Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

N° 2021-007

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 06 FEVRIER 2021

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 39

Par suite d'une convocation en date du 29 janvier 2021, les membres composant le Conseil Municipal de Villepinte se sont réunis, aux Espaces "V" Roger Lefort - Salle Jacques Brel, le 06 février 2021 à 9 h 00, sous la Présidence de Madame Martine VALLETON, Maire.

Sont présents : *36*

Mme VALLETON, M. BEAUDEAU, Mme ADLANI, M. MARAN, Mme VERTÉ, M. KHUL, Mme VAUBAN, M. XOSANAVONGSA, Mme PERRON, M. JIAR, Mme LE MOIL, M. DELAMADE, Mme TROUDART, Mme KASMI, M. LLEDO, Mme TEIXEIRA, M. POURPOINT, Mme VACHER, M. FERNANDEZ (pourvoir à M. LLEDO, puis arrivé au point n° 2021-008), Mme SOLEIL, M. LE MOIL, Mme KHUL, Mme OUARET, M. LE NEINDRE, Mme ANCHARUZ, Mme YOUSSOUF, M. LAURENT, Mme RIGAL, M. KERAUDREN (parti au point n° 2021-013, puis pouvoir à Mme YOUSSOUF), Mme BEN HADJ KHALIFA, M. SCAGNI, Mme ROLAND, M. FAGUIER, Mme BENHSAINE (pouvoir à Mme YOUSSOUF, puis arrivée au point n° 2021-002, puis partie au point n° 2021-013, puis pouvoir à Mme BEN HADJ KHALIFA), 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.

Absents ayant donné procuration : *3*

M. VALLETON	qui a donné pouvoir à Mme VALLETON
M. YANG	qui a donné pouvoir à M. KHUL
M. GALIN	qui a donné pouvoir à M. MARAN

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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 : SOLIDARITE DEVELOPPEMENT SOCIAL SANTE
Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes à Villepinte.
Délibération n° 2021-007

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.2121-29,
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 les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) portant dispositions pour les collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,
Vu le Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et contenu de ce rapport,
Vu le rapport ci-annexé,

Considérant que 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,

Considérant que 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,

Considérant que 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 un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité,

Considérant que la loi du 4 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 habitant(e)s présente en amont du débat d'orientation budgétaire, 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,

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire,

Considérant que 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.

Après avis de la Commission Action Sociale, Solidarité, Handicap et Santé du 26 janvier 2021,
Avis du Bureau Municipal du 27 janvier 2021,

Ayant entendu son rapporteur, Madame le Maire,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

DECIDE

Article 1 : De prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes à Villepinte.

Article 2 : De donner tous pouvoirs à Madame le Maire pour signer tous actes à intervenir en vue de la bonne application des présentes.

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 06 février 2021

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

Martine VALLETON

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

DIRECTION GENERALE ADJOINTE PROMOTION DU TERRITOIRE ET SOLIDARITES
DIRECTION SOLIDARITES DEVELOPPEMENT SOCIAL SANTE

RAPPORT DE PRESENTATION

relatif à la délibération n° 2021-007

Conseil Municipal du 06 Février 2021

RAPPORTEUR : *Madame le Maire*

OBJET : *III - SOLIDARITE 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, conscient que 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 un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Ainsi la loi du 4 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 habitant(e)s présente en amont du débat d'orientation budgétaire, 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 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
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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-joint à la délibération.

Avis de la Commission Action Sociale, Solidarité, Handicap et Santé du 26 janvier 2021.
Avis du Bureau Municipal du 27 janvier 2021.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

VILLE DE VILLEPINTE

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

Conseil Municipal du 06 février 2021

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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 9

1- Les effectifs 9

2- Le temps de travail 12

3- Avancement de grade 12

4- Rémunération 13

5- Formation 13

IV - Politique communale en matière d'égalité femmes – hommes 14

1- La lutte contre les violences faites aux femmes 14

2- Sensibilisation auprès des jeunes aux enjeux de la mixité et de l'égalité 15

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 18

1- Création d'une Mission Egalité Femmes-hommes sur le territoire 18

2- Axes prioritaires de la Mission Egalité Femmes-Hommes 19

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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 prévues.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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 2017, Villepinte dénombrait 36 830 habitant-e-s, avec une répartition relativement égale entre les femmes qui représentaient 50.40 % de la population et les hommes 49.60%.

1- Structures familiales

Les données INSEE de 2017 nous permettent de constater, à Villepinte, une surreprésentation des femmes parmi les ménages de personnes seules (56.45% des ménages d'une personne sont des femmes, chiffre en augmentation par rapport à 2012 où celui-ci s'élevait à 55.04%).

FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2007	%	2012	%	2017	%	2007	2012	2017
Ensemble	**11 504**	**100,0**	**11 480**	**100,0**	**11 859**	**100,0**	**34 253**	**34 518**	**35 548**
Ménages d'une personne	**2 488**	**21,6**	**2 422**	**21,1**	**2 643**	**22,3**	**2 488**	**2 422**	**2 643**
Hommes seuls	1 085	9,4	1 089	9,5	1 152	9,7	1 085	1 089	1 152
Femmes seules	1 403	12,2	1 333	11,6	1 492	12,6	1 403	1 333	1 492
Autres ménages sans famille	**288**	**2,5**	**374**	**3,3**	**227**	**1,9**	**836**	**1 010**	**589**
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	**8 728**	**75,9**	**8 685**	**75,7**	**8 988**	**75,8**	**30 929**	**31 087**	**32 315**
Un couple sans enfant	2 378	20,7	2 134	18,6	2 118	17,9	5 196	4 680	4 580
Un couple avec enfant(s)	4 981	43,3	4 980	43,4	4 997	42,1	21 514	21 662	21 945
Une famille monoparentale	1 369	11,9	1 571	13,7	1 872	15,8	4 220	4 744	5 790

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

Les familles monoparentales représentent 21.67% des familles de la commune. Au sein de cette population, nous constatons une importante représentation des femmes seules avec enfant(s) parmi les familles monoparentales avec 83.82%.

A savoir que les femmes en situation de monoparentalité sont fortement touchées par la précarité puisque plus d'un quart de ces foyers sont bénéficiaires du RSA.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

FAM T3 - Composition des familles

	2007	%	2012	%	2017	%
Ensemble	**8 957**	**100,0**	**8 972**	**100,0**	**9 243**	**100,0**
Couples avec enfant(s)	**5 028**	**56,1**	**5 039**	**56,2**	**5 046**	**54,6**
Familles monoparentales	**1 486**	**16,6**	**1 700**	**18,9**	**2 003**	**21,7**
Hommes seuls avec enfant(s)	200	2,2	270	3,0	324	3,5
Femmes seules avec enfant(s)	1 286	14,4	1 430	15,9	1 679	18,2
Couples sans enfant	**2 443**	**27,3**	**2 234**	**24,9**	**2 194**	**23,7**

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

2- Diplômes, formation

A l'analyse du tableau ci-dessous, nous notons qu'à partir de l'âge de 6 ans, la différence dans le taux de scolarisation entre les femmes et les hommes est toujours au bénéfice des femmes. Entre 18 à 24 ans, un écart significatif de 16.4 points est observé avec 53.6 % de femmes scolarisées contre 37.2% d'hommes.

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2017

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 307	1 587	68,8	69,0	68,5
6 à 10 ans	3 172	3 087	97,3	96,7	97,9
11 à 14 ans	2 357	2 296	97,4	96,6	98,3
15 à 17 ans	1 573	1 494	95,0	93,1	96,8
18 à 24 ans	3 733	1 666	44,6	37,2	53,6
25 à 29 ans	2 648	156	5,9	4,9	7,0
30 ans ou plus	19 984	309	1,5	1,2	1,9

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

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 2017 23.5% des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 21% des hommes. Par ailleurs, 69.7% des hommes sont au minimum titulaires d'un baccalauréat, brevet des collèges, CAP ou BEP contre 68.7% des femmes (les femmes sans aucun diplôme sont plus représentées).

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**24 312**	**12 206**	**12 106**
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	30,8	30,2	31,5
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,8	5,8	5,8
CAP, BEP ou équivalent	22,5	24,4	20,5
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,7	18,5	18,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	10,0	9,1	10,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,9	6,3	7,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,3	5,6	5,0

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

3- Activité et emploi par sexe

L'analyse des données communales 2017 concernant les taux d'activités[1] et d'emploi[2] nous permet d'observer un écart d'environ 5.6 points entre les femmes et les hommes tant dans l'activité que dans l'emploi (+1.5 pts en 1 an). A l'échelle du département de la Seine-Saint-Denis cet écart est de 8.6 points. Villepinte serait donc, par rapport à l'ensemble des communes du département, moins touchée par les inégalités femmes-hommes en termes de taux d'activité et d'emploi, même si cet écart a tendance à se réduire.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2017

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	**24 079**	**16 618**	**69,0**	**13 253**	**55,0**
15 à 24 ans	5 306	2 036	38,4	1 268	23,9
25 à 54 ans	14 655	12 120	82,7	9 890	67,5
55 à 64 ans	4 119	2 462	59,8	2 095	50,9
Hommes	**12 039**	**8 646**	**71,8**	**6 978**	**58,0**
15 à 24 ans	2 797	1 099	39,3	683	24,4
25 à 54 ans	7 313	6 267	85,7	5 219	71,4
55 à 64 ans	1 928	1 279	66,3	1 076	55,8
Femmes	**12 041**	**7 973**	**66,2**	**6 274**	**52,1**
15 à 24 ans	2 509	937	37,3	584	23,3
25 à 54 ans	7 341	5 854	79,7	4 671	63,6
55 à 64 ans	2 190	1 182	54,0	1 019	46,5

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

[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
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

4- Chômage

Le taux de chômage[2] des villepintoises, s'élève à 21.3 %, il est supérieur à celui des hommes dont le taux est de 19.3 %.

Département de la Seine-Saint-Denis :

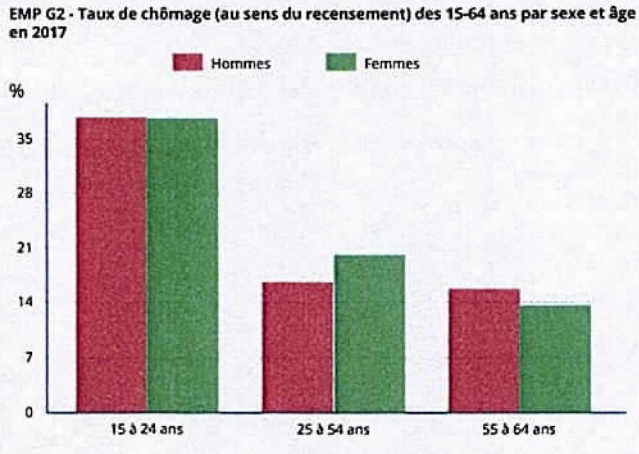
EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2007	2012	2017
Nombre de chômeurs	**119 041**	**136 342**	**143 588**
Taux de chômage en %	16,3	18,2	18,4
Taux de chômage des hommes en %	15,8	18,0	17,9
Taux de chômage des femmes en %	16,8	18,4	19,0
Part des femmes parmi les chômeurs en %	49,3	48,4	49,1

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020.

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 2017 concernent la tranche d'âge des 25-54 ans. Entre 15-25 ans le taux est quasi similaire et entre 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 2017



Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

[2] Le taux de chômage corresponds au nombre de personnes au chômage rapporté à l'ensemble de la population active.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

5- Secteurs d'activité

L'analyse des emplois selon le secteur d'activité en 2017, nous permet de constater que 46.3% 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.

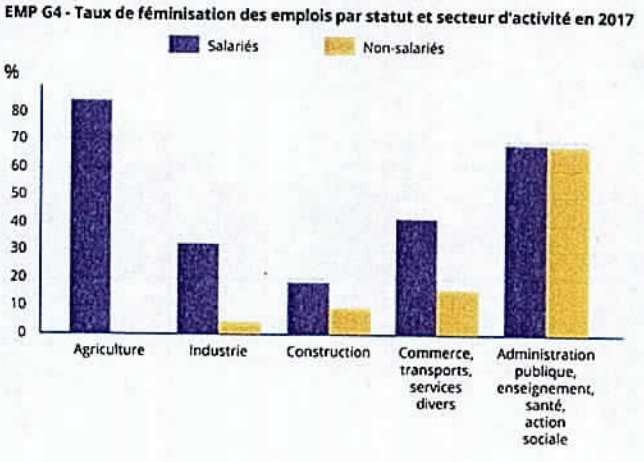
Néanmoins, il est important de souligner une spécificité à Villepinte, une surreprésentation des femmes au niveau de l'agriculture avec 84.4% des femmes, qui est toutefois anecdotique au vu du faible nombre de personnes concernées (7).

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2007		2012		2017			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	**13 880**	**100,0**	**15 114**	**100,0**	**15 985**	**100,0**	**46,3**	**94,5**
Agriculture	7	0,0	0	0,0	15	0,1	84,4	100,0
Industrie	895	6,4	1 023	6,8	1 044	6,5	31,1	94,3
Construction	728	5,2	1 119	7,4	1 082	6,8	17,7	86,9
Commerce, transports, services divers	8 625	62,1	9 019	59,7	9 492	59,4	40,7	94,2
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	3 625	26,1	3 953	26,2	4 353	27,2	68,9	97,2

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2020.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2017



Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2020.

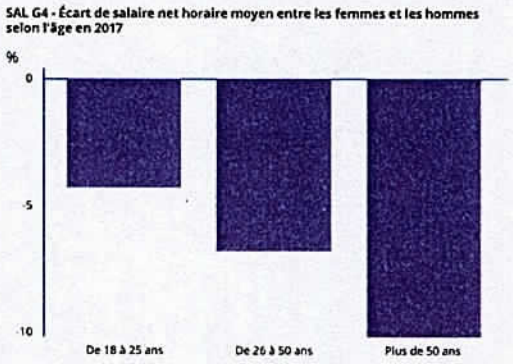
Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

6- Salaire

Suivant la tendance sur l'ensemble du territoire national, les statistiques communales pour l'année 2017 montrent que dans l'ensemble, les salaires horaires nets sont très nettement inférieurs pour les femmes. Nous pouvons ainsi 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 4.9% dans la tranche d'âge des 18-25 ans à 10.19% pour les plus de 50 ans.

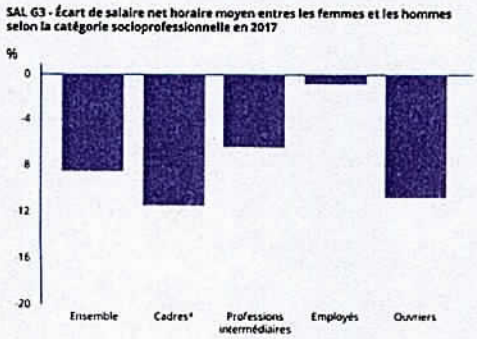
SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2017



Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

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 0.8%. Celui-ci peut atteindre les 11.5% chez les cadres, 10.6% chez les ouvriers et 6.3% au niveau des professions intermédiaires.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entres les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2017



* 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) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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

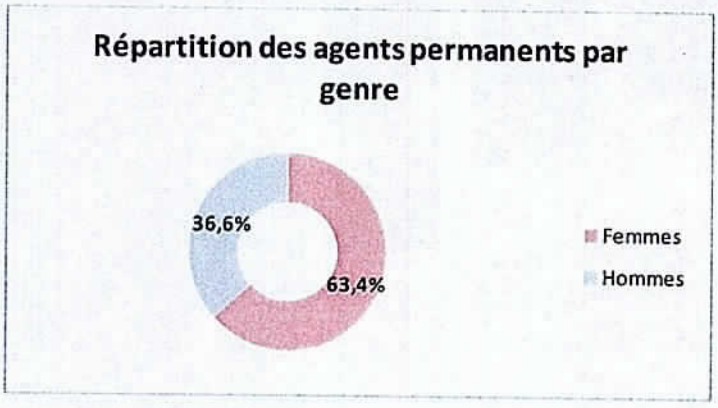
1- Les effectifs

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 56% 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 2020, 479 femmes et 277 hommes sur emplois permanents.

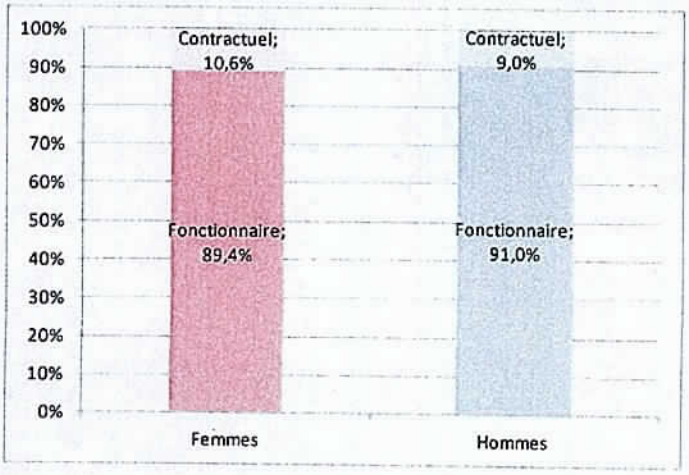


Le taux de féminisation est de 63,4 %, supérieur à la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale (61%), mais légèrement inférieur à la moyenne de la petite couronne (64%).

La proportion des fonctionnaires sur emploi permanent est au-dessus de la moyenne nationale et de la moyenne de la petite couronne. Cela s'explique en particulier par la politique menée par la ville pour lutter contre l'emploi précaire depuis plusieurs années.

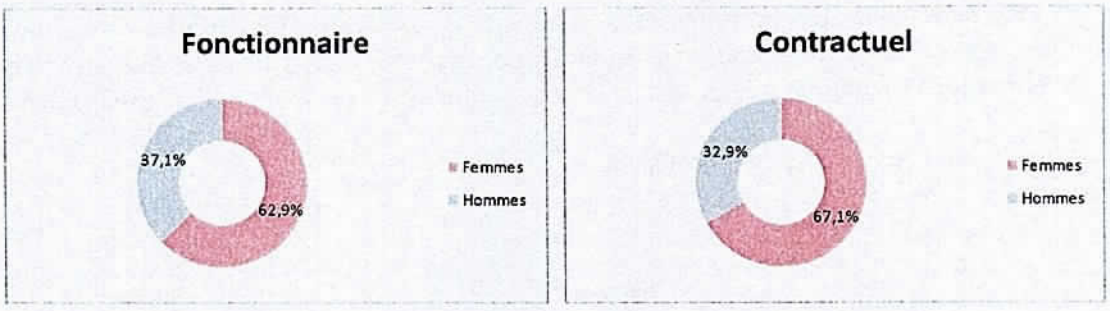
89,4% des femmes et 91,0% des hommes sont fonctionnaires.

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



Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

- **Répartition par genre selon le statut :**

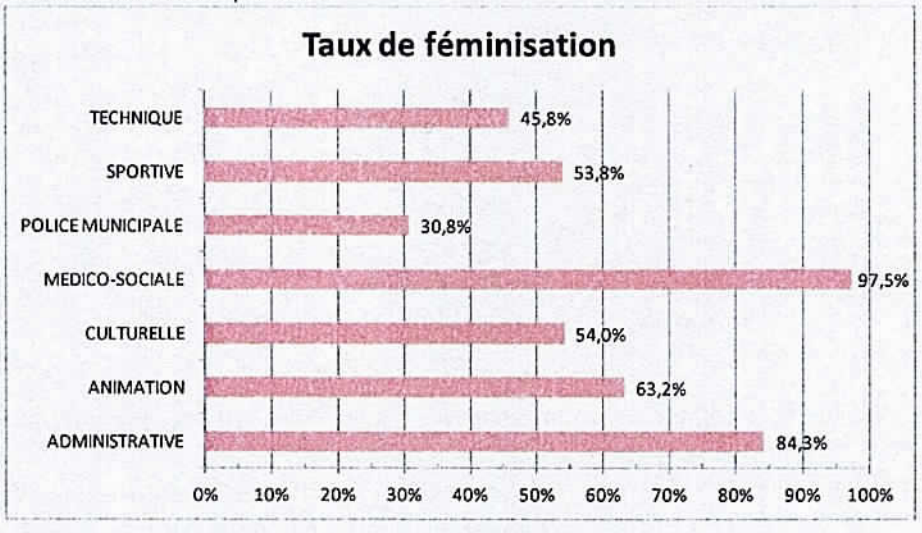


Le taux de féminisation chez les agents contractuels est supérieur au taux de féminisation chez les fonctionnaires. Comparé au taux de féminisation global de la collectivité, les femmes sont plus souvent contractuelles, et donc plus souvent employées sur des emplois précaires.

- **Répartition par filière :**

La population des agents est composée de 63,4% de femmes. Il y a une faible mixité selon les filières. Les filières médico-sociale et administrative sont fortement féminisées. A contrario, les filières technique et police municipale et à un degré moindre les filières sportive et culturelle sont moins féminisées.

Taux de féminisation par filière



Répartition par genre selon la filière

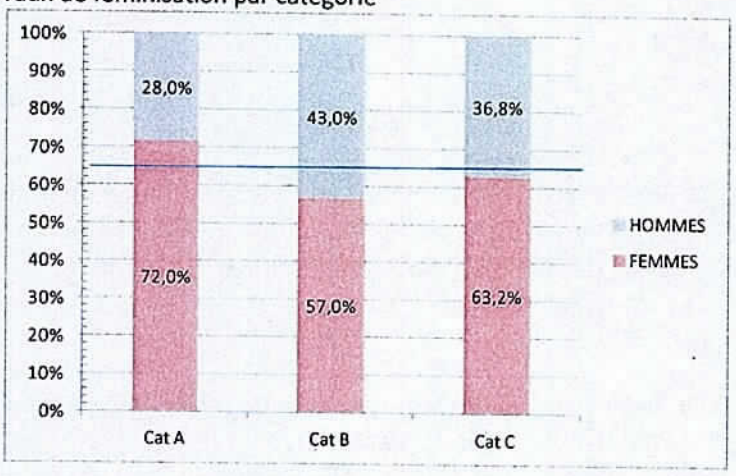
Filières	Répartition des femmes	Répartition des hommes
ADMINISTRATIVE	34%	11%
ANIMATION	13%	13%
CULTURELLE	6%	8%
MEDICO-SOCIALE	16%	1%
POLICE MUNICIPALE	2%	6%
SPORTIVE	1%	2%
TECHNIQUE	29%	59%
TOTAL	100%	100%

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

- **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 (+8,6%). En revanche, en catégorie B, il est inférieur (-6,4%). 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	12,3%	8,3%
Cat B	11,1%	14,4%
Cat C	76,6%	77,3%
TOTAL	100,0%	100,0%

La ville emploie plus de femmes que d'hommes sur les postes de DGA et directeurs d'une part, et sur les postes de chefs de service d'autre part.
Mais le taux de féminisation des DGA et Directeurs est inférieur de 11 points au taux de féminisation de la population globale. Il est au contraire supérieur de plus de 11 points pour les chefs de service.

Répartition par poste de direction ou chef de service

	FEMMES	HOMMES
DGA et Directeurs	52,2%	47,8%
Chef de service	75,0%	25,0%

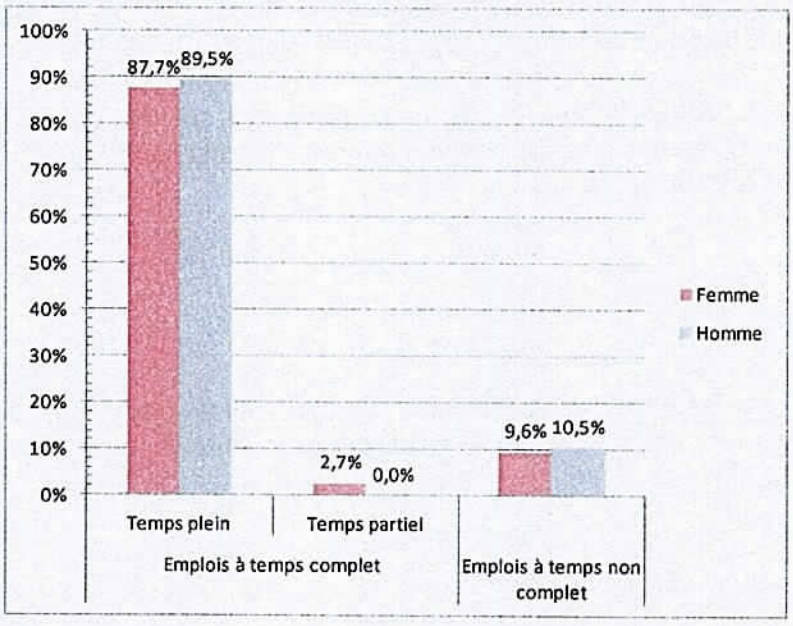
Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

La moyenne d'âge des femmes est de un an et demi supérieure à celle des hommes. Les contractuels sont plus jeunes que les fonctionnaires.

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47a 1m 28j	42a 10m 16j	46a 8m 12j
Hommes	45a 5m 9j	42a 6m 13j	45a 2m 6j

2- Le temps de travail

90,4 % des femmes et 89,5% des hommes sont sur des emplois à temps complet.
Sur ces emplois, 2,7% des femmes travaillent en temps partiel choisi.
Sur les emplois à temps non complet, on observe que la proportion de femmes est légèrement inférieure à celle des hommes.



3- Avancement de grade

48% des avancements de grade ont bénéficié aux femmes, proportion très inférieure au pourcentage d'agent fonctionnaire féminin (-15%).

	% d'agents par sexe	% d'avancement de grade par sexe
Femmes	63%	48%
Hommes	37%	52%

4,9% des femmes et 9,1% des hommes ont ainsi bénéficié d'un avancement de grade en 2020.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

4- Rémunération

Pour les agents à temps plein sur des emplois à temps complet, la rémunération nette des hommes est en moyenne supérieure de 6,3% à celle des femmes.
Pour les catégories A, cette différence est de 18,2%.

	FEMMES	HOMMES
Cat A	2 549 €	3 013 €
Cat B	2 124 €	2 202 €
Cat C	1 697 €	1 817 €
Ensemble	1 843 €	1 960 €

Dans les éléments de rémunération sont comptabilisés des variables du type heures supplémentaires et indemnités d'astreintes qui concernent très majoritairement des emplois occupés par des hommes. Cela explique une partie de ces différences pour les emplois de cat B et C.

Par ailleurs, les emplois de cadres techniques davantage rémunérés que les autres filières sont occupés généralement en très grande majorité par des hommes et permet d'expliquer une partie de l'écart de rémunération notamment en cat A.

5- Formation

630 jours de formations ont été dispensés en 2020 pour les agents de la collectivité. Ce chiffre est faible : en raison de la crise sanitaire une grande partie des formations prévues en 2020 ont été annulées ou reportées sur 2021.

Détails des agents ayant suivi ces formations

	FEMMES	HOMMES
Cat A	23	13
Cat B	29	11
Cat C	149	110

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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.

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. Une action de sensibilisation « mixité » (rapport entre les filles et les garçons) sera proposée pour les enfants de 9/10 ans fréquentant les accueils de loisirs. Le projet consiste à proposer plusieurs séances de sensibilisation sur la différence entre les garçons et les filles et de lutter contre les stéréotypes.

Plusieurs axes de réflexions seront abordés :

- La répartition des tâches ménagères
- Le regard des enfants concernant les «métiers garçons » et les « métiers filles »
- Qui s'occupent des enfants ? Et à quels moments ?
- Le rôle des enfants au sein de leur famille (Participent-ils à l'organisation familiale ?)

Dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance, la prévention des violences faites aux femmes est un axe prioritaire de la nouvelle Stratégie Territoriale 2020/2023.

[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
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

Un groupe de travail thématique réuni dans le cadre de la construction de cette stratégie a priorisé les actions opérationnelles à développer ou à mettre en place :

- Poursuivre la sensibilisation et la formation des plus jeunes dans les écoles avec pour objectifs :
  - maintenir la dynamique actuelle en matière de prévention sur la thématique des violences, mais aussi d'égalité entre les sexes et de vivre ensemble
  - toucher un maximum d'élèves notamment les collégiens et lycéens de manière plus exhaustive.

- Former et sensibiliser les acteurs locaux sur les clés de compréhension pour le repérage et l'orientation des victimes de violences conjugales en développant le réseau de personnes compétentes sur ce sujet, permettre la connaissance des acteurs en lien avec le public et les dispositifs existants.

- Pérenniser et valoriser le guide, mis en place dans le cadre du groupe de travail porté par l'ASV.

- Permettre un accompagnement global des victimes dans l'avant et l'après dépôt de plainte en développant un schéma de prise en charge partenariale et transversale.

- Poursuivre en parallèle le travail engagé en construisant des fiches actions relatives aux enjeux opérationnels repérés lors du diagnostic territorial de sécurité : repérer et accompagner les enfants victimes de violences, mise en place d'un intervenant social en commissariat.

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.

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 » :

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

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 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.

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, financée en partie par le contrat de ville, 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 ;

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

- Mon environnement ;
- Parent et compétent (projet professionnel, formation, emploi).

- Mouv'ELLES

Financée à hauteur de 50% 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) (devenu en 2020 l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires ANCT) 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.

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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

- 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.

V - Proposition d'un plan d'action 2021

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

Madame Vauban a reçu une délégation spécifique à l'égalité Femmes Hommes.

Elle pourra, pour mener à bien des actions en la matière et notamment en assurer une bonne coordination, s'appuyer sur une mission spécifique.

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 rencontres 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(trices), 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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300787-20210206-2021-007-DE
Date de télétransmission : 11/02/2021
Date de réception préfecture : 11/02/2021

2- Axes prioritaires de la Mission Egalité Femmes-Hommes

Les axes prioritaires qui doivent être étudiés et développés par la Mission Egalité Femmes/Hommes et les services sont les suivants :

- Renforcer le partenariat et les compétences des services pour lutter contre les violences intrafamiliale et sexiste.
- Développer des outils à destination des services afin de permettre la transmission de données objectivables des actions réalisées.
- Elaborer avec la Direction des Ressources Humaines un plan d'action visant à réduire les inégalités observées au sein des agents municipaux.
- Sensibiliser et accompagner le tissu associatif afin de renforcer leur action sur les thèmes liés à l'égalité femmes-hommes.
- Sensibiliser les jeunes aux enjeux de la mixité et de l'égalité femmes-hommes.