



Rapport 2020 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes



#NeVousRésignezJamais

SOMMAIRE

Propos introductifs.....	3
I. Egalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines.....	4
1. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent.es au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2019.....	4
<i>Répartition femmes-hommes.....</i>	<i>4</i>
<i>Qualité.....</i>	<i>5</i>
<i>Catégorie hiérarchique et emplois de direction.....</i>	<i>6</i>
<i>Filières.....</i>	<i>8</i>
<i>Organisation du temps de travail et congé parental.....</i>	<i>10</i>
<i>Avancement de grade et promotion interne.....</i>	<i>11</i>
<i>Rémunérations.....</i>	<i>12</i>
<i>Absences et accidents de travail.....</i>	<i>13</i>
2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle.....	15
<i>Réalisation des objectifs 2019.....</i>	<i>15</i>
<i>Objectifs 2020.....</i>	<i>16</i>
II. Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques.....	16
1. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Ville des Lilas.....	16
<i>Sexe et âge.....</i>	<i>16</i>
<i>Ménages et familles.....</i>	<i>17</i>
<i>Scolarisation et niveau de diplôme.....</i>	<i>19</i>
<i>Emploi : statuts, salaires, chômage.....</i>	<i>21</i>
2. Bilan 2019 et perspectives 2020 pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées à cet effet.....	25
Axe 1 : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/ promotion générale de l'égalité.....	26
Promotion générale de l'égalité, activité générale des services et communication.....	26
Axe 2 : Une ville qui intègre l'Egalité Femmes Hommes dans ses grands projets et politiques publiques.....	30
Grandir aux Lilas.....	30
Sport.....	33
Culture.....	34
Espaces publics.....	35
Axe 3 : Une ville qui protège : Lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services.....	37
Lutte contre les violences faites aux femmes.....	37
Egal accès aux services.....	40

Rapport 2020 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes

- **Concernant le rôle d'employeur des collectivités**
 - La **loi du 12 mars 2012** instaure la réalisation et la présentation d'un **rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social** à partir du 1er janvier 2014.
 - Il existe aussi un **protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013**.
- **Concernant les politiques publiques**
 - La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 1^{er} prône qu'une **approche intégrée de l'égalité soit la règle en matière d'intervention**. Le plan d'action et la proposition de mettre en œuvre une démarche intégrée de l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques répondent à cette orientation.
 - L'**article 61** de cette loi instaure aussi pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es, l'obligation d'élaborer et de présenter un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur le territoire** préalablement au débat sur le projet de budget.
 - Le **décret 2015-761 du 24 juin 2015** prévoit les **modalités d'élaboration** de ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Ce rapport annuel rend compte de la politique de ressources humaines de la Ville des Lilas en matière d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, ainsi que des **actions mises en œuvre** plus généralement par la Ville pour contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses domaines d'intervention.

Il a pour objectif de :

- documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur la Ville ;
- recenser les politiques publiques menées par la Ville en faveur de l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation) ;
- fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Il est à noter que la crise sanitaire due à la Covid-19 a inévitablement impacté la réalisation des objectifs 2020 initialement présentés dans le précédent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

I. Egalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines

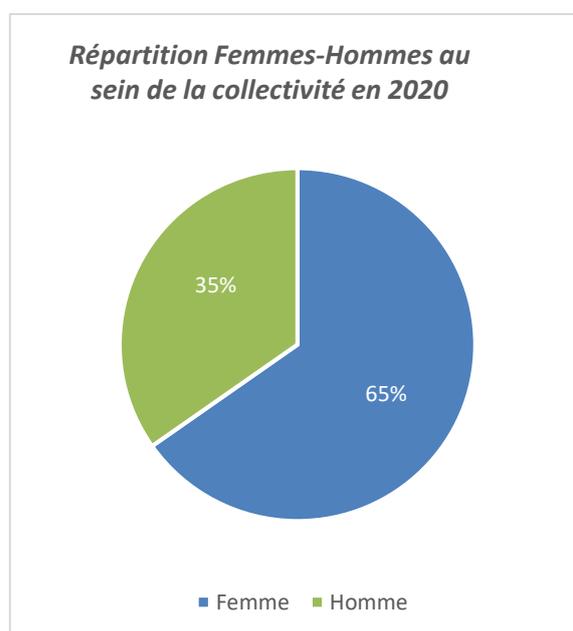
1. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent.es au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2020

Toutes les données présentées dans cette partie du rapport reposent sur l'ensemble des effectifs Ville et CCAS sur poste permanent.

Répartition femmes-hommes

La part des femmes parmi les agent.es de la collectivité était de 65% en 2019 (67% en 2018). L'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes a donc légèrement diminué en 2020.

Ce chiffre reste toutefois plus élevé qu'à l'échelle nationale. Selon « les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018 », 61% des agent.es de la fonction publique territoriale sont des femmes (contre 46% dans le secteur privé).



Qualité

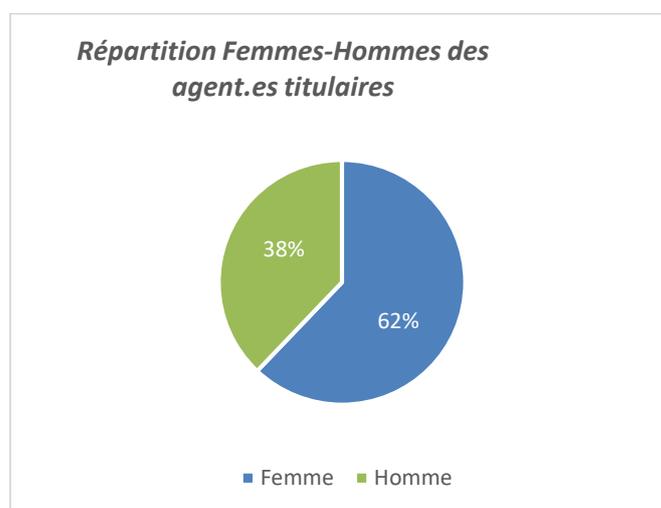
Répartition femmes-hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2020 en fonction de leur qualité

	Femme	Homme	Total
Stagiaire	9	9	18
Titulaire	235	140	375
CDI	8	3	11
Art. 110 - Collaborateur de cabinet	1	1	2
En détachement dans la collectivité	3	2	5
Art. 3-2 - Contractuel sur poste permanent	104	41	145
Art. 3-1 - Contractuel remplaçant	25	10	35
Art.3-3-2 - Contractuel Catégorie A, B et C ¹	2	1	3
Art.3-3-1 - Contractuel sans cadre d'emploi ²	5	2	7
Art.3-3-4 - Contractuel à temps non complet ³	5	3	8
Apprenti	1	0	1
Total	398	212	610

1 : Contrats de trois ans maximum renouvelables débouchant sur un CDI

2 : Situation des médecins et dentistes

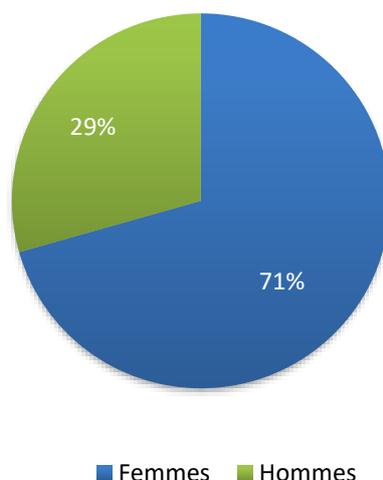
3 : Contractuels permanents à temps non complet



En 2020, 62% des agent.es titulaires au sein de la collectivité sont des femmes contre 38% d'hommes. En baisse d'un point par rapport à 2019, la proportion de femmes titulaires au sein de la collectivité est **supérieure de 3 points à la moyenne nationale** au sein de la fonction publique territoriale selon « les chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2018 ».

Il convient néanmoins de préciser que si la part de femmes parmi les titulaires est plus importante que la moyenne nationale, elles représentent 65% des effectifs de la collectivité (contre 61% à l'échelle nationale).

Répartition femmes-hommes des agent.es contractuel.les



En 2020, 71% des contractuel.les sont des femmes, contre 29% d'hommes. Ce chiffre est constant par rapport à 2019.

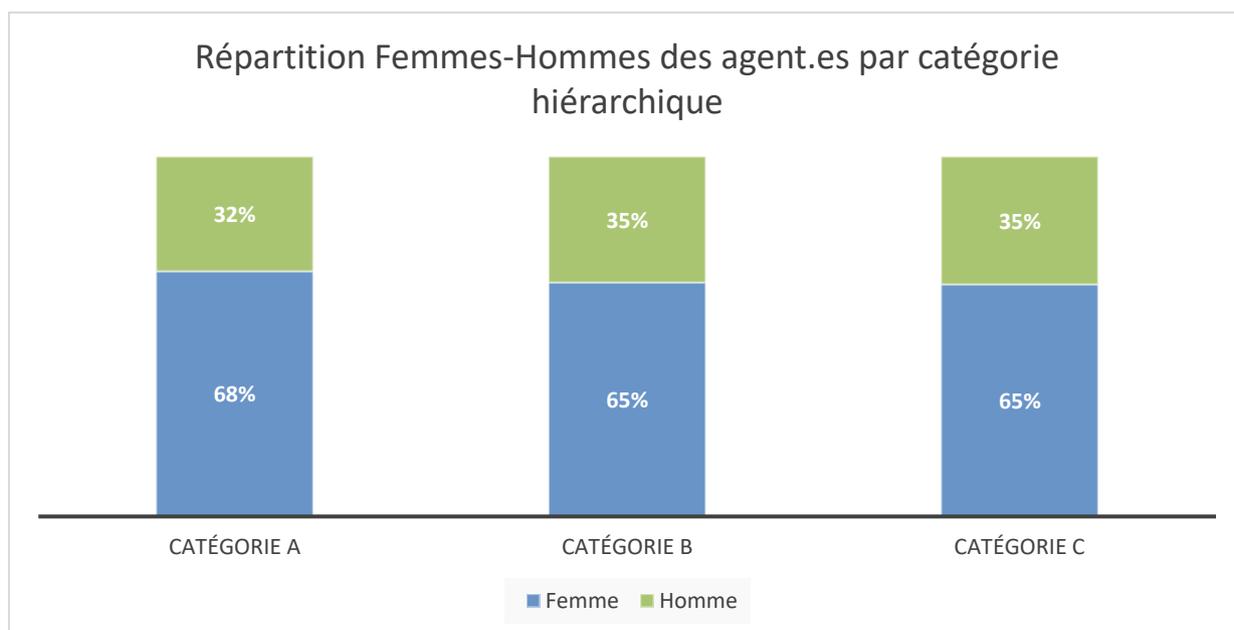
Données dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale en 2018 :

- **59%** de femmes parmi les fonctionnaires
- **67%** de femmes parmi les contractuel.les

Catégorie hiérarchique et emplois de direction

Répartition femmes-hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2020 en fonction de leur catégorie hiérarchique

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	45	21	66
Catégorie B	54	29	83
Catégorie C	289	159	448
Emplois hors catégorie	10	3	13
TOTAL	398	212	610



La **proportion de femmes est relativement homogène** quelle que soit la catégorie hiérarchique. On constate une certaine stabilité depuis 3 ans.

Si la part des femmes en catégorie B et C est assez proche des données nationales, elle est **supérieure de 7 points pour la catégorie A.**

Répartition femmes-hommes des agent.es sur poste permanent au 31 décembre 2020 sur les emplois de direction

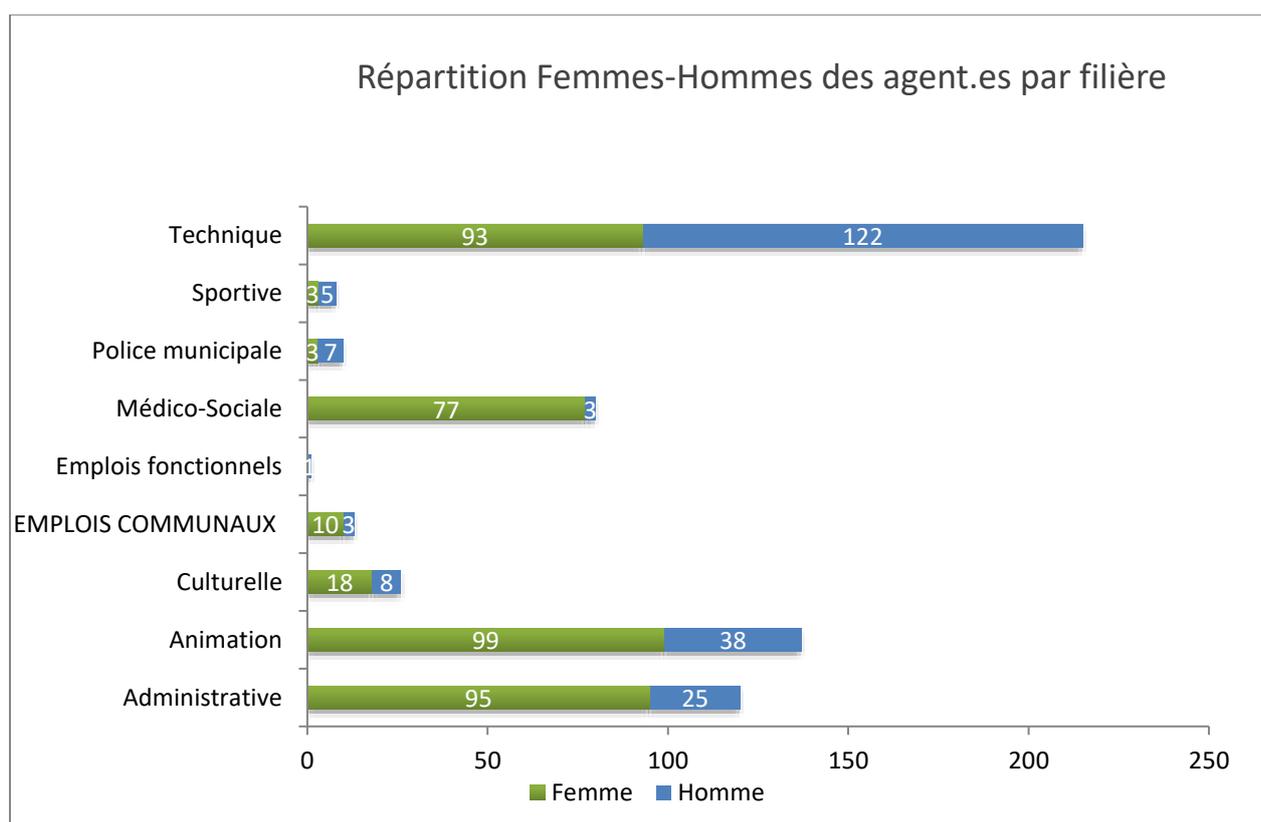
	Femme	Homme	Total
Adjoint.e de chef.fe de service / Direction d'équipement	7	5	12
Chargé.e de mission	5		5
Collaborateur/trice de cabinet	1	1	2
Emploi fonctionnel		1	1
Poste de chef.fe de service / direction d'équipement	20	18	38
Poste de direction	6	8	14
Total	39	33	72

Les emplois de direction, quels qu'ils soient, sont **majoritairement occupés par des femmes** au sein de la collectivité.

Filières

Répartition femmes-hommes selon la filière

	Femmes	Hommes	Total
Administrative	95	25	120
Animation	99	38	137
Culturelle	18	8	26
EMPLOIS COMMUNAUX	10	3	13
Emplois fonctionnels		1	1
Médico-Sociale	77	3	80
Police municipale	3	7	10
Sportive	3	5	8
Technique	93	122	215
Total	398	212	610



Comme en 2019, les femmes sont **majoritairement représentées dans les filières administrative (79%), médico-sociale (96%), culturelle (69%)** ainsi que dans **l'animation (72%)**. Les filières les moins féminisées sont la police municipale (30%) ainsi que les filières technique (43%) et sportive (37%).

Ces données sont **proches des taux de féminisation de la fonction publique territoriale** à l'échelle nationale, comme le montrent les « chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2018 » présentés dans l'encadré ci-après. **Le nombre de femmes au sein de la police municipale est néanmoins plus important aux Lilas qu'au sein de l'ensemble de la fonction publique territoriale.**

Données dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale en 2018 :

- **95%** dans la filière médico-sociale
- **82%** dans la filière administrative
- **72%** dans l'animation
- **23%** sécurité-police municipale

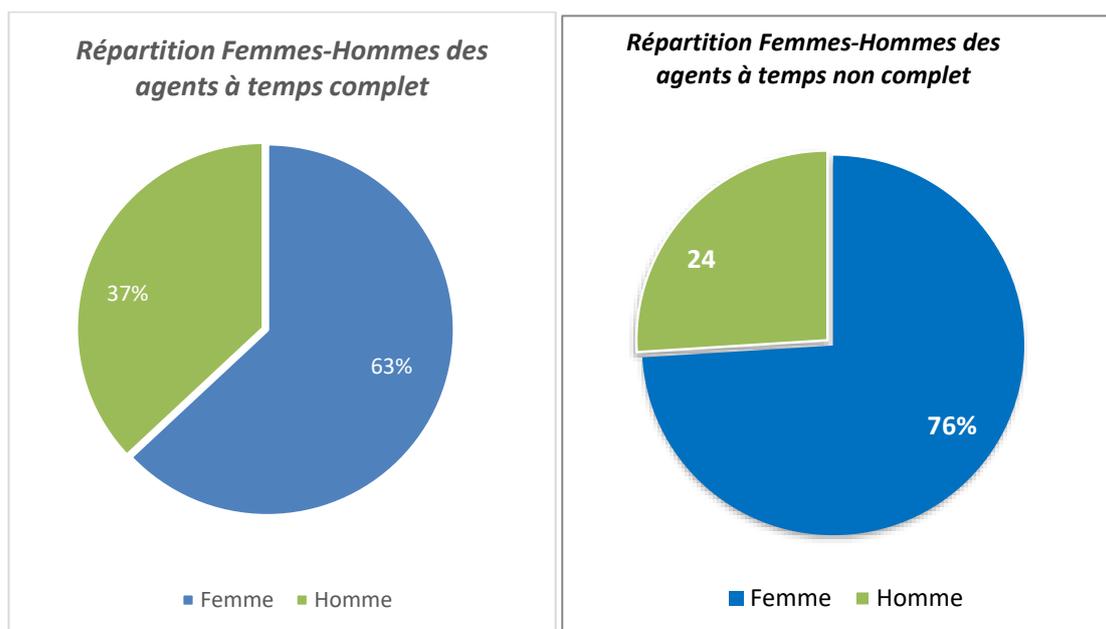
**Répartition femmes-hommes des agent.es sur poste permanent présent.es au 31 décembre 2020
par filière et par qualité**

	Contractuel.le			Titulaire			Total général
	Femmes	Hommes	Sous-total Contractuel.le	Femmes	Hommes	Sous-total Titulaire	
Administrative	22	11	33	74	14	88	121
Animation	60	19	79	39	19	58	137
Culturelle	9	4	13	9	4	13	26
EMPLOIS COMMUNAUX	9	3	12			0	12
Emplois fonctionnels			0		1	1	1
Médico-Sociale	22	2	24	55	1	56	80
Police municipale			0	3	7	10	10
Sportive	3	2	5		3	3	8
Technique	26	20	46	67	102	169	215
Total	151	61	212	247	151	398	610

Organisation du temps de travail et congé parental

	Femmes		Hommes		Total
Temps complet	319	63%	187	37%	506
Dont temps partiel	24	100%	0	0%	24
Temps non complet	79	76%	25	24%	104
Total	398		212		610

Comme le montre le tableau ci-dessus ainsi que les graphiques ci-dessous, **seules des femmes occupent des temps partiel, un homme ayant mis fin à son temps partiel en septembre 2020**. De même, **76% des postes à temps non-complet sont occupés par des femmes**.



Répartition femmes-hommes des agent.es en congé parental au 31 décembre 2020

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agent.es	2	0	2

Le nombre de femmes en congé parental est passé de 8 en 2019 à 2 à la date du 31 décembre 2020, tandis que le nombre d'hommes n'a pas évolué cette année. Selon « les chiffres-clés de

l'égalité professionnelle – éd. 2018 », 29% de femmes ont été en congé parental au sein de la fonction publique territoriale, contre 7% d'hommes.

Avancement de grade et promotion interne

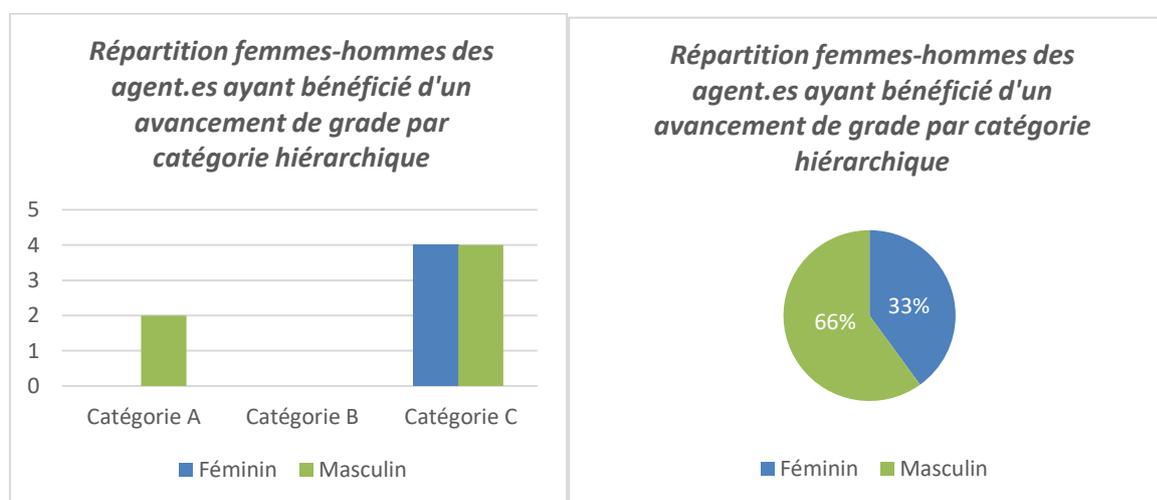
Répartition femmes-hommes des agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2020

	Femmes		Hommes		Total général
Catégorie A	1	33%	2	67%	3
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	4	50%	4	50%	8
Total	5		6		11

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. Exemple : un.e agent.e passe d'attaché à attaché principal.

La promotion interne est un mode dérogatoire au concours qui permet aux fonctionnaires d'accéder au cadre d'emplois supérieur. Ex : un agent.e passe d'adjoint.e administratif.ve à rédacteur.rice.

En 2019, un nombre important d'avancements de grade a été effectué suite aux changements de critères internes et statutaires. En 2020, le nombre d'agent.es a retrouvé des propositions plus habituelles.



Répartition femmes-hommes des agent.es ayant bénéficié d'une promotion interne en 2020

	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A à Catégorie A	0	0	0
Catégorie C à Catégorie B	0	0	0
Total	0	0	0

En 2020, le nombre de postes ouvert à la promotion interne par le CIG n'a pas permis la promotion interne de candidats.

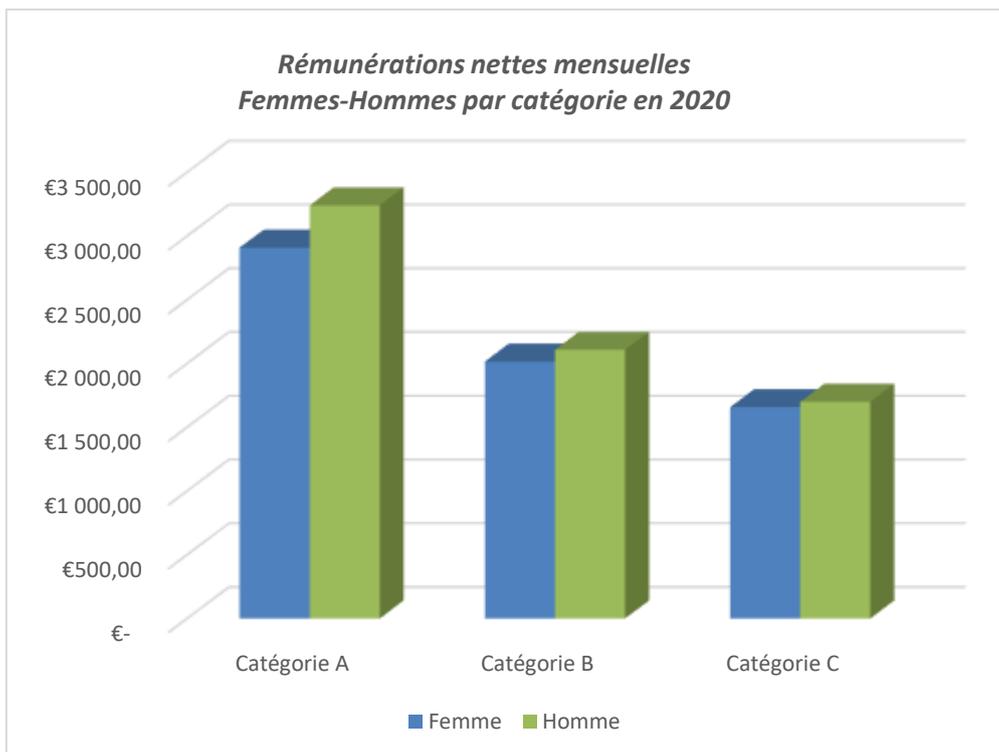
Rémunérations

Rémunérations nettes moyennes mensuelles (en équivalent temps plein) par catégorie et par sexe sur l'année 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne générale
Femmes	2 908,39 €	2 014,74 €	1 657,38 €	2 193,50 €
Hommes	3 239,50 €	2 106,96 €	1 699,08 €	2 348,51 €
Moyenne générale	3 011,20 €	2 047,41 €	1 669,37 €	

La baisse de rémunération sur les catégories A s'explique par des départs de la collectivité ou à la retraite. Il s'agit ici d'une moyenne qui ne prend en considération ni les fonctions, ni la catégorie d'âge et l'ancienneté.

On constate **un rapprochement global de rémunération entre hommes et femmes** et une augmentation des rémunérations globales sur les catégories C.



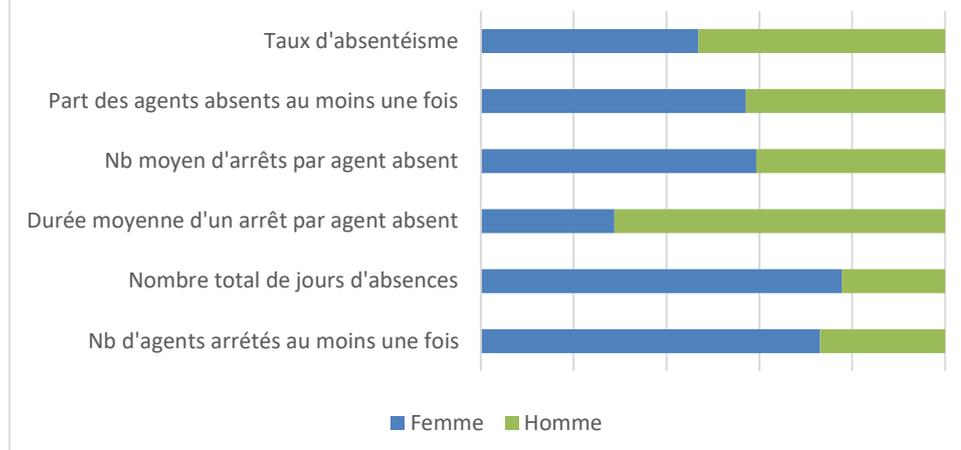
Absences pour raison de santé et accidents du travail

Répartition femmes-hommes des absences pour raison de santé en 2020

	Nb d'agent.es arrêté.es au moins une fois	Nombre total de jours d'absence	Durée moyenne d'un arrêt par agent.e absent.e (en jours)	Nb moyen d'arrêts par agent.e absent.e	Part des agent.es absent.es au moins une fois	Taux d'absentéisme
Femmes	241	11 643	14,35	2,64	52%	15%
Hommes	89	3 334	35,48	1,81	39%	17%
Total	330	14 977	24,92	2,24	46%	16%

Les absences pour raison de santé en forte hausse s'expliquent par une très forte augmentation des arrêts maladie sur l'année 2020. La crise sanitaire a eu des incidences importantes sur le nombre d'absences pour raison de santé.

Répartition femmes-hommes des absences pour raisons de santé en 2020



Répartition femmes-hommes du taux d'accident du travail en 2020

	Nb d'agent.es arrêté.es au moins une fois	Nombre total de jours d'absence	Durée moyenne d'un arrêt par agent.e absent.e	Nb moyen d'arrêts par agent.e absent.e	Part des agent.es absents.es au moins une fois	Taux d'absentéisme
Femmes	36	2 554	25,04	1,11	9,05%	2,54%
Hommes	19	2 354	27,06	1,06	8,96%	4,31%
Total	55	4908	26,05	1,085	9,005%	3,425%

La part de femmes absentes au moins une fois a augmenté de deux points, tandis que celle des hommes a baissé de cinq points. Le taux d'absentéisme total a augmenté de plus de 0,4 points, tandis que la moyenne nationale s'élève à 1,5%.

2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle

✓ Réalisation des objectifs 2020

- Réflexion sur les **indicateurs à analyser prioritairement** dans le cadre du présent rapport, et en établir une analyse plus approfondie : **en cours de finalisation pour 2021, en raison de la crise sanitaire, dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle**
- *Développer la prévention auprès des agent.es en matière de **violences sexuelles et sexistes au travail**, en organisant notamment des sessions de sensibilisation : **action engagée et programmée en 2021, reportées en raison de la crise sanitaire. Les modalités et les publics premiers de ces actions ont été réfléchis. Les partenariats permettant de développer ces actions ont été mis en place sur la réalisation concrète des services de prévention.***
- *Poursuivre le bilan de **l'expérimentation du télétravail** au sein de la collectivité, en particulier en termes de meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle : **de premières évaluations ont été réalisées par le groupe de travail sur le premier groupe d'agent.es télétravailleur.ses élargis en septembre 2020. Des formations ont été engagées et seront approfondies en 2021. Un bilan complet sera réalisé en septembre 2021.***

✓ Objectifs 2021

L'ensemble des objectifs 2021 en matière d'égalité professionnelle sont déclinés dans le **plan d'action égalité professionnelle**, présenté au Conseil municipal du 16 décembre 2020 (voir Pièce Jointe).

II. Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

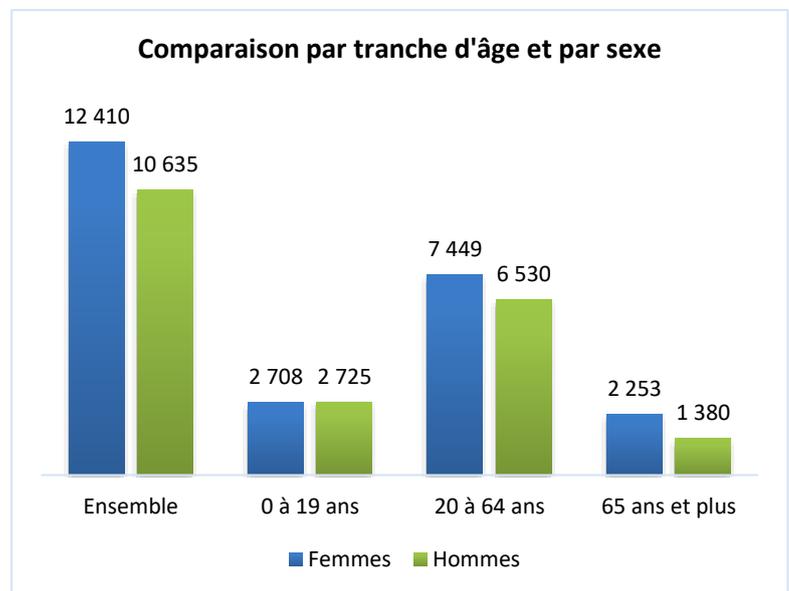
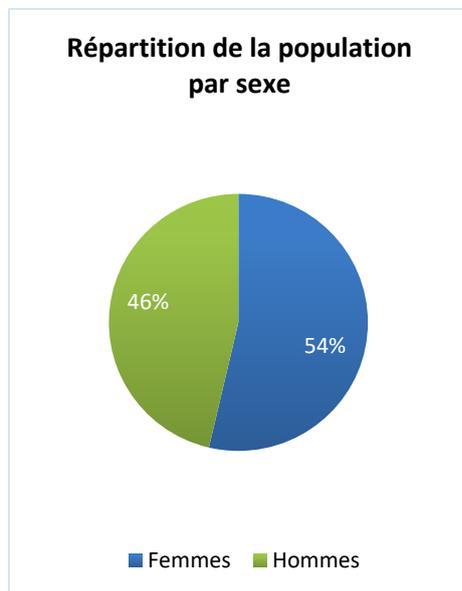
1. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Ville des Lilas

Sexe et âge

Population par sexe et tranche d'âge

Tranche d'âge	Femmes	%	Hommes	%
Ensemble	12 410	54	10 635	46
0 à 19 ans	2 708	22	2 725	26
20 à 64 ans	7 449	60	6 530	61
65 ans et plus	2 253	18	1 380	13
Total	23 045 habitant.es			

Sources : Insee RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020



Sources : Insee RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020

Le nombre d'habitant.es est passé de 22 993 en 2016 à 23 045 en 2017. Pour autant, la population des Lilas est toujours **majoritairement féminine à 54%**, et ce quelle que soit la tranche d'âge concernée (sauf 0-19 ans). Ces proportions sont **supérieures** à celles constatées

lors du recensement au niveau départemental, régional et national comme le montre le tableau ci-dessous.

Population par sexe et tranche d'âge (en %)

Tranche d'âge	Seine-Saint-Denis		Ile-de-France		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	50,8	49,2	51,8	48,2	51,6	48,4
0 à 19 ans	25,8	28	27,1	24,4	23	25,7
20 à 64 ans	57,4	59,2	59,9	59,3	55,5	57,1
65 ans et plus	16,8	12,8	12,9	16,3	21,5	17,2

Sources : Insee RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020

Ménages et familles

Ménages selon leur composition

	2012		2017	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble	10 567	100%	10 723	100%
Ménages d'une personne	4 494	42,5%	4 736	44,2%
Femmes seules	2 854	27%	2 909	27,1%
Hommes seuls	1 640	15,5%	1 827	17%
Autres ménages sans famille	428	4,1%	325	3%
Ménages avec famille(s)	5 644	53,4%	5 662	52,8%

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

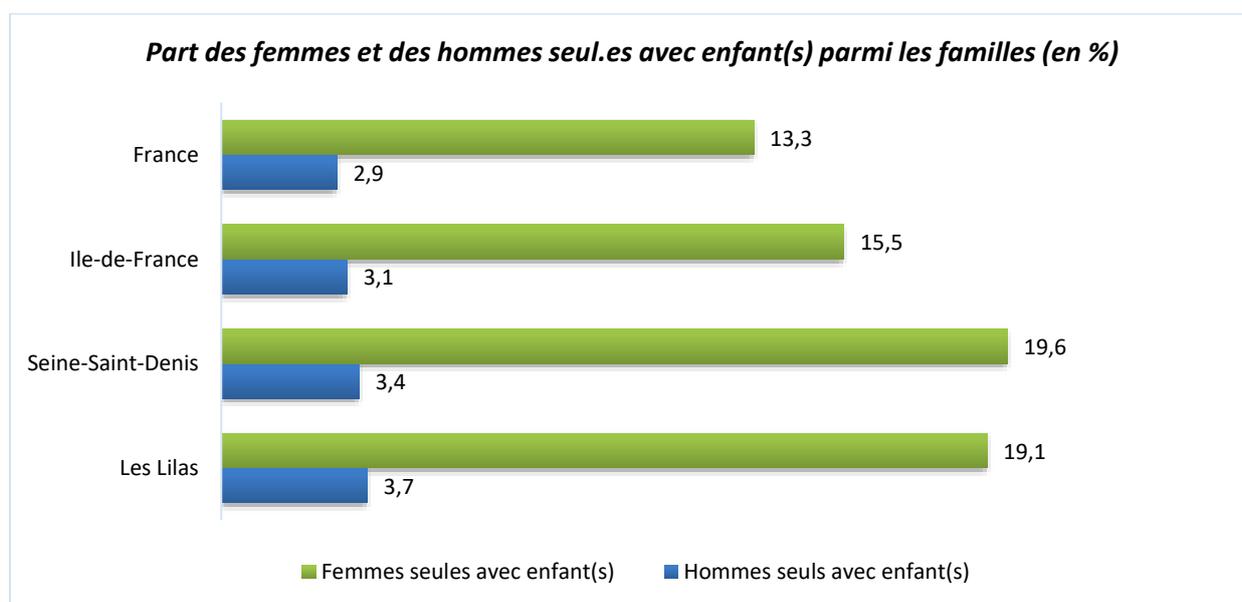
Comme l'indique le tableau ci-dessus, le **nombre de femmes seules s'élève à 27,1%** contre 17% pour les hommes. La proportion de femmes seules est **plus élevée de 6 points** par rapport aux données nationales (20,6%), même si elle a stagné depuis 2012 tandis que la part des hommes seuls a augmenté.

Composition des familles

	Les Lilas	Seine-Saint-Denis	Ile-de-France	France
<i>Ensemble</i>	5 724	408 573	3 165 269	18 317 252
<i>Couples avec enfant(s)</i>	2 583	202 900	1 479 264	7 598 503
<i>Familles monoparentales</i>	1 303	94 248	591 403	2 963 870
<i>Femmes seules avec enfant(s)</i>	1 094	80 173	491 885	2 434 139
<i>Hommes seuls avec enfant(s)</i>	209	14 075	99 518	529 731
<i>Couples sans enfant</i>	1 823	111 424	1 094 602	7 754 879

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

La part des **femmes seules avec enfant(s)** représente plus de **19% des ménages**, tandis que c'est le cas de 3,7% des hommes aux Lilas. Comme le montre le graphique ci-dessous, **la part de femmes seules avec enfant(s) est proche de celle observée en Seine-Saint-Denis mais est supérieur de près de 6 points aux chiffres nationaux.**



Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

Scolarisation et niveau de diplôme

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2017 (en %)

	Ensemble	Femmes	Hommes
2 à 5 ans	70,2	73,1	67,5
6 à 10 ans	94,6	95,1	94
11 à 14 ans	98	98,5	97,6
15 à 17 ans	96,7	97,6	95,6
18 à 24 ans	59,2	65,7	52,9
25 à 29 ans	12	12,1	11,9
30 ans ou plus	1,8	2	1,5

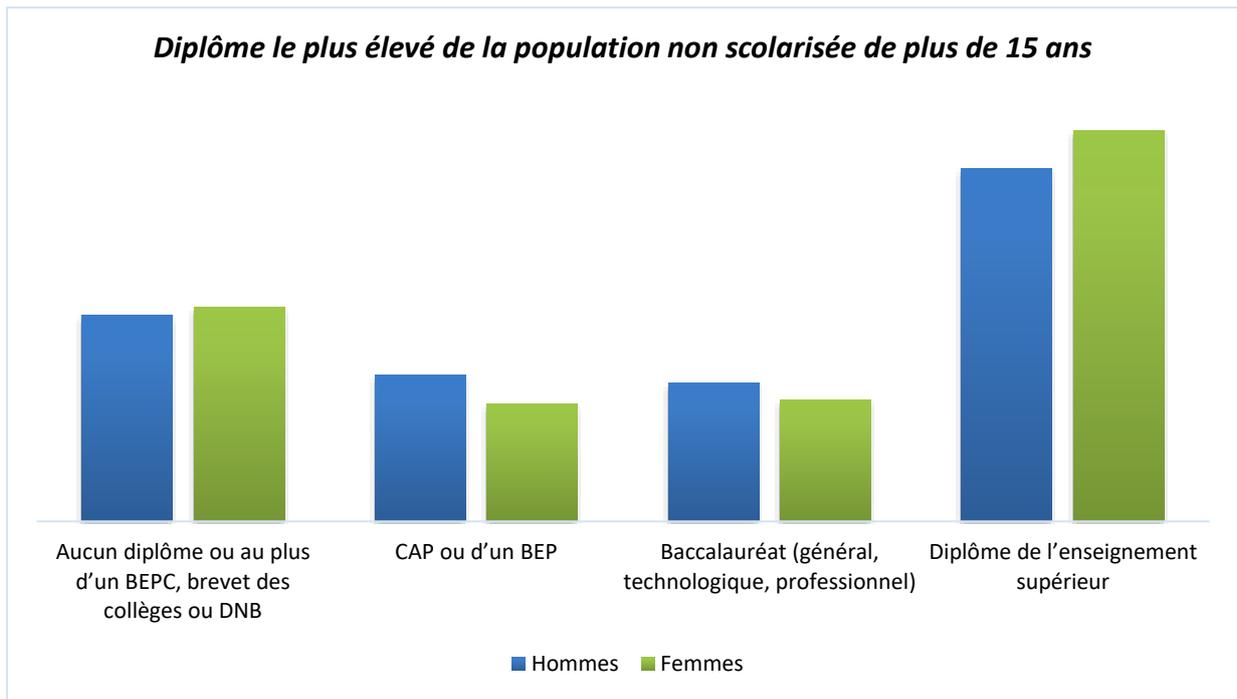
Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

Selon le tableau ci-dessous, la population lilasienne se caractérise par un **haut niveau de diplôme de l'enseignement supérieur**, détenu par **46,3% de femmes (44,8% en 2016)** et **41,8% d'hommes (41,6% en 2016)**.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de plus de 15 ans

	Ensemble	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	25%	25,4%	24,5%
CAP ou d'un BEP	15,5%	13,9%	17,3%
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,3%	14,4%	16,4%
Diplôme de l'enseignement supérieur	44,3%	46,3%	41,8%

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



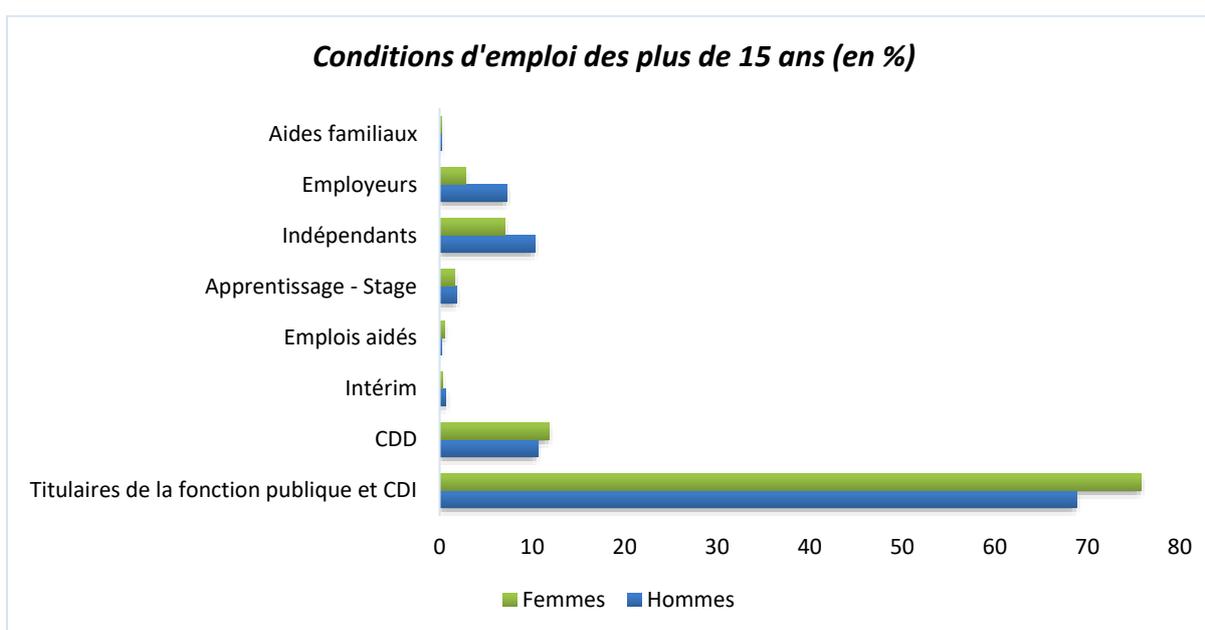
Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (46,3% contre 41,8%), elles sont également plus nombreuses à ne posséder aucun diplôme ou au plus un BEPC ou brevet des collèges (25,4% contre 24,5%). Par ailleurs, moins de femmes que d'hommes détiennent un CAP/BEP ou un baccalauréat d'après le graphique ci-dessus.

Emploi : statuts, salaires, chômage

Statut et conditions d'emploi des plus de 15 ans selon le sexe

	Femmes		Hommes	
Ensemble	5 293	100%	5 166	100%
Salariés, dont :	4 761	90%	4 245	82,2%
Titulaires de la fonction publique et CDI	4 009	75,8%	3 558	68,9%
CDD	622	11,8	549	10,6
Intérim	16	0,3	34	0,7
Emplois aidés	28	0,5	12	0,2
Apprentissage - Stage	87	1,6	91	1,8
Non-Salariés, dont :	531	10	921	17,8
Indépendants	374	7,1	533	10,3
Employeurs	149	2,8	376	7,3
Aides familiaux	9	0,2	11	0,2



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

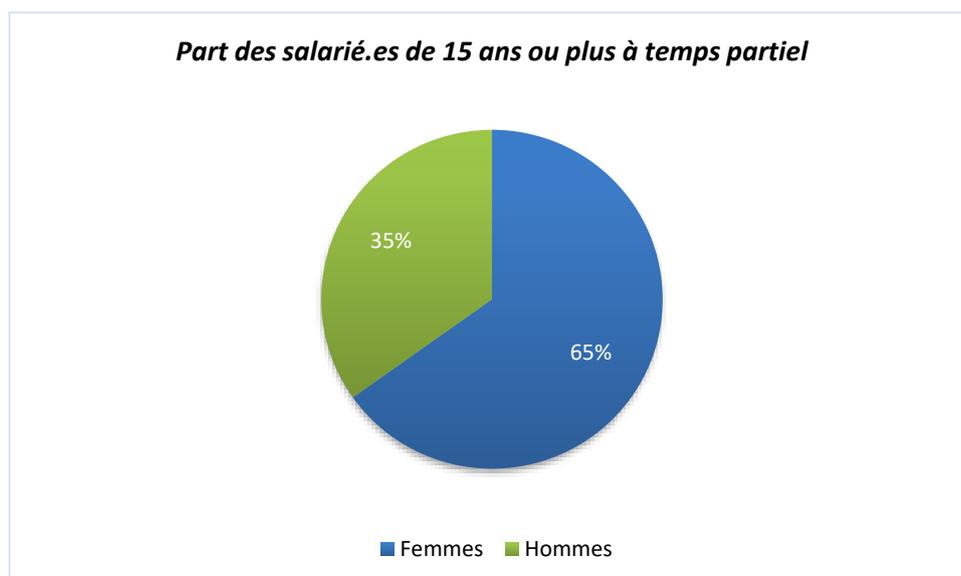
La population des Lilas, et les femmes à près de 76%, occupent principalement des postes en contrat à durée indéterminée ou sont titulaires de la fonction publique, leur garantissant une certaine sécurité en matière d'emploi. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (68,9%) à occuper ce type d'emploi. **La part de femmes qui occupent un CDI ou sont titulaires de la fonction publique aux Lilas est supérieure à celle du territoire national**, mais inférieure à celles du département et de la région, comme le montre le tableau ci-dessous.

Aux Lilas, les **femmes employeurs sont toutefois moins nombreuses que les hommes (2,8% contre 7,3%)** tandis qu'elles sont plus à occuper un CDD (11,8% contre 10,6%) ou un emploi aidé (0,5% contre 0,2%). Ces proportions s'observent également à l'échelle départementale, régionale et nationale d'après le tableau ci-dessous.

Statut et condition d'emploi des plus de 15 ans selon le sexe (en %)

	Seine-Saint-Denis		Ile-de-France		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salariés	93,8	87,9	91,4	86,1	90,1	83,9
<i>Titulaires de la fonction publique et CDI</i>	78,4	74	78,4	75,1	75,6	71,3
<i>CDD</i>	11	9	9	6,5	10,3	6,8
<i>Intérim</i>	1,3	2,4	0,9	1,6	1,1	2,5
<i>Emplois aidés</i>	0,7	0,3	0,6	0,3	1,2	0,6
<i>Apprentissage - Stage</i>	2,4	2,2	2,6	2,6	2	2,7
Non-Salariés	6,2	12,1	8,6	13,9	9,9	16,1
<i>Indépendants</i>	4,1	6,8	6	7,5	6,6	8,6
<i>Employeurs</i>	1,9	5,1	2,5	6,3	3	7,4
<i>Aides familiaux</i>	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1

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



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

65% des salarié.es en temps partiel sont des femmes d’après le graphique ci-dessus. **Ce chiffre est moins élevé qu’à l’échelle nationale** où elles sont 77% à occuper un poste en temps partiel.

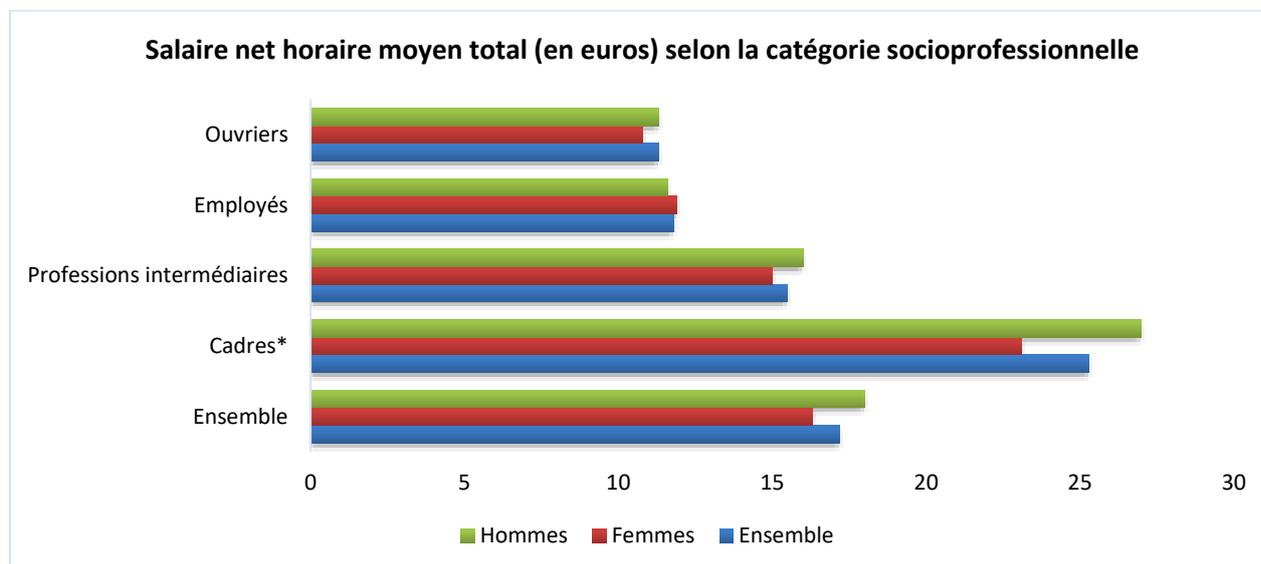
Comme l’indique le tableau ci-dessous, les femmes occupent majoritairement des emplois dans l’administration publique, l’enseignement, la santé et l’action sociale (75,6%). A l’inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le domaine de la construction (12,5%) et de l’industrie (38%).

Taux de féminisation par secteur d’activité

	Nombre	dont femmes en %
<i>Ensemble</i>	5 494	47
<i>Agriculture</i>	3	0
<i>Industrie</i>	189	38
<i>Construction</i>	344	12,5
<i>Commerce, transports, services divers</i>	3 108	34,3
<i>Administration publique, enseignement, santé, action sociale</i>	1 850	75,6

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

Le graphique ci-dessous montre que, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (excepté.es les employé.es), le **salaire net horaire moyen est plus élevé pour les hommes** que pour les femmes. Il est à noter que cet écart est d'autant plus important chez les cadres. Ces écarts existent quelle que soient les échelles territoriales.



* 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), fichiers salarié.es au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

Aux Lilas, le **chômage touche davantage les femmes que les hommes** (14,5% contre 13,7%). Bien que ces écarts s'observent également aux échelles départementale, régionale et nationale, la part des femmes parmi les chômeur.ses est plus importante aux Lilas (52,2%) que dans les autres strates territoriales.

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans (en %)

	Les Lilas	Seine-Saint-Denis	Ile-de-France	France
Taux de chômage	14,1	18,4	12,5	13,9
Taux de chômage des femmes	14,5	18,4	12,9	14,6
Taux de chômage des hommes	13,7	17,9	12,2	13,2
Part des femmes parmi les chômeurs	52,2	49,1	51	51,2

Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020

2. Bilan 2020 et perspectives 2021 pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées

La thématique de l'Égalité Femmes-Hommes s'affirme au fil du temps comme une **préoccupation de plus en plus forte pour la Ville des Lilas.**

De la mise en place d'actions spécifiques tout au long de l'année, à une promotion plus large de l'Égalité Femmes-Hommes, l'objectif est désormais d'aller progressivement **vers l'élaboration d'un plan d'actions**, dans une approche intégrée de l'Égalité.

En ce sens, l'action municipale en matière d'égalité femmes-hommes s'est structurée dès 2018 autour de trois axes de travail :

- **Axe 1** : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/promotion générale de l'égalité ;
- **Axe 2** : Une ville qui intègre l'Égalité Femmes Hommes dans ses grands projets et politiques publiques ;
- **Axe 3** : Une ville qui protège : lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services.

Le bilan des actions menées en 2020 ainsi que les perspectives pour l'année 2021 sont présentés ci-après selon ces trois axes de travail.

Axe 1 : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/promotion générale de l'égalité

Cet axe concerne l'action des services supports de la collectivité, c'est-à-dire l'action de la collectivité :

- En tant qu'employeur pour favoriser l'égalité professionnelle : ce volet est détaillé en première partie du présent rapport (et dans le *plan d'action égalité professionnelle présenté au Comité technique du 8 décembre 2020 et au Conseil municipal du 16 décembre 2020*) ;
- En termes de promotion générale de l'égalité, de communication et de fournitures de biens et de services, en vue de mettre en œuvre une approche véritablement intégrée de l'égalité.

Promotion générale de l'égalité, activité générale des services et communication



✓ Réalisation des objectifs 2020

- Poursuite de l'adhésion à E.C.V.F et adhésion au Centre Hubertine Auclert : réalisé
- Mise en place d'indicateurs permettant d'intégrer des données genrées dans le suivi général de l'activité des services et intégration de ces indicateurs au bilan d'activité de la ville : à venir
- Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée : Suivi permanent des publications internes et externe : en cours
- Mettre en place une page Internet dédiée

Quelques chiffres-clés en 2020

Sur 10 *Infos-Lilas* parus :

- 5 portraits de femmes (3 portraits d'hommes)
-
- Aucun article consacré à des femmes ayant marqué l'Histoire de la Ville (3 articles portaient sur des hommes)

Sur 4 numéros de *Trait d'Union* diffusés :

- 1 portrait d'agent

- Etablir des règles communes pour **l'utilisation de l'écriture inclusive** au sein de la collectivité, en interne comme en externe : **en cours**
- Organisation d'un **évènement autour du 8 mars**, dans le cadre de Journée internationale de Lutte pour les Droits des Femmes : **réalisé** (cf. programme ci-dessous)

**SEMAINE
DE L'ÉGALITÉ**
DU 9 AU 15 MARS

.....

ÉGALITÉ
FOMMES
HEMMES

.....

LES LILAS S'ENGAGENT

LUNDI 9 MARS 2020
À 19H45 EN MAIRIE
SOIRÉE D'ÉCHANGES

« La Voix des Femmes » Soirée animée par :
Le Centre Hubertine Audert, Centre francilien
pour l'Égalité Femmes-Hommes

PROGRAMME COMPLET SUR
WWW.VILLE-LESLILAS.FR

ville
des
Lilas

**A L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES, LA VILLE PROPOSE
DE NOMBREUX RENDEZ-VOUS.**

Débat, pièce de théâtre, expositions photo, jeu...

LUNDI 9 MARS 2020 A 19H45 EN MAIRIE

Soirée d'échange : « La Voix des Femmes »

La place des femmes dans l'espace public est inégalitaire. Les études sociologiques sont formelles : les hommes occupent l'espace public quand les femmes ont davantage tendance à le traverser. Dans un contexte de libération de la parole des femmes, les femmes semblent un peu plus visibles. Pour autant, leur voix est-elle réellement entendue, écoutée ? Dans quelles conditions la voix des femmes pourrait-elle être mieux entendue ?

Sortir de l'invisibilisation des femmes dans l'espace public, c'est également se demander comment on entend les femmes, leur expertise, leur voix au sens large : dans les médias, la culture, le sport, la musique...

Soirée animée par :

Le Centre Hubertine Auclert, Centre francilien pour l'Égalité Femmes-Hommes

En présence de :

Daniel Guiraud,
Maire des Lilas,

1^{er} Vice-président du Conseil départemental

Madeline Da Silva,
Maire-adjointe aux Lilas

Aude Lorriaux,
journaliste grand reporter spécialiste des discriminations et égalité femmes-hommes, membre de l'association *Prenons la une*

Marie-Françoise Potereau,
présidente de *Femix'Sports*, Vice-présidente de la Fédération Française de Cyclisme

Nadège Beausson-Diagne,
actrice et autrice présidente du collectif *MêmePasPeur*, membre du collectif *Noire n'est pas mon métier*

Zahia Ziouani,
Cheffe d'Orchestre,
Orchestre Symphonique Divertimiento

Clôture par le chœur féministe
Nos lèvres révoltées

**DU 9 AU 13 MARS,
SERVICE JEUNESSE**

Exposition réalisée par de jeunes Lilasiens.nes présentant différents métiers et sports pratiqués par des femmes et des hommes. En partenariat avec le Centre municipal de santé, Maternité des Lilas, Police municipale, Centre de loisirs, Service enfance, Sports, Voirie, Conservatoire du Centre culturel Anglemont

**MARDI 10 MARS À 20H30,
THÉÂTRE DU GARDE-CHASSE**

Spectacle *Féministe pour homme* par Noémie de Lattre

**MERCREDI 11 MARS À 15H,
SERVICE JEUNESSE**

Organisation d'un jeu « Qui est-ce ? » permettant de travailler sur l'égalité hommes-femmes et les stéréotypes de manière ludique

**JEUDI 12 MARS,
LYCÉE PAUL ROBERT,
PAUSE MÉRIDienne**

Débat sur les droits des femmes et les inégalités de genre ouvert à toutes les lycéennes, coanimé par le Kiosque et le Service Jeunesse

✓ Au-delà des objectifs fixés en 2020



- Création du **dispositif hommage Gisèle Halimi** lancé le 25 novembre 2020 : 10 mois de rencontres et d'échanges sur l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, lancé par l'organisation d'une soirée d'échanges en ligne dans le cadre de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

✓ Objectifs 2021

- **Mettre en place des indicateurs permettant d'intégrer des données genrées** dans le suivi général de l'activité des services et intégration de ces indicateurs au bilan d'activité de la ville
- Créer une **page sur le site internet de la Ville** dédiée à l'égalité femmes-hommes, et au dispositif Gisèle Halimi dans un premier temps
- Etablir des règles communes pour **l'utilisation de l'écriture inclusive** au sein de la collectivité, en interne comme en externe
- Poursuivre le **dispositif hommage Gisèle Halimi**, conclu par un Festival du film féministe organisé en septembre, si les conditions sanitaires le permettent.
- Maintenir les **actions menées chaque année** :
 - Poursuite des **adhésions à E.C.V.F et au Centre Hubertine Auclert**
 - Vigilance à **ne pas avoir de communication stéréotypée** : suivi permanent des publications internes et externes

Axe 2 : Une ville qui intègre l'Égalité Femmes Hommes dans ses grands projets et politiques publiques

Grandir aux Lilas : Petite enfance-Enfance-Jeunesse



✓ Réalisation des objectifs 2020 :

Des actions ont été reportées du fait du confinement et des protocoles sanitaires. Certaines actions ont été entreprises dès 2020 telles que des sensibilisations.

Petite enfance/Enfance

Du fait du confinement, puis de la priorité accordée à la mise en œuvre des protocoles en vue de permettre une continuité d'accueil compatible avec la situation sanitaire, **les objectifs ci-après n'ont pas pu être réalisés et sont donc reportés à 2021 :**

- Mise en place d'expérimentations par les ambassadeurs et ambassadrices de nouveaux jeux et/ou nouveaux modes d'utilisation des temps et espaces sur les accueils périscolaires dans une perspective plus égalitaire
- Etablir un bilan sur l'utilisation (ou non) des mallettes pédagogiques et leur contenu
- Organiser un temps de sensibilisation à l'égalité filles-garçons des enseignants et enseignantes volontaires sur un temps du midi
- Recourir à des livres sans stéréotypes de genre dans les structures Petite enfance

- Mener une réflexion sur le thème des **émotions non-genrées**, dans la continuité du radioreportage de Bloom, en lien avec la mallette à émotions et coussins à émotions (périscolaire maternelle et structures petite enfance)



- Remettre des **livres sans stéréotypes de genre** pour le cadeau de Noël des élèves lilasien.nes
- Sensibilisation-concertation au projet de réaménagement plus égalitaire de la **cour de l'École Paul Langevin : projet démarré** mais mis en attente du fait des protocoles applicables dans les écoles / redémarrage prévu au printemps 2021

Jeunesse

✓ **Réalisation des objectifs 2020**

- Poursuivre le développement et l'approfondissement des actions menées sur la **sensibilisation aux questions de genre, la lutte contre les stéréotypes, les relations Filles-Garçons, et la prévention des violences sexuelles et sexistes : réalisé**

Le **Kiosque** a pu mener différentes actions correspondant à ses objectifs :

- **Atelier sur les inégalités de genre et représentations des rapports femmes-hommes au sein des établissements scolaires** : à partir de tableaux/photos représentant des personnages féminins, les jeunes doivent imaginer le style de vie du personnage, sa personnalité, ses relations sociales... Il.elles sont invité.es à s'exprimer sur les comportements attendus et les rôles prédéfinis pour les hommes et les femmes dans la société actuelle. Les objectifs sont de déconstruire les stéréotypes de genre et de permettre à chacun.e d'élaborer une réflexion sur l'impact des inégalités de genre et prévenir les violences sexistes et sexuelles.



Cette action a été mise en place le **mardi 10 mars au sein du lycée Eugène Hénaff** de Bagnolet dans le cadre des « *Mardis d'Hénaff* », temps de sensibilisation et de prévention mensuel au sein de l'établissement. **16 jeunes** ont participé à cette action, 10 garçons et 6 filles. Les retours sur l'atelier étaient très positifs et les échanges très riches et dynamiques.

Un atelier était également prévu au moins de mars sur la pause méridienne au lycée Paul Robert des Lilas. Il n'a pas pu se tenir en raison du confinement. Il sera organisée dès que les conditions et le protocole sanitaire le permettent.

- **Débat autour du sexisme, des violences dans les relations amoureuses** : un temps de débat a été organisé au Kiosque autour de la journée du 25 novembre. Cette action a pour objectif d'aider les jeunes à repérer les situations de violences, les relations toxiques et à leur donner des clés pour se libérer de certaines situations subies ou non voulues.
- La **collaboration avec la compagnie Grain de Sel** s'est poursuivie sur l'année 2020 autour de l'organisation **d'un théâtre forum sur les relations filles-garçons**, en partenariat avec le Collège Marie Curie et le Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis. **8 représentations** ont été programmées du 2 au 16 novembre permettant la sensibilisation de l'ensemble des élèves des 8 classes de 5^{ème} du collège du Collège.

✓ Perspectives 2021

- **Poursuivre et renforcer les actions au sein du lycée Paul Robert** : pérenniser l'action sur les inégalités de genre en proposant plusieurs séances de sensibilisation auprès de classes de Première, sur le temps scolaire.
- **Poursuivre le travail de sensibilisation initié par la représentation du théâtre forum auprès des collégien.nes** : organisation d'actions/de temps de débat au sein du collège Marie Curie, dans la continuité des représentations de la Compagnie Grain de Sel sur les relations filles-garçons. L'objectif est de poursuivre le travail de sensibilisation initié lors de la représentation et d'offrir aux élèves un espace de discussion pour revenir sur certains sujets ou approfondir certaines thématiques abordées lors du théâtre forum.

Sports



✓ Réalisation des objectifs 2020

- Intégrer l'égalité femmes-hommes avec des objectifs concrets, dans les futures **conventions avec les clubs sportifs** : **réalisé** > ajout d'un article dans les conventions de mise à disposition d'un équipement sportif à titre gracieux

1.2 – Conditions d'accès à l'association sportive

Conformément à l'article L.100-1 du code du sport, l'association devra assurer **une égalité de traitement** dans l'accès aux candidats. Si elle demeure libre de refuser une inscription lorsque cela est justifié, l'association s'engage à n'exercer **aucune discrimination** dans la sélection de ses membres. Elle permettra notamment l'accès aux personnes en situation de handicap.

- Mettre en place des **sessions de sensibilisation des clubs sportifs** (en particulier dont les adhérent.es sont majoritairement des hommes), via un.e référent.e par club, à la lutte contre les violences faites aux femmes : **à venir, reporté du fait de l'interruption de nombreuses activités sportives en 2020.**

✓ Perspectives 2021

- Mettre en place des **sessions de sensibilisation des clubs sportifs** (en particulier dont les adhérent.es sont majoritairement des hommes), via un.e référent.e par club, à la lutte contre les violences faites aux femmes

Culture



✓ Réalisation des objectifs 2020

- Maintenir une **programmation dédiée autour de la Journée Internationale des Droits des femmes**, et en développer la fréquentation : **réalisé**



Programmation dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes « *Noémie Delattre, Féministe pour hommes* » : 1 représentation pour le personnel (invitation envoyée à tou.tes les agent.es en même temps que le bulletin de paie) et 1 représentation tout public.

✓ Au-delà des objectifs fixés pour 2020

- Des spectacles mettant à l'honneur l'engagement féministe, des parcours de vies singuliers de femmes ou place de la femme dans la société (« Hiroshima mon amour », « Désobéir », « Elikia », « I Hope »)



✓ Objectifs 2021

- Organisation d'un **festival du film féministe**, dans le cadre du dispositif hommage à Gisèle Halimi
- Poursuivre l'engagement en faveur d'un **équilibre partagé Femmes-Hommes dans la programmation de spectacles vivants et les diffusions cinématographiques**
- Poursuivre le soutien du Centre culturel Jean Cocteau à la **visibilité de la création plastique des artistes femmes**



Espaces publics

La Ville des Lilas étant très contrainte en termes d'aménagement urbain/création de nouveaux équipements, la marge de manœuvre en matière d'espace public est restreinte. L'attention à l'Égalité Femmes-Hommes dans ce cadre est néanmoins une préoccupation forte de la Ville.

✓ Perspectives de moyen terme fixées en 2020

- Réaliser l'étude sur l'**aménagement de la cour de l'École Paul Langevin** dans une perspective plus égalitaire : **démarrée mais mise en attente du fait de la situation sanitaire**
- **Féminisation des noms de rue, équipements et espaces publics : à venir**

Aucun nouvel équipement n'a été inauguré cette année, mais la collectivité s'engage à nommer des rues ou équipements par le nom de figures féminines.

Un projet a été déposé à l'occasion du budget participatif avec pour but final de rendre réelle l'égalité Femmes/Hommes par la visibilité de figures féminines dans les rues, en doublant les plaques émaillées des rues de figures féminines.

- Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la **construction/réhabilitation de tout équipement, et dans les projets à venir dans le cadre du budget participatif : à venir**

Une attention est portée à chaque projet mis en place par la collectivité en termes d'occupation égalitaire de l'espace public.

✓ Objectifs 2021

- Poursuivre les avancées concernant les **perspectives de moyen terme**
 - **Féminisation des noms de rues, équipements et espaces publics**
 - Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la **construction/réhabilitation de tout équipement**

Axe 3 : Une ville qui protège : lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services

Lutte contre les violences faites aux femmes



✓ Réalisation des objectifs 2020

- Mise en place d'un volet « **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles** » dans le cadre du CLSPD > **Mise en place d'un groupe de travail spécifique** en lien avec les partenaires locaux, afin de renforcer le diagnostic partagé sur les besoins non couverts sur lesquels la ville aurait les moyens d'agir : **réalisé**
- Organiser un événement autour de la **Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes** qui a lieu le 25 novembre : **réalisé** (cf. visuel ci-dessous)



#NeVousRésignezJamais

SOIRÉE D'ÉCHANGES EN LIGNE

AGIR FACE AUX VIOLENCES, NOUS SOMMES TOUTES ET TOUS CONCERNÉ·ES!

MERCREDI
25 NOVEMBRE
18H30-20H

EN PRÉSENCE DE :

MARIE-FRANÇOISE CASALIS
• PORTE-PAROLE DU COLLECTIF FÉMINISTE
CONTRE LE VIOL •

LÉA THUILLIER
• CHARGÉE DES RELATIONS
INSTITUTIONNELLES À EN AVANT TOUTE·S •

CAROLINE DE HAAS
• FONDATRICE DU COLLECTIF #NOUSTOUTES •

PAULINE PETITJEAN
• INTERVENANTE SOCIALE AU COMMISSARIAT
DES LILAS •

Sur inscription <https://bit.ly/3fghc07>

formulaire disponible sur www.ville-lestilas.fr

DANS LE CADRE DE LA JOURNÉE
INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION
DES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FEMMES



✓ Au-delà des objectifs fixés

- Mise en place de **permanences hebdomadaires d'information et d'accompagnement des femmes victimes de violences** assurées au CCAS des Lilas par le *Centre d'information sur les droits des femmes et des familles* (CIDFF)
- **Actions de communication** : distribution d'affiches et installation d'une bannière sur la façade de l'Hôtel de Ville comportant les principaux numéros d'aide et d'orientation des femmes et enfants victimes de violences dans les commerces lilasiens. Des actions d'information ont également été menées sur les réseaux sociaux de la Ville pendant le confinement.
- Soutien à la **Fédération Nationale Solidarités Femmes** (FNSF) qui assure la gestion du 3919, ligne d'écoute nationale dédiée aux femmes victimes de violences et de leur entourage, pour le maintien de ce dispositif d'intérêt général et contre sa privatisation

✓ Poursuite d'actions menées dans la durée

- Renouvellement de **l'adhésion à l'association Elu.e.s contre les violences faites aux femmes**, ayant pour objectif de sensibiliser le public à la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Contribution de la Ville au **financement du poste d'intervenante sociale dédiée au Commissariat des Lilas**, dont la vocation est d'apporter une écoute et un soutien immédiat dans des cas d'urgence.
- Contribution, par le biais du CCAS, à la **prise en charge de nuitées d'hébergement** pour la mise à l'abri d'urgence de femmes victimes de violence.
- Le Kiosque est membre du **réseau départemental de lutte contre les violences faites aux femmes**.

✓ Objectifs 2021

- Consolider la **dynamique du groupe de travail du CLSPD** sur la lutte contre les violences faites aux femmes
- Réaliser **une plaquette d'orientation** à destination du public et une à destination des professionnel.le.s

- Renouveler l'organisation d'un évènement autour du 25 novembre, en valorisation du travail mené tout au long de l'année
- Diffusion d'outils de communication (violentomère)

Egal accès aux services



La Ville entend renforcer la prise en compte de la monoparentalité dans l'accès aux différents services.

✓ Réalisation des objectifs 2019

- Réflexion sur l'égal accès aux services municipaux des familles monoparentales : **non-réalisé**

✓ Objectifs 2020

- Redéfinir les **priorités d'action** en matière d'égal accès aux services
- La collectivité mène un travail relatif au quotient familial et le soutien à apporter aux familles monoparentales
- Réflexion sur les horaires d'ouverture des services pour favoriser l'accès de toutes et tous.