



Rapport 2018 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes



SOMMAIRE

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.e.s au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2018.....	4
2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle	18
2.1. Bilan 2018.....	18
2.2. Objectifs 2019.....	19
II. Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques	20
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	20
2. Avancée de l'action municipale 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
2.1 La structuration globale de la démarche	25
2.1.1. La nomination effective d'une agente Référente Egalité Femmes-Hommes au sein des services et l'adhésion au Centre Hubertine Auclert.....	25
2.1.2. L'Identification des principes transversaux à considérer pour l'élaboration progressive d'un plan d'action plus abouti.....	25
2.1.3 La structuration en axes de travail	26
2.2 Bilan 2018 et perspectives 2019 des axes de travail.....	26
2.2.1 : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/ promotion générale de l'égalité.....	26
2.2.2 Une ville qui intègre l'Egalité Femmes Hommes dans ses grands projets et politiques publiques	32
2.2.3 Une ville qui protège : Lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services	39

Rapport 2018 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes

Rappel du Cadre législatif de ce rapport :

- **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 1^{er} 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 et l'article 1^{er} fait de l'approche intégrée de l'égalité 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 habitants, l'élaboration et la présentation d'un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur le territoire** préalablement aux débuts sur le projet de budget. Le rapport comporte deux parties : l'une sur l'égalité professionnelle en interne, l'autre sur les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité FH (décret du 24 juin 2015)

Le **décret 2015-761 du 24 juin 2015** prévoit les modalités d'élaboration d'un 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 objectifs 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 pour 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.

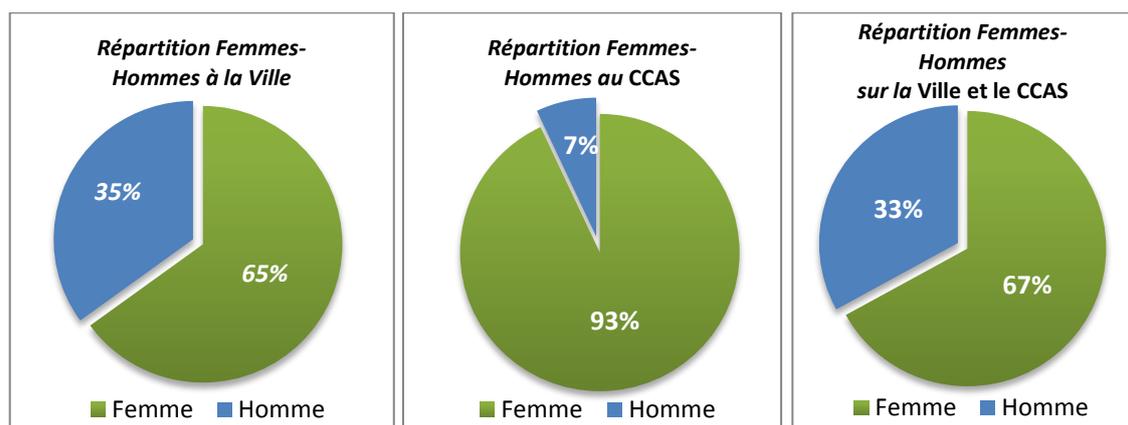
I. Egalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines

1. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent.e.s au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2018

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 en fonction de leur qualité

	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>Total général</i>
Ville des Lilas	366,00	197,00	563,00
Titulaire	216,00	132,00	348,00
Stagiaire	14,00	11,00	25,00
En détachement dans la collectivité	3,00	3,00	6,00
Art. 110 - Collaborateur de cabinet	1,00	1,00	2,00
CDI	9,00	4,00	13,00
Art. 3-2 - Contractuel sur poste permanent	98,00	38,00	136,00
Art. 3-1 - Contractuel remplaçant	25,00	8,00	33,00
CCAS des Lilas	40,00	3,00	43,00
Titulaire	30,00	1,00	31,00
Stagiaire	1,00		1,00
Art. 3-2 - Contractuel sur poste permanent	6,00	2,00	8,00
Art. 3-1 - Contractuel remplaçant	3,00		3,00
Total général	406,00	200,00	606,00

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018



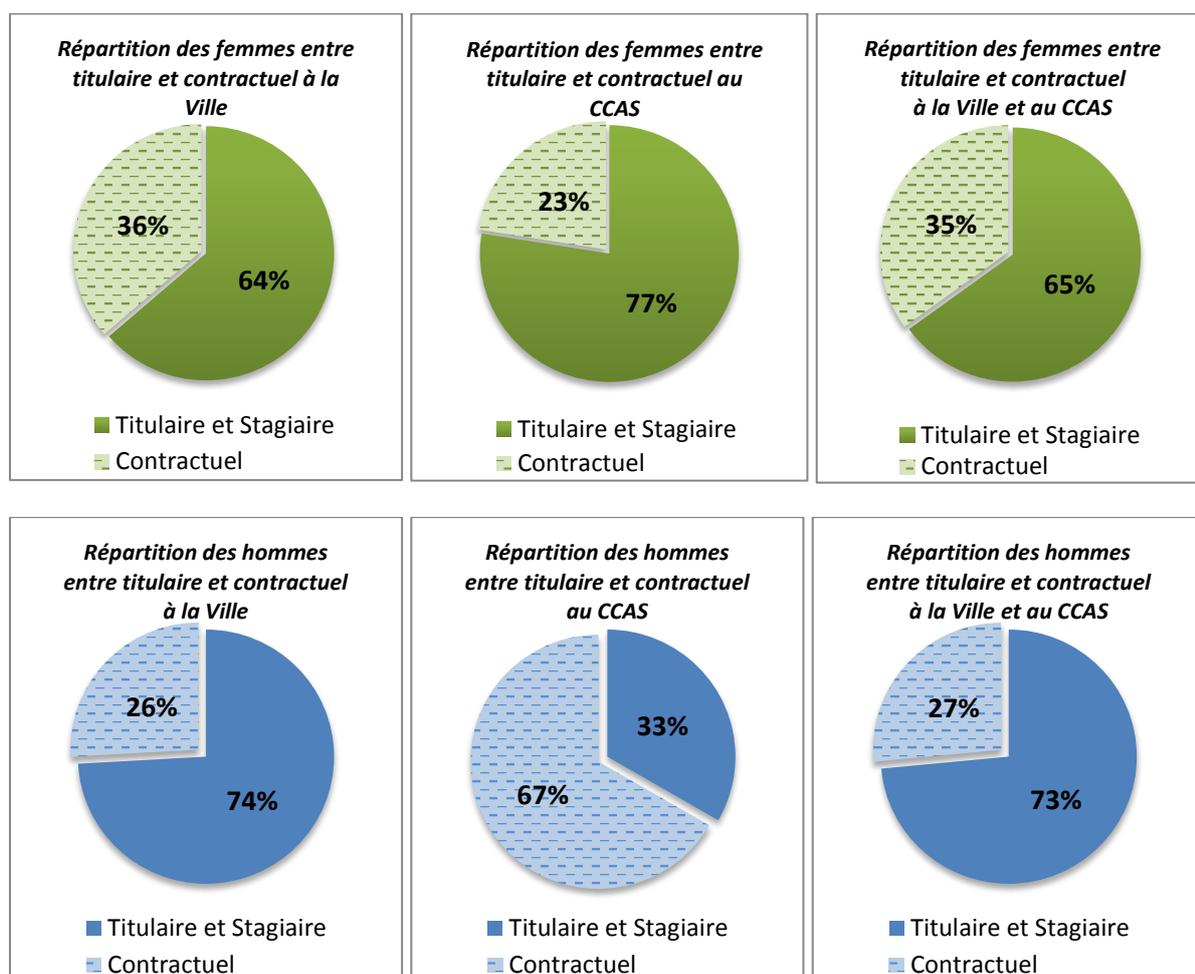
Pour rappel, en 2017 la répartition des agent.e.s sur poste permanent était la suivante (données ville uniquement) :

- 37% Hommes
- 63% Femmes

De plus, selon les chiffres-clés du « Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017 », la proportion de femme dans la fonction publique territoriale est de 61% (données de 2015) contre 46% dans le secteur privé. Ce chiffre est le même (60,8%) concernant plus spécifiquement les communes.

La proportion de femmes au sein de notre collectivité est donc supérieure de près de 6 points à la moyenne nationale dans les autres communes, et a augmenté de 2 points entre 2017 et 2018.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 entre fonctionnaire et contractuel



Répartition des agent.e.s par statut : (données ville uniquement)

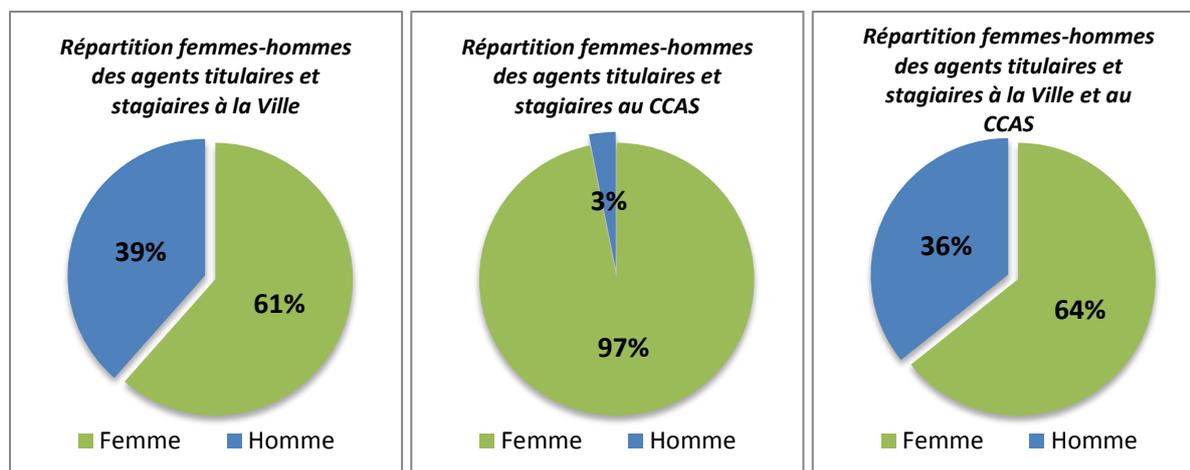
	Tout confondu	Femmes	Hommes
Titulaires	67%	64%	74%
Non titulaires	33%	36%	26%

Rappel 2017

Femmes	Hommes
65%	71%
35%	29%

Proportionnellement, il y a plus d'agents contractuels femmes que d'agents contractuels hommes, et la tendance s'est accentuée entre 2017 et 2018 : la proportion d'hommes titulaires a pris 3 points d'augmentation entre 2017 et 2018, et est 7 points supérieure à la moyenne de la ville, alors que dans le même temps, la proportion de femmes titulaires a diminué d'1 point et est 3 points inférieurs à la moyenne ville.

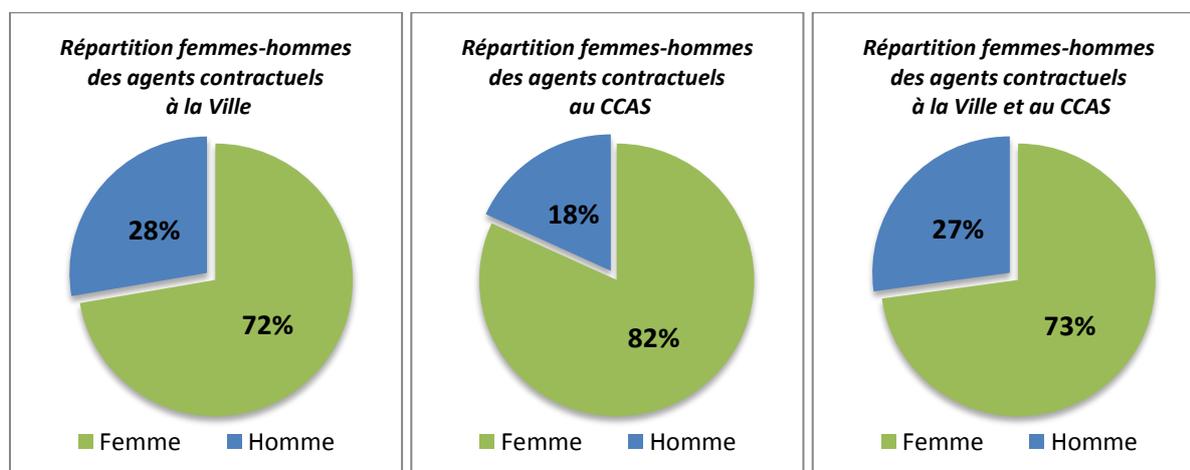
Parmi les titulaires :



Parmi les titulaires, la proportion entre les femmes et les hommes est stable en 2017 et 2018 avec 61% de femmes et 39% d'hommes (données ville uniquement).

Au niveau ville et CCAS confondus, cette proportion est de 64% de femmes et 36% d'hommes (contre 59% de femmes au niveau national de la FPT - chiffres-clés 2015 de l'Édition 2017 du *Rapport sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »*). Notre collectivité possède donc un ratio de femmes parmi les titulaires supérieur de 5 points à la moyenne nationale.

Parmi les contractuels :



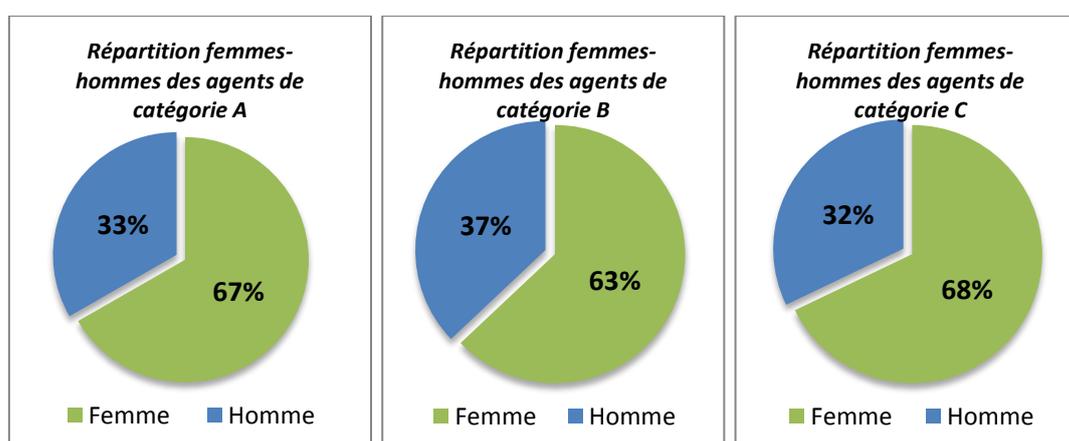
Parmi les contractuels, la proportion de femmes augmente considérablement entre 2017 et 2018, avec 67% de femmes en 2017 et 72% en 2018 (données ville uniquement)

Au niveau ville et CCAS confondus, cette proportion est encore plus importante, avec 73% de femmes et 27% d'hommes (moyenne de la FPT nationale : 68% de femmes selon les chiffres-clés 2015 de l'Édition 2017 du *Rapport sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »*). La part de femmes parmi les contractuels est donc 5 points supérieure à la moyenne nationale.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 par catégorie hiérarchique

	Femme	Homme	Total général
Ville	366,00	197,00	563,00
Catégorie A	39,00	22,00	61,00
Catégorie B	46,00	31,00	77,00
Catégorie C	281,00	144,00	425,00
CCAS	40,00	3,00	43,00
Catégorie A	5,00		5,00
Catégorie B	10,00	2,00	12,00
Catégorie C	25,00	1,00	26,00
Total général	406,00	200,00	606,00

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 par catégorie hiérarchique pour la Ville et le CCAS



Par comparaison au niveau national de la FPT (chiffres-clés 2015 de l'Édition 2017 du *Rapport sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »*) :

Catégorie A : 62% de femmes

Catégorie B : 63% de femmes

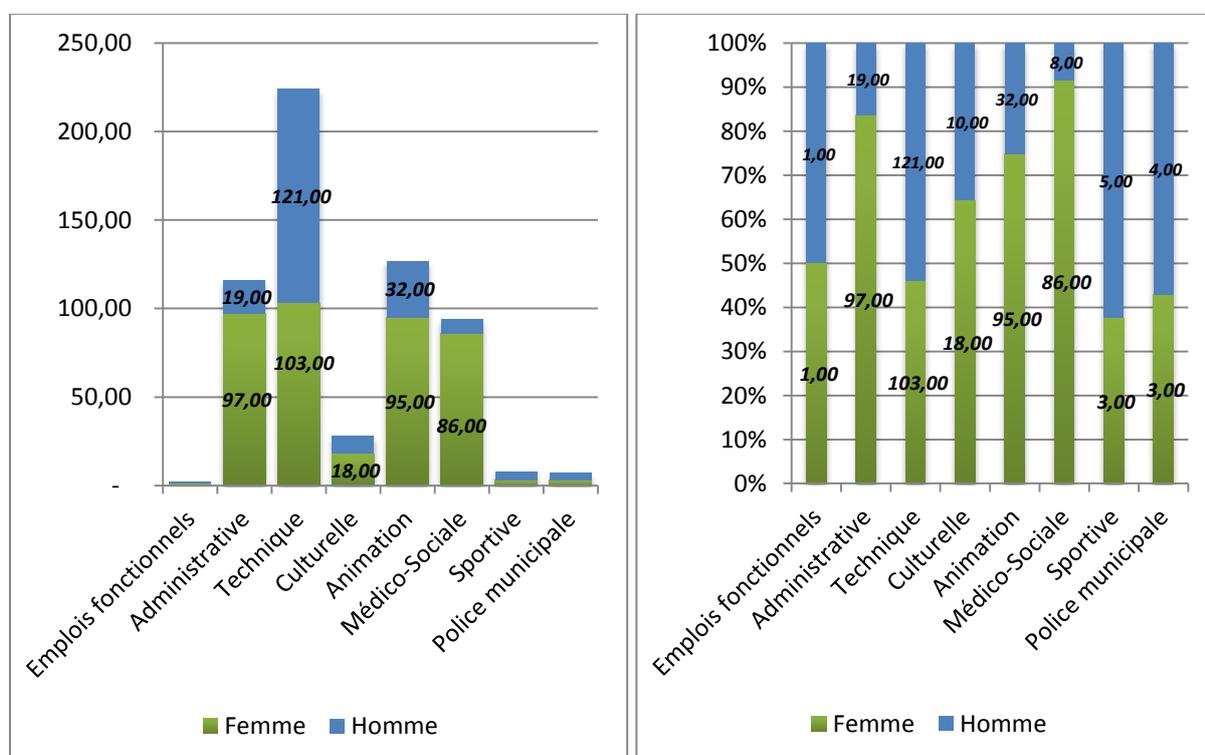
Catégorie C : 61% de femmes

La proportion de femmes est relativement homogène selon les catégories (un peu plus basse en catégorie B) et rejoint globalement la proportion moyenne de femmes et d'hommes sur l'ensemble de la collectivité.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 par filière

	Femme	Homme	Total général
Ville	366,00	197,00	563,00
Emplois fonctionnels	1,00	1,00	2,00
Administrative	81,00	19,00	100,00
Technique	100,00	120,00	220,00
Culturelle	18,00	10,00	28,00
Animation	93,00	30,00	123,00
Médico-Sociale	67,00	8,00	75,00
Sportive	3,00	5,00	8,00
Police municipale	3,00	4,00	7,00
CCAS	40,00	3,00	43,00
Administrative	16,00		16,00
Technique	3,00	1,00	4,00
Animation	2,00	2,00	4,00
Médico-Sociale	19,00		19,00
Total général	406,00	200,00	606,00

*Les collaborateurs de cabinet ont été classé dans la filière administrative.



Les femmes sont majoritairement représentées dans les filières administrative, médico-sociale et dans l'animation. Selon les chiffres-clés 2015 du « Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017 », les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes sur 10), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières Sécurité – Police Municipale.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 par filière et par qualité

	Contractuel		Sous-total	Titulaire et Stagiaire		Sous- total	Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		
Ville	133,00	51,00	184,00	233,00	146,00	379,00	563,00
Emplois fonctionnels				1,00	1,00	2,00	2,00
Administrative	15,00	5,00	20,00	66,00	14,00	80,00	100,00
Technique	26,00	24,00	50,00	74,00	96,00	170,00	220,00
Culturelle	10,00	4,00	14,00	8,00	6,00	14,00	28,00
Animation	52,00	10,00	62,00	41,00	20,00	61,00	123,00
Médico-Sociale	27,00	6,00	33,00	40,00	2,00	42,00	75,00
Police municipale				3,00	4,00	7,00	7,00
Sportive	3,00	2,00	5,00		3,00	3,00	8,00
CCAS	9,00	2,00	11,00	31,00	1,00	32,00	43,00
Administrative	3,00		3,00	13,00		13,00	16,00
Animation		2,00	2,00	2,00		2,00	4,00
Médico-Sociale	6,00		6,00	13,00		13,00	19,00
Technique				3,00	1,00	4,00	4,00
Total général	142,00	53,00	195,00	264,00	147,00	411,00	606,00

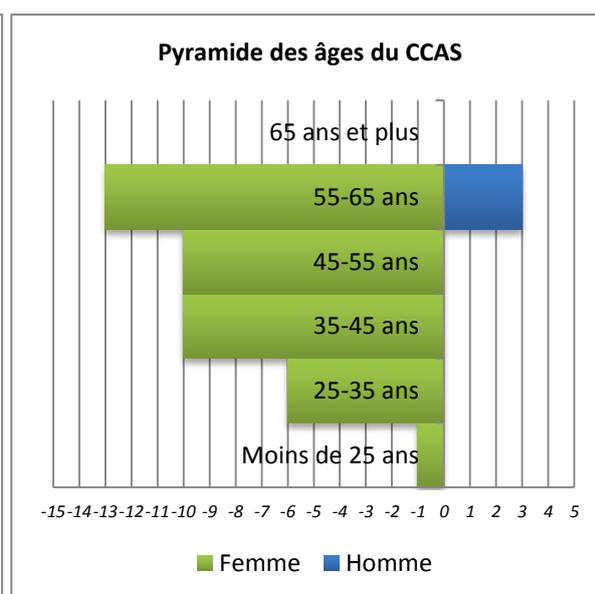
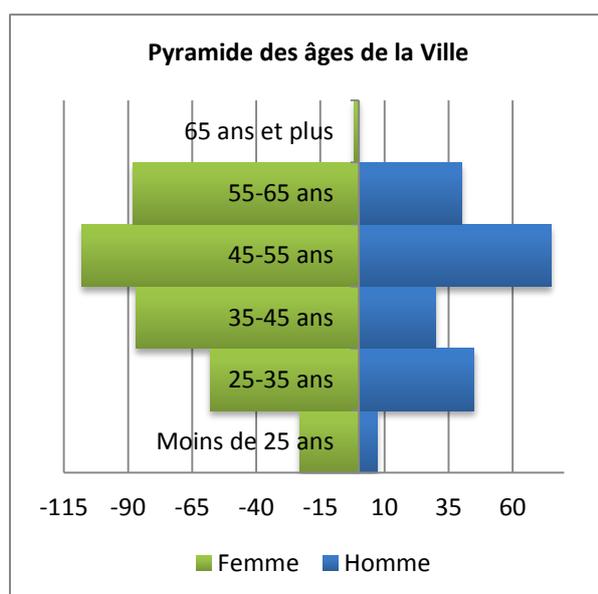
Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 par tranche d'âge

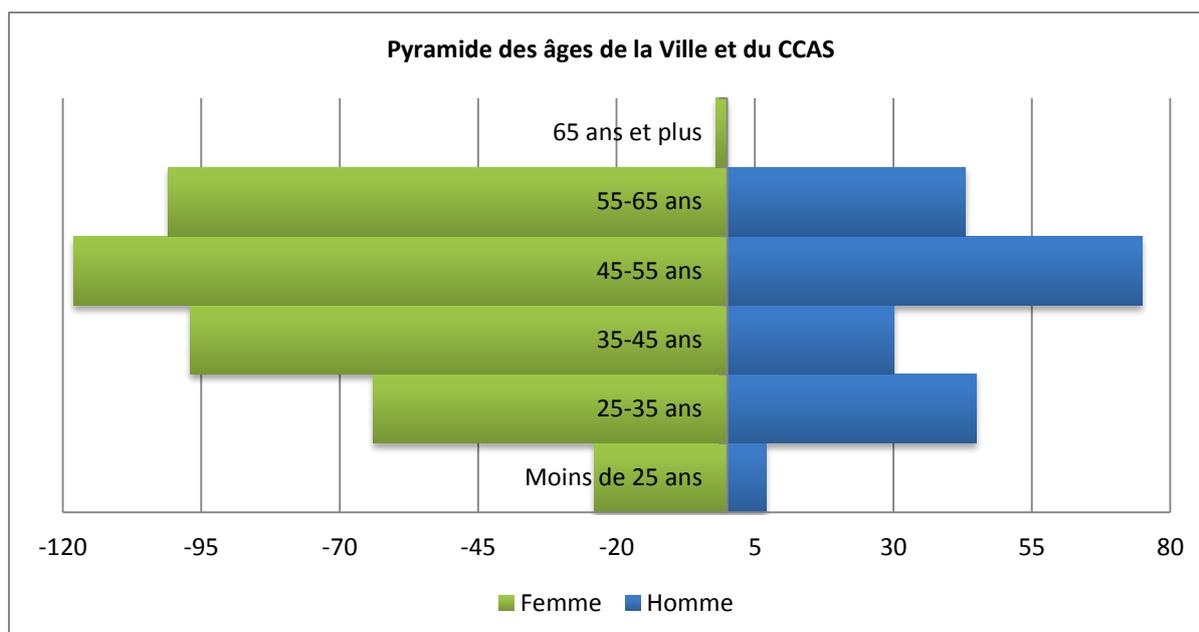
Ville	Femme		Homme		Total	
	366,00	100,00%	197,00	100,00%	563,00	100,00%
Moins de 25 ans	23,00	6,28%	7,00	3,55%	30,00	5,33%
25-35 ans	58,00	15,85%	45,00	22,84%	103,00	18,29%
35-45 ans	87,00	23,77%	30,00	15,23%	117,00	20,78%
45-55 ans	108,00	29,51%	75,00	38,07%	183,00	32,50%
55-65 ans	88,00	24,04%	40,00	20,30%	128,00	22,74%
65 ans et plus	2,00	0,55%	0,00%	0,00%	2,00	0,36%

CCAS	40,00	100,00%	3,00	100,00%	43,00	100,00%
Moins de 25 ans	1,00	2,50%	0,00%	0,00%	1,00	2,33%
25-35 ans	6,00	15,00%	0,00%	0,00%	6,00	13,95%
35-45 ans	10,00	25,00%	0,00%	0,00%	10,00	23,26%
45-55 ans	10,00	25,00%	0,00%	0,00%	10,00	23,26%
55-65 ans	13,00	32,50%	3,00	100,00%	16,00	37,21%

Ville et CCAS	406,00	100,00%	200,00	100,00%	606,00	100,00%
Moins de 25 ans	24,00	5,91%	7,00	3,50%	31,00	5,12%
25-35 ans	64,00	15,76%	45,00	22,50%	109,00	17,99%
35-45 ans	97,00	23,89%	30,00	15,00%	127,00	20,96%
45-55 ans	118,00	29,06%	75,00	37,50%	193,00	31,85%
55-65 ans	101,00	24,88%	43,00	21,50%	144,00	23,76%
65 ans et plus	2,00	0,49%	-	0,00%	2,00	0,33%

Pyramides des âges des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018





Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 sur les emplois de direction

<i>Femme</i>		<i>Homme</i>		<i>Total général</i>	
<i>Nb d'agents</i>	<i>Ratio chez les femmes</i>	<i>Nb d'agents</i>	<i>Ratio chez les hommes</i>	<i>Nb d'agents</i>	<i>Ratio pour l'ensemble des agents</i>

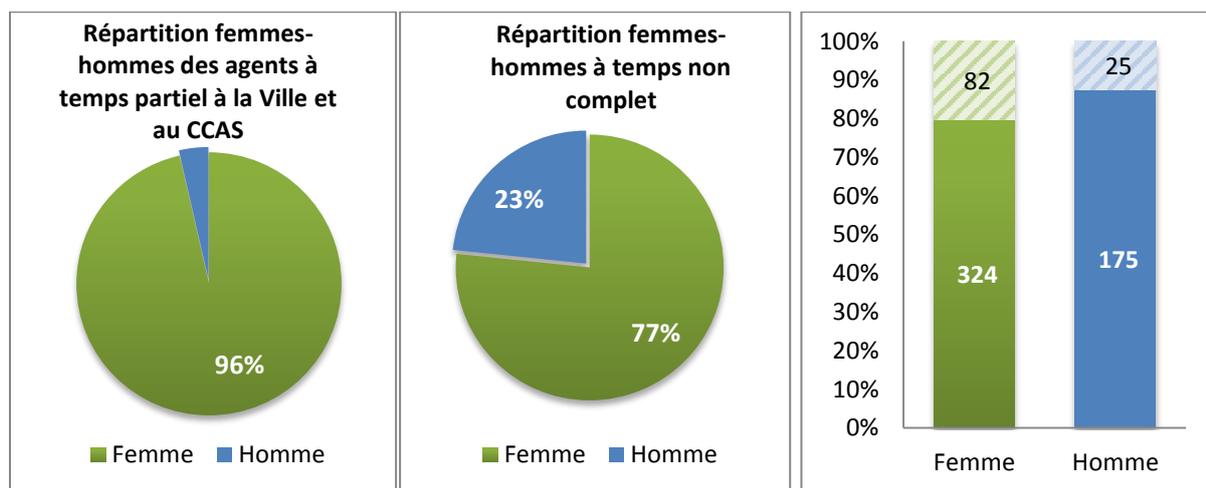
Ville	38,00	10,4%	31,00	15,7%	69,00	11,4%
Emploi fonctionnel	1,00	0,3%	1,00	0,5%	2,00	0,3%
Collaborateur de cabinet	1,00	0,3%	1,00	0,5%	2,00	0,3%
Poste de direction	8,00	2,2%	7,00	3,6%	15,00	2,5%
Poste de chef-fe de service / direction d'équipement	20,00	5,5%	18,00	9,1%	38,00	6,3%
Adjoint-e de chef-fe de service / Direction d'équipement	4,00	1,1%	2,00	1,0%	6,00	1,0%
Chargé-e de mission	4,00	1,1%	2,00	1,0%	6,00	1,0%

CCAS	5,00	12,50%	0	0%	5,00	11,63%
Poste de direction	1,00	2,50%			1,00	0,02
Poste de chef-fe de service / direction d'équipement	4,00	10,00%			4,00	0,09

Total général	43,00	10,59%	31,00	15,50%	74,00	12,2%
----------------------	--------------	---------------	--------------	---------------	--------------	--------------

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 selon leur organisation du temps de travail

	Femme		Homme		Total général	
Temps complet	324,00	79,80%	175,00	87,5%	499,80	82,5%
<i>Dont temps partiel</i>	27,00	6,65%	1,00	0,5%	1,00	0,2%
Temps non complet	82,00	20,20%	25,00	12,5%	6,00	1,0%
Total général	406,00		200,00		606,00	



Selon les chiffres-clés de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017 », 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 5% des hommes.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s sur poste permanent présents au 31 décembre 2018 à temps partiel en fonction de leur catégorie hiérarchique

	Femme		Homme		Total général	
Catégorie A	44,00		22,00		66,00	
Temps complet	30,00	68,2%	17,00	77,3%	47,00	71,2%
Temps non complet	14,00	31,8%	5,00	22,7%	19,00	28,8%
Catégorie B	56,00		33,00		89,00	
Temps complet	40,00	71,4%	21,00	63,6%	61,00	68,5%
Temps non complet (>= seuil CNRACL)	16,00	28,6%	12,00	36,4%	28,00	31,5%
Catégorie C	306,00		145,00		451,00	
Temps complet	254,00	83,0%	137,00	94,5%	391,00	86,7%
Temps non complet (>= seuil CNRACL)	52,00	17,0%	8,00	5,5%	60,00	13,3%
Total général	406,00		200,00		606,00	

Répartition femmes-hommes des agent.e.s en congé parental au 31/12/2018

Sexe	Nombre d'agent
Femme	5,00
Homme	1,00
Total général	6,00

Selon les chiffres-clés de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017 », 96% des agents en congé parental sont des femmes. Le ratio de notre collectivité est de 83%.

Répartition femmes-hommes des agent.e.s ayant bénéficiés d'un avancement de grade en 2018

	Femme		Homme		Total général	
	Nombre d'avancements	% d'agent concerné	Nombre d'avancements	% d'agent concerné	Nombre d'avancements	% d'agent concerné
Ville	22	6,0%	15	7,6%	37	6,6%
Catégorie A	0	0,0%	1	4,5%	1	1,6%
Catégorie B	0	0,0%	1	3,2%	1	1,3%
Catégorie C	22	7,8%	13	9,0%	35	8,2%
CCAS	1	2,5%	-	0,0%	1	2,3%
Catégorie C	1	4,0%	0		1	3,8%
Ville et CCAS	23	5,7%	15	7,5%	38	6,3%
Catégorie A	0	0,0%	1	4,5%	1	1,5%
Catégorie B	0	0,0%	1	3,0%	1	0,0%
Catégorie C	23	7,5%	13	9,0%	36	8,0%

Répartition femmes-hommes des agent.e.s ayant bénéficiés d'une promotion interne en 2018

	Femme	Homme	Total général
Ville	1	2	3
Catégorie B à Catégorie A	1	1	2
Catégorie C à Catégorie B	0	1	1
CCAS	1	0	1
Catégorie B à Catégorie A	1	0	1
Total Général	2	2	4

Rémunérations nettes moyennes mensuelles (en équivalent temps plein) par catégorie et par sexe sur l'année 2018

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femme	3 126,29	2 019,36	1 676,62	1 881,04
Homme	3 625,09	2 116,34	1 793,63	2 034,57
Total général	3 293,59	2 055,29	1 716,47	1 933,88

Selon les chiffres-clés de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017 », en 2015, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est dans la fonction publique territoriale de 1813 euros pour les femmes et 1998 euros pour les hommes.

Répartition du taux d'absentéisme 2018 pour raison de santé entre femmes et hommes

	Nb d'agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Nb total de jours d'absence	Fréquence (Nb moyen d'arrêt par agent absent)	Durée moyenne d'un arrêt	Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Taux d'absentéisme	Traduction de l'absentéisme en Equivalent Temps Plein
Ville	346,00	20 005,50	2,14	27,00	59%	10,92%	63,51
Femme	252,00	15 672,50	2,30	27,02	68%	13,43%	49,75
Homme	94,00	4 333,00	1,71	26,91	44%	6,51%	13,76
CCAS	28,00	1 474,00	1,54	34,28	64%	10,68%	4,68
Femme	26,00	1 460,00	1,58	35,61	65%	11,61%	4,63
Homme	2,00	14,00	1,00	7,00	51%	1,13%	0,04
Ville et CCAS	374,00	21 479,50	2,10	27,40	60%	10,90%	68,19
Femme	278,00	17 132,50	2,23	27,59	68%	13,25%	54,39
Homme	96,00	4 347,00	1,70	26,67	45%	6,41%	13,80

Le taux d'absentéisme est un indicateur référence de la mesure des absences au travail. Il s'établit à 9,8 % en 2017 selon l'étude SOFAXIS «Panorama 2018 - Collectivités territoriales, Qualité de vie au travail et santé des agents ». Cependant, ce taux est susceptible de varier en fonction de la taille de la collectivité (plus ou moins de 350 agents). Plus la collectivité est grande, plus le taux d'absentéisme est élevé.

Selon cette même étude, la durée moyenne d'arrêt atteint 39 jours par arrêt, toutes natures d'absences confondues et progresse de près de 15 % en dix ans.

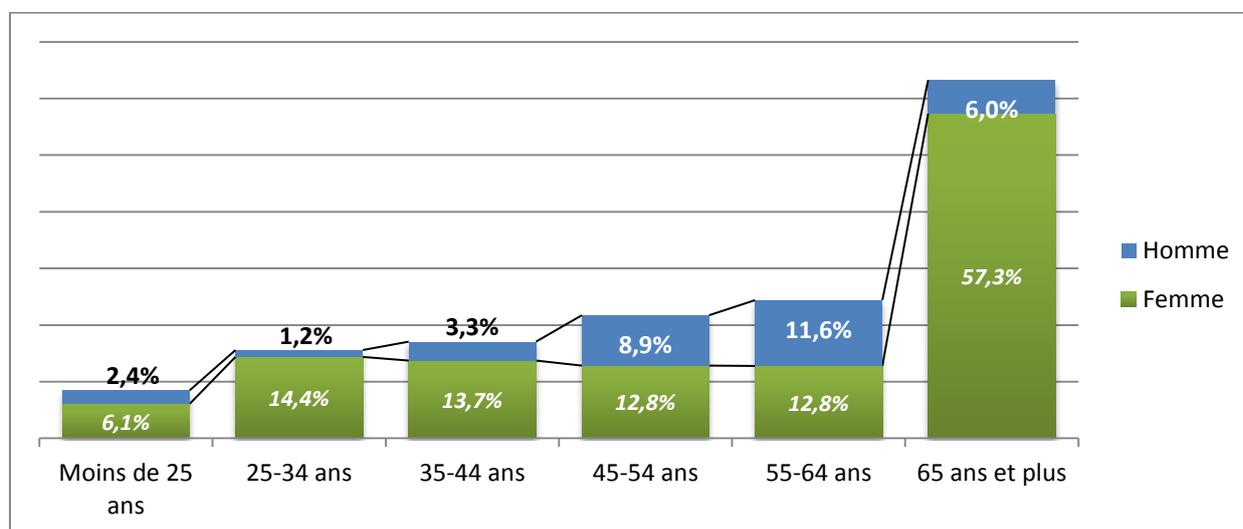
Répartition du taux d'absentéisme 2018 pour raison de santé entre femmes et hommes par filière

	Nb d'agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Nb total de jours d'absence	Fréquence (Nb moyen d'arrêt par agent absent)	Durée moyenne d'un arrêt	Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Taux d'absentéisme	Traduction de l'absentéisme en Equivalent Temps Plein
Femme	278,00	17 132,50	2,23	27,59	68%	13,25%	54,39
Emplois Fonctionnels	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Administrative	58,00	4 159,50	2,69	26,66	59%	13,45%	13,20
Technique	76,00	5 383,00	1,96	36,13	75%	16,91%	17,09
Animation	74,00	4 102,00	2,26	24,56	74%	12,97%	13,02
Culturelle	6,00	116,00	1,83	10,55	34%	2,10%	0,37
Médico-Sociale	64,00	3 372,00	2,16	24,43	73%	12,15%	10,70
Sportive	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Police Municipale	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Homme	96,00	4 347,00	1,70	26,67	45%	6,41%	13,80
Emplois Fonctionnels	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Administrative	9,00	192,00	1,44	14,77	40%	2,68%	0,61
Technique	58,00	3 544,00	1,62	37,70	47%	9,20%	11,25
Animation	24,00	588,00	2,08	11,76	59%	4,59%	1,87
Médico-Sociale	2,00	6,00	1,00	3,00	28%	0,27%	0,02
Police municipale	2,00	14,00	1,50	4,67	32%	0,71%	0,04
Sportive	1,00	3,00	1,00	3,00	20%	0,19%	0,01
Culturelle	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Police municipale	-	-	-	-	0%	0,00%	-
Total général	374,00	21 479,50	2,10	27,40	60%	10,90%	68,19

La filière technique est la filière qui présente le taux d'absentéisme pour raison de santé le plus élevé chez les femmes et chez les hommes.

Répartition du taux d'absentéisme 2018 pour raison de santé entre femmes et hommes par tranche d'âge

	Nb d'agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Nb total de jours d'absence	Fréquence (Nb moyen d'arrêt par agent absent)	Durée moyenne d'un arrêt	Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Taux d'absentéisme	Traduction de l'absentéisme en Equivalent Temps Plein
Moins de 25 ans	24,00	554,00	2,38	9,72	69%	5,06%	1,76
Femme	18,00	482,00	2,33	-	72%	6,08%	1,53
Homme	6,00	72,00	2,50	-	63%	2,39%	0,23
25-34 ans	74,00	3 015,00	2,09	19,45	66%	8,53%	9,57
Femme	51,00	2 824,00	2,31	-	82%	14,36%	8,97
Homme	23,00	191,00	1,61	-	46%	1,22%	0,61
35-44 ans	80,00	4 477,00	1,99	28,16	61%	10,86%	14,21
Femme	64,00	4 098,00	2,05	-	67%	13,72%	13,01
Homme	16,00	379,00	1,75	-	44%	3,34%	1,20
45-54 ans	109,00	6 987,50	2,30	27,84	55%	11,29%	22,18
Femme	74,00	4 829,50	2,61	-	62%	12,83%	15,33
Homme	35,00	2 158,00	1,66	-	45%	8,90%	6,85
55-64 ans	83,00	5 729,00	1,90	36,26	57%	12,44%	18,19
Femme	68,00	4 207,00	1,97	-	65%	12,77%	13,36
Homme	15,00	1 522,00	1,60	-	36%	11,62%	4,83
65 ans et plus	4,00	717,00	1,00	179,25	77%	44,06%	2,28
Femme	3,00	692,00	1,00	-	78%	57,31%	2,20
Homme	1,00	25,00	1,00	-	75%	5,95%	0,08
Total général	374,00	21 479,50	2,10	27,40	60%	10,90%	68,19



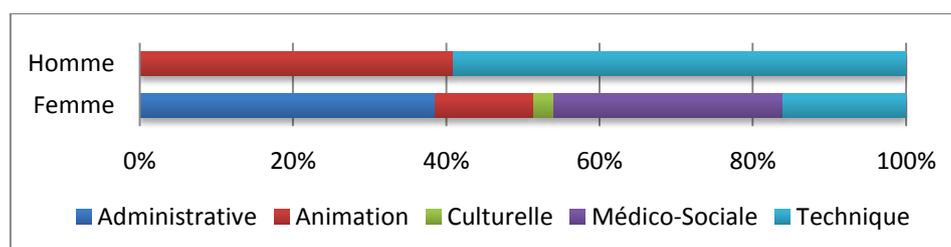
Répartition du taux d'accident du travail 2018 entre femmes et hommes

	Nb d'agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Nb total de jours d'absence	Fréquence (Nb moyen d'arrêt par agent absent)	Durée moyenne d'un arrêt	Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Taux d'absentéisme	Traduction de l'absentéisme en Equivalent Temps Plein
Ville	54,00	2 828,00	1,15	45,61	9%	1,54%	8,98
Femme	42,00	1 856,00	1,14	38,67	11%	1,59%	5,89
Homme	12,00	972,00	1,17	69,43	6%	1,46%	3,09
CCAS	4,00	600,00	1,00	150,00	9%	4,35%	1,90
Femme	4,00	600,00	1,00	150,00	10%	4,77%	1,90
Homme	2,00	14,00	1,00	7,00	51%	1,13%	0,04
Ville et CCAS	58,00	3 428,00	1,14	51,94	9%	1,74%	10,88
Femme	46,00	2 456,00	1,13	47,23	11%	1,90%	7,80
Homme	14,00	986,00	1,14	61,63	7%	1,45%	3,13

Le taux d'absentéisme lié à l'accident du travail s'établit à 1,4 % en 2017 selon l'étude SOFAXIS «Panorama 2018 - Collectivités territoriales, Qualité de vie au travail et santé des agents ».

Répartition du taux d'accident du travail 2018 entre femmes et hommes par filière

	Nb d'agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Nb total de jours d'absence	Fréquence (Nb moyen d'arrêt par agent absent)	Durée moyenne d'un arrêt	Part des agents qui se sont arrêtés au moins une fois	Taux d'absentéisme	Traduction de l'absentéisme en Equivalent Temps Plein
Femme	46,00	2 456,00	1,13	47,23	11%	1,90%	7,80
Administrative	8,00	991,00	1,38	90,09	8%	3,20%	3,15
Animation	11,00	337,00	1,18	25,92	11%	1,07%	1,07
Culturelle	2,00	12,00	1,00	6,00	11%	0,22%	0,04
Médico-Sociale	11,00	691,00	1,09	57,58	12%	2,49%	2,19
Technique	14,00	425,00	1,00	30,36	14%	1,33%	1,35
Homme	12,00	972,00	1,17	69,43	6%	1,43%	3,09
Animation	4,00	396,00	1,25	79,20	4%	1,25%	1,26
Technique	8,00	576,00	1,13	64,00	8%	1,81%	1,83



2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle

2.1. Bilan 2018

Pour rappel, en 2017, la mise en place du RIFSEEP avait permis la mise en place d'une cotation plus juste des métiers au bénéfice de l'ensemble des agents de la collectivité sans distinction de sexe.

Pour 2018, les **objectifs RH** affirmés dans le précédent rapport en matière d'égalité Femmes-Hommes étaient les suivants :

- Désigner un agent référent sur la collectivité
- Analyser les fiches de poste et ne pas genrer l'identification des postes
- Communiquer et rendre lisible les actions en faveur de l'égalité femmes hommes

● **Désigner un.e agent.e référent.e sur la collectivité** : Réalisé

Une personne **référente à l'Egalité Femmes-Hommes** a été nommée au sein des services de la ville à compter de juin 2018.

Cette dernière s'est formée par le biais du Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.

● **Analyser les fiches de poste et ne pas genrer l'identification des postes** : Toujours en cours de réalisation – Finalisation en 2019

Le travail mené en 2018 de remise à plat de l'ensemble de fiches de poste de la collectivité a été mené en veillant à déceler et supprimer toutes les dispositions pouvant s'avérer porteuses de discriminations/stéréotypes liés au genre. Les intitulés et titres des postes ont notamment été revus de manière à **user du féminin et du masculin pour chaque fiche de poste. La règle retenue par la collectivité pour cela est de mettre d'abord le féminin puis le masculin** pour chaque titre de poste, comme c'est désormais le cas pour toutes les annonces de vacance de poste qui sont diffusées.

Ce travail sera officialisé en 2019 par l'approbation en comité technique de l'ensemble des fiches de poste ainsi réécrites.

Cette attention doit être maintenue pour toute modification à venir/création d'une nouvelle fiche de poste.

● **Communiquer et rendre lisible les actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes** : Partiellement réalisé – A approfondir

La désignation d'une agente référente permet progressivement de mieux rendre visible les actions de la collectivité en matière d'égalité professionnelle, et de rappeler à tous l'attention transversale à cette thématique dans les différentes actions menées par les services.

Au niveau RH plus spécifique, à l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes, l'ensemble du personnel est invité depuis 2018 à assister à une pièce de théâtre en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes (« C'est (un peu) compliqué d'être à l'origine du monde » par la Cie les Filles de Simone en 2018). Si l'initiative a été saluée, il reste à trouver les moyens d'élargir le nombre d'agent.e.s présent.e.s. En 2019, des invitations seront d'ailleurs envoyées à tous les agent.e.s en accompagnement des feuilles de paie.

Des formations/sensibilisations plus larges du personnel tels qu'envisagées n'ont pas pu avoir lieu en 2018, mais restent un objectif prioritaire pour 2019.

2.2. Objectifs 2019

- Réflexion sur les indicateurs à analyser prioritairement dans le cadre du présent rapport, et en établir une analyse plus approfondie
- Renfort du poste de référent avec l'arrivée d'une personne Chargée de mission Démarches participatives qui aura également l'Egalité Femmes-Hommes dans ses missions.
- Maintien de l'attention à l'usage du féminin et du masculin dans la nomination et description des différents métiers / Validation des nouvelles fiches de poste en Comité technique
- Développement de la sensibilisation/ formation du personnel, et de la promotion de l'égalité en tant qu'employeur
- Lancement et expérimentation du télé-travail comme outil de meilleure conciliation de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

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

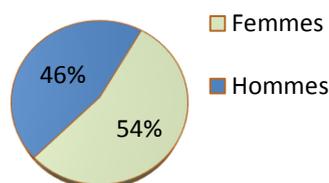
Population par sexe et tranche d'âge (INSEE RP 2014)

Ville des Lilas				
	Femmes	%	Hommes	%
Ensemble	12 346	100	10 416	100
0 à 14 ans	2099	17.0	2339	22.5
15 à 29 ans	2055	16.6	1866	17.9
30 à 44 ans	2991	24.2	2561	24.6
45 à 59 ans	2322	18.8	1984	19.1
60 à 74 ans	1645	13.3	1138	10.9
75 à 89 ans	1067	8.6	489	4.7
90 ans ou plus	166	1.3	39	0.4

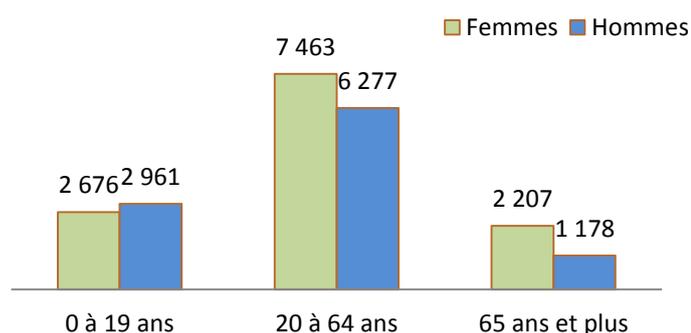
Source : INSEE, RP 2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

Ville des Lilas				
Tranche d'âge	Femmes	%	Hommes	%
Total	22 762			
Ensemble	12 346	54,24	10 416	45,76
0 à 19 ans	2 676	21,68	2 961	28,43
20 à 64 ans	7 463	60,45	6 277	60,26
65 ans et plus	2 207	17,88	1 178	11,31

Population par sexe



Comparaison par tranche d'âge et par sexe



La population des Lilas est majoritairement féminine à 54% quelle que soit la tranche d'âge concernée (sauf 0-14 ans). Ces proportions sont supérieures à celles constatées lors du recensement au niveau départemental, régional et national.

Tranche d'âge	Département - Seine Saint Denis				Région Ile de France			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	1 571 028				12 027 565			
Ensemble	798 206	50,81	772 822	49,19	6 220 319	51,72	5 807 246	48,28
0 à 19 ans	221 610	27,76	231 396	29,94	1 519 411	24,43	1 576 928	27,15
20 à 64 ans	476 758	59,73	463 489	59,97	3 735 994	60,06	3 527 544	60,74
65 ans et plus	99 838	12,51	77 937	10,08	964 915	15,51	702 774	12,10

Tranche d'âge	National			
	Femmes	%	Hommes	%
Total	65 907 160			
Ensemble	34 001 381	51,59	31 905 779	48,41
0 à 19 ans	7 886 449	23,19	8 265 560	25,91
20 à 64 ans	19 207 178	56,49	18 576 751	58,22
65 ans et plus	6 907 755	20,32	5 063 468	15,87

Ménages selon leur composition :

Ville des Lilas				
	Nombre de ménage			
	2014	%	2009	%
Ensemble	10 522	100	10 406	100
Ménages d'une personne	4472	42.5	4434	42.6
Femmes seules	2858	27.2	2831	27.2
Hommes seuls	1614	15.3	1603	15.4
Autres ménages sans famille	372	3.5	360	3.5
Ménages avec famille	5678	54	5612	53.9

Source : INSEE, RP2009 au 01/01/2011 et RP 2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

Familles monoparentales

	Ville des Lilas	Seine Saint Denis	Ile de France	France
Nombre de familles	5 735	393 272	3 105 982	18 094 642
famille monoparentales	1 272	87 080	553 508	2 774 831
Part des familles monoparentales	22%	22%	18%	15%
dont femmes seules avec enfants	1 065	74 592	461 416	2 298 480
dont hommes seuls avec enfants	208	12 488	92 092	476 352
Part des femmes seules avec enf	83,73%	85,66%	83,36%	82,83%
Part des hommes seuls avec enf	16,35%	14,34%	16,64%	17,17%

La part des femmes seules représente 27.2% du nombre de ménages (15.3% pour les hommes) et les familles monoparentales sont supérieures de 7 points par rapport au niveau national sont constituées pour 83,7% par une femme.

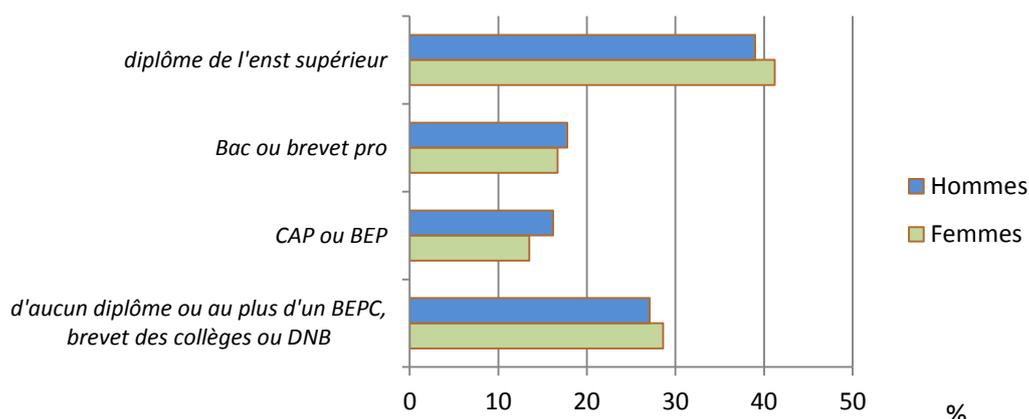
Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2014 sur la Ville :

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Femmes	Hommes
2 à 5 ans	1325	954	72.0	75.6	68.8
6 à 10 ans	1406	1386	98.6	98.5	98.7
11 à 14 ans	1035	1022	98.8	99.1	98.4
15 à 17 ans	746	733	98.3	98.5	98.0
18 à 24 ans	1647	966	58.6	63.3	53.7
25 à 29 ans	1529	210	13.8	16.4	10.5
30 ans ou plus	14 402	273	1.9	2.4	1.3

Source : INSEE, RP 2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

Diplôme le plus élevé sur la Ville

	Femmes	Hommes
aucun diplôme ou au plus un BEPC, brevet des collèges ou DNB	28,6%	27,1%
CAP ou BEP	13,5%	16,2%
Bac ou brevet pro	16,7%	17,8%
diplôme de l'enseignement supérieur	41,2%	39%

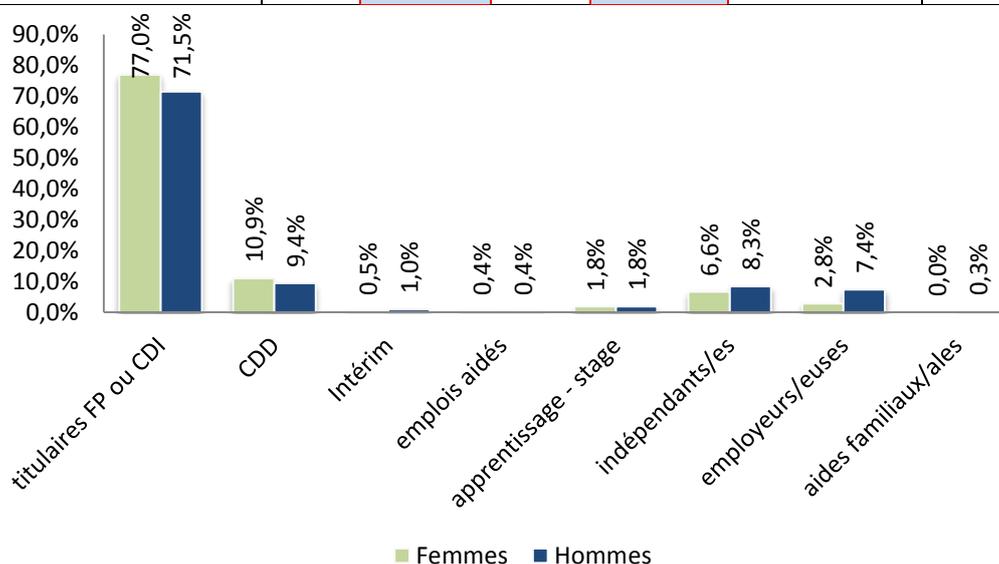


La population des Lilas se caractérise par un haut niveau de diplômes de l'enseignement supérieur qui sont détenus par 41,2% de femmes et 39% d'hommes.

A noter également que près de 28,6% de femmes et 27% ne détiennent pas de diplôme ou au plus un BEPC ou brevet des collèges.

Statut et conditions d'emploi sur la Ville

	Représentation par sexe				Répartition entre les hommes et les femmes	
	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H
titulaires FP ou CDI	77,0%	4086	71,5%	3528	54%	46%
CDD	10,9%	580	9,4%	463	56%	44%
Intérim	0,5%	24	1,0%	47	34%	66%
emplois aidés	0,4%	20	0,4%	19	51%	49%
apprentissage - stage	1,8%	96	1,8%	91	51%	49%
indépendants	6,6%	351	8,3%	412	46%	54%
employeurs	2,8%	147	7,4%	364	29%	71%
aides familiaux	0,0%	0	0,3%	13	0%	100%



La population des Lilas et les femmes à 54% 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.

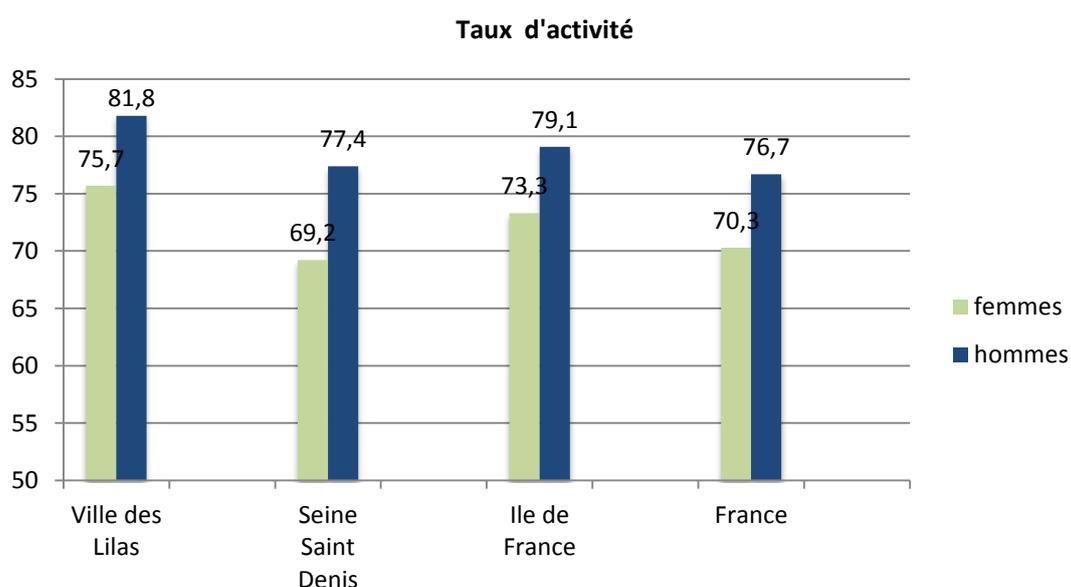
Ces données sont nettement supérieures à celles du département, de la région ou du territoire national.

	Seine Saint Denis				Ile de France			
	Femmes	% F	Hommes	% H	Femmes	% F	Hommes	% H
titulaires FP ou CDI	235 395	49%	245 684	51%	2 092 290	50%	2 074 444	50%
CDD	31 455	53%	28 441	47%	239 757	57%	178 100	43%
Intérim	3 340	32%	7 047	68%	21 880	36%	38 437	64%
emplois aidés	2 105	66%	1 098	34%	14 628	64%	8 393	36%
apprentissage - stage	6 947	46%	8 000	54%	67 374	48%	72 009	52%
indépendants	10 946	34%	20 995	66%	145 244	43%	196 501	57%
employeurs	5 542	25%	16 518	75%	66 079	27%	178 035	73%
aides familiaux	496	45%	597	55%	4 411	56%	3 535	44%

	France			
	Femmes	% F	Hommes	% H
titulaires FP ou CDI	9 766 850	50%	9 955 378	50%
CDD	1 317 711	59%	917 067	41%
Intérim	130 459	30%	305 831	70%
emplois aidés	146 049	64%	81 791	36%
apprentissage - stage	253 492	40%	378 737	60%
indépendants	798 678	41%	1 171 116	59%
employeurs	392 176	27%	1 049 995	73%
aides familiaux	37 320	68%	17 466	32%

Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire (INSEE RP 2014)

	Ville des Lilas	Seine Saint Denis	Ile de France	France
Femmes	75,7	69,2	73,3	70,3
Hommes	81,8	77,4	79,1	76,7



Le taux d'activité constaté à l'occasion du recensement de 2014 démontre un taux des femmes et des hommes supérieur aux niveaux départemental, régional et national.

Le taux d'activité reste plus important chez les hommes que chez les femmes.

2. Avancée de l'action municipale 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

La thématique de l'Égalité Femmes-Hommes s'est affirmée au fil du temps comme une **préoccupation de plus en plus forte de la collectivité 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 désormais est d'aller progressivement **vers l'élaboration d'un Plan d'action**, dans une approche intégrée de l'Égalité.

En 2018, cela s'est traduit par :

2.1. La structuration globale de la démarche

2.1.1. La nomination effective d'une agente Référente Egalité Femmes-Hommes au sein des services et l'adhésion au Centre Hubertine Auclert

L'année 2018 a été l'occasion d'avancer dans la structuration du travail sur l'Égalité Femmes-Hommes de la ville, avec en premier lieu, et comme déjà indiqué dans la première partie du présent rapport, la **nomination d'une personne référente Egalité Femmes-Hommes au sein des services de la ville à compter de l'été 2018**.

Cette dernière s'est formée par le biais du Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, et a rencontré les différents services de la ville dans le but de développer le diagnostic et d'organiser l'action de la ville en axes de travail.

Le centre Hubertine Auclert accompagne la ville dans ce travail.

2.1.2. L'identification des principes transversaux à considérer pour l'élaboration progressive d'un plan d'action plus abouti

L'année 2018 a permis de mieux **identifier les principes transversaux à considérer en vue de l'élaboration progressive d'un plan d'actions en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes**, à savoir :

- La collecte et l'analyse de données sexuées dans tous les champs
- La lutte contre les stéréotypes de sexe
- La formation des agent.e.s pour une intégration de l'égalité Femmes-Hommes dans les pratiques
- L'amorce de la budgétisation sensible au genre (conditionnalité des subventions, clauses dans les marchés publics...)
- Le portage politique et technique, et la mobilisation des services et partenaires

2.1.3 La structuration en axes de travail

Le diagnostic plus approfondi auprès des services de la ville, et le travail avec la conseillère municipale en charge de l'Égalité Femmes-Hommes ont permis de structurer le travail sur cette thématique autour des axes suivants :

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 : Grandir aux Lilas / Sports / Culture / Espaces publics

Axe 3 : Une ville qui protège : Lutte contre les violences et égal accès aux services

2.2 Bilan 2018 et perspectives 2019 des axes de travail

2.2.1 : 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 mais également en termes de promotion générale de l'égalité, de communication et de fournitures de bien et de services, en vue de mettre en œuvre une approche véritablement intégrée de l'égalité.

- En matière d'égalité professionnelle

La partie spécifique aux ressources humaines a été présentée en première partie du présent rapport.

- En matière de promotion générale de l'égalité / communication

Objectifs 2018 :

Pour 2018, les **objectifs de promotion générale de l'égalité et de communication** affirmés dans le précédent rapport étaient les suivants :

- Poursuite de l'adhésion à E.C.V.F et adhésion au centre Hubertine Auclert
- Organisation d'un événementiel autour du 8 mars, Journée des Droits des Femmes
- Mise en place d'une page dédiée sur le site internet de la Ville
- Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée : Suivi permanent des publications internes (Traits d'union et courriels à destination des agents) et externe (Infos Lilas et publications diverses)
- Sensibilisation des entreprises dans le cadre des appels d'offres sur leurs obligations en matière d'Égalité Femmes-Hommes

Réalisé 2018 :

- Adhésion à l'association Elu.e.s contre les Violences Faites aux Femmes et au Centre Hubertine Auclert : Réalisé

- Organisation d'un évènementiel autour du 8 mars : Réalisé

Les initiatives autour du 8 mars 2018 ont été nombreuses, avec un programme développé :

ÉGALITÉ FOMMES HEMMES

LES LILAS S'ENGAGENT

PROGRAMME

Du 12 février au 23 mars : expositions, pièce de théâtre, conférences, théâtre-forum, rencontres... Programme complet sur www.ville-leslilas.fr



DU 12 FÉVRIER AU 23 MARS, MAIRIE DES LILAS
EXPOSITION LA VILLE SE DONNE-T-ELLE UN GENRE ?
PRÉSENTÉE PAR L'ASSOCIATION WOMENABILITY
VERNISSAGE JEUDI 15 FÉVRIER À 18H30

L'espace public n'est pas neutre, les inégalités de genre s'y traduisent tous les jours, et ce à l'échelle mondiale.

De nombreuses femmes se sentent intrusées dans leur ville et développent des stratégies pour éviter les comportements irrespectueux/déplacés et les actes de violence. Cette exposition, c'est une occasion de mettre des chiffres, des mots, des images et des visages sur un concept qui nous touche tous et est encore trop souvent ignoré. Pour que nous puissions, chacun à son échelle, devenir acteur du changement.

Déconstruire les clichés c'est d'abord faire l'état des lieux d'une situation et y apporter des réponses concrètes pour en améliorer le quotidien, et que chacun.e se sentent libre et égale dans la ville.

G JEUDI 15 FÉVRIER À 19H15, MAIRIE DES LILAS
CONFÉRENCE-DÉBAT (IN)ÉGALITÉS DANS L'ESPACE PUBLIC
ANIMÉE PAR LE CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Lorsque nous parlons inégalités entre les femmes et les hommes, la question de l'espace public n'est pas la première qui vient à l'esprit. Pourtant, elle renvoie à bon nombre d'infrastructures, institutions ou espaces virtuels (internet) que nous côtoyons tous les jours. Depuis plusieurs années, la neutralité de cet espace est remise en question par de nombreuses études. Véritable question de société, preuve en est, de plus en plus de mouvements et associations se mobilisent pour que nos villes puissent être imaginées autrement dans l'avenir.

Quels sont les causes et les effets de ces inégalités ? Quelles pourraient être les solutions pour favoriser un usage mixte de nos rues, de nos transports en communs et de nos équipements publics ? C'est l'enjeu de ce débat.

En présence de Charline OUARRAKI, Présidente de l'Association Womenability, Charlotte GROppo, Vice-Présidente d'ONU Femmes France en charge du plaidoyer, Sybil COSNARD, urbaniste, directrice de City Linked, Emmanuelle FAURE, géographe, laboratoire Ladyss, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Jaclina JOVANOVIĆ, Commandant de Police, brigade d'atteinte aux personnes.

Conclusion par Laurence ROSSIGNOL, Sénatrice de l'Oise, Ancienne ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

A JEUDI 15 FÉVRIER À 18H, ESPACE LOUISE-MICHEL
DÉBAT SUR LES DROITS DES FEMMES

Réservé aux jeunes inscrits à l'accompagnement à la scolarité du pôle jeunesse, ce débat leur permettra d'échanger autour de situations précises puisées dans leur vie quotidienne.

DU 5 AU 9 MARS, AU KIOSQUE
EXPOSITION INTERACTIVE SUR LES DROITS DES FEMMES

Découvrez des affiches, quiz et vidéos de la campagne contre les violences faites aux femmes et les inégalités hommes/femmes *Tu m'aimes tu me respectes*, menée par le centre Hubertine Auclert, des affiches de la campagne *F'Ames*, abordant la situation des femmes dans le monde et une vidéo d'Amnesty International sur les droits des femmes.

MERCREDI 7 MARS À 15H, ESPACE LOUISE-MICHEL
THÉÂTRE FORUM QUESTIONS DE GENRES
JOUÉ ET ANIMÉ PAR LA CIE SYNERGIES

Trois saynètes seront proposées :

- ♦ *On en naît pas... on le devient* : l'éducation différenciée selon que l'on est une fille ou un garçon.
- ♦ *La jalousie est une preuve d'amour* : Prévention de l'emprise des violences conjugales
- ♦ *Fenêtre sur cour* : Cyber harcèlement : Comment prévenir et enrayer ce phénomène ?

Ce rendez-vous est ouvert à tous les jeunes Liliens de 11 à 17 ans.

T JEUDI 8 MARS À 18H, AUDITORIUM D'ANGLEMONT
CONFÉRENCE L'ENSEIGNEMENT MUSICAL AU PRISME DU GENRE
PAR CAROLINE LEDRU, MUSICOLOGUE ET ENSEIGNANTE

Caroline Ledru parlera du matériel pédagogique utilisé dans l'enseignement musical : quelle est la place des compositrices dans le répertoire proposé ? Quels sont les stéréotypes de genre présents dans les manuels de formation musicale et dans les chants proposés pour les chorales ? Les posters, affiches et documents destinés à la diffusion sont-ils neutres ?

É JEUDI 8 MARS À 20H30, THÉÂTRE DU GARDE-CHASSE
C'EST (UN PEU) COMPLIQUÉ D'ÊTRE L'ORIGINE DU MONDE
PAR LA CIE LES FILLES DE SIMONE

Il s'agit d'une jeune femme. Enfin de plusieurs. Mais peut-être sont-elles toutes contenues en une. Une femme à facettes comme il en est des boules. Et boule, elle va le devenir car plusieurs elle vient de se découvrir. La voilà confrontée à la maternité. Elle est donc à ce moment de sa vie où être un homme comme les autres ne lui est plus permis.

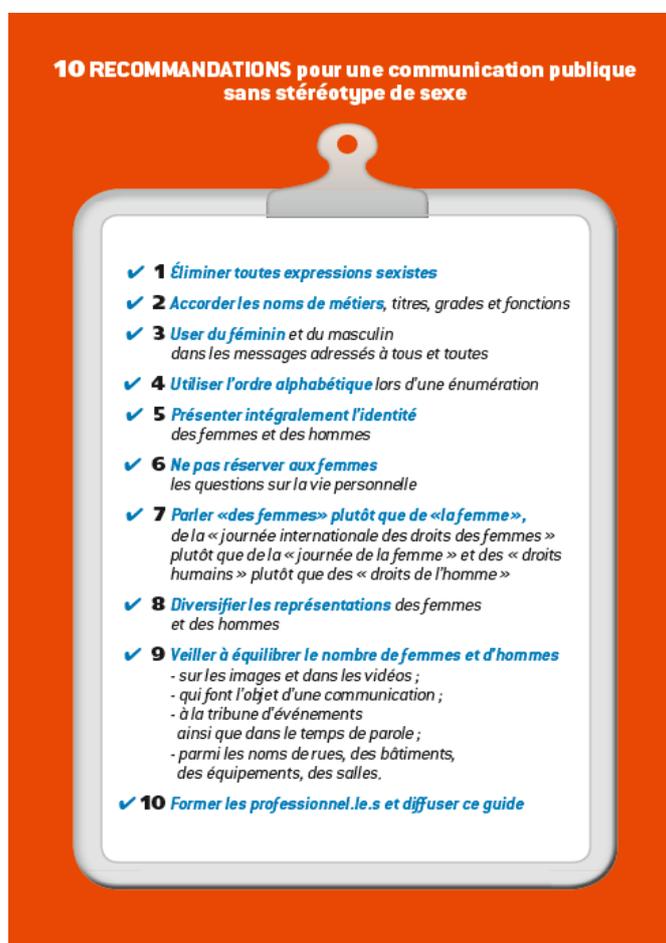
Et c'est là et pour ça que commence notre quête – de sens, d'identité – qu'on aimerait féministe mais qui sera surtout un peu pathétique et très souvent contradictoire. Car elle se demande - elle ne sait pas - comment on échappe à son sort de sexe faible mais qui enfante. Tarif : de 9€ à 20,50€

La programmation proposée par le service jeunesse pendant les vacances d'hiver aborde également la thématique des droits des femmes par le biais de jeux de rôles et de micro-trottoirs réalisés par les jeunes Liliens.

● Mise en page d'une page Internet dédiée sur le site de la ville : Non réalisé – A venir en 2019

● Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée : Suivi permanent des publications internes (Traits d'union et courriels à destination des agents) et externe (Infos Lilas et publications diverses) : Travail de moyen terme, en cours de réalisation

L'année 2018 a surtout été l'occasion de mieux sensibiliser les services à cette thématique et de commencer à diffuser en interne **Les 10 recommandations pour une communication publique sans stéréotypes de sexe**, formulées par le Haut-Commissariat à l'Egalité. Afin de développer cette attention en 2019, des indicateurs spécifiques seront établis, ainsi qu'une synthèse des « trucs et astuces » permettant d'appliquer plus facilement ces recommandations.



● Sensibilisation des entreprises dans le cadre des appels d'offres sur leurs obligations en matière d'EFH : Réalisé / intégration dans l'acte d'engagement

L'action a été généralisée à l'ensemble des consultations dans le cadre des formulaires de candidatures à remettre avec l'offre. Un article plus précis figure dans les actes d'engagement à compter de 2018.

Objectifs 2019 :

Poursuite et approfondissement des objectifs 2018 :

Promotion générale de l'égalité

- Maintien de l'adhésion à ECVF et au Centre Hubertine Auclert
- Signature de la Charte européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale
- Maintien d'un évènementiel autour de la Journée Internationale pour les Droits des Femmes

Activité générale des services et communication

- 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
- Diffusion interne des recommandations pour une communication publique sans stéréotype de sexe et rédaction d'une synthèse des « trucs et astuces » permettant de mieux y parvenir / Attention spécifique aux visuels
- Mise en place d'une page Internet dédiée
- Poursuite de la réflexion sur des clauses spécifiques dans les marchés publics : Etudier comment cela se met en œuvre dans d'autres collectivités territoriales, et la faisabilité aux Lilas

Focus sur la Charte européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale

Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la Charte invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre cet engagement dans l'ensemble de leurs politiques. Le signataire conçoit un plan d'action pour l'égalité qui fixe ses priorités, ses actions et les ressources nécessaires à sa réalisation. La signature de cette charte permet de s'inscrire dans un réseau de collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de bénéficier ainsi d'un retour d'expériences.

- Charte lancée en 2006 par l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE)
- Rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité au niveau européen
- Comprend 8 champs et 30 articles, portant sur tous les domaines de compétences (du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services)
- Engagement moral à réaliser dans les 2 ans un diagnostic des inégalités femmes-hommes sur le territoire et produire un plan d'actions

Plus largement

CHARTRE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

- **275 signataires au 31/08/2018 dont 208 communes**
Parmi lesquelles : 68 en Ile de France
6 en Seine-Saint-Denis (Bagnole, Pantin, Montreuil, Saint Ouen, Saint-Denis, Rosny-Sous-Bois)
- **8 champs**

1. Responsabilité démocratique/Rôle du politique	Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de la responsabilité politique et civique, à favoriser l'accès égal à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes <i>Ex : Application de la parité dans les instances consultatives</i>
2. Cadre général de l'égalité	Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation <i>Ex : Mise en place d'une communication non stéréotypée et participant à la visibilité égale des femmes et des hommes : revue locale, campagne de com...</i>
3. Rôle de l'employeur	Engagement à mettre en œuvre l'égalité professionnelle : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème <i>Ex : Travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers</i>




Janvier 2019

CHARTRE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE



4. Fourniture de biens et services

S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès des ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics et ses subventions aux associations
Ex : Mise en place d'une conditionnalité des aides aux associations à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ou octroi d'un bonus de financement

5. Rôle de prestataire de service

Promouvoir, mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans toutes ses compétences : éducation, logement, culture, sports et loisirs, sécurité, violence sexuée etc.
Ex : Dans le champ de la culture, analyser la programmation culturelle de la ville selon le genre et/ou des budgets alloués à la création

6. Planning et développement durable

Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement
Ex : Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation de l'espace public lors d'opération d'aménagement ou réhabilitation, création d'un concours sur l'entrepreneuriat féminin

7. Rôle de régulation

Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes.
COMMUNES PAS CONCERNÉES EN France

8. Jumelage et coopération internationale

Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage – le cas échéant. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération

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

- Grandir aux Lilas : Petite enfance-Enfance-Jeunesse

Objectifs 2018 :

Enfance :

- Poursuite des propositions faites aux enseignants de séquence de sensibilisation à l'égalité filles-garçons

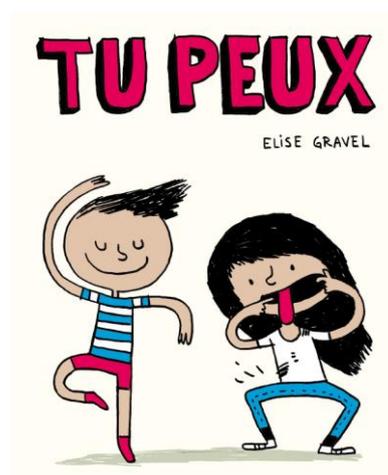
Jeunesse :

- Théâtre-forum auprès d'une classe de 6^e et de classes de 5^e, en partenariat avec la Compagnie Grain de sel
- Réflexion et échanges autour de situations du quotidien (débat et exposition interactive)
- Sensibilisation des 11-17 ans aux questions de genre, en partenariat avec la Compagnie Synergie
- Jeux de rôles et micro-trottoirs sur la thématique

Réalisé 2018 :

Enfance :

- Animations de séances dans les écoles à partir du livret « Tu peux »



Jeunesse :

- **Débat sur les droits des femmes** dans le cadre de l'atelier d'accompagnement à la scolarité « A voix haute » le 15 février 2018 ; question des relations filles/garçons régulièrement abordée lors de l'atelier (tous les jeudis soirs – 12 collégien.ne.s)

- **Programmation du Théâtre Forum « Question de genre »** par la Compagnie Synergies le 7 mars 2018

3 saynètes traitant des relations filles-garçons (notamment relations amoureuses)

- « On ne naît pas...on le devient »
- « La jalousie est une preuve d'amour »
- « Fenêtre sur cour : cyber harcèlement »

18 jeunes de 11 à 17 ans



- **Action « Mentoring au féminin »**, en collaboration avec le club FACE.

Objectif = ouvrir au maximum les perspectives professionnelles des femmes de Seine-Saint-Denis en ciblant un public jeune en amont de leur orientation.

Rencontres informelles entre lycéennes et femmes dans des métiers traditionnellement masculins

1 séance le 19 décembre 2018 : Rencontre 6 jeunes filles et collaboratrices de l'entreprise RTE (transport électricité)

Poursuite de l'action en 2019



Dans le cadre du festival jeunesse :

- **Organisation d'une rencontre sportive féminine** entre une équipe du service jeunesse et la section futsal féminine des Lilas

Le 29 septembre 2018 – 11 jeunes filles de 14-15 ans

3 inscriptions au club suite à cette sensibilisation

- **Programmation de l'artiste féminine** de stand up Fadily Camara au TGC le 29 septembre 2018

- **Exposition « Les préjugés, on en parle? »**

sur les représentations de genre du 24 au 29 septembre 2018 au Kiosque, et animation de cette exposition le 29 septembre au Service Jeunesse

16 jeunes de 12 à 16 ans



Objectifs 2019 :

Petite enfance / Enfance :

- Création de mallettes pédagogiques d'Education à l'Egalité Filles-Garçons à destination des acteurs éducatifs
- Mise en place de sessions de sensibilisation de tous les agents de la Petite enfance et du Périscolaire, qui seront suivies de la formation plus approfondie d'ambassadeurs de l'Education à l'Egalité
- Evènementiel de mars 2019 axé sur l'Education à l'Egalité et la lutte contre les stéréotypes de genre
- Edition de novembre 2019 des Droits de l'Enfant axée sur l'Egalité Filles-Garçons

Jeunesse :

- Développement et 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 (traitée plus spécifiquement dans l'axe 3 ci-après).

- Sports

Objectif 2018 :

- Développer le sport au féminin et la mixité des pratiques, plus particulièrement dans des disciplines majoritairement masculines

Réalisé 2018 :

- Accompagnement du lancement d'une équipe féminine de football au FC Les Lilas



- Recrutement de 2 éducatrices sportives au sein du Service des Sports

Objectifs 2019 :

- Poursuivre l'accompagnement de la création de l'équipe féminine de football : création de vestiaires féminins notamment

- Plus largement, poursuivre la promotion du sport féminin et de la mixité des pratiques : Réaliser un diagnostic spécifique à l'égalité femmes-hommes dans le sport et la pratique sportive aux Lilas (*ex : indicateurs à identifier pour mesurer la progression de la mixité des pratiques sportives et de l'accès des femmes aux associations sportives subventionnées par la mairie*)

A moyen terme :

- Intégrer l'égalité femmes-hommes avec des objectifs concrets, dans les futures conventions avec les clubs sportifs

- Culture

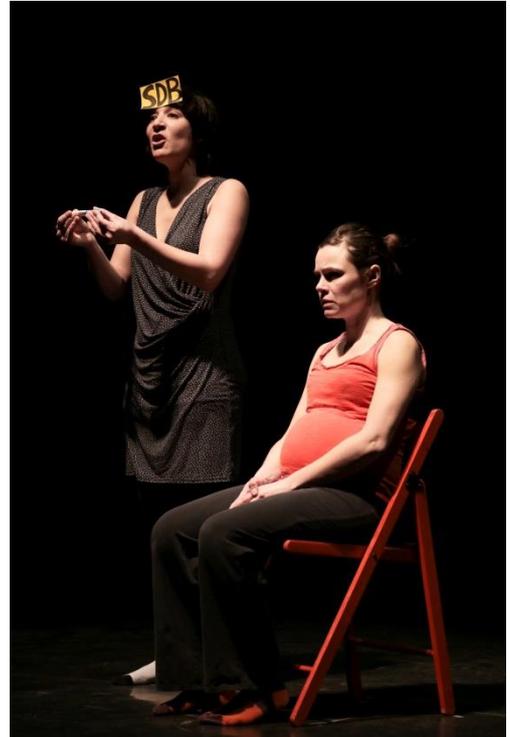
Objectifs 2018 :

- Attention à l'équilibre Femmes-Hommes dans la programmation de spectacles vivants et expositions
- Programmation de « *C'est (un peu) compliquée d'être l'origine du monde* », Compagnie les Filles de Simone : 1 représentation pour le personnel et 1 représentation tout public le 8 mars 2018
- Conférence sur l'enseignement musical au prisme du genre le 8 mars 2018

Réalisé 2018 :

Les actions spécifiques envisagées pour 2018 ont été effectivement mises en œuvre. La fréquentation sur certains événements a néanmoins été limitée (programmation spécifique pour le personnel et conférence sur l'enseignement musical notamment), mais la ville va renforcer la mobilisation pour les initiatives à venir.

A ce jour, il n'est pas possible d'évaluer précisément l'attention à l'équilibre Femmes-Hommes dans la programmation, par manque de diagnostic initial et/ou d'indicateurs spécifiques. Ce sera donc un objectif de l'année 2019 que d'établir un diagnostic permettant ensuite de mieux rendre compte des avancées.



Objectifs 2019 :

- Maintenir une programmation dédiée autour de la Journée Internationale des Droits des femmes, et en développer la fréquentation
- Réaliser un diagnostic spécifique pour mieux cibler les actions : Recensement par sexe et âge du public abonné ou fréquentant les établissements culturels ; soutien à la création et diffusion culturelle...

- **Espaces publics**

La ville des Lilas étant très contrainte en terme d'aménagement urbain/ création de nouveaux équipements, la marge de manœuvre en matière d'espace public est assez restreinte. L'attention à l'Egalité Femmes-Hommes dans ce cadre est néanmoins une préoccupation forte de la ville, et prend donc toute sa place dans le présent rapport.



Réalisé 2018 :

- Conférence débat « (In-)égalités dans l'espace public » le 15 février 2018



- Inauguration du Parc Simone-Veil aux Bruyères

Perspectives de moyen terme :

- Féminisation des noms de rue, équipements et espaces publics
- 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
- Réflexion sur le réaménagement d'une cour d'école pour favoriser la mixité filles-garçons :

Les cours d'école sont traditionnellement conçues de telle façon que le terrain de sport est central, avec les garçons au milieu, et les filles « reléguées » sur les côtés, dans l'espace qu'on leur laisse. Or comme l'indique Edith Maruéjols, docteure en géographie et spécialiste de l'égalité dans la cour d'école, « *la relation filles-garçons ne tend pas de façon intrinsèque à une forme de ségrégation. Au contraire, quand on observe de très jeunes enfants en train de jouer, on constate qu'ils se mélangent naturellement* ». Selon elle, « *c'est l'aménagement de l'espace qui sépare les deux sexes, et ce dès le plus jeune âge* » (Article du Monde – 18 septembre 2018 « *A Trappes, une cour de récréation réaménagée pour favoriser la mixité filles-garçons* »).

Ne pas pouvoir jouer à ce que l'on veut parce qu'on est une fille ou un garçon pas assez conforme, c'est faire ses premières expériences de l'injustice. C'est ici qu'Edith Maruéjols pointe du doigt le rapport de force qui règne au sein de la cour de récréation : « *Les petites filles qui intègrent que leur place n'est pas sur le terrain de football, c'est-à-dire sur l'espace central, consentent sans le vouloir à une forme de violence.* »

Dans le cadre d'un travail participatif associant l'équipe éducative d'une école et les enfants, l'objectif de la ville, à l'image du travail mené à Trappes ou Rennes, serait donc de travailler vers un réaménagement permettant une occupation plus mixte de l'espace d'une cour.

2.2.3 Une ville qui protège : Lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services

- Lutte contre les violences faites aux femmes

Objectifs 2018 :

- Maintenir et développer le travail de lutte contre les violences faites aux femmes :
 - Renouvellement des subventions aux associations
 - Soutien financier au poste d'intervenant social dédié au Commissariat

Réalisé 2018 :

En 2018, la ville a **renouvelé son adhésion à l'association *Elu.e.s contre les violences faites aux femmes***. Cette association a pour objectif de sensibiliser le public à la lutte contre les violences faites aux femmes.

De même, la municipalité a **renouvelé son soutien à l'association Femmes solidaires**, qui s'engage pour faire reculer toutes formes de discriminations et développer une éducation non sexiste et non violente. Cette association informe, sensibilise sur les droits des femmes afin de contribuer à l'évolution des mentalités vers une société libérée des rapports de domination. Elle défend les valeurs fondamentales de laïcité, de mixité, d'égalité pour les droits des femmes, de paix et de liberté.

De plus, la ville a continué de contribuer au **financement du poste d'intervenant social dédié au Commissariat des Lilas**, dont la vocation est d'apporter une écoute et un soutien immédiat dans des cas d'urgence. Après échange, l'intervenant social évalue la situation, propose des pistes de solutions et trouve les interlocuteurs compétents vers lesquels orienter les personnes : services sociaux, services d'aide juridique, services médicaux, psychologue...

Elle contribue également, 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 24 novembre 2018, la ville a **participé à la marche « Nous toutes » contre les Violences faites aux femmes**

Par ailleurs, le **Kiosque** est membre du réseau départemental de lutte contre les violences faites aux femmes.

A ce titre, en 2018 ont été menées les actions suivantes :

- **Programmation de représentations de théâtre forum** sur les relations filles-garçons, auprès de toutes les classes de 5^e du collège Marie Curie, avec la Compagnie du Grain de sel
- **Exposition interactive sur les droits des femmes** : Campagne « Tu m'aimes, tu me respectes » du Centre Hubertine Auclert et quizz du 5 au 9 mars 2018



Objectifs 2019 :

- Développement du partenariat avec l'Observatoire départemental de lutte contre les violences faites aux femmes, et avec l'Observatoire régional
- 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
- Mise en place d'un volet « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles » dans le cadre du CLSPD
- Mise en place d'un temps fort autour de la Journée de Lutte contre les Violences faites aux femmes

- Egal accès aux services

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

Objectifs 2019 :

- Réflexion sur l'égal accès aux services municipaux des **familles monoparentales** :
 - Problème des avances sur trésorerie pour les modes de garde individuelles : étude d'un conventionnement possible avec la CAF pour mise en place de prêt CCAS avant déblocage de l'aide individuelle
 - Réflexion sur les modalités de calcul du Quotient familial permettant de renforcer l'accès des familles monoparentales aux services de la Ville