VILLE DE Livry-Gargan

Nombre de conseillers..... 43
En exercice..... 43
Présents à la séance.....34
Pouvoirs.....04
Excusés..... 05

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 20 MARS 2023

N°2023-03-02 : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – ANNEE 2022

Le lundi 20 mars 2023 à 19h00, le Conseil municipal de la Commune de Livry-Gargan s'est réuni à l'Espace Jules Verne, lieu de réunion exceptionnel afin de permettre le respect de la distanciation sociale nécessaire du fait de la crise sanitaire liée à la COVID 19, sous la présidence de Monsieur Pierre-Yves MARTIN, Maire, suite à la convocation faite le jeudi 09 mars 2023.

Présents :

MARTIN Pierre-Yves
BOUDJEMAÏ Kaïssa
MANTEL Serge
MONIER Annick
BORDES Roselyne
CARRATALA Henri
LE COZ Lucie
MICONNET Olivier
HERRMANN Marie-Catherine
MOULINAT-KERGOAT Hélène
ARNAUD Philippe
ATTARD Gérard
MAKHLOUF Dounia
LAFARGUE Jean-Claude
LEROUX Pierre-Olivier
DI IORIO Rina
MARKARIAN Olivier
FOURNIER Marine
KOUCEM Yacine
CHASSAIN Clément
BERNARD Anne
BARATTA Jean-Pierre
ADLANI Myriam
CRALIS Christophe
COLLET Marie-Madeleine
MAUROBET Catherine
AOUATI Kheireddine
BITATSI-TRACHET
JOLY Nathalie
TRILLAUD Laurent
HODÉ Laurence
PERRAULT Gérard
ROSSINI Christel
HAMZA Ali

Pouvoirs :

MILOTI Donni à BOUDJEMAÏ Kaïssa
AÏDOUDI Salem à FOURNIER Marine
CARCREFF Corinne à COLLET Marie-Madeleine
BEREZIN Serge à ATTARD Gérard

Excusés :

GUIMARAES Odette
DELERUELLE Quentin
+ DJABALI Sara
LE BLEGUET Marie-Thérèse
BACH Raphaël

Il a été, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, procédé immédiatement après l'ouverture de la séance à la nomination d'un Secrétaire de séance. Mme Catherine MAUROBET a été désignée pour remplir ces fonctions.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20230320-2023-03-02-DE
Date de télétransmission : 27/03/2023
Date de réception préfecture : 27/03/2023

Le Conseil municipal ;

Sur proposition de Mme Fournier, rapporteur ;

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L2311-1-2 et D.2311-16 ;

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu la réunion de la 1ère commission permanente en date du 13 mars 2023 ;

Considérant que dans les communes de plus de 20 000 habitants, il doit être présenté, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ;

Après en avoir délibéré ;

Article unique : **Prend acte** de la présentation du rapport sur la situation d'égalité entre les hommes et les femmes pour l'année 2022 sur la commune de Livry-Gargan.

Annexe : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2022.

Ainsi fait et délibéré en séance le 20 mars 2023.

VILLE de LIVRY-GARGAN ★ Seine-St-Denis ★ 93

Pierre-Yves MARTIN
Maire de Livry-Gargan
Conseiller départemental

Date de publication : 28/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa date de publication.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20230320-2023-03-02-DE
Date de télétransmission : 27/03/2023
Date de réception préfecture : 27/03/2023

HÔTEL DE VILLE
3, place François-Mitterrand – B.P. 56 – 93891 Livry-Gargan Cédex – T. 01 41 70 88 00 – F. 01 43 30 38 43
courriermaire@livry-gargan.fr – www.livry-gargan.fr
Toute correspondance doit-être adressée à Monsieur Le Maire

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE LA VILLE DE LIVRY-GARGAN

Préambule

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclame que "*La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme*", et confirme ainsi le principe d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

L'égalité professionnelle est donc reconnue en droit mais de nombreux textes ont été adoptés par la suite pour assurer une égalité de traitement et une égalité des chances.

Malgré un important corpus législatif et malgré des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.

Désormais, l'objet de la législation est de garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Après le préambule de la Constitution de 1946, la loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La loi du 4 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille, sauf motif légitime.

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

La directive enjoint les Etats à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

En France, c'est la loi du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite Loi Roudy) qui transpose la directive.

La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

En application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

La commune de Livry-Gargan est par ailleurs signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, adoptée par délibération le 4 février 2021.

Conformément aux dispositions des articles L.2311-1-2 du CGCT et D.2311-16 du même code, **ce rapport :**

- **fait état de la situation en matière de ressources humaines au sein de la collectivité de Livry-Gargan** (partie I) ;
- **présente les politiques menées par la Ville de Livry-Gargan en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** (partie II).

Première partie

BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE

La politique de ressources humaines de Livry-Gargan en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la Fonction publique, signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics, fait le constat que l'égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la Fonction publique.

Ce protocole d'accord a pour finalité de rendre effective l'égalité professionnelle au travers de quatre axes :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La prévention des violences faites aux agent(e)s sur leur lieu de travail

La première des mesures prévue par le protocole d'accord du 08 mars 2013 rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, annexé au bilan social et présenté en Comité technique.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue renforcer les dispositions de ce protocole en matière de parité.

Le présent rapport s'inscrit dans la continuité des indicateurs présentés dans le cadre du vote du budget prévisionnel 2023.

Un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs été mis en place et voté au Comité Technique du 29 juin 2021 pour une durée de 3 ans maximum.

I. CARTOGRAPHIE DES EFFECTIFS

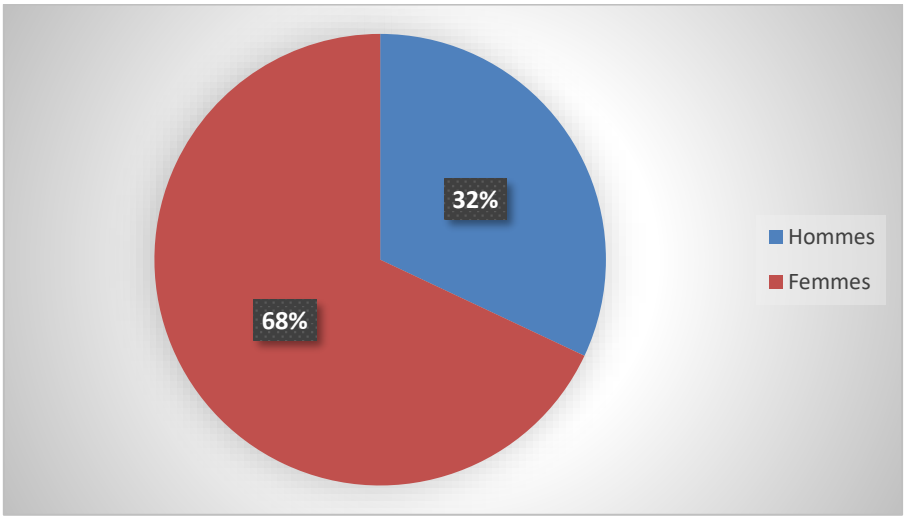
Au 31 décembre 2022, la Ville de Livry-Gargan comprend, toutes filières et toutes organisations confondues, 977 agents.

Effectifs globaux			
	Hommes	**Femmes**	**Total**
Agents en position d'activité (tous statuts)	312	665	**977**
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	246	450	**696**
Contractuels occupant un emploi permanent (dont collaborateur de cabinet)	55	143	**198**
Contractuels agents remplaçants	2	16	**18**
Autres agents sur emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité et saisonniers)	9	56	**65**

A) Répartition tous emplois confondus

Le taux de présence féminine de 68 % est constant par rapport à l'année 2021.

Les femmes sont donc majoritaires au sein de la collectivité, qu'elles soient titulaires, contractuelles, sur emploi permanent ou non permanent.



B) Répartition selon la catégorie hiérarchique

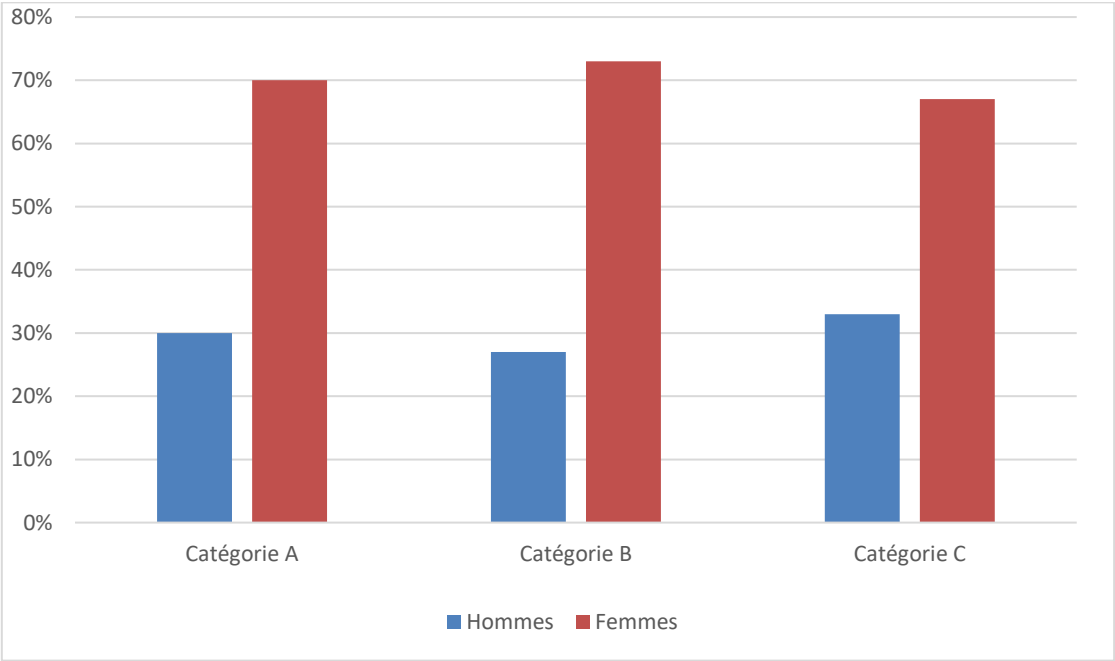
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femmes	64	114	487	665
Hommes	27	45	240	312

Les femmes représentent 70 % des agents de catégorie A, 73 % des agents de catégorie B et 67 % des agents de catégorie C.

L'augmentation du nombre de femmes en catégorie B s'explique par l'application du décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 reclassant le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture en catégorie B. Les hommes ne sont donc plus majoritaires en catégorie B.

➢ **Effectifs selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2022**

Nombre d'hommes et de femmes titulaires selon la catégorie hiérarchique

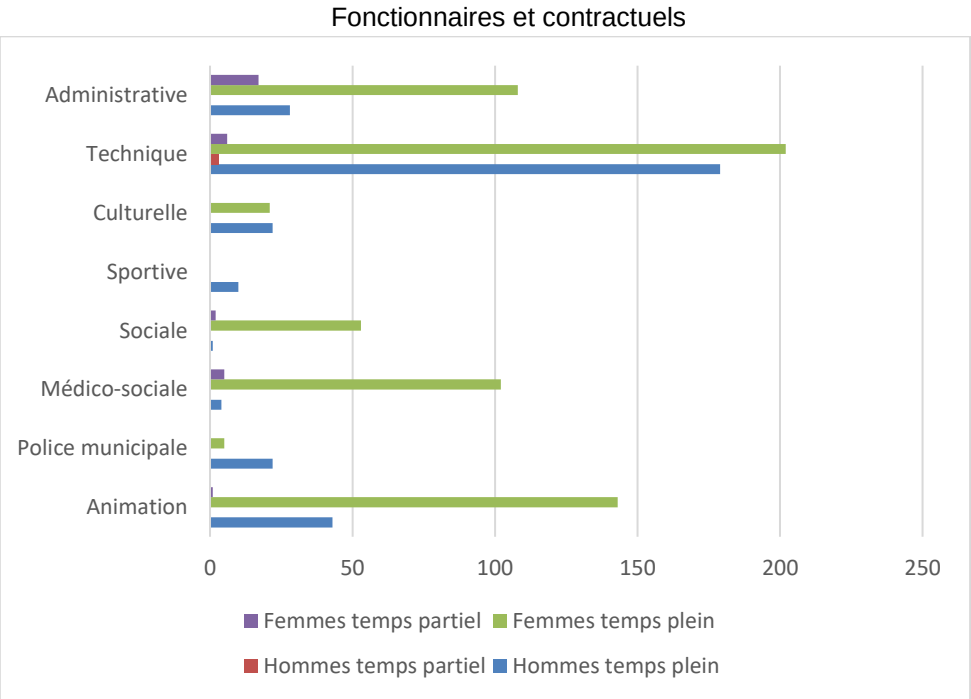


Il est à noter qu'au 31 décembre 2022, la Direction Générale des Services est composée de 2 femmes et de 2 hommes et que l'on compte 4 directrices et 7 directeurs.

II. ORGANISATION DU TRAVAIL

A) Temps de travail

➢ **Part du temps partiel, par filière**



En 2022, 2 hommes et 30 femmes titulaires travaillent à temps partiel.

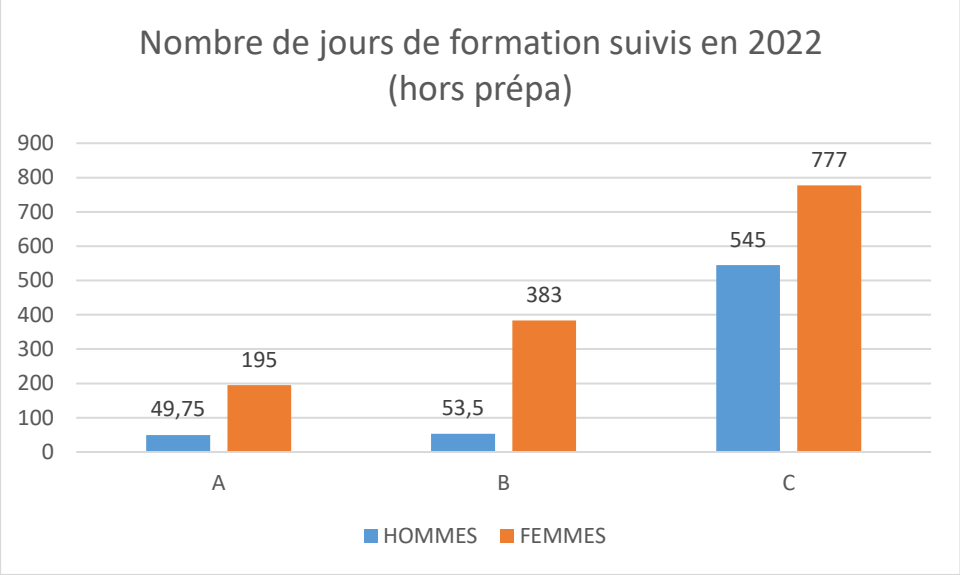
En 2022, 1 homme et 1 femme contractuels sont passés à temps partiel en cours d'année.

B) Répartition au sein des instances de dialogue social

Les dernières élections professionnelles se sont déroulées le 8 décembre 2022.

Le Comité Social Territorial comprend 6 hommes et 4 femmes parmi les représentants des élus et 3 hommes et 7 femmes parmi les représentants du personnel.

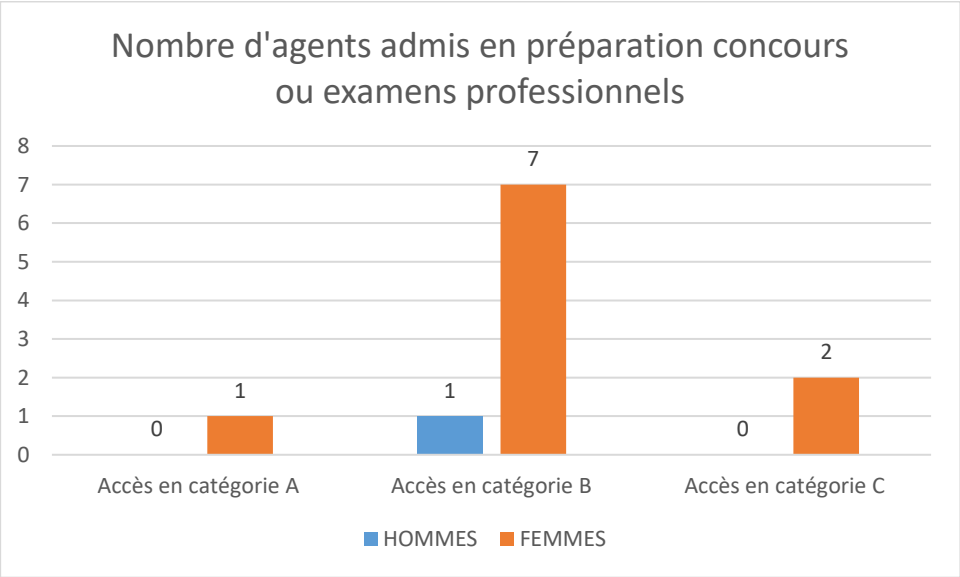
C) Formations



Sur 2 003 jours de formations en 2022, 67.64 % des jours de formations (soit 1355 jours) ont été suivis par des femmes et 32.36 % (soit 648 jours) par des hommes**.**

La répartition reste à peu près la même qu'en 2021.

On note 800 jours de plus de formations en 2022 par rapport à 2021 encore très marquée par la crise sanitaire.



L'année 2022 a été marquée par le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'aide-soignant.

D) Titularisation et Promotion Professionnelle

Titularisation au cours de l'année 2022		
	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	8	20
Prolongation de stage	0	0
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE)	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)	0	0
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année 2021	12	20
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0
Refus de titularisation	0	0

Avancements, promotions dans l'année 2022		
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Femmes
- avancement de grade	22	39
- avancement d'échelon	134	228
- promotion interne au sein de la collectivité	2	2

Ainsi, en 2022, parmi les agents bénéficiaires d'avancements de grades, 64 % étaient des femmes et 36 % étaient des hommes.

En matière de rémunération le régime indemnitaire est attribué en fonction du grade et de la fonction, il n'y a donc aucune distinction liée au genre des agents.

III. PERSPECTIVES

Le présent bilan souligne la part majoritaire des femmes dans les effectifs de la collectivité, toutes filières et catégories confondues.

La Ville de Livry-Gargan maintient ses efforts de promotion d'égalité entre les femmes et les hommes selon les 5 axes fixés par la réglementation :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La prévention des violences faites aux agent(e)s sur leur lieu de travail
- Un axe fort dédié à la lutte contre toute forme de discrimination dans le plan de formation adopté le 27 novembre 2020.

Deuxième partie

LES POLITIQUES MENEES PAR LA VILLE DE LIVRY-GARGAN EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L’article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que :

« *L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.*

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

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

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

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

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

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

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

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

La Ville de Livry-Gargan agit en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes.

I. ACTIONS VISANT A FAVORISER L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MANDATS ELECTORAUX ET AUX FONCTIONS ELECTIVES : L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES INSTANCES DE PARTICIPATION

A) Les conseils de quartier

Les conseils de quartier, instances d'information, de concertation, d'écoute et d'expression permettent aux habitants de participer à l'amélioration de leur cadre de vie en proposant des projets d'aménagement et d'animer la vie de leur quartier. Chaque conseil est composé de 16 membres et présidé par un président et une vice-présidente ou une présidente et un vice-président.

La Ville dénombre 67 conseillers au total, dont 32 femmes et 35 hommes, soit 47,76 % de femmes (+1,73 par rapport à 2021).

B) Le Conseil Municipal des Jeunes Citoyens

Il a pour but de favoriser l'implication des jeunes dans la vie de la cité, de les former à la citoyenneté et de leur permettre de développer des projets.

Le CMJ cible des élèves de CM1, CM2, et de 6ème. Les élections se tiennent au sein des établissements scolaires pour un mandat de deux ans.

Le CMJ est composé **de 12 garçons et 20 filles.**

C) Le Conseil Local de la Jeunesse

Le Conseil Local de la Jeunesse est une instance de démocratie participative et de citoyenneté locale qui invite les jeunes de 12 à 15 ans qui vivent, étudient ou travaillent à Livry-Gargan, à réfléchir et à s'exprimer sur les questions concernant la jeunesse à Livry-Gargan.

Il est composé de 9 filles et 4 garçons.

II. ACTIONS DE PREVENTION ET DE PROTECTION PERMETTANT DE LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LES ATTEINTES A LEUR DIGNITE

Désireuse d'être réellement actrice en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, Monsieur le Maire a nommé une délégation idoine depuis le début du mandat 2020-2026. Sous cette impulsion, une feuille de route a été élaboré en janvier 2021 autour de 6 axes :

- Créer et animer une coordination locale des professionnels ;
- Former les acteurs locaux ;
- Améliorer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- Agir pour la mise à l'abri à travers une offre d'hébergement et faciliter l'accès au logement social ;
- Elaborer des outils d'information à l'attention des professionnels et du grand public ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention.

C'est ainsi qu'un réseau local des professionnels a été créé le 30 novembre 2021 et a rassemblé 40 acteurs de la commune et du CCAS, d'associations spécialisées et de partenaires locaux. La direction de la Vie sociale et du CCAS assure le pilotage de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes.

A) Du réseau local à l'observatoire communal des violences faites aux femmes

Livry-Gargan a fait le choix de privilégier les premières actions en direction des professionnels afin de créer des synergies et une culture commune pour agir concrètement en matière d'accueil, d'orientation et de prise des femmes victimes de violences.

Le 30 novembre 2021, **le réseau local des professionnels** a été créé. Celui-**ci s'est transformé en observatoire communal des violenceS faites aux femmes** à l'occasion de la réunion annuelle des professionnels le 30 novembre 2022. Il s'agit du **1er observatoire communal de la Seine-Saint-Denis** et un des rares à l'échelle de la France métropolitaine ; la plupart étant départementaux ou régionaux.

A ce titre, l'observatoire communal de Livry-Gargan a rejoint en avril 2022 la Mission Interministérielle qui rassemble les observatoires territoriaux dans le cadre de rencontres nationales.

Les partenaires impliqués à ce jour :

Services de la Ville et du CCAS	Partenaires institutionnels et associatifs
- Pôle social et Senior du CCAS - Intervenante sociale au commissariat - LGI - Police Municipale - Jeunesse - Petite enfance - Mission handicap - CMS - Direction de l'Education	- CIDFF 93 - Service social départemental (SSD) - Aide sociale à l'enfance (ASE) - Protection Maternelle et Infantile (PMI) - Association La Main Tendue - Commissariat de Police Nationale - SOS Femmes 93 - Mouvement du Planning Familial - Mission Locale de la DHUYS - AP Santé - Réseau Périnatal Est Francilien - Clinique Vauban

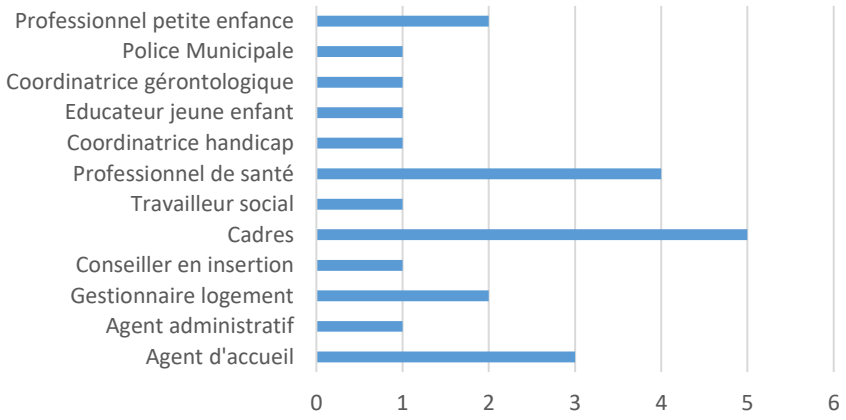
Des rencontres sont en cours et à venir afin d'enrichir les membres de l'observatoire : Hôpitaux, consultation psycho-traumatologie de Robert Ballanger, pompiers, services sociaux de la CAF et de la CRAMIF, commerçants, etc.

B) La formation des acteurs locaux

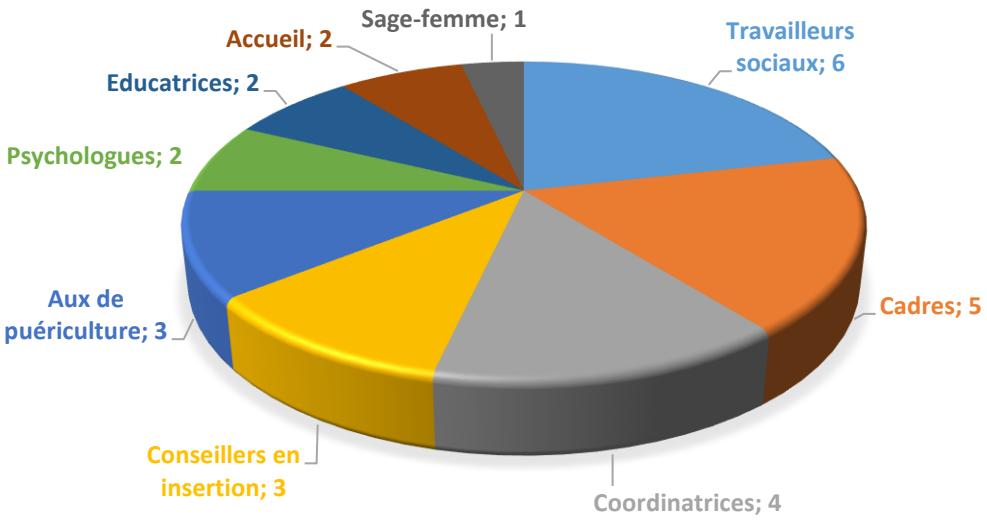
La connaissance des violences faites aux femmes est indispensable pour agir de manière adaptée et organiser une culture commune de la protection des victimes.

Un premier cycle de formation des professionnels a été engagé en 2022 en partenariat avec la plateforme référente (SOS Femmes 93, CIDFF 93, MPF 93) en direction de professionnels en situation d'accueil ou d'accompagnement des femmes victimes de violences.

- 29 avril 2022 : **18 agents de la Police Municipale** ont participé à une formation d'une journée.
- 30 juin 2022 : **24 professionnels** ont participé à une **demi-journée de sensibilisation** aux violences faites aux femmes



- 11 octobre, 8 novembre, 6 décembre : **formation dédiée aux professionnels susceptibles d'accompagner** les femmes victimes de violences. **28 professionnels** participants.



Il est envisagé de **poursuivre en 2023** afin :

- **d'élargir** aux agents d'accueil des services de la Ville et du CCAS
- **et cibler des professionnels** : professionnels de santé, intervenants à domicile auprès des personnes âgées, agents des services jeunesse et sport, bénévoles Croix Rouge/Protection civile/Secours catholique,…

C) <u>L'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences</u>

L'année 2022 a été marquée par trois actions majeurs pour permettre d'accueillir, d'orienter et d'accompagnement de manière adaptée les femmes victimes de violences :

- **Création d'une permanence du Centre d'Information sur les Droits et les Familles (CIDFF 93)**

Depuis 50 ans, les CIDFF œuvrent à la promotion du droit et de l'autonomie des femmes. Le CIDFF 93 est reconnu « Service Spécialisé d'Aide aux femmes victimes de violences sexistes » SAVS. C'est pourquoi, la Ville de Livry-Gargan a noué un partenariat avec le CIDFF 93 afin de mettre en place une permanence dédiée.

Ainsi, depuis le 24 mars 2022, une juriste spécialisée en matière de violences faites aux femmes effectue une permanence au sein du Centre Municipal de Santé.

Chiffres-clés 2022 de la permanence du 24/03 au 31/12/2022 :

- 124 demandes traitées
- 30 femmes reçues
- 76 % de Livryennes ; les autres femmes proviennent d'Aulnay /s Bois ou de Pavillon /s Bois
- 100% des femmes reçues n'étaient pas connues du CIDFF
- Répartition par âge : 35 % âgées entre 26 et 35 ans / 31 % entre 35 et 45 ans / 21% entre 45 et 55 ans / 13 % entre 18 et 25 ans.
- 62 % des femmes reçues sont en cours de séparation
- 83 % des femmes reçues ont des enfants.

Dans tous les entretiens, il est question de violences, le plus souvent dans le couple (actuel ou relation passée) et dans deux cas de violences au travail.

- 21 % de violences physiques
- 32 % de violences psychologiques
- 26,5% de menaces et d'insultes
- 11 % de violences économiques et/ou administratives

- **Création du poste d'Intervenante sociale au commissariat de police nationale de Livry-Gargan**

Ce dispositif porté par l'Etat existe depuis le début des années 90. Depuis 2020, le nombre de postes d'Intervenants sociaux en commissariat ou gendarmerie s'est accru pour atteindre 430 postes mi-2022.

La ville de Livry-Gargan, l'Etat, en partenariat avec les communes de Coubron et de Vaujours ont fait le choix de créer un poste au commissariat de police nationale de Livry-Gargan, financé à 50% par le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD).

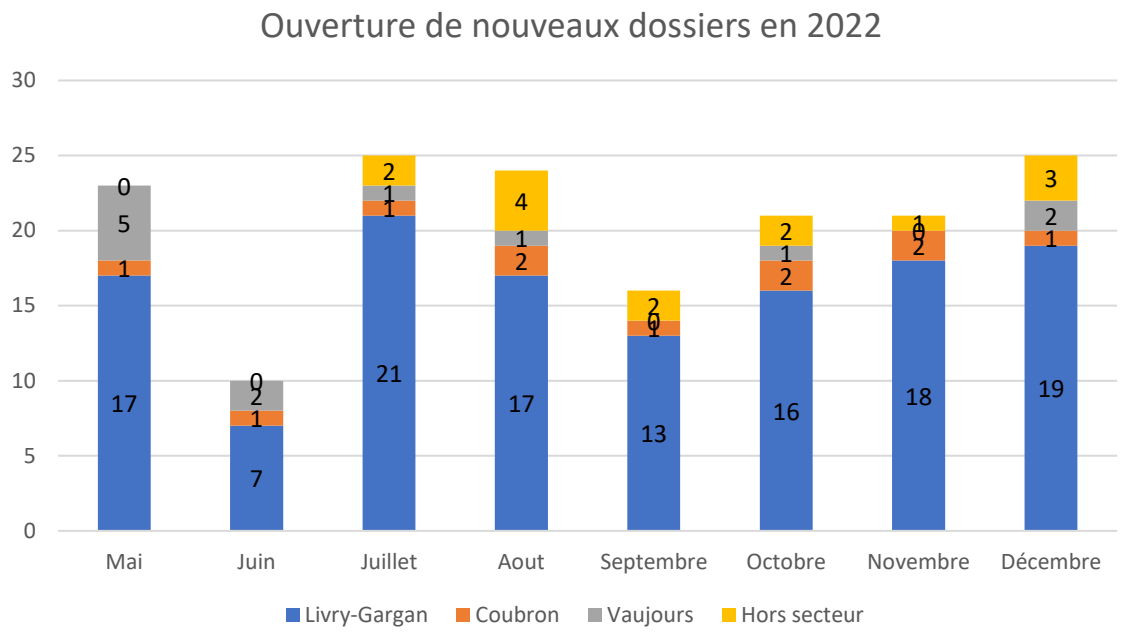
Ainsi, à l'issue du jury de recrutement, une intervenante sociale est en fonction à temps plein au sein du commissariat de Livry-Gargan depuis le 11 avril 2022.

Les missions de l'ISC sont diverses et variées et s'adaptent à différents cadres d'intervention :

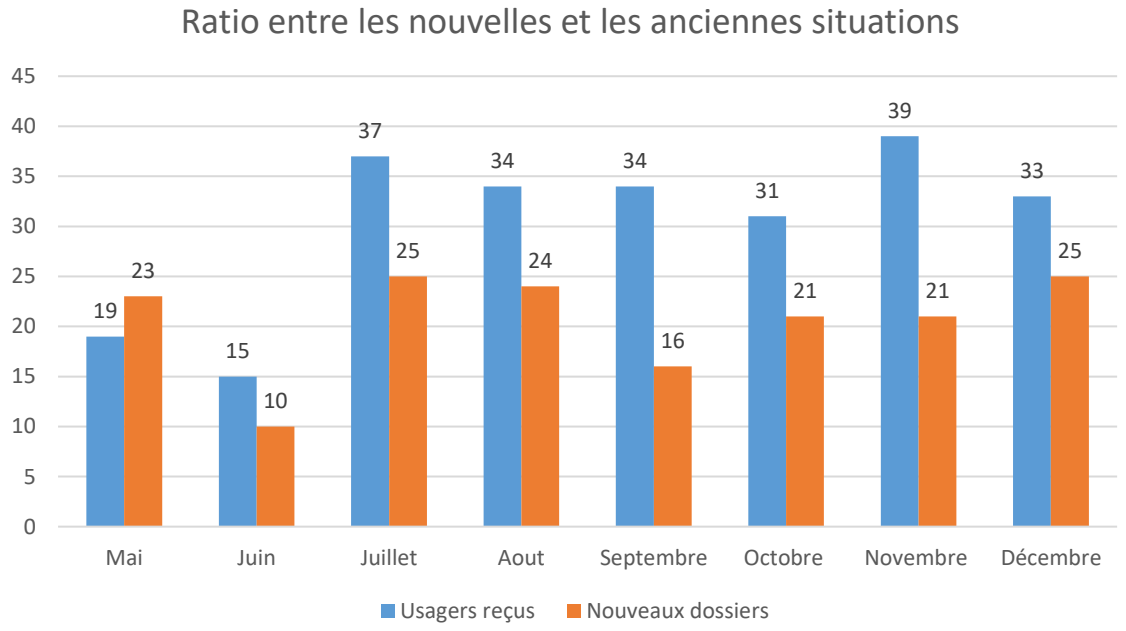
- Accueil et évaluation de la nature des besoins sociaux révélés dans le cadre de l'activité des forces de l'ordre ;
- Intervention sociale de proximité selon la situation ;
- Participation au repérage précoce des situations de détresse sociale afin de prévenir une éventuelle dégradation ;
- Informations et orientations spécifiques vers les services sociaux, spécialisés et/ou de droit commun ;
- Facilitation du dialogue interinstitutionnel entre les services de sécurité publique et la sphère socio-médico-éducative.

Les violences intra-familiales et scolaires, la primo-délinquance sont le cœur de l'activité de l'IC.

Sur les 8 mois d'intervention en 2022 (les situations d'avril n'ont pas été recensées), **l'ISC a reçu 242 usagers au cours de 290 entretiens physiques ou téléphoniques**. Parmi les 165 nouvelles situations, certaines d'entre elles restent dans la file active en sus des situations nouvelles chaque mois.



Les personnes sont majoritairement des Livryens. 9% sont hors-secteur de la circonscription du commissariat de police et proviennent des communes limitrophes (Pavillon /s Bois, Clichy /s Bois, Sevran.



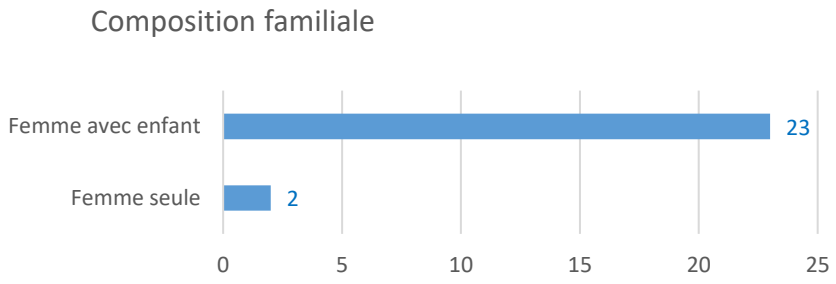
- **Un accueil dédié au pôle social du CCAS**

Dans le cadre du recrutement d'une assistante de service social au pôle Social du CCAS, effectif depuis avril 2022, celle-ci assure les missions d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences en partenariat avec les acteurs locaux.

Depuis septembre 2022, l'expérimentation du questionnement systématique sur les violences subies ou passées des femmes reçues au CCAS est effective ainsi que des indicateurs afin de mesurer son activité.

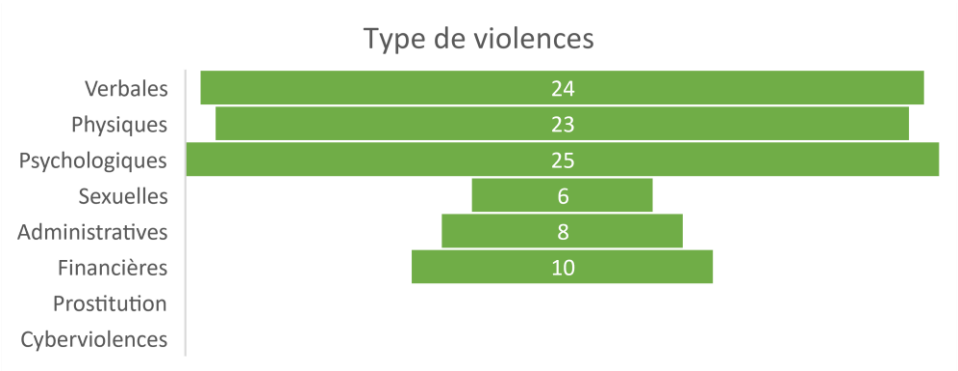
L'AS du pôle Social a reçu 25 femmes victimes de violences de septembre à décembre 2022.

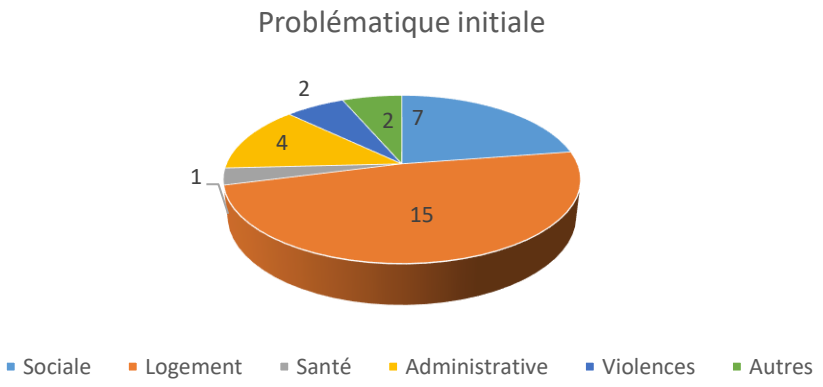
Des indicateurs socles ont été défini. Ils ont fait l'objet d'une expérimentation au dernier trimestre 2022 et ont vocation à être élargi aux partenaires en 2023 afin de mesurer le phénomène sur la commune.



92% des femmes accueillies ont entre 26 et 65 ans.

92% des femmes victimes de violences reçues au Pôle Social du CCAS ont des enfants.





D) <u>Les actions de mise à l'abri et d'accès au logement social</u>

Deux actions illustrent les actions de mise à l'abri et celles favorisant l'accès à un logement social mises en œuvre en 2022 :

- **Hébergement d'urgence et temporaire**

La commune a noué un **partenariat avec l'association La Main Tendue** afin de leur mettre à disposition deux logements (1 T4, 1 T5) pour l'hébergement d'urgence et temporaire de femmes seules ou avec enfants victimes de violences. La capacité d'accueil est de **21 places et de 7 ménages**. Les logements sont équipés et entretenus par l'association.

La durée d'hébergement est de 1 mois reconductible deux fois. L'accueil doit permettre la mise à l'abri pour sortir les victimes du cercle des violences subies et faciliter leur reconstruction.

Le service « Le Relais » de l'association a pour mission la gestion des orientations, l'accueil et l'accompagnement social et juridique des femmes accueillies.

Le relais de Livry-Gargan a ouvert le 10 octobre 2022.

Au 31/12/2022, le relais a accueilli 5 familles avec 9 enfants, et un total de 14 personnes :

- les femmes accueillies ont entre 25 et 40 ans ;
- 3 enfants de moins de 3 ans et 6 enfants entre 3 et 17 ans.

4 familles ont été orientées par le SIAO 93 et 1 famille a été orientée par le CCAS. L'association a par ailleurs accueillie 4 femmes avec enfants orientés par le CCAS au sein d'autres structures qu'elle gère sur le Département.

➢ **Dispositif « Un toit pour elle »**

La commune est partenaire du dispositif depuis 2015. Coordonné par l'observatoire départemental des violences faites aux femmes en lien avec les associations SOS Femmes 93 et l'Amicale du Nid 93, le dispositif vise à :

- Désengorger les hébergements spécialisés de moyen et long terme pour les rendre accessibles à d'autres femmes victimes de violences ;
- L'accès à un logement stable et sécurisant dans le parc social ;
- Contribuer au processus de reconstruction et à la sortie durable des violences.

Dans ce cadre, la commune de Livry-Gargan s'engage à flécher un logement par an à une femme victime de violences. En 2022, la commune a :

- proposé **2 logements du contingent communal** à des femmes victimes de violences ;
- renouvelé la convention en mobilisant les bailleurs à s'engager aux côtés de la ville. **CDC Habitat, I3F, Antin Résidences et l'immobilière du Moulin Vert ont signé la convention avec la commune**. Les bailleurs 1001 Vies Habitat, Seqens, Seine-Saint-Denis Habitat, Logirep et RATP Habitat sont déjà signataires avec le Conseil départemental.

En sus, le CCAS labellise les demandes de logement social des femmes victimes de violences accompagnées par le pôle Social afin qu'elle soit reconnue comme public prioritaire.

E) Les outils à l'usage des professionnels et du grand public

A l'occasion de la réunion des professionnels du 30 novembre 2022, un guide à l'usage des professionnels a été présenté et sa diffusion se poursuit. Il est composé de trois parties : De quoi parle-t-on, Ecouter, Informer et Orienter ainsi que de contacts utiles.

Une plaquette à destination du grand public sera élaborée en 2023.

F) Les actions de sensibilisation et de prévention

En 2022, deux types d'actions de sensibilisation et de prévention ont été réalisées à destination du grand public dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25/11) :

- 2 **expositions** mises à disposition par le centre Hubertine Auclert :
  « Violences, elles disent non ! » au centre administratif du 15 au 18

novembre et « Lutter contre les cyberviolences sexistes et sexuelles » du 29 novembre au 2 décembre au cinéma Yves Montand.

- La diffusion de **clips de sensibilisation** réalisés par des collégiens de la Seine-Saint-Denis en amont des projections de films au cinéma Yves Montand du 21 au 26 novembre

Une campagne d'affichages dans les lieux d'accueil du public a débuté en novembre 2022. L'objectif est de les conserver toute l'année afin de permettre aux victimes de violences d'identifier les lieux où elles peuvent en parler. La diffusion de l'affiche a été élargie aux partenaires.

III. ACTIONS VISANT A GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ET LA MIXITE DES METIERS

Cet axe ne relève pas de la compétence de la commune. Seule la mission du service Livry-Gargan Insertion contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A) Le Projet Insertion Emploi RSA - Livry-Gargan Insertion

Sur le territoire, par délégation du Conseil départemental, le Projet Insertion Emploi RSA - Livry-Gargan Insertion accompagne dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle un public bénéficiaire du RSA.

Le nombre de bénéficiaires du RSA à Livry-Gargan (socle et socle/prime d'activité) concerne 1 984 personnes, nombre en constante augmentation sur les cinq dernières années.

En 2022, le service de **LGI a accompagné 655 personnes bénéficiaires du RSA dont 60% de femmes**. Les autres allocataires Livryens du RSA sont accompagnés par Pôle Emploi ou le Service social du Département.

Un tiers du public suivi est constitué de personnes seules sans enfant à charge. Ces personnes sont majoritairement des hommes. 31% des personnes suivies sont en situation d'isolement avec enfant à charge et sont, a contrario, majoritairement des femmes. Celles-ci représentent presque 30% du public. Ainsi, presque deux tiers (64%) des personnes accompagnées par LGI se déclarent isolées.

Les actions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes bénéficiaires du RSA à Livry-Gargan sont assurées par le biais d'associations et d'organismes intervenant sur le département.

B) Données statistiques socio-économiques Hommes/Femmes - Livry-Gargan

(Source : Données statistiques fondées sur l'exploitation des données du recensement 2019 de la population de l'INSEE).

Ces données ont pour objectif de mettre en exergue :

- La place des femmes dans la population communale (effectif par tranche d'âge, évolution du nombre et de la part des femmes monoparentales, part des femmes parmi les isolés par tranche d'âge),

- Les écarts entre les femmes et les hommes au regard des taux d'activité, du travail à temps partiel, de la précarité des contrats de travail, des niveaux de formation,
- Les écarts de salaires et de revenus d'activité entre les femmes et les hommes selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur âge.

Selon le recensement INSEE 2019, la population Livryenne est de 45 692 habitants dont 23 504 femmes, soit 52.21% de la population.

➢ **Population active, emploi et chômage**

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge :

	Population	Actifs	Taux d'activité	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi
Ensemble	**29 258**	**22 028**	**75.3 %**	**19 196**	**65.6 %**
15 à 24 ans	5 318	1 957	*36.8 %*	1 429	*26.9 %*
25 à 54 ans	18 938	16 927	*89.4 %*	14 943	*78.9 %*
55 à 64 ans	5 001	3 143	*62.9 %*	2 824	*56.5 %*
Hommes	**13 876**	**11 108**	**78.8 %**	**9 682**	**68.7 %**
15 à 24 ans	2 618	978	*37,4 %*	678	*25,9 %*
25 à 54 ans	9 166	8 623	*94,1 %*	7 675	*83,7 %*
55 à 64 ans	2 313	1 507	*65,1 %*	1 329	*57,4 %*
Femmes	**15 160**	**10 920**	**72,0 %**	**9 514**	**62,8 %**
15 à 24 ans	2 700	979	*36,3 %*	751	*27,8 %*
25 à 54 ans	9 772	8 304	*85,0 %*	7 268	*74,4 %*
55 à 64 ans	2 688	1 636	*60,9 %*	1 495	*55,6 %*

Emplois selon le statut professionnel :

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	**8 614**	**100**	**8 615**	**100**	**8 551**	**100**
Salariés	7 510	**87,2**	7 375	**85,6**	7 295	**85,3**
dont femmes	4 017	46,6	4 080	47,4	4 087	47,8
dont temps partiel	1 270	14,7	1 327	15,4	1 197	14,0
Non-salariés	1 103	**12,8**	1 240	**14,4**	1 256	**14,7**
dont femmes	323	3,8	384	4,5	439	5,1
dont temps partiel	92	1,1	153	1,8	146	1,7

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019 :

	Salariés (%)	Non-salariés (%)
Industrie	20.5	5.4
Construction	8.8	2.9
Commerce, transports, services divers	50.7	28.0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	74.2	48.9

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2019 :

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**9 802**	**100**	**9 625**	**100**
Salariés	**8 546**	**87.2**	**9 073**	**94.3**
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	7 553	**77.1**	7 881	**81.9**
Contrats à durée déterminée	578	**5.9**	823	**8.6**
Intérim	175	**1.8**	100	**1.0**
Emplois aidés	14	**0.1**	49	**0.5**
Apprentissage - Stage	227	**2.3**	219	**2.3**
Non-Salariés	**1 255**	**12.8**	**552**	**5.7**
Indépendants	616	**6.3**	274	**2.8**
Employeurs	629	**6.4**	273	**2.8**
Aides familiaux	10	**0.1**	6	**0.1**

Les pourcentages de femmes indépendantes et employeurs sont faibles quant à l'inverse il est plus élevé que les hommes dans la fonction publique.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019 :

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	8 477	**7.1**	8 993	**18.0**
15 à 24 ans	646	**24.6**	724	**34.2**
25 à 54 ans	6 689	**5.6**	6 874	**15.8**
55 à 64 ans	1 142	**6.2**	1 395	**20.6**

➢ Diplômes, formation et scolarisation en 2019

Scolarisation selon l'âge et le sexe :

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 671	1 883	70.5	69.9	71.2
6 à 10 ans	3 265	3 146	96.3	96.0	96.7
11 à 14 ans	2 561	2 495	97.4	97.3	97.6
15 à 17 ans	1 759	1 675	95.2	94.3	96.2
18 à 24 ans	3 559	1 830	51.4	49.1	53.6
25 à 29 ans	3 122	192	6.2	4.6	7.3
30 ans ou plus	27 392	335	1.2	1.2	1.2

Le taux de scolarisation des femmes âgées entre 18 et 29 ans est légèrement plus élevé que celui des hommes.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe :

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**31 801**	**14 916**	**16 885**
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou certificat d'études primaires	23.0	23.0	23.0
d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	5.9	6.3	5.6
d'un CAP, BEP ou équivalent	22.4	25.7	19.6
d'un baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	19.2	18.6	19.7
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2	11.3	10.1	12.4
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +3 ou bac +4	9.9	8.2	11.5
d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +5 ou plus	8.2	8.1	8.2

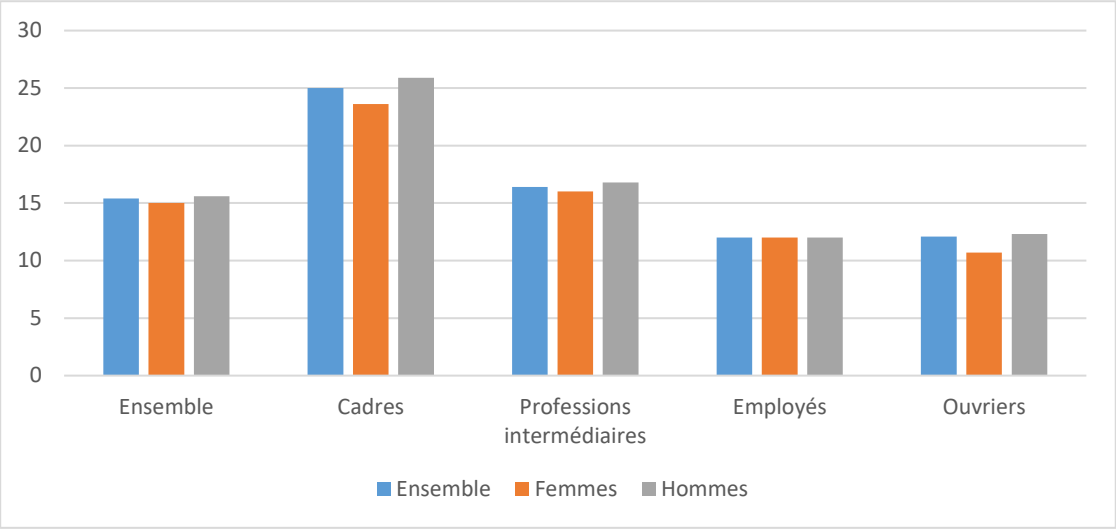
➢ Salaires et revenus d'activité en 2020

Quel que soit l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle, les salaires des femmes sont inférieurs à celui des hommes.

Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge :

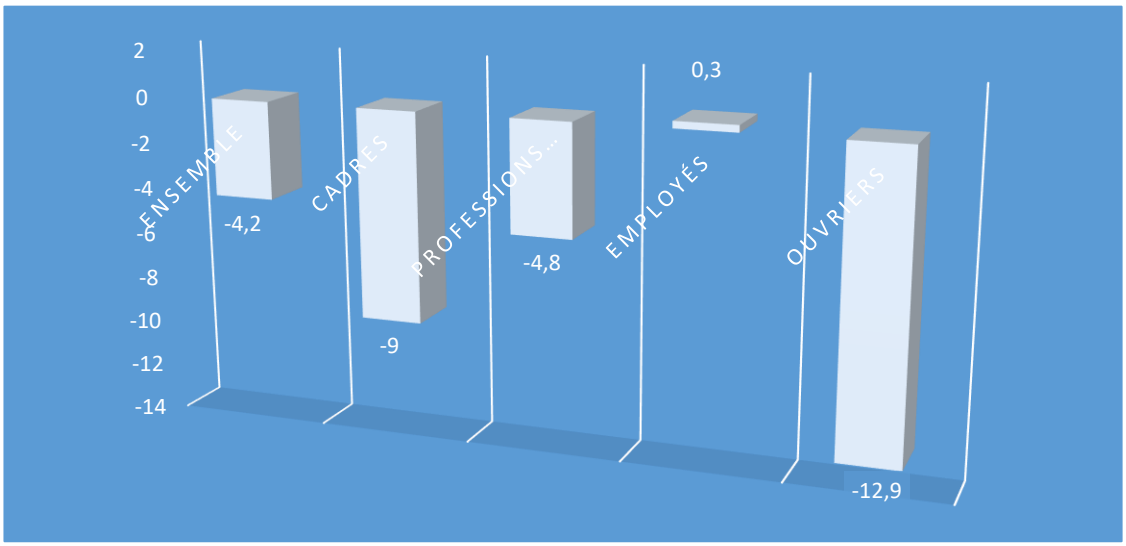
	Ensemble	Femmes	Hommes
18 à 25 ans	10.9	10.7	11.0
26 à 50 ans	14.8	14.6	15.0
Plus de 50 ans	18.5	17.6	19.1

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle :



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

Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020 :



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

C) <u>La commande publique</u>

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, en son article 16, que sont frappées d'une interdiction de soumissionner à un marché les entreprises qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sont également frappées de cette interdiction les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L.2242-5 du Code du travail (négociation annuelle sur les

objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre) et qui, à la date où elles soumissionnent, n'ont pas régularisé ou engagé la régularisation de leur situation.

Ces dispositions se sont appliquées aux contrats conclus à compter du 1er décembre 2014. Dans la pratique, elles sont difficilement contrôlables par la ville, aussi, le législateur a mis en place une attestation sur l'honneur des sociétés lors de leur acte de candidature dans les marchés.

Avant la réforme des marchés publics, les entreprises devaient ainsi remplir une rubrique spécifique dans le DC1.

IV. DES ACTIONS VISANT A ASSURER AUX FEMMES LA MAITRISE DE LEUR SEXUALITE, NOTAMMENT PAR L'ACCES A LA CONTRACEPTION ET A L'INTERRUPTION VOLONTAIRE DE GROSSESSE

L'activité de Planification familiale du CMS de Livry-Gargan a été formalisée depuis 2010 par la signature d'une convention entre la Ville et le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis le 28 juin 2010.

Le centre de planification familiale est un lieu d'accueil, d'écoute, d'informations et d'accompagnement sur les questions se rapportant à :

- Les consultations médicales relatives à la maitrise de la fécondité : contraception et contraception d'urgence,
- L'interruption volontaire de grossesse (IVG),
- La prévention et le dépistage des maladies sexuellement transmissibles,
- La préparation à la vie de couple et à la fonction parentale : entretiens de conseil conjugal et familial,
- La sexualité et ses aspects culturels et relationnels,
- Les problèmes de violence : prévention de la violence faite aux femmes.

Le centre de planification familiale est ouvert à tous, sans condition d'âge, d'autorisation parentale ou de couverture sociale. Il assure donc la confidentialité et la gratuité.

Le CMS de Livry-Gargan assure les missions de planification familiale suivantes :

- Un accueil infirmier sans rendez-vous aux heures d'ouverture du centre ;
- Des consultations médicales sur rendez-vous, prises en charge par le Conseil départemental, pour les personnes n'ayant pas de couverture sociale ou qui demande l'anonymat ;
- Des entretiens avec la conseillère conjugale, dont le salaire est en partie pris en charge par la subvention du Conseil départemental ;
- Des interventions collectives qui restent à développer.

L'activité de planification du CMS s'intègre à l'activité médicale réalisée au CMS et n'est donc pas stigmatisante pour les personnes y ayant recours.

V. L'ENGAGEMENT DE LA VILLE EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES

A) La Journée internationale des droits des femmes – 8 mars

C'est un jour où les femmes sont mises à l'honneur et sont reconnues pour leurs réalisations, sans égard aux différences, qu'elles soient nationales, ethniques, linguistiques, culturelles, économiques ou politiques.

C'est une occasion de faire le point sur les luttes et les réalisations passées et, surtout, de préparer l'avenir et les opportunités qui attendent les futures générations de femmes.

En 2022, Livry-Gargan a souhaité à nouveau marquer son engagement en mettant en exergue le combat pour le **droit de vote à travers notamment 3 grandes figures féminines : Olympe de Gouges, Hubertine Auclert et Louise Weiss.**

Différentes activités ont été mises en place le jour de la journée internationale du droit des femmes. Ce projet transversal a impliqué de nombreux services municipaux.

En raison du contexte sanitaire contraignant, l'ensemble des actions a été adaptée afin de limiter les interactions.

- *Service Jeunesse* :

  Les enfants du CMJC et les jeunes du CLJ ont réalisé des **banderoles retraçant l'histoire et l'évolution des droits des femmes** qui ont été exposées à l'entrée du Parc Lefèvre en mars 2022.

  Autour d'un questionnaire sur les droits des femmes et des figures emblématiques, les enfants et les jeunes ont organisé une **course d'orientation** proposée aux jeunes du LG PASS durant les vacances scolaires de février/mars 2022.

  Une séance de **sensibilisation** en direction des jeunes du CLJ **autour des relations filles/garçons** afin de déconstruire les stéréotypes a été organisée au sein de l'espace de prévention Tête à Tête de Rosny-sous-Bois le 9 mars 2022.

- *Culture* :

  Comme chaque année, la programmation culturelle de la semaine du 8 mars fut axée sur la thématique du droit des femmes.

  - Diffusion de **deux films** au Cinéma Yves Montand : « ***Les Suffragettes*** » de Sarah Gavron et « ***Les Conquérantes*** » de Petra Biondina Volpe.
  - **Sélection d'ouvrages** sur la thématique présentée à l'entrée de la médiathèque.
  - **Expositions d'une série d'œuvres sur les droits des femmes** au Château de la forêt.

- Périscolaire :
  - En amont du 8 mars : **sensibilisation aux droits internationaux des femmes** à travers le temps au sein des accueils élémentaires.
  - Durant 3 mercredis (9, 16 et 23 mars), les équipes d'animation ont réalisé des **interventions théâtrales de sensibilisation au droit de vote de femmes** suivies d'une interview de Fatiha RAMDAN après chaque représentation.

- Communication :

Durant le mois de mars 2022, une campagne de communication autour des actions et affichage au sein de la commune notamment à travers les encarts dédiés. Elle a également été utilisé pour la réalisation de Tote Bag qui ont été distribué aux agents de la commune le 8 mars.

B) Tout au long de l'année

Au sein de la direction de la Culture, un travail est mené en matière d'équilibre de la programmation : parité des genres dans les spectacles proposés, diversité des esthétiques et des pratiques, etc.

Les parcours d'éducation artistique et culturelle représentent le cœur des politiques culturelles à destination des scolaires et chaque établissement culturel (Cinéma, Micro-Folie, médiathèque, conservatoire) y participe à travers de nombreux programmes en lien avec les écoles, collèges et lycées de la commune. L'égalité filles/garçons est l'un des axes forts de ce parcours.

Enfin, une réflexion est menée au sein du conservatoire autour de la parité des jurys des examens.

****