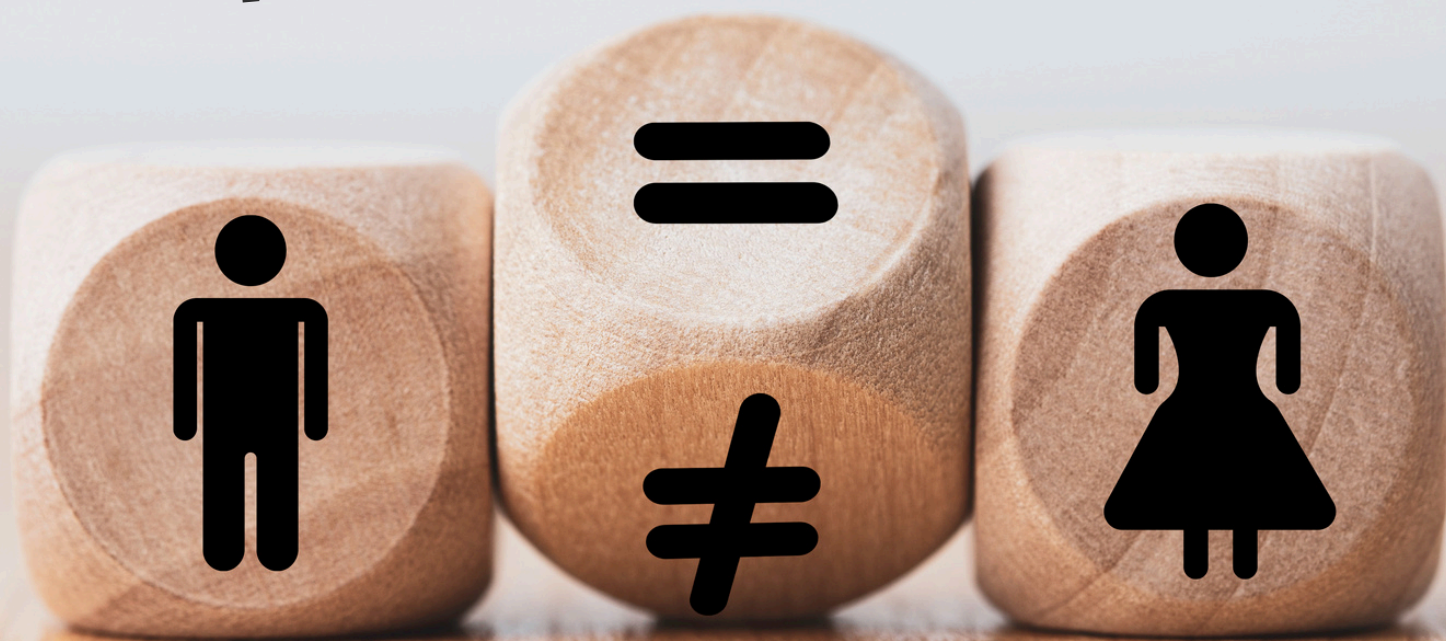


♂ RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES ♀



2024

SITUATION MUNICIPALE SAINT-PAULOISE
DONNÉES CHIFFRÉES DE LA MAIRIE DE SAINT-PAUL AU 19 SEPTEMBRE 2024



Préambule.....	1
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MAIRIE DE SAINT-PAUL.....	2
1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes.....	2
2. Données locales : administration de Saint-Paul (indicateurs statistiques)	3
2.1 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires sur Emplois PERMANENTS par Filière.....	3
2.2 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires (Tous les agents confondus).....	4
2.3 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires (Par Filière).....	5
2.4 Pyramide des âges.....	6
2.5 Répartition Femmes/Hommes par catégorie.....	7
2.6 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel, de direction ou de de chef de service.....	7-8
2.7 Nombre de Fonctionnaires (Titulaire + stagiaires).....	9
2.8 Nombre d'agents Contractuels.....	9-10
2.9 Répartition des Femmes et des Hommes par temps de travail.....	11
2.10 Répartition des Femmes et des Hommes par temps de travail par catégorie.....	12-13
2.11 Moyenne des salaires par catégorie.....	13
2.12 Moyenne des salaires des Emplois Fonctionnels/ Directeurs/ Chefs de services.....	13-14
2.13 Recrutements entre le 1er Janvier et le 31 Octobre 2023 et 1er Janvier au 31 Octobre 2024.....	14
2.14 Avancements de Grade de l'année 2022 et 2023.....	15
2.15 Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe.....	15
2.16 Formations suivies du 1er Janvier au 31 Octobre 2023 et du 1er Janvier au 31 Octobre 2024.....	16-17
Avancée du plan d'actions 2022-2025.....	17-20
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES.....	21
Pôle des Solidarités.....	21
Direction des Sports.....	22
Direction de la Lecture Publique.....	25
En matière de commande Publique.....	26-27

PREAMBULE

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Tant par leur statut d'employeurs que par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation de leur territoire, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Si les avancées en termes d'égalité femmes-hommes sont certaines et mesurables, des inégalités persistent cependant et l'égalité réelle n'est pas encore atteinte.

Consciente de ces inégalités, la Commune de Saint-Paul entend poursuivre son engagement et intensifier les actions mises en œuvre pour les corriger. L'égalité femmes-hommes représente en effet un enjeu et une responsabilité autant au sein de la collectivité que sur le territoire municipal.

Le présent rapport annuel dresse ainsi l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration saint-pauloise et des actions portées par elle en termes de politiques publiques.

Sur le long terme, il permettra d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer les mesures engagées.

Le plan d'actions associé se développera à mesure des évolutions constatées.

La commune de Saint-Paul présente donc aujourd'hui son rapport 2024 sur les données arrêtées en septembre 2024.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MAIRIE DE SAINT-PAUL

1. RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La loi du 12 mars 2012 prévoyait déjà que les collectivités territoriales établissent un rapport de situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle.

La loi du 21 février 2014 a ensuite décrété l'égalité femmes-hommes comme priorité transversale de la politique de la ville.

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, « les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, sont dans l'obligation de présenter, chaque année, préalablement aux débats sur le projet de Budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes & les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. »

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a décliné les 5 axes régissant les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies, lequel impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de renforcer l'égalité professionnelle, prévenir toute discrimination, et favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

Ce nouvel article affirme en outre les objectifs du plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Enfin, le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

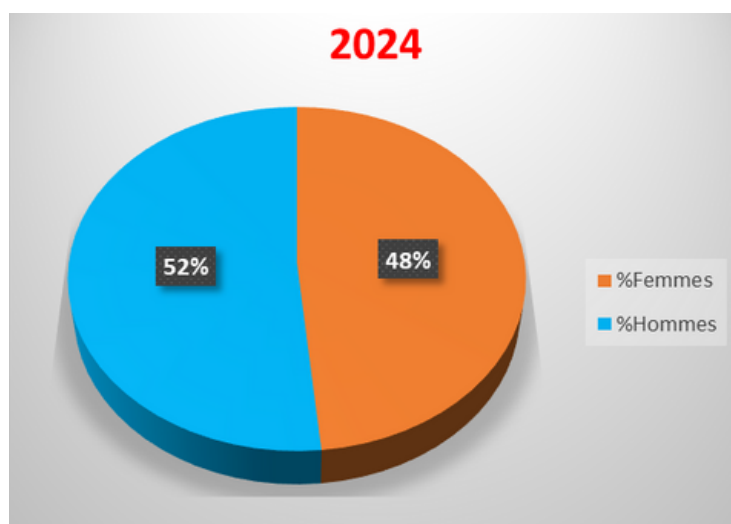
2. DONNÉES LOCALES : ADMINISTRATION DE SAINT-PAUL (INDICATEURS STATISTIQUES)

2.1 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires sur Emplois PERMANENTS par Filière

(Sans PEC ni Apprentis ni Stagiaires Ecole ni Saisonniers) (au 19-09-2024)

2024

Titulaires et Non-titulaires par filière					
Filière	Femmes	Hommes	Total	%Femmes	%Hommes
Administrative	428	146	574	75%	25%
Animation	31	16	47	66%	34%
Coll. CAB.	2	2	4	50%	50%
Culturelle	50	13	63	79%	21%
Emplois fonctionnels	2	5	7	29%	71%
Médico-Sociale	67	2	69	97%	3%
Police municipale	13	37	50	26%	74%
Sportive	17	105	122	14%	86%
Technique	606	968	1574	39%	61%
Total général	1216	1294	2510	48%	52%

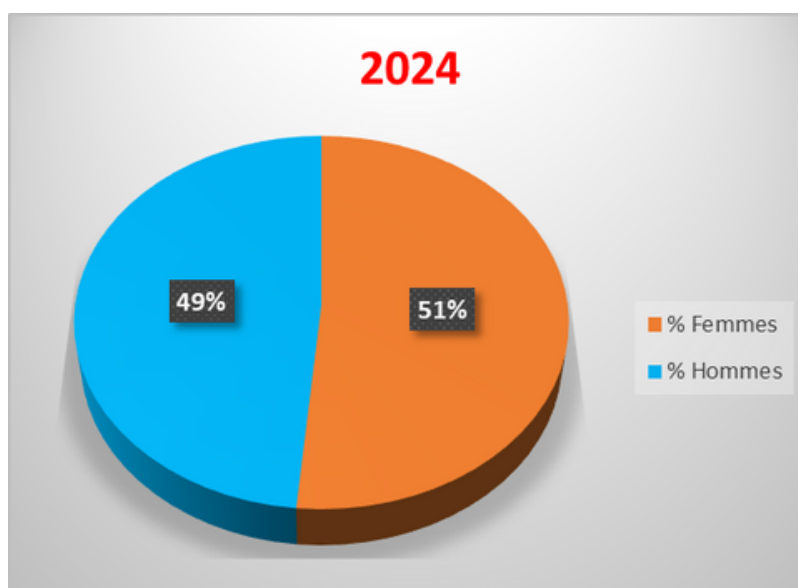


On constate peu d'évolution par rapport à 2023. On dispose du même équilibre dans la répartition globale 52% d'hommes et 48% de femmes. A noter uniquement le recrutement d'une femme sur un emploi fonctionnel.

2.2 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires (Tous les agents confondus) (au 19-09-2024)

2024

Répartition Femmes/Hommes sur l'ensemble du personnel Communal					
Position Administrative	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Titulaires+Stagiaires	308	439	747	41%	59%
Contractuels	893	834	1727	52%	48%
Emplois Aidés	419	254	673	62%	38%
Sous total	1620	1527	3147	51%	49%



Par rapport à 2023 en intégrant l'ensemble des effectifs rémunérés, le % de femmes progresse de 1 point pour une quasi équilibre d'effectif Femmes – Hommes.

La mairie de Saint-Paul compte 3 147 agents[1].

Elle est mobilisée sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans la dimension des actions menées pour les citoyens que celles menées en interne pour les agents.

Certaines filières demeurent fortement « genrées ».

[1] Rémunéré au 1er octobre 2023

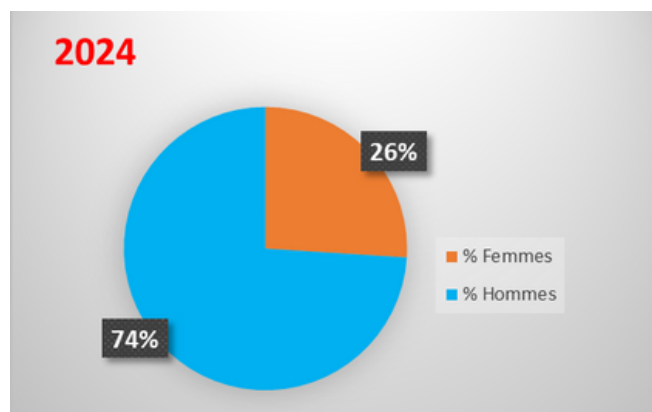
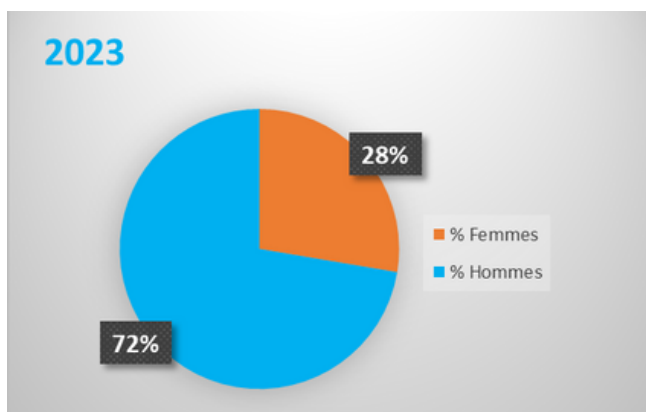
2.3 Répartition Femmes/Hommes Titulaires et Non-Titulaires (Tous les agents confondus) Ventilation par FILIERE (au 19-09-2024)

2024

Ventilation Femmes/Hommes sur l'ensemble du personnel par filière					
Filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	432	153	585	74%	26%
Animation	31	16	47	66%	34%
Culturelle	50	13	63	79%	21%
Médico-Sociale	67	2	69	97%	3%
Police municipale	13	37	50	26%	74%
Sportive	17	105	122	14%	86%
Technique	606	968	1574	39%	61%
Emplois Aidés (Toutes Filières)	404	233	637	63%	37%
Total général	1620	1527	3147	51%	49%

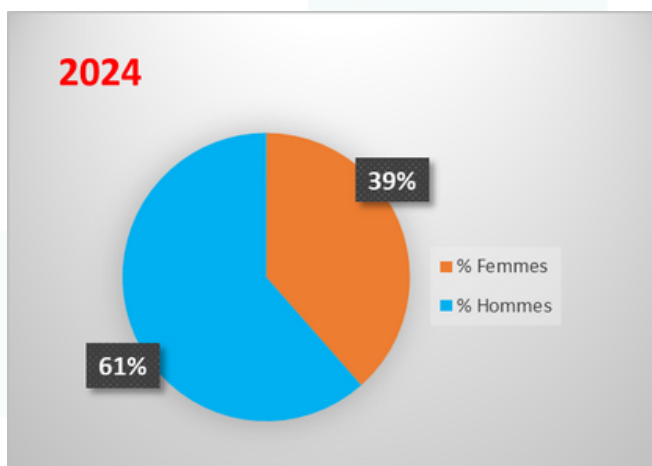
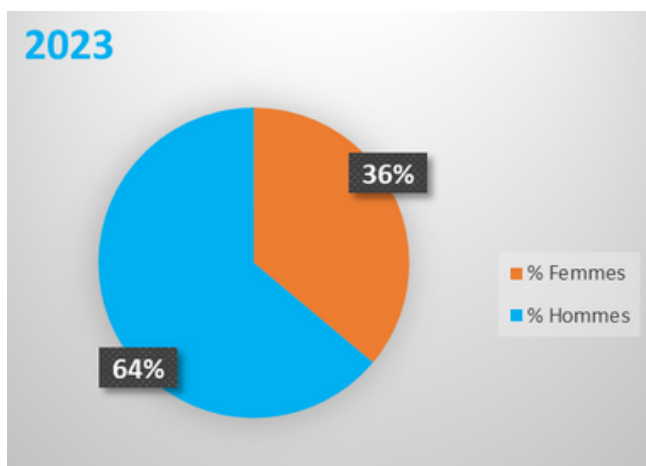
Comparativement à 2023, trois filières connaissent des évolutions plus significatives :

FILIÈRE PM



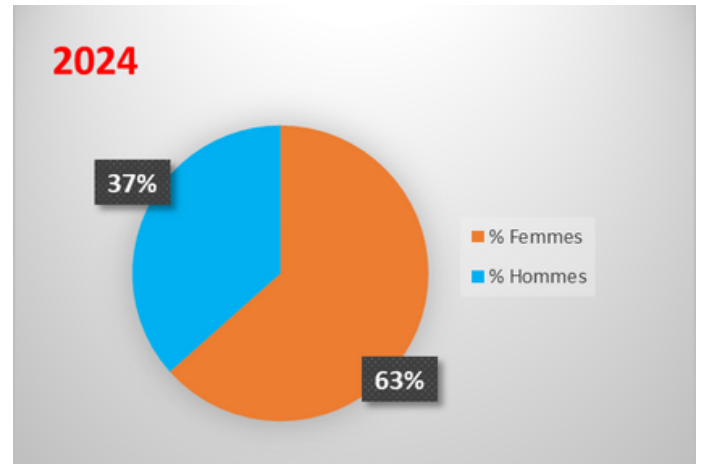
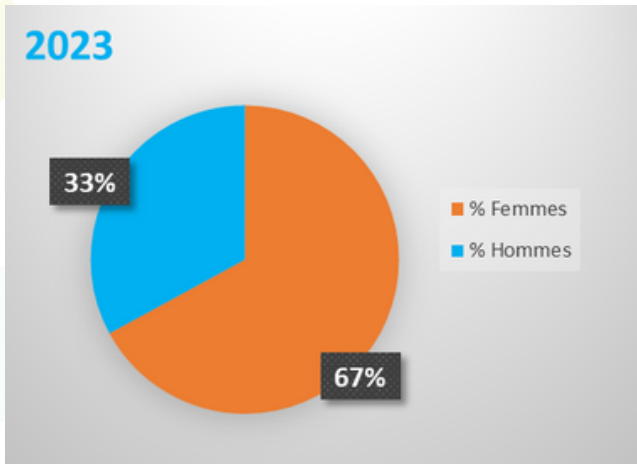
Un accroissement du déséquilibre avec 3 recrutements nouveaux hommes.

FILIÈRE TECHNIQUE



Un écart moindre avec 75 femmes de plus contre 28 hommes de plus, soit une progression de 3 points des femmes.

EMPLOIS AIDÉS



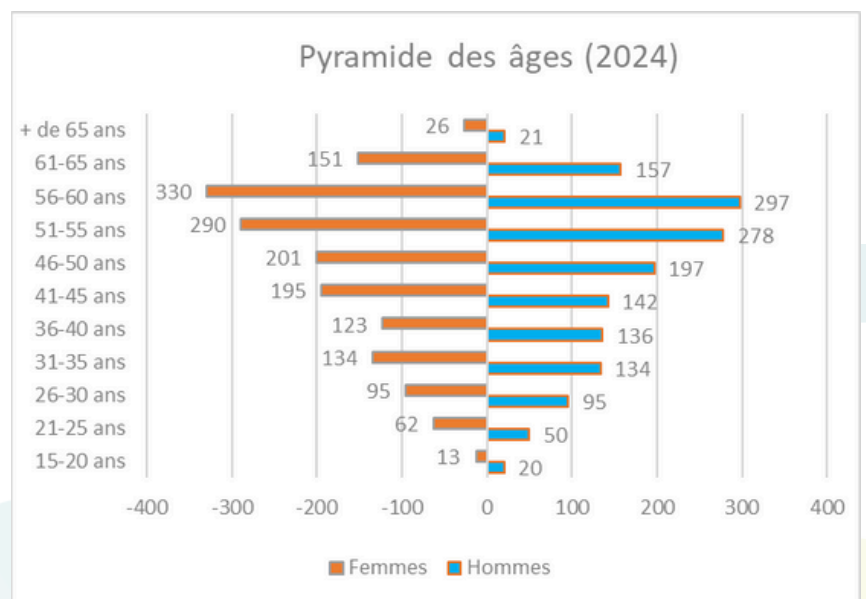
Un écart moindre avec le % des hommes moins représentés qui progresse de 4 points.

Sur les autres filières, on note peu d'évolution. Cette répartition des effectifs selon le genre se retrouve au niveau national.

2.4 Pyramide des âges

(au 19-09-2024)

Tranches d'âge Agents (2024)		
	Femmes	Hommes
15-20 ans	13	20
21-25 ans	62	50
26-30 ans	95	95
31-35 ans	134	134
36-40 ans	123	136
41-45 ans	195	142
46-50 ans	201	197
51-55 ans	290	278
56-60 ans	330	297
61-65 ans	151	157
+ de 65 ans	26	21
Sous Total	1620	1527
Total agents	3147	



La répartition Femmes- Hommes évolue peu. On note néanmoins une franche augmentation des tranches d'âges de 51 à 60 ans.

L'écart significatif sur la tranche d'âge des 41-45 ans (écart de 46%) relevé l'année dernière se poursuit dans une moindre mesure, globalement le nombre d'homme et de femmes par tranche d'âge est équivalent.

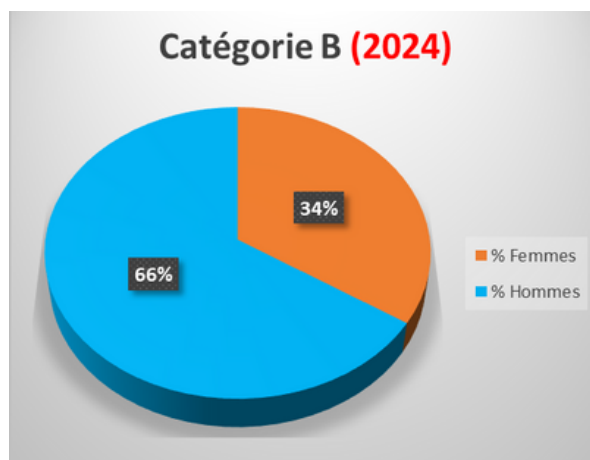
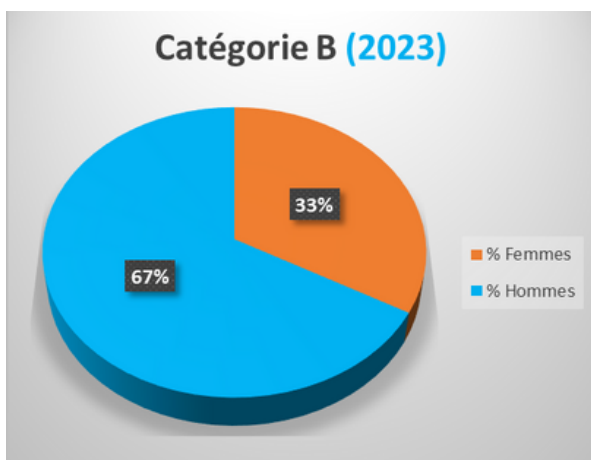
2.5 Répartition Femmes/Hommes par catégorie (Titulaire et Stagiaires au 19-09-2024)

Les catégories A et C sont très équilibrés et ne connaissent pas d'évolution par rapport à l'année dernière.

Une différence significative continue à être observée sur les catégories B malgré un point de progression pour les femmes.

2024

Répartition par catégorie hiérarchique (Hors Dir. Cab et Coll. Cab)				
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	78	80	49%	51%
Catégorie B	63	121	34%	66%
Catégorie C	1073	1091	50%	50%
Total	2506			

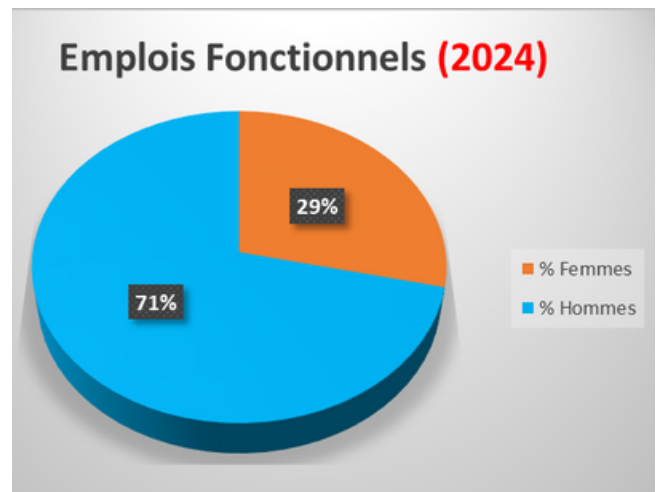
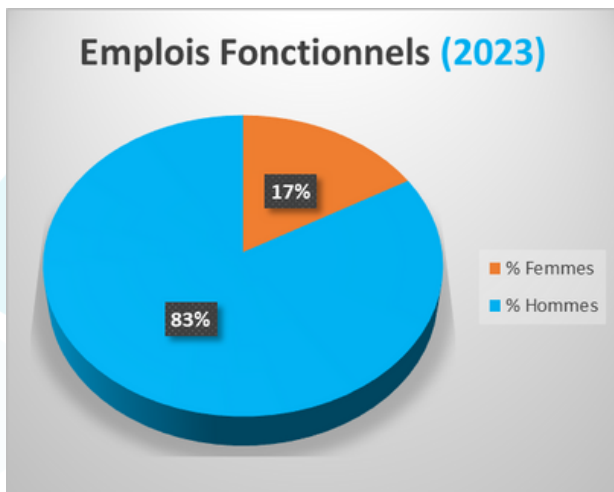


2.6 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel, de direction ou de chef de service

2024

Répartition sur Emplois Fonctionnels, Directions et Services (Sur postes Occupés)				
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Emplois Fonctionnels	2	5	29%	71%
Directions	10	16	38%	62%
Chefs de Service	24	46	34%	66%

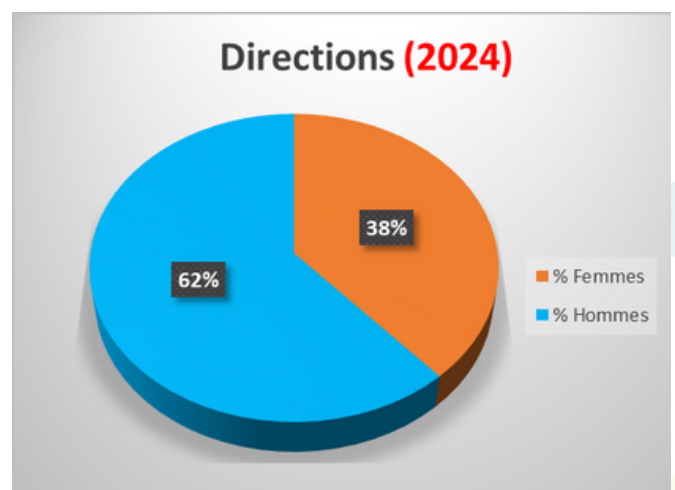
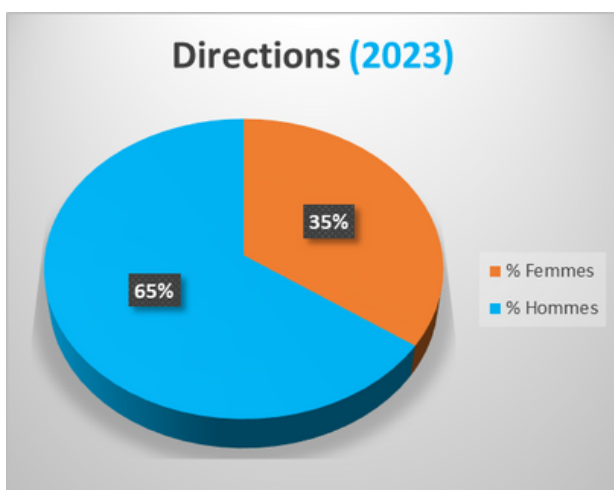
On constate des écarts encore significatifs sur les postes d'encadrements malgré une réduction des écarts sur une année.



Pour mémoire, en ce qui concerne les emplois fonctionnels, la règle des nominations équilibrées est issue de l'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Il impose une proportion de 40 % minimum de personnes de chaque sexe pour les nominations dans ces emplois de direction.

Compte tenu du faible effectif, le seul recrutement d'une femme sur un emploi fonctionnel fait progresser le % de femme de 17% à 29% entre 2023 et 2024.



Le % de femmes progresse également passant de 35% à 38% entre 2023 et 2024.

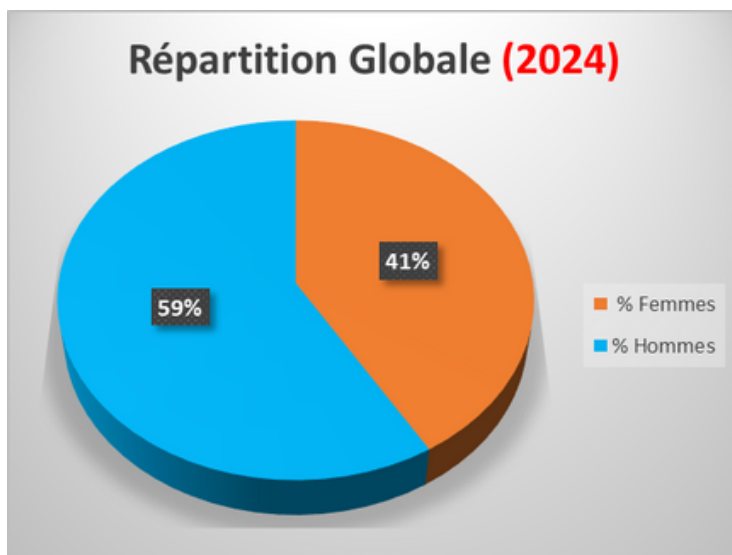
A noter qu'il s'agit de mobilité interne et de transformation de service en direction, ce qui explique la baisse équivalente sur la répartition des chefs de services.

2.7 Nombre de Fonctionnaires (Titulaires + Stagiaires)

(Emploi PERMANENT Rémunérés au 19-09-2024 (Hors emplois fonctionnels)

2024

Part des femmes et des hommes par filière				
Filière	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Administrative	195	83	70%	30%
Animation	12	11	52%	48%
Culturelle	8	3	73%	27%
Médico-Sociale	15	2	88%	12%
Police municipale	13	37	26%	74%
Sportive	11	38	22%	78%
Technique	55	264	17%	83%
Sous total	309	438	41%	59%
Total	747		100%	



Les évolutions par filière est quasi identique à l'année 2023.

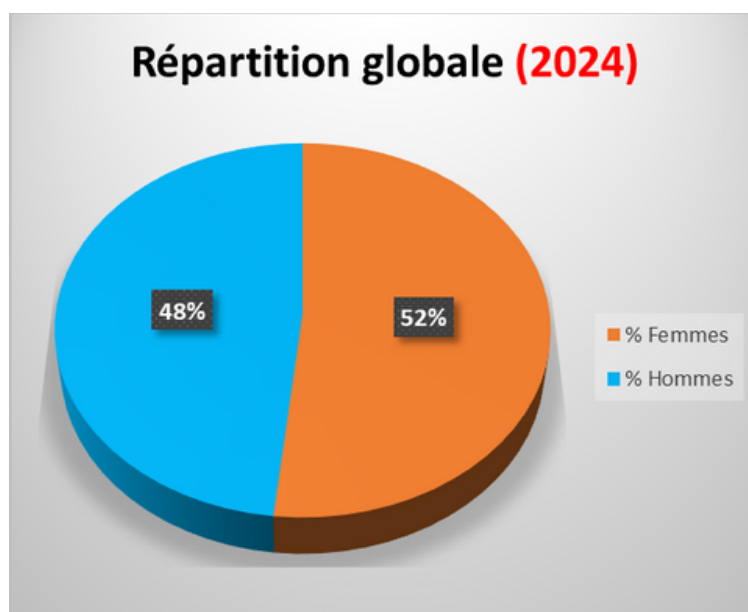
Les femmes sont davantage représentées dans les filières administratives, culturelle et médico-sociale.

2.8 Nombre d'agents Contractuels

Emploi PERMANENT Rémunérés au 19-09-2024 (hors PEC-BO-Saisonniers-Apprentis-Stagiaires Ecole)

2024

Part des femmes et des hommes par filière (non titulaires emplois permanents)				
Filière	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Administrative	219	61	78%	22%
Animation	18	5	78%	22%
Coll. CAB.	2	2	50%	50%
Culturelle	41	8	84%	16%
Médico-Sociale	52	0	100%	0%
Sportive	6	60	9%	91%
Technique	548	691	44%	56%
Sous total	886	827	52%	48%
Total	1713		100%	

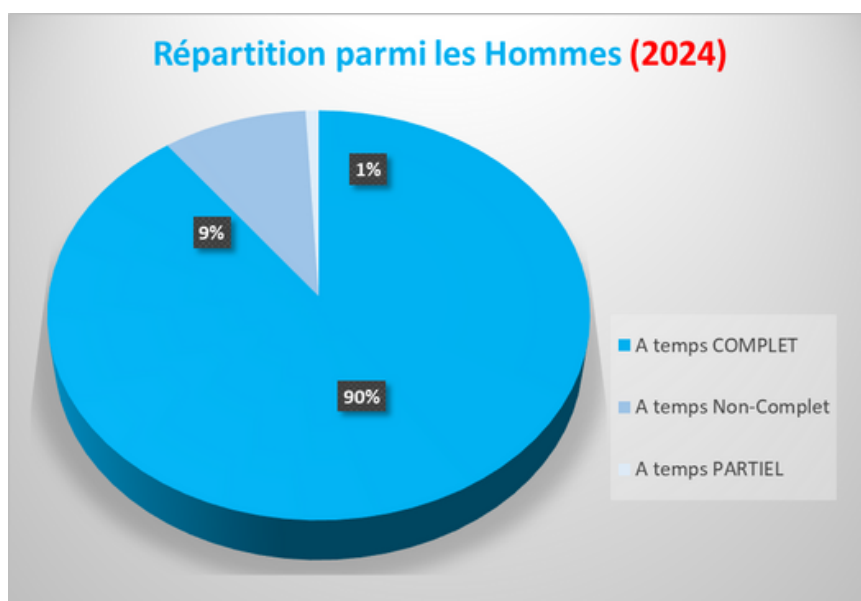
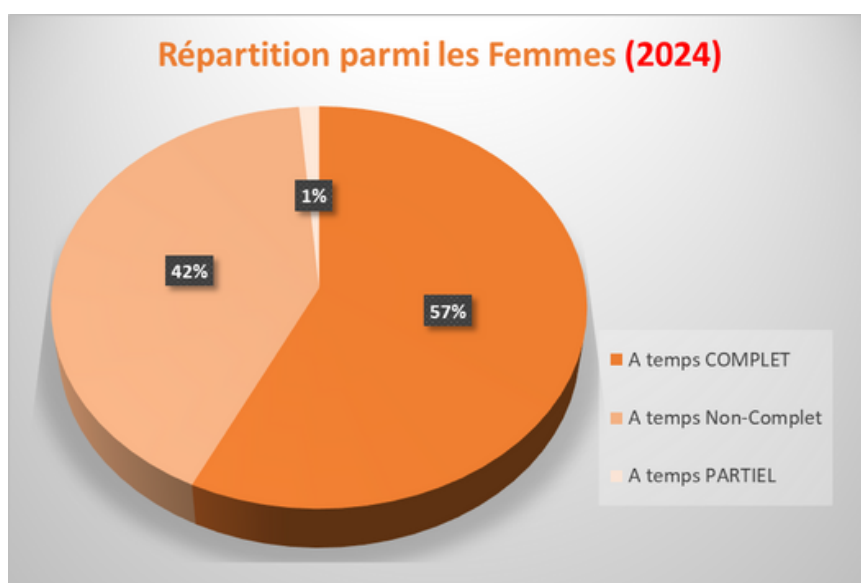


Les évolutions par filière est quasi identique à l'année 2023.

2.9 Répartition des Femmes et des Hommes par temps de travail (Tous agents confondus, hors PECs)

2024

Répartition Femmes/Hommes Temps COMPLET, Temps Non-Complet, Temps PARTIEL				
	Femmes	%	Hommes	%
A temps COMPLET	694	57,2%	1159	89,7%
A temps Non-Complet	504	41,5%	122	9,4%
A temps PARTIEL	16	1,3%	11	0,9%
Sous Total	1214	100,0%	1292	100,0%
Total	2507			



A Saint-Paul, 1.3 % des femmes et 0.9 % des hommes travaillent à temps partiel. Il n'y a pas d'évolution sensible par rapport à l'année 2023.

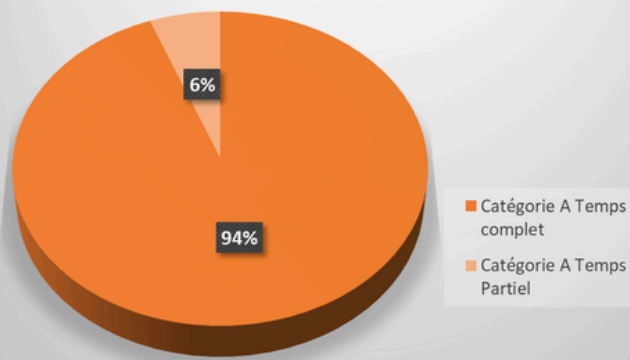
2.10 Répartition des Femmes et des Hommes par temps de travail par catégorie (Titulaires et Stagiaires en activité uniquement)

2024

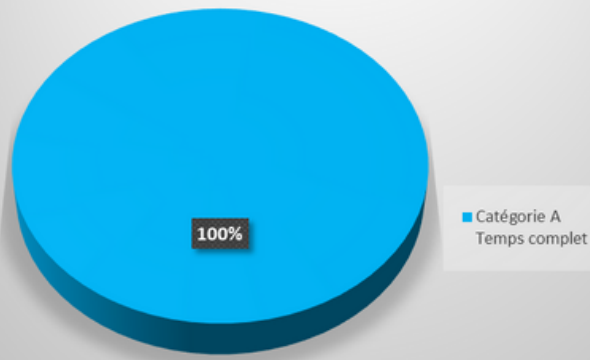
Répartition Femmes/Hommes par catégorie (Titulaires + stagiaires)

		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps complet	48	60
	Temps Non-Complet	0	0
	Temps Partiel	3	0
Catégorie B	Temps complet	40	77
	Temps Non-Complet	0	0
	Temps Partiel	2	4
Catégorie C	Temps complet	191	294
	Temps Non-Complet	13	1
	Temps Partiel	5	1
Sous Total		302	437
Total		739	

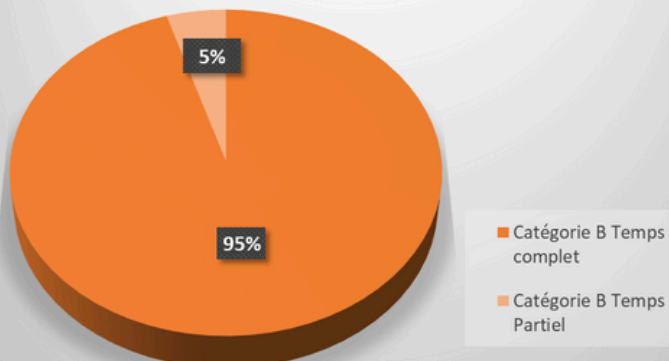
Femmes Catégorie A (2024)



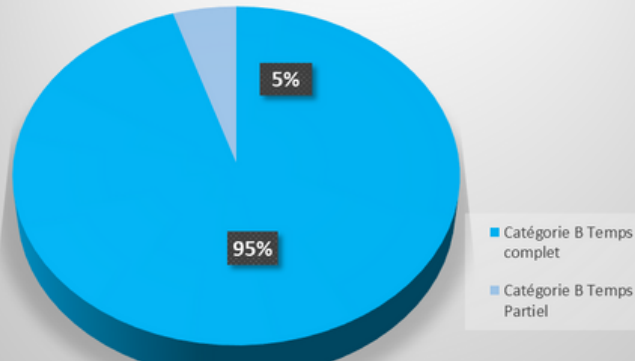
Hommes Catégorie A (2024)

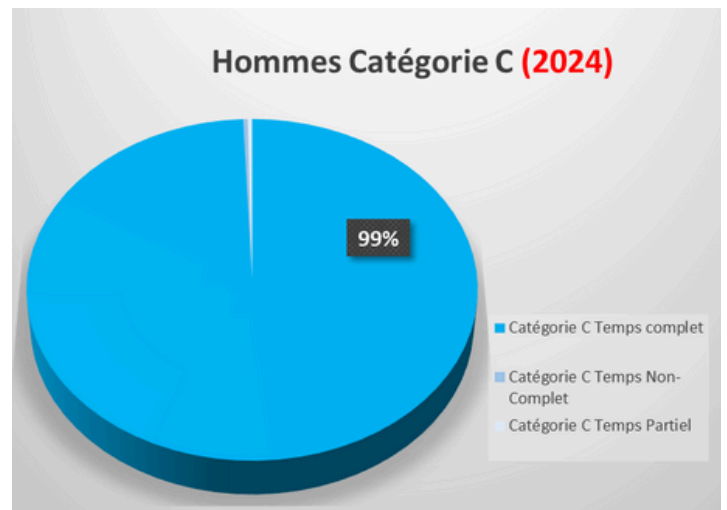
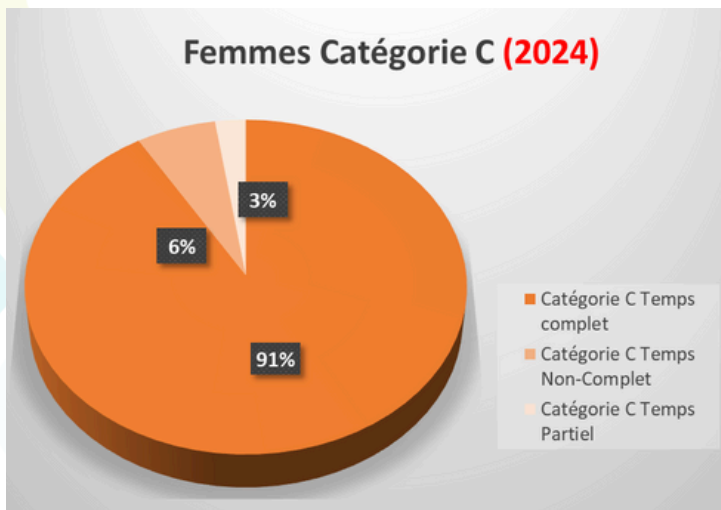


Femmes Catégorie B (2024)



Hommes Catégorie B (2024)





2.11 Moyenne des salaires par catégorie (Titulaires et Stagiaires en activité uniquement Hors Cab.)

Moyenne des salaires par catégorie (Titulaires et Stagiaires à temps complet)			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Féminin	5 232 €	3 535 €	3 163 €
Masculin	5 925 €	3 722 €	3 293 €

Par rapport à l'année dernière l'écart moyen des écarts de salaire entre les hommes et les femmes s'est réduit ayant deux directrices de plus. L'écart restant est expliqué par les primes liées à la tenue des postes d'encadrements (emplois fonctionnels, directions, chefs de services).

A niveau d'encadrement équivalent les écarts sont plus réduits.

A titre d'exemple, l'écart des salaires bruts des directeur(rices) n'est que de 74 €, les femmes étant mieux rémunérés que les hommes.

2.12 Moyenne des salaires des Emplois Fonctionnels/ Directeurs/ Chefs de services (Salaire Brut) (Titulaires, Stagiaires et Non-Titulaires)

Salaire moyen Emplois Fonctionnels 2023	
Féminin	7 471 €
Masculin	8 481 €

Salaire moyen Emplois Fonctionnels 2024	
Féminin	7 974 €
Masculin	9 237 €

Salaire moyen Directeurs 2023	
Féminin	6 084 €
Masculin	5 867 €

Salaire moyen Directeurs 2024	
Féminin	6 060 €
Masculin	5 986 €

Salaire moyen Chefs de Service 2023	
Féminin	4 402 €
Masculin	4 627 €

Salaire moyen Chefs de Service 2024	
Féminin	4 313 €
Masculin	4 808 €

2.13 Recrutements entre le 1er Janvier et le 31 Octobre 2023 et 1er Janvier au 31 Octobre 2024

(Titulaires + Stagiaires uniquement)

Ratios Femmes/Hommes Titulaires et Stagiaires par Catégories Recrutés en 2023						
	Catégorie A	%	Catégorie B	%	Catégorie C	%
Féminin	10	63%	5	42%	37	77%
Masculin	6	38%	7	58%	11	23%
Total général	16		12		48	

Ratios Femmes/Hommes Titulaires et Stagiaires par Catégories Recrutés en 2024						
	Catégorie A	%	Catégorie B	%	Catégorie C	%
Féminin	3	43%	4	57%	5	38%
Masculin	4	57%	3	43%	8	62%
Total général	7		7		13	

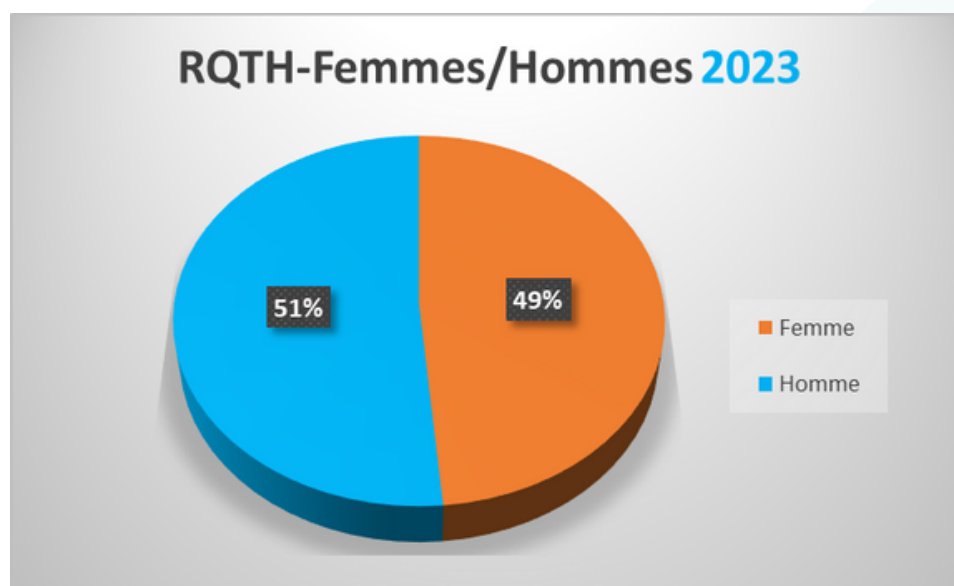
2.14 Avancements de grade de l'année 2022 et 2023

Avancement de grade 2022 - Répartition H/F						
	Femmes			Hommes		
	Nbre de femmes promouvables	Nbre de femmes promues	% femmes promues	Nbre d'hommes promouvables	Nbre d'hommes promus	% d'hommes promus
Cat A	3	0	25,00%	9	4	75,00%
Cat B	11	5	31,00%	24	8	69,00%
Cat C	12	4	26,00%	35	13	74,00%
Total	26	9		68	25	

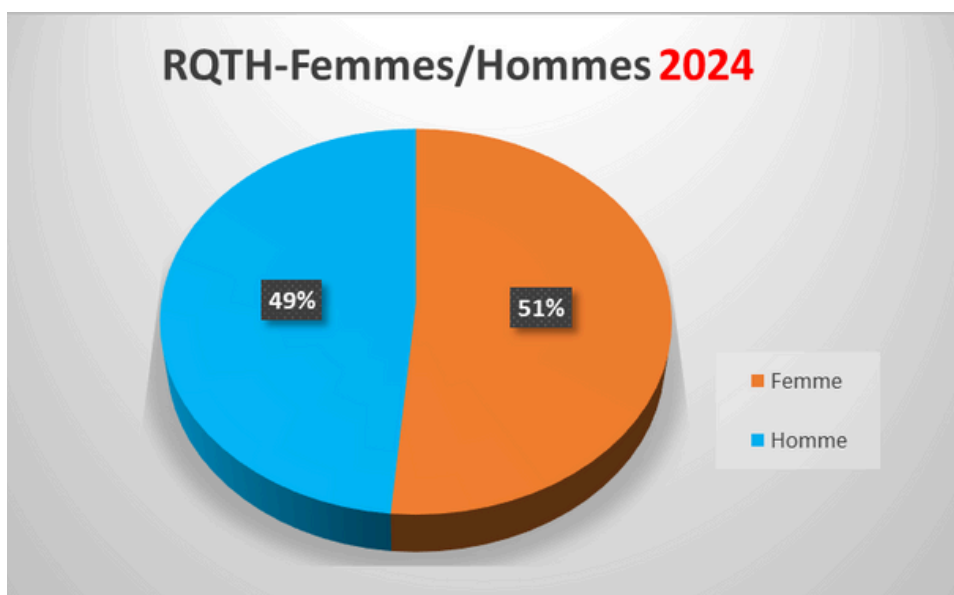
Avancement de grade 2023 - Répartition H/F						
	Femmes			Hommes		
	Nbre de femmes promouvables	Nbre de femmes promues	% femmes promues	Nbre d'hommes promouvables	Nbre d'hommes promus	% d'hommes promus
Cat A	8	4	50,00%	12	9	75,00%
Cat B	5	2	40,00%	10	6	60,00%
Cat C	48	29	60,42%	71	32	45,07%
Total	61	35		93	47	

2.15 Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe

Au 31 Octobre 2023, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'établit à 175 dont 85 femmes et 90 hommes.



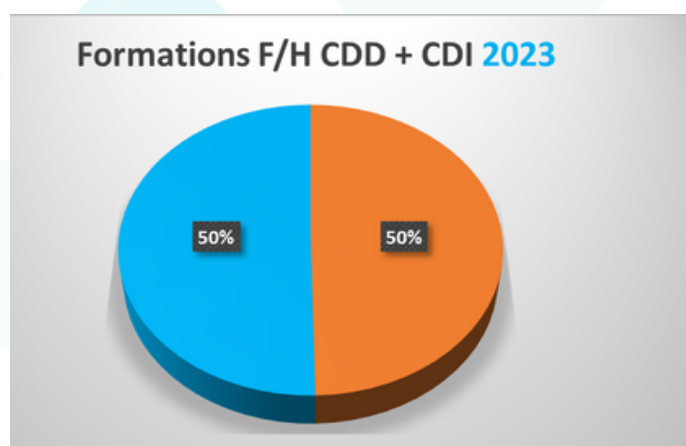
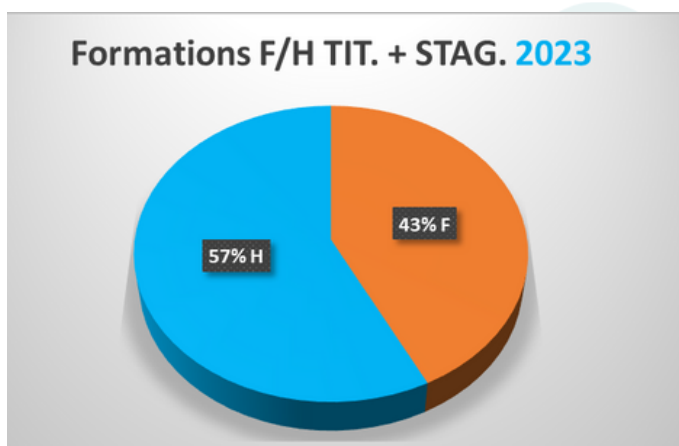
Au 31 Octobre 2024, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'établit à 140 dont 72 femmes et 68 hommes.



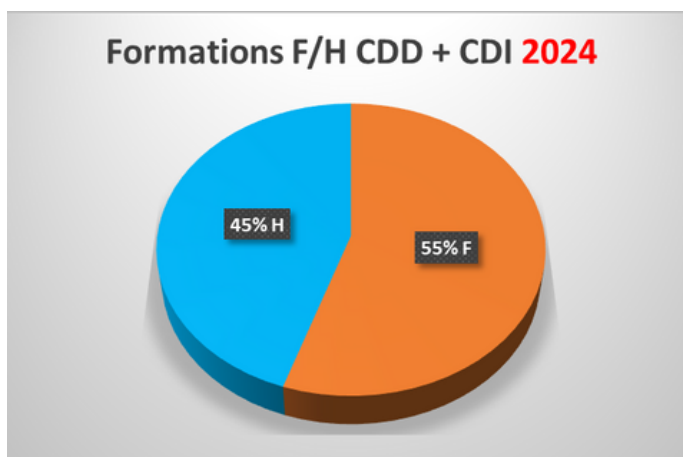
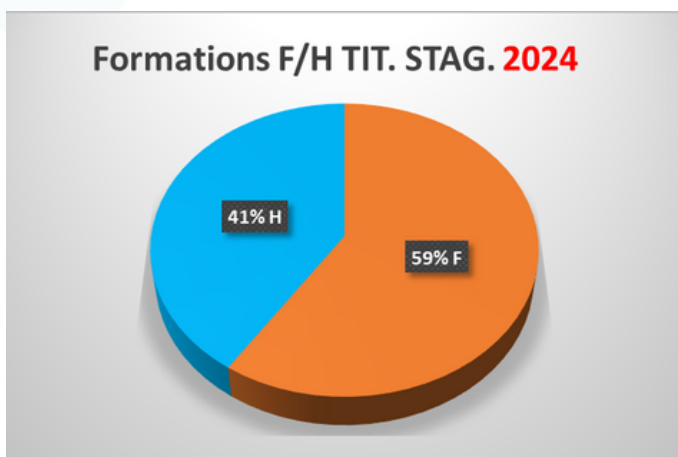
2.16 Formations suivies du 1er Janvier au 31 Octobre 2023 et du 1er Janvier au 31 Octobre 2024

(Formations titulaires+stagiaires+CDD+CDI hors Elus, Stagiaires écoles et PECs)

Formations suivies du 01 janvier au 31 octobre 2023				
	Femmes	Hommes	%Femmes	%Hommes
Titulaires	321	433	43%	57%
Non-Titulaires	412	418	50%	50%
Sous-total	733	851	46%	54%
Total	1584		100%	



Formations suivies du 01 janvier au 31 octobre 2024				
	Femmes	Hommes	%Femmes	%Hommes
Titulaires	194	133	59%	41%
Non-Titulaires	176	143	55%	45%
Sous-total	370	276	57%	43%
Total	646		100%	



Avancée du plan d'actions 2022-2025

Le plan d'action comporte des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a vocation également à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Il tend également à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le suivi des 18 actions du plan sont les suivants :

Axe 1	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	Action 1	Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), lequel garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal" – En cours finalisation fin 2024
		Action 2	Evaluer le RIFSEEP adopté en 2017 et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre - Terminé
		Action 3	Déployer une politique volontariste d'avancement de grade des agents respectant la parité – Terminé LDG 2023-2026
Axe 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Action 4	Recruter un conseiller en parcours professionnel, afin de favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents, ainsi que mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels et former les gestionnaires RH - Terminé
		Action 5	Affiner les lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes - Terminé
		Action 6	Assurer mixité des métiers lors des recrutements (ex : accueil d'apprentis hommes au service petite enfance ou ATSEM, recrutement de femmes à la direction de la sécurité, de la prévention et de la tranquillité publiques) – En cours

Axe 3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Action 7	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre d'un nouveau règlement du temps de travail, mettre en place des dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible.</p> <p>Cette mise en œuvre est conditionnée à la mise en place d'un moyen de suivi du présentisme. – Non démarré</p>
		Action 8	<p>Mettre à jour le règlement intérieur du temps de travail afin de faciliter la pose de jours de RTT avec des délais de prévenance et des modalités de pose concourant à répondre aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle – Délibération 1607h - Terminé</p>
		Action 9	<p>Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit – En cours</p>
		Action 10	<p>Mettre en place au 1er janvier 2023 l'indemnité de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans – Non réalisé</p>
		Action 11	<p>Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité personnelle / vie personnelle et familiale dans la future organisation du temps de travail, dans le respect de la continuité de service – En cours</p>
		Action 12	<p>Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement place dans le cadre de la gestion de la situation sanitaire, afin d'étudier les conditions de sa pérennisation – terminé nouveau protocole en place</p>

Axe 4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Action 13	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de santé au travail (deux agents administratifs, un médecin de prévention, un psychologue du travail), afin de mettre à la disposition des agents les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables – Terminé à consolider
		Action 14	Poursuivre une politique RH dotée de compétences de service social au travail (une assistante sociale du travail), afin, notamment, d'accompagner et de conseiller les agents victimes de violence – Terminé à consolider
		Action 15	Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes – en cours – Journal interne à compter de fin 2024
		Action 16	Désigner des référents handicap et harcèlement au sein de l'administration, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toutes les formes de discrimination - terminé
		Action 17	Poursuivre la mise en place du plan de formation et y inscrire la lutte contre les discriminations, à destination d'abord des encadrants, puis plus largement des agents - Terminé
		Action 18	Signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale - Terminé

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES

La Commune de Saint-Paul a poursuivi sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations par l'intervention de chacune de ses directions.



Les actions se sont ainsi poursuivies s'agissant :

- de l'amélioration de la situation des femmes de façon générale
- de la lutte quotidienne contre les stéréotypes dès le plus jeune âge
- du développement d'une politique en faveur du sport féminin et des pratiques mixtes.

En faveur de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, les actions mises en place visent à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales.

Pôle des Solidarités

- Dans le domaine de la solidarité et du social, les actions suivantes ont été reconduites au titre de l'année 2024 avec quelques actions nouvelles mises en place :

Actions	Volume des bénéficiaires (en nombre)	
		
CITOYENNETE ET POLITIQUE DE LA VILLE		
Ingénierie		
Equipe opérationnelle Contrat de Ville	2	1
Cohésion Sociale		
Fonctionnement atelier relais	9	36
Web TV média de proximité	3	9
La science dans les quartiers	25	30
Programme de réussite éducative	54	86
Cadre de vie et renouvellement urbain		
Actions liées aux conventions d'utilisation de l'abattement TFPB bazar bio vrac	55	15
Développement activités économiques et emploi		
Coopérative jeunes majeurs	4	2
Parcours citoyen sportif vrac	4	11
Citoyenneté et valeurs de la République		
Club de prévention sociale de proximité, éducateur de rue	72	153
ACCES AU DROIT ET AU NUMERIQUE		
Accompagnement numérique	701	589
JAD mars et septembre 2024	102	50

Direction des Sports

La Direction des Sports de la Ville de Saint-Paul : Engagée pour l'égalité Femme-Homme

La Ville de Saint-Paul labellisée « Active et Sportive », « Terre de Jeux 2024 » et « Ville Santé OMS », renforce son engagement à promouvoir le sport et le bien-être pour tous ses citoyens, sans distinction d'âge. Forte d'un réseau dense de plus de 300 associations sportives la Municipalité poursuit son projet sportif territorial 2021-2026, structurant le sport par famille d'activités, par bassin de vie, et autour de thématiques spécifiques.

La Direction des Sports de la Ville de Saint-Paul est présente sur tout le territoire est organisée en trois zones géographiques : Saint-Paul/Ruisseau, Plateau Caillou/Petite France, et La Saline-les-Bains/Ravine Daniel.

Avec plus de 270 agents, incluant du personnel technique, administratif, des agents d'exploitation, des responsables de sites et des éducateurs, la Direction des Sports assure une gestion optimale des 251 équipements et sites sportifs. Cependant, il est à noter que les postes, sur le terrain, restent encore majoritairement occupés par des hommes.

En revanche, un équilibre notable est observé au sein des services administratifs et de la cellule des aires nautiques, où les femmes prennent de plus en plus de responsabilités. À l'image, des deux femmes cheffes de bassin dans les piscines municipales et de la nouvelle responsable de la cellule Gestion Administrative RH et Financière. Malgré ces progrès, il reste des efforts à fournir pour atteindre une égalité réelle dans les métiers traditionnellement masculins, souvent perçus comme plus physiques.

Des ateliers pour lutter contre le sexisme et la violence sexuelle au sein des associations sportives (Photos en PJ)

En octobre 2023, plusieurs ateliers ont été organisés à l'initiative de la Direction des Sports, avec la participation des clubs sportifs Saint-Paulois, autour du thème "Mixité, violences sexuelles et sexisme dans le sport". Ces sessions étaient animées en alternance par deux prestataires : Sylvie Leroux de Chance Égal et Delixia Perrine, de la troupe de théâtre forum.

Ces ateliers participatifs avaient pour objectif d'explorer les concepts fondamentaux liés aux différences et aux inégalités entre les femmes et les hommes, souvent imprégnés de nombreux stéréotypes. Si ces stéréotypes ne sont pas déconstruits, ils légitiment les inégalités et renforcent la domination masculine, qui peut devenir le terreau des violences.

Le programme des ateliers comprenait des jeux de rôle, des échanges et des témoignages. Les objectifs étaient multiples : sensibiliser les associations sportives aux phénomènes de violences sexuelles et de sexisme, encourager une plus grande mixité au sein des bureaux d'administration et des équipes techniques pour une égalité des chances, et promouvoir le vivre-ensemble dans la gestion des associations en modifiant les mentalités.

Le sport : un levier pour l'égalité femme-homme (voir Affiche BOUGER Ô)



L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des priorités de la politique sportive de Saint-Paul. Le soutien apporté à l'Office Municipal des Sports et de l'Éducation Populaire (OMSEP), première « Maison Sport Santé » de la région, a permis de déployer le programme Bouger Ô sur les six bassins de vie, avec plus de 700 inscrits pour l'année 2023/2024. Ce programme inclusif propose des initiatives spécifiques telles que Bouger Ô Féminin, Bouger Ansanm, Bouger Ô Sénior, et Bouger Ô Z'employés.

Cette année, près de 500 femmes se sont inscrites au dispositif Bouger Ô Féminin, participant à une trentaine de disciplines variées et gratuites telles que le pilate, la zumba, ou encore la natation. Pas moins de 13 séances ont été spécialement dédiées au public féminin, couvrant différentes activités à travers les bassins de vie, incluant l'aquagym, le yoga, la danse en ligne, du self-defense...

En outre, la Direction des Sports organise régulièrement des événements dédiés aux femmes dans les piscines municipales. Parmi ces initiatives, les animations d'Octobre Rose jouent un rôle majeur dans la sensibilisation et la prévention du cancer du sein. De plus, la Ville de Saint-Paul a eu l'honneur d'accueillir l'équipe de France de natation artistique pour leur préparation aux Jeux Olympiques de Paris 2024, soulignant ainsi son engagement envers le sport féminin à tous les niveaux.

OCTOBRE ROSE

5-27 OCT. 2024
À SAINT-PAUL

PISCINES DE :

- BOIS-DE-NÈFLES
- LISSETTE TALATE (FRONT DE MER)
- JOSELYN FLAHAUT (PLATEAU-CAILLOU)

• AQUAGYM
• AQUABIKE
• AQUABOXING
• AQUAPALMES
• ANIMATION MUSICALE
• TRIATHLON AQUATIQUE
• STRUCTURE GONFLABLE

ENTRÉE LIBRE ET GRATUITE

1 BONNET DE BAIN ET MARLOT OBLIGATOIRES

Avec la participation de l'association Maman Sport Nourin

SAIN PAUL

www.mairie-saintpaul.fr

OCTOBRE ROSE PROGRAMME

5-27 OCT. 2024
SAINT-PAUL

« Saint-Paul s'engage dans la lutte contre le cancer du sein »

PISCINE DE BOIS-DE-NÈFLES

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS AU 0262 44 00 90

SAMEDI 5 10H-16H EN CONTINU

- AQUAGYM
- DÉMONSTRATION DE NATATION ARTISTIQUE
- AQUAPALMES
- ANIMATION MUSICALE

PISCINE LISSETTE TALATE FRONT DE MER

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS AU 0262 45 80 47

DIMANCHE 13 10H-13H

- TRIATHLON AQUATIQUE LUDIQUE

DIMANCHE 27 10H-13H

- STRUCTURE GONFLABLE
- AQUAGYM
- AQUABIKE
- AQUABOXING

PISCINE JOSELYN FLAHAUT PLATEAU-CAILLOU

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS AU 0262 34 69 22

DIMANCHE 20 10H-13H

- STRUCTURE GONFLABLE
- AQUAGYM
- AQUABIKE

Des conférences sportives aux thématiques féminines (Voir affiches en PJ)

Depuis 2024, un cycle de conférences animées principalement par des femmes aborde des thèmes cruciaux du sport à l'intention du grand public et des athlètes. Parmi les termes abordés, « L'absence de règles (aménorrhée) chez les sportives » ou « L'arbitrage, Femme, Homme: construisons l'égalité », « Les commotions cérébrales » ou encore « Les fuites urinaires, chez les hommes comme chez les femmes ». D'autres sujets, comme la cohérence cardiaque ou la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et le bizutage en milieu sportif en collaboration avec l'association « Colosse aux pieds d'argile », seront proposés en 2025.

La Ville de Saint-Paul vous invite à une Conférence portant sur

L'AMÉNORRHÉE CHEZ LA FEMME SPORTIVE

Actes L'Espresso

MERCREDI 22 NOVEMBRE 2023
À 17H30 DANS LA SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL À L'HÔTEL DE VILLE DE SAINT-PAUL

Conférence / débat animée par

- Marjolaine PIERRE - Championne du Monde en triathlon en 2023
- Corry FAYET - Vice-championne d'Europe en 2022 en Judo et médecin
- Emilie MAROTTAUX - Vise Fédérale en 2021 et Jéme en 2023 sur le Grand Rail et kinésithérapeute
- Sandrine HOAREAU - Ancien Médecin à la DRJSCS de La Réunion

Conférences à SAINT-PAUL

FEMMES ET SPORT : CONSTRUISONS L'ÉGALITÉ !

Pratiques, Arbitrage, Représentations, Responsabilités.

JEUDI 19 sept.

de 17h00 à 20h00

Par Charlotte GIRARD FABRE
Sportive de haut niveau - Arbitre Internationale Française - Membre de l'International Women's Forum et Secrétaire Générale de l'IFSO (La Fédération Internationale pour les Juges et arbitres sportifs)

Salle du Conseil Municipal
Hôtel de Ville

SAIN PAUL

www.mairie-saintpaul.fr

Valorisation des parcours sportifs féminins

La valorisation des parcours sportifs féminins est également au cœur des initiatives de la Direction des Sports, notamment à travers des expositions d'une dizaine de portraits de sportives médaillées aux Jeux des Îles, comme lors de l'événement consacré au mois des Droits des Femmes et les Jeux Olympiques de Paris 2024. Ces portraits de femmes « zarlor » ont été exposés dans divers lieux stratégiques tels que le front de mer de Saint-Paul et au cœur du gymnase Saint-Paul centre durant le Club 2024. Parmi les sportives mises en lumière, figuraient la handballeuse Marie-Pierre Lucian (médaillée d'or), la karatéka Daisy Hoareau (médaillée d'argent), et la cycliste Priscilla Livavate (médaillée de bronze) aux Jeux des Îles.

Le soutien aux disciplines féminines telles que la natation artistique et la gymnastique rythmique, où Saint-Paul se distingue avec le seul club de l'île, témoigne également de cet engagement. Les récentes performances de jeunes talents comme Abby Eustache (championne de France dans la catégorie avenir) et Charlie René, première gymnaste réunionnaise à avoir intégré l'INSEP (Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance) illustrent la richesse du vivier de championnes en devenir -toutes disciplines confondues- que représente la Commune de Saint-Paul.

À Saint-Paul, nous avons la certitude que le sport est un puissant vecteur d'égalité. Il est notre conviction partagée que femme et homme, ensemble, nous construisons l'égalité.

Direction de la Lecture Publique

Volet territorial concernant les politiques d'égalité menées sur le territoire

Ensemble des actions concernant cette thématique menées en 2024 / envisagées en 2025

Dix champs concernés par le déploiement d'une politique d'égalité (liste non exhaustive)

1. Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

Rencontre auteure le mercredi 25 septembre 2024 à la médiathèque Leconte de Lisle, dans le cadre du festival « Le printemps des femmes » autour de son ouvrage « Parole de femmes : la résilience des femmes victimes de violence »

3. Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes

Dans le cadre du mois des droits des femmes en mars 2024 : 3 projections du films « Slalom » à la médiathèque Leconte de Lisle, suivies d'une rencontre débat avec l'association Chancegal (Mme Edith Leroux)

5. Des actions de lutte contre la précarité des femmes

Accès gratuit aux espaces, services et ressources des médiathèques, 50h/semaine :

LECTEURS ACTIFS 2024 (janvier à novembre)																
	LDL		Bus PAYANK		Bus TITANG		BDN		GUI		PLC		SGB		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Enfants 0-14	729	838	139	170	9	7	176	214	143	162	252	293	292	297	3721	
Adultes + 15	886	1993	22	68	7	18	103	262	86	246	160	531	471	1209	6062	
Total	1615	2831	161	238	16	25	279	476	229	408	412	824	763	1506		
Total Réseau Hommes Femmes																
Hommes	3475															
Femmes	6308															

6. Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

Pour la direction de la Lecture Publique, dont l'effectif est majoritairement composé de femmes, demande formulée aux services RH de privilégier, quand cela est possible, les candidatures et le recrutement d'hommes afin d'équilibrer et d'aller vers plus de parité

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

De janvier à novembre, 30 ateliers réalisés par des hommes et 36 ateliers réalisés par des femmes

10. Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués. »

De janvier à novembre, 30 ateliers réalisés par des hommes et 36 ateliers réalisés par des femmes

En matière de commande publique

- Expérimentation d'un critère d'attribution relatif à l'égalité femmes/hommes dans le cadre du marché public relatif à l'organisation de plateaux artistiques pour les fêtes de juillet.

L'enjeu, en mobilisant un critère d'attribution relatif à l'égalité femmes-hommes, était de valoriser concrètement les offres des soumissionnaires qui s'engagent à déployer des actions pertinentes sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'exécution du marché public, dans une logique de mieux-disant social. À travers la mobilisation d'un critère sur l'égalité femmes-hommes, nous encourageons ainsi concrètement le déploiement d'une conduite responsable de la part des partenaires économiques sur ce sujet, en valorisant cet effort au stade de l'attribution du marché public.

→ Intégré dans un critère plus large à hauteur de 40 points, la prise en compte de cet élément de notation a eu un impact élevé sur le choix des offres attributaires. Élément de notation clairement affiché par la collectivité et permettant de sensibiliser les acteurs économiques à cet enjeu;

- **Intégration dans les dossiers de consultation des entreprises des dispositions relatives aux cas d'interdiction de soumissionner en matière de discrimination et de méconnaissance de l'égalité professionnelle.** Cette action conduit concrètement à l'utilisation des nouveaux formulaires de lettre de candidature (DC1) à jour de ces nouvelles dispositions et à une vigilance dans l'analyse des candidatures des entreprises sur ces mentions.

SAINT PAUL

Île de La Réunion

www.mairie-saintpaul.re



MAIRIE DE SAINT-PAUL

Place du Général de Gaulle, CS 51015 - 97864 SAINT-PAUL CEDEX

0262 45 43 45 – Fax : 0262 34 48 49 • mairie@mairie-saintpaul.fr www.mairie-saintpaul.re