinte en 2016 concerne principalement la tranche d'âge des 25-54 ans. Entre 15-25 ans et 53-64 ans, la situation s'inverse avec un taux de chômage plus élevé des hommes.

EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016



Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

5- Secteurs d'activité

L'analyse des emplois selon le secteur d'activité en 2016, nous permet de constater que 46.6% des emplois sont occupés par des femmes. En fonction du secteur d'activité nous notons des inégalités au niveau de la répartition de ces emplois. En effet, les femmes sont sous représentées dans les métiers de l'industrie de la construction, du commerce, des transports et des services divers et, au contraire, surreprésentées dans les emplois d'administration publique, d'action sociale, d'enseignement et de santé. Cette répartition genrée du travail correspond par ailleurs à une tendance nationale qui n'est pas spécifique à Villepinte.

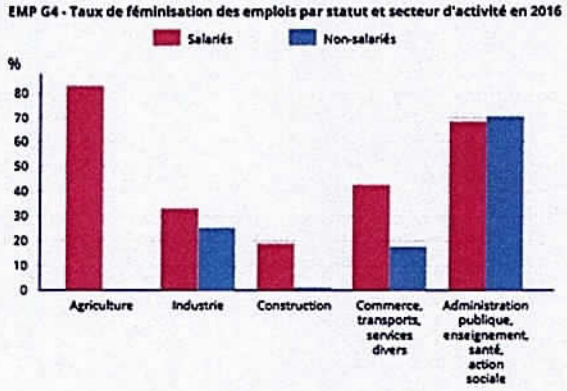
Néanmoins, il est important de souligner une spécificité à Villepinte, une surreprésentation des femmes au niveau de l'agriculture avec 82.8% des femmes, qui est toutefois anecdotique au vu du faible nombre de personnes concernées (18).

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2016				2011	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	**15 738**	**100,0**	**46,6**	**94,2**	**15 182**	**100,0**
Agriculture	15	0,1	82,8	100,0	3	0,0
Industrie	1 010	6,4	32,8	94,3	1 042	6,9
Construction	989	6,3	16,9	87,6	1 113	7,3
Commerce, transports, services divers	9 401	59,7	41,3	93,7	9 005	59,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	4 323	27,5	68,1	96,9	4 019	26,5

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2016



Source : Insee, RP2016 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

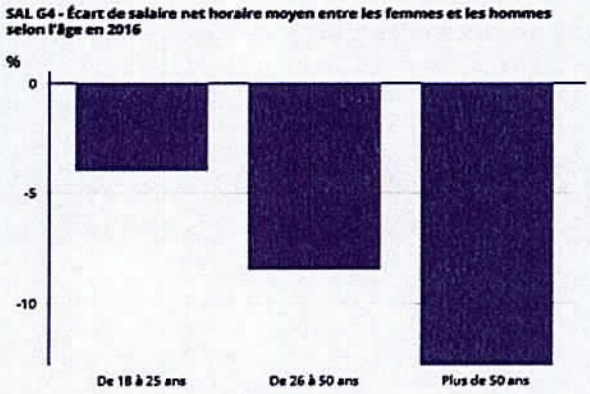
6- Salaire

Suivant la tendance sur l'ensemble du territoire national, les statistiques communales pour l'année 2016 montrent que dans l'ensemble, les salaires horaires net sont en moyenne 10 % inférieurs pour les femmes.

Nous pouvons aussi constater que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes varient en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle.

Ainsi, les différences de salaire net horaire augmentent avec l'âge passant d'un écart de 4% dans la tranche d'âge des 18-25 ans à 12.8% pour les plus de 50 ans.

SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2016

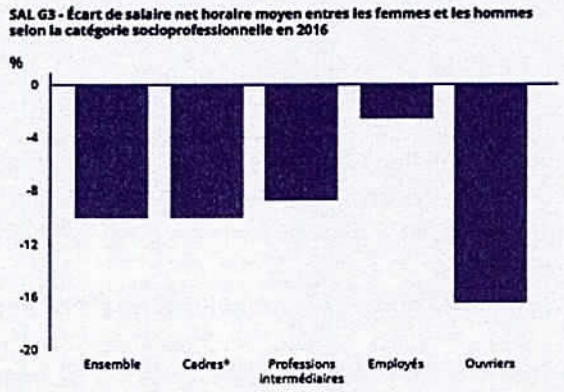


Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

La catégorie socioprofessionnelle des employés est celle qui présente le taux d'écart de salaire le moins important entre les femmes et les hommes avec 2.6%. Celui-ci peut atteindre les 16.6% chez les ouvriers, 10% chez les cadres et 8.7% au niveau des professions intermédiaires.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entres les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

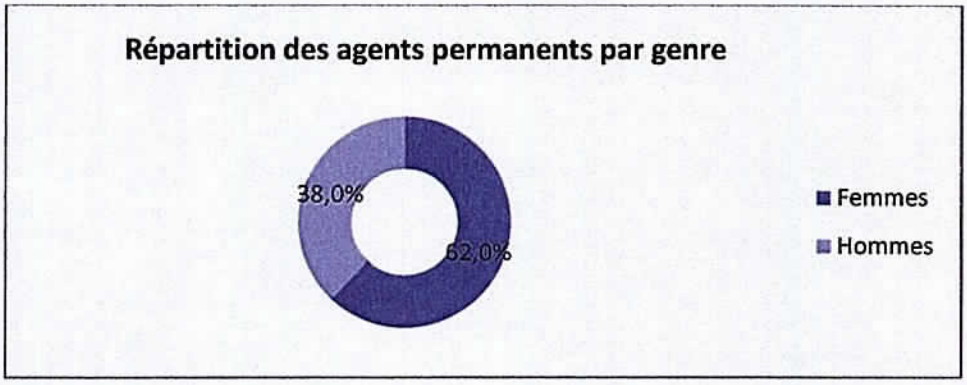
III- Politique Ressources Humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle.

1- Les effectifs

La fonction publique compte 5,5 millions d'agents, soit 20% de l'emploi total en France. 62% des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé). Ce taux est de 55% dans la fonction publique de l'État (FPE), 61% dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78% dans la fonction publique hospitalière (FPH).
En petite couronne, 64% des agents employés sur emploi permanent sont des femmes.

- **Part des hommes et des femmes dans l'effectif de la commune de Villepinte :**

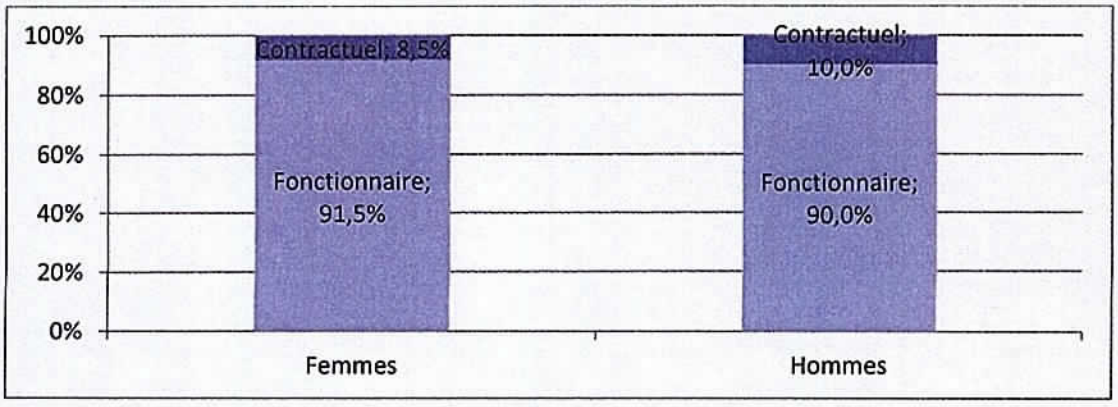
La commune de Villepinte compte fin 2019, 473 femmes et 290 hommes sur emplois permanents.



Le taux de féminisation est de 62 %, il est légèrement supérieur à la moyenne nationale de la Fonction Publique territorial (61%), mais inférieure de 2 points à la moyenne de la petite couronne (64%).

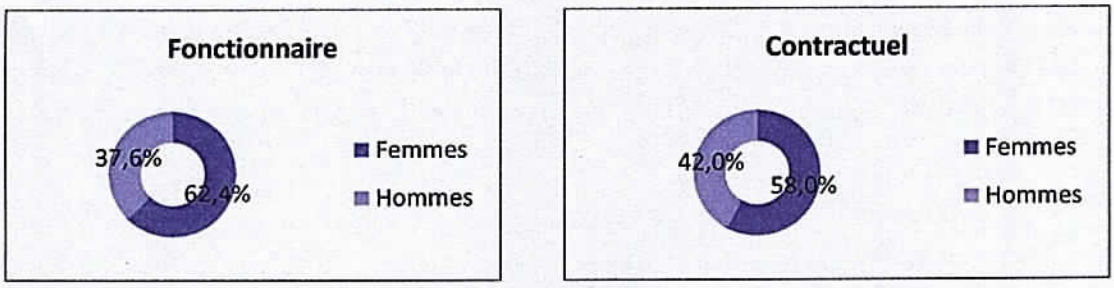
La proportion des fonctionnaires sur emploi permanent est relativement similaire selon le genre : 91,5% chez les femmes et 90% chez les hommes, ces taux sont au-dessus des moyennes nationales et de la petite couronne.
Cela s'explique en particulier par la politique menée par la ville pour lutter contre l'emploi précaire.

- **Répartition des fonctionnaires et contractuels par genre**



Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

- **Répartition par genre selon le statut**

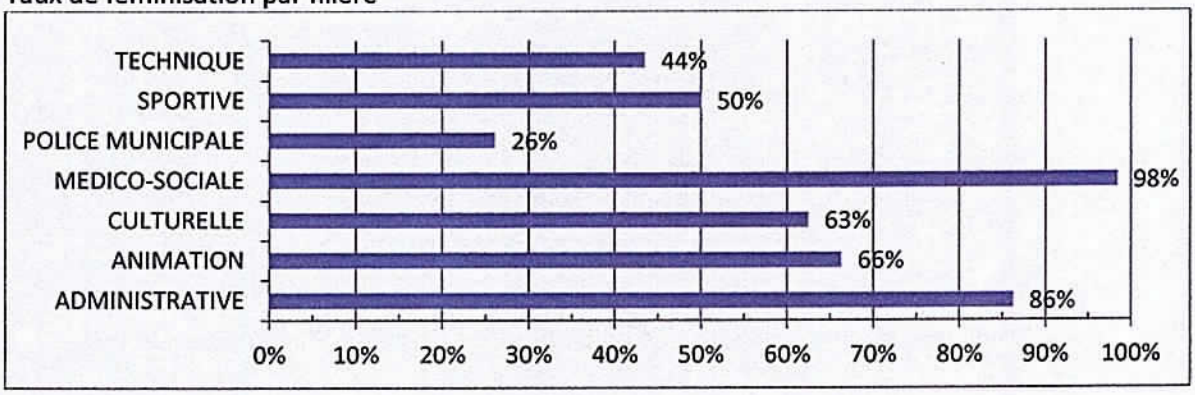


Le taux de féminisation chez les agents contractuels est bien inférieur au taux de féminisation chez les fonctionnaires. Comparé au taux de féminisation global de la collectivité, les femmes sont moins souvent contractuelles, et donc moins souvent employées sur des emplois précaires.

- **Répartition par filière**

La population des agents est composée de 62% de femmes. Il y a une faible mixité selon les filières. Les filières médico-sociale et administrative sont fortement féminisées. A contrario, les filières sportives, technique et police municipale sont moins féminisées.

Taux de féminisation par filière



Répartition par genre selon la filière

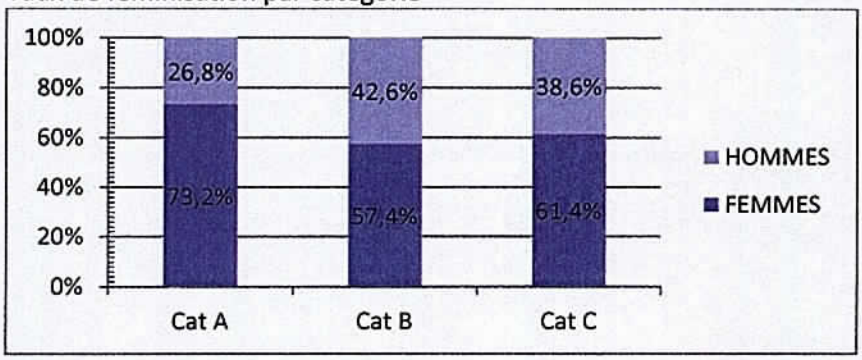
Filières	Répartition des femmes	Répartition des hommes
ADMINISTRATIVE	32%	8%
ANIMATION	14%	11%
CULTURELLE	7%	7%
MEDICO-SOCIALE	14%	0%
POLICE MUNICIPALE	1%	6%
SPORTIVE	2%	3%
TECHNIQUE	30%	64%

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

- **Répartition par Catégorie hiérarchique**

Le taux de féminisation est différent selon la catégorie hiérarchique. Pour la catégorie A il est bien supérieur au taux de féminisation de la population globale (+11%). En revanche, en catégorie B, il est inférieur (-4,5%). Pour la catégorie C, le taux de féminisation est identique au taux global.

Taux de féminisation par catégorie



Les femmes sont plus représentées dans la catégorie A que les hommes et elles le sont moins dans les catégories B et C.

Répartition des agents par catégorie hiérarchique

	FEMMES	HOMMES
Cat A	11,0%	6,6%
Cat B	12,3%	14,8%
Cat C	76,7%	78,6%

La ville emploie autant d'hommes que de femmes sur les postes de directeurs et DGA.

Par ailleurs, en proportion du taux de féminisation global, les femmes sont beaucoup plus représentées sur les postes de chef de service.

Répartition par poste de direction ou chef de service

	FEMMES	HOMMES
DGA et Directeurs	50,0%	50,0%
Chef de service	78,9%	21,1%

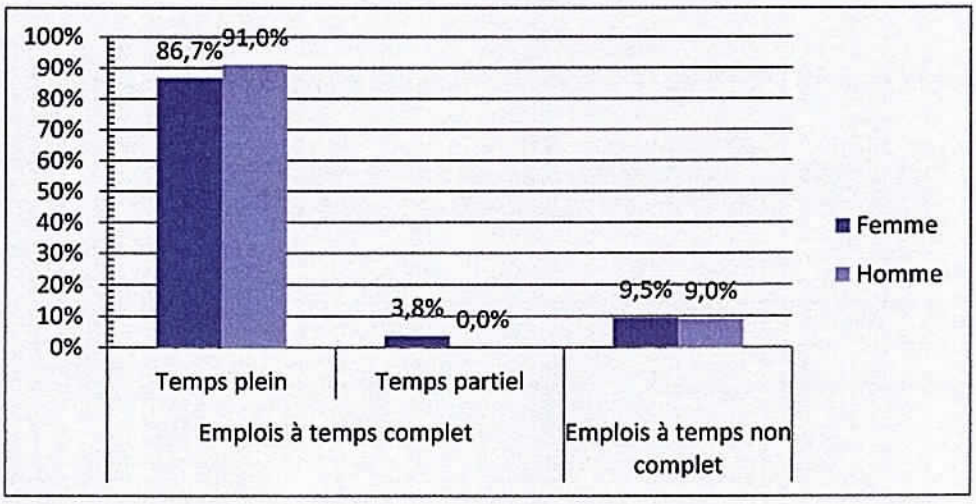
Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

La moyenne d'âge des femmes est de 2 ans supérieure à celle des hommes. Les contractuels sont plus jeunes que les fonctionnaires.

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46a 9m 5j	43a 5m 1j	46a 5m 23j
Hommes	44a 10m 19j	40a 8m 25j	44a 5m 18j

2- Le temps de travail

91,5 % des femmes et 91% des hommes sont sur des emplois à temps complet. Sur ces emplois, 3,8% des femmes travaillent en temps partiel choisi (0% des hommes). Sur les emplois à temps non complet, on observe la même proportion de femmes et d'hommes.



3- Avancement de grade

65% des avancements de grade ont bénéficié aux femmes, proportion légèrement supérieure au % d'agent fonctionnaire féminin.

	% d'agents par sexe	% d'avancement de grade par sexe
Femmes	**62%**	**65%**
Hommes	**38%**	**35%**

17% des femmes et 15% des hommes ont ainsi bénéficié d'un avancement de grade en 2019.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

4- Rémunération

Pour les agents à temps plein sur des emplois à temps complet, la rémunération des hommes est en moyenne supérieure de 8,7% à celle des femmes.

Pour les catégories A, cette différence est de 22%.

	FEMMES	HOMMES
Cat A	**2 767 €**	**3 385 €**
Cat B	**2 144 €**	**2 224 €**
Cat C	**1 777 €**	**1 981 €**
Ensemble	**1 938 €**	**2 107 €**

5- Formation

1532 jours de formations ont été dispensés en 2019 pour les agents de la collectivité.

Détails des agents ayant suivi ces formations

	FEMMES	HOMMES
Cat A	**57**	**16**
Cat B	**52**	**33**
Cat C	**271**	**203**

(NB : un agent qui a fait plusieurs formations compte plusieurs fois).

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

IV- Politique communale en matière d'égalité femmes – hommes

1- La lutte contre les violences faites aux femmes

Au niveau national les chiffres liés aux violences faites aux femmes sont sans appel : 121 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une femme tous les trois jours, 213 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur une année, 94 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viols et/ou de tentatives de viol sur une année[3]. Moins d'une victime sur cinq déclare avoir porté plainte. Face à l'ampleur de ce phénomène, Villepinte mène depuis 2010 une politique ambitieuse de lutte contre les violences faites aux femmes.

A travers le service prévention santé, un groupe de travail partenarial autour des « droits des femmes » a été mis en place en 2010. Porté par l'Atelier Santé Ville (ASV), ce groupe de travail et d'échanges de pratiques regroupe des professionnels, des associatifs et des personnes relais pouvant intervenir dans le cadre d'une situation de violence faites aux femmes. Il est à l'initiative de la création d'un guide recensant l'ensemble des dispositifs existant dans l'accompagnement et l'orientation des femmes victimes de violences. Actualisé tous les ans, ce guide répertorie les dispositifs, les procédures et les partenaires existants sur le territoire.

En parallèle, un Espace Ecoute a été créé et est animé par l'infirmière – coordinatrice de l'ASV. Un accompagnement renforcé et personnalisé des victimes de violences est mis en place. Cet accompagnement peut prendre différentes formes en fonction de la phase dans laquelle se situe la victime. Il peut s'agir d'une écoute, d'un soutien ou d'un accompagnement de la victime à trouver des ressources personnelles pour s'extraire de la violence.

Par ailleurs, dans le cadre du Projet Educatif du Territoire (PEDT), des formations et des sensibilisations de prévention des violences faites aux femmes se tiendront auprès des animateurs enfance et jeunesse de la ville.

Enfin, il est important de souligner que la ville de Villepinte est engagée dans le dispositif « Un toit pour elles ». Il s'agit pour chaque commune signataire de réserver chaque année un logement sur le contingent communal municipal pour une femme accueillie dans les centres d'hébergement des associations spécialisées dans l'accueil de femmes victimes de violences, Amicale du Nid 93, SOS Femmes 93 ou aux femmes bénéficiant d'une ordonnance de protection.

[3] Lettre n°14 de l'observatoire national des violences faites aux femmes : « Violences au sein du couple et violences sexuelles » - Novembre 2019.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

2- Sensibilisation auprès des jeunes aux enjeux de la mixité et de l'égalité

Les inégalités femmes-hommes sont entretenues et renforcées au sein de notre société par la reproduction des stéréotypes et pratiques sexistes dès le plus jeune âge. Face à ce constat, la collectivité s'est engagée depuis plusieurs années à mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes. Les équipes du service prévention santé de la ville ont mis en place différentes actions en ce sens :

- « Jeunes contre le sexisme » :

En partenariat avec l'Observatoire départemental des violences envers les femmes du 93, le service prévention santé a mis en place l'action « Jeunes contre le sexisme ». A destination des collégiens (classe de 4ème et 3ème), cette action a pour objectifs d'inciter les élèves à :

- Questionner les stéréotypes de sexe ;
- Réfléchir à ce qui conditionne ces représentations dans notre société, qu'est-ce que c'est d'être une femme, d'être un homme ;
- Développer un regard critique sur les rapports de domination des hommes sur les femmes ;
- Promouvoir l'égalité fille/garçon.

Le groupe de slam DIALEM est intervenu afin de mener des actions de sensibilisation au sein des classes. Par groupe de 10 élèves, des vidéos de slam et des affiches ont été réalisées.

- Femmes du monde en Seine-Saint-Denis :

Les rencontres « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » organisées par l'Observatoire des violences faites aux femmes ont été déclinées au niveau territorial avec la diffusion du film « Les Suffragettes » de Sarah Gavron.

3- L'accompagnement des femmes vers l'employabilité et l'emploi : une mission essentielle du service emploi.

Les femmes sont aujourd'hui plus souvent actives et en emploi qu'il y a 30 ans. Certains éléments sont favorables à l'amélioration de leur situation : le niveau de formation des filles qui a davantage progressé que celui des garçons, la féminisation progressive des emplois cadres, le besoin de mains-d'œuvre dans les emplois fortement féminisés.

Néanmoins, des freins à l'emploi des femmes persistent et se renouvellent, ils sont multiples et concernent à la fois la quantité d'emplois offerts aux femmes et la qualité des emplois qu'elles occupent : emplois à temps partiel, secteurs d'activité offrant des contrats de moins bonne qualité et moins rémunérateur, déclassement générant un accès à l'emploi au prix de conditions d'emploi moins bonnes. L'accès à l'emploi ne peut donc pas être dissocié de la qualité des emplois.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

A cela il conviendra d'ajouter une situation socio-économique des femmes beaucoup plus précaire qui ne permet pas de favoriser leurs accès à l'emploi.

C'est pourquoi afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes et leur employabilité, le service emploi a développé des actions :

- Femmes actives

Cette action a pour dessein de permettre aux femmes seules avec des enfants à charge d'effectuer un bilan de leur situation afin de construire un projet professionnel et de vie. En effet, ces femmes éprouvent des difficultés à concilier vie familiale et professionnelle. D'une durée de quatre mois, différents ateliers thématiques ont été mis en place :

- De la parentalité à l'emploi ;
- Réalisation de soi ;
- Mon environnement ;
- Parent et compétent (projet professionnel, formation, emploi).

- Mouv'ELLES

Financée dans le cadre du Programme d'Investissement d'Avenir (PIA), cette action axée sur la communication est destinée aux femmes âgées de moins de 30 ans. Elle a pour but d'accompagner à travers le support vidéo les femmes vers une plus grande autonomie au niveau économique, psychologique, physique et social. Les différents ateliers vont permettre aux femmes d'acquérir des compétences afin de :

- Maitriser des techniques d'entretien d'embauche ;
- Augmenter son capital confiance ;
- Gérer son stress, ses émotions ;
- Prendre conscience de ses capacités et de ses lacunes.

4- L'égalité femmes/hommes, un axe transversal du contrat de ville

L'égalité femmes-hommes est un axe transversal de l'action du Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET) au même titre que la jeunesse, la lutte contre les discriminations, et la participation des habitants. Le Contrat de Ville de l'Etablissement Public Territorial de Paris Terre d'Envol, a donc intégré ces axes transversaux dans ses trois piliers à savoir : la cohésion sociale, le cadre de vie et le développement urbain, le développement de l'activité économique et de l'emploi.

Ainsi, deux axes stratégiques transversaux à l'égalité femmes-hommes sont inscrits dans le contrat de ville :

- Sensibiliser sur les comportements sexistes et prévenir les stéréotypes de genres ;
- S'assurer que les femmes et des hommes ont accès aux mêmes services dans tous les domaines.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

Ces axes ont pour dessein à rendre réelle l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique, les violences au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En 2019, les crédits Politique de la ville ont financé les projets suivants en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- Féminise ton sport : fabrique de petites samouraï-e-s (association de karaté KCVO)

Des compétitions sportives sont organisées par un groupes de 12 jeunes filles à destination de jeunes licenciées n'ayant jamais obtenu de récompenses. Cette action a pour objectifs de valoriser la place de la femme dans le monde sportif, d'inciter les femmes et les filles à prendre leur place dans le fonctionnement de la société.

- Mots de femmes (centre social André Malraux):

A travers une série d'actions culturelles pluridisciplinaires et socio-éducatives l'action a pour objectifs de favoriser : la prise de paroles des femmes, promouvoir leur participation à la vie locale, sensibiliser l'opinion sur la place des femmes dans l'espace public.

- Trajectoire (Direction de la culture et la direction de la Politique de la Ville) :

L'action consiste à présenter à travers une exposition au centre culturel Joseph Kessel et un ouvrage, des femmes villepintoises dans leur pratique sportive. Il s'agit ici de rompre avec les perceptions « genrées » des individus et de casser les stéréotypes.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20200710-20-047-DE
Date de télétransmission : 17/07/2020
Date de réception préfecture : 17/07/2020

V- Proposition d'un plan d'action 2021

1- Création d'une Mission Egalité Femmes-hommes sur le territoire

Composée d'un-e ou plusieurs élu-e-s et de référent-e-s technique, la Mission Egalité Femmes-Hommes permettra de définir des opérations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire et de s'assurer de la bonne exécution des actions. Elle sera ainsi amenée à impliquer l'ensemble des directions et services de la collectivité.

Plusieurs temps de rencontre peuvent être identifiés :

- Un comité de pilotage : réunissant les élu-e-s référent-e-s et les directeurs de services. Cette instance a pour objet le pilotage stratégique de la Mission et la définition de ses objectifs annuels et pluriannuels ;
- Un comité technique : réunissant les directeurs-trice-s, responsables de services et auquel peuvent participer plusieurs autres agents de la collectivité en fonction des projets liés à la mission. Cette instance doit assurer la coordination des projets portés transversalement par les services dans le cadre de la mission et se veut le lieu d'échange des initiatives prises par les services engagés. Elle est pilotée par le/la référent-e technique de la Mission Egalité Femmes-Hommes.

L'ensemble des directions de la ville doit être représenté au sein de cette mission et permettre ainsi de favoriser les échanges et l'émergence de projets inter-service.

2- Renforcer le partenariat et les compétences des services pour lutter contre les violences intrafamiliale et sexiste.

3- Développer des outils à destination des services afin de permettre la transmission de données objectivables des actions réalisées.

4- Sensibiliser et accompagner le tissu associatif afin de renforcer leur action sur les thèmes liés à l'égalité femmes-hommes.