
**RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE
LA VILLE DE MONTREUIL 2018**

Selon le décret n°2015 – 761 du 24 juin 2015

CADRE JURIDIQUE ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cadre Juridique

En signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et en élaborant un Plan égalité femmes-hommes 2014-2016, la Ville de Montreuil s'est engagée à agir en faveur de l'égalité professionnelle en interne.

Cet engagement s'est concrétisé par un travail commun mené par la Direction des Ressources humaines et la Mission droits des femmes, en lien avec les adjoint·e·s de la Ville, pour l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, en application de dispositions législatives récentes.

L'article 61 de la Loi du 4 août 2014 modifie le Code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitant·e·s, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le·la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Celui-ci doit comporter **deux grandes parties** :

- **L'une s'attache à présenter** la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la commune en tant qu'employeur : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle – vie personnelle.
- **L'autre concerne les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes** : cette partie dresse le bilan des actions conduites sur le territoire, fait état des moyens mobilisés à cette fin et présente les orientations de la municipalité en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Précisions méthodologiques

La DRH a co-réalisé avec la Mission droits des femmes la première partie du rapport relative à la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données recueillies concernent principalement l'année 2017, les données 2018 n'étant pas toutes disponibles ou suffisamment consolidées à la date de finalisation du présent rapport (dont la présentation s'inscrit dans le calendrier de préparation du budget 2019). Elles sont issues du bilan social de la Ville et plus largement de l'ensemble des services de la Direction des Ressources humaines (Environnement social du travail, Formation, etc.)

La Mission droits des femmes a rédigé, en collaboration avec les différents services de La Ville, la deuxième partie du rapport relative aux politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Table des matières

PARTIE I – La Politique des Ressources Humaines au sein de la collectivité.....	4
1. Représentation au sein des instances du personnel	4
2. La collectivité en tant qu'employeur.....	6
2.1 La collectivité emploie une majorité de femmes.....	6
2.2 D'après la pyramide des âges 2018, les femmes sont en moyenne un peu plus âgées que les hommes au sein de la collectivité.....	8
2.3 73 % des femmes sont des agents de catégorie C.....	9
2.4 En 2018 comme en 2017, la répartition des femmes et hommes selon les filières indique la persistance des représentations genrées des métiers.....	11
2.5 Malgré une majorité de femmes exerçant les fonctions de DGA, la parité au sein de l'encadrement supérieur reste à consolider.....	13
2.6 Mouvements des personnels, évolution de carrière et formation.....	13
a/ mobilités, recrutements et départs.....	13
b/ évolution de carrière.....	14
c/ formation (données REC 2017).....	14
2.7 Les rémunérations dans la collectivité.....	15
2.8 Au sein de la collectivité, les femmes sont plus concernées par le temps partiel et les congés parentaux, ainsi que les absences liées à la parentalité, indiquant la persistance du partage traditionnel des tâches familiales entre les femmes et les hommes.....	16
a/ Le travail à temps partiel.....	16
b/ Les congés et absences liés à la parentalité.....	17
c/ Les absences pour raisons de santé (avec neutralisation des absences pour maternité et paternité).....	18
d/ Le Compte Epargne Temps (CET).....	18
2.9 Les femmes sont également plus concernées par la précarité et la fragilisation sociale au sein de la collectivité, même si les hommes représentent une proportion en forte augmentation par rapport à 2016.....	18
3. Les pistes d'action envisagées pour renforcer le rôle de la collectivité employeur en faveur de l'égalité professionnelle.....	19
PARTIE II – La politique municipale de Montreuil en faveur des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.....	20
1. Représentation politique et moyens dédiés.....	20
1.1 Une délégation spécifique.....	20
1.2 La Mission Droits des femmes.....	20
2. Cadre de l'action municipale.....	21
2.1 La signature de la Charte européenne et l'élaboration d'un Plan d'action.....	21
2.2 Un Plan d'action égalité femmes-hommes en coordination avec les différents plans d'action mis en place par la Ville.....	21
3. Lutte contre les violences faites aux femmes.....	21
3.1 Dispositifs d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences.....	21
3.2 Coordination du Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles.....	23
3.3 Soutien financier de la Ville aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes.....	24
3.4 Sensibilisation en interne des agents de la ville aux violences sexistes et sexuelles.....	25
3.5 Participation de la Ville aux dispositifs départementaux.....	25
3.6 Journée internationale de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre.....	25
4. Actions municipales en matière d'égalité femmes-hommes.....	27
4.1 : Mise en réseau/partenariat des associations montreuilloises engagées dans les droits des femmes... Montreuil accueille sur son territoire de nombreuses associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes. Afin de mettre en place une dynamique de réseau entre ces différentes associations et au vu de leur implication grandissante dans les actions menées par la Mission, des réunions sont organisées régulièrement. C'est un temps que les associations investissent afin de se concerter, échanger autour de leurs projets et construire des projets communs.....	27
4.2 La célébration d'une date symbolique : la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars.....	27
4.3 Une approche sectorielle et intégrée.....	28

a)Le service Intégration et lutte contre les discriminations.....	28
b)Le service Echanges internationaux et coopération décentralisée.....	28
c)La Direction des Sports.....	29
d)Les centres sociaux de la ville de Montreuil.....	29
5. Le démarrage d'une démarche de budgétisation sensible au genre.....	30
6. La mise en œuvre de la Clause d'égalité dans les contrats de la commande publique.....	31

PARTIE I – La Politique des Ressources Humaines au sein de la collectivité

1. Représentation au sein des instances du personnel

Les élections professionnelles ont eu lieu le 6 décembre 2018.

Suite à ce scrutin, ci-dessous la répartition des représentants du personnel et de la municipalité :

→ au Comité Technique :

				situation actuelle			
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
Comité Technique	du personnel	titulaires	12	5	7	12	41,67 %
		suppléants	12	9	2	11	81,82 %
	de la municipalité	titulaires	12	7	5	12	58,33 %
		suppléants	12	5	7	12	41,67 %
	TOTAL			48	26	21	47

→ au CHSCT :

				situation actuelle			
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
CHSCT	du personnel	titulaires	8	5	3	8	62,50 %
		suppléants	8	7	1	8	87,50 %
	de la municipalité	titulaires	8	4	4	8	50,00 %
		suppléants	8	6	2	8	75,00 %
	TOTAL			32	22	10	32

Répartition des élus au COS :

			situation actuelle			
	élus	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
COS	titulaires	13	5	6	11	45,45 %
	suppléants	13	8	5	13	61,54 %
	TOTAL	26	13	11	24	54,17 %

2. La collectivité en tant qu'employeur

Bases de comparaison : Rapport sur la Collectivité 2017 (REC 2017) et Rapport Egalité hommes/femmes 2017 (base juin 2017).

Source : base de rémunérations novembre 2018.

2.1 La collectivité emploie une majorité de femmes

Dans le dernier Rapport sur la Collectivité 2017 (REC 2017), la collectivité comprenait 2970 agents rémunérés, répartis de la façon suivante : 59,70 % de fonctionnaires, 18,32 % d'agents contractuels sur emplois permanents et 21,99 % d'agents contractuels sur emplois non permanents.

Sur le nombre total d'agents employés par la ville, 59,46 % étaient des femmes contre 40,54 % d'hommes, soit 1 766 femmes et 1 204 hommes.

En 2018 (base novembre 2018), sur le nombre total d'agents employés par la ville :

- 63,90 % sont des fonctionnaires
- 17,69 % sont des agents contractuels sur emplois permanents
- 18,41 % sont des agents non titulaires sur emplois non permanents.

61,14 % sont des femmes contre 38,86 % d'hommes.

Rapport égalité hommes/femmes 2017 :

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
Permanents	fonctionnaires	696	1023	1719	59,51 %
	contractuels	262	392	654	59,94 %
Non permanents	autres agents	240	452	692	65,32 %
TOTAL		1198	1867	3065	
%		39,09 %	60,91 %	100,00 %	

Rapport égalité hommes/femmes 2018 :

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
permanents	fonctionnaires	724	1060	1784	59,42 %
	contractuels	189	305	494	61,74 %
non permanents	autres agents	172	342	514	66,54 %
TOTAL		1085	1707	2792	
%		38,86 %	61,14 %	100,00 %	

Concernant la répartition globale des effectifs de la Ville, on constate depuis plusieurs années une répartition quasi stable de **60 % de femmes** pour **40 % d'hommes**.

On constate également une répartition hommes/femmes assez stable par statut entre 2017 et 2018.

On peut noter que la mise en œuvre du plan de titularisation Ville sur le mandat explique en partie l'augmentation des agents fonctionnaires par sexe et dans leur globalité, et en contrepartie la baisse des agents contractuels sur postes permanents.

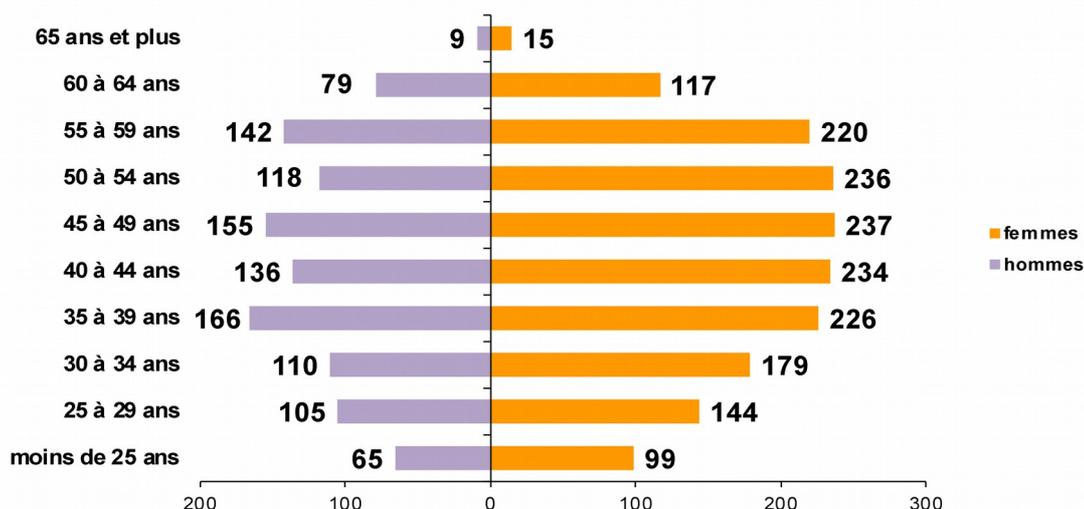
Zoom sur les emplois non permanents :

Pour les agents non permanents, il est également intéressant de comparer les situations 2017 et 2018 en Equivalent Temps Plein au regard d'une majorité d'emplois à temps non complet.

En moyenne, pour 2018, chacune des agentes non permanentes représente 0,38 ETP contre 0,30 ETP en 2017. L'écart avec les hommes existe mais s'est réduit : en moyenne, chaque agent homme représente 0,43 ETP en 2018 contre 0,37 ETP en 2017.

	juin.2017	novembre.2018
femmes	136,44	128,76
% femmes	59,16 %	63,27 %
hommes	94,19	74,75
% hommes	40,84 %	36,55 %
TOTAL ETP	230,63	203,51

2.2 D'après la pyramide des âges 2018, les femmes sont en moyenne un peu plus âgées que les hommes au sein de la collectivité.



Comme les années précédentes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans toutes les tranches d'âge.

En 2018, on observe une forte présence numérique féminine en particulier dans la tranche d'âge des « 50-54 ans », avec deux fois plus de femmes que d'hommes (ce que l'on avait noté en juin 2017 pour la tranche d'âge inférieure, d'où un effectif global vieillissant).

En 2018, l'âge moyen global des agents dans la collectivité est de 43 ans et 2 mois, contre 42 ans en 2017, avec comme en 2017 un âge moyen pour les femmes plus élevé (43 ans et 4 mois) que celui des hommes (42 ans et 11 mois).

Comme l'an dernier, cela peut s'expliquer notamment par le fait que les femmes sont davantage concernées par les carrières incomplètes, qui les obligent à retarder l'âge de leur départ à la retraite, pour espérer bénéficier d'une pension à taux plein.

En comparaison avec fin 2015 et 2017, on observe un effectif global vieillissant (43 ans et 2 mois fin 2018 contre 42 ans en 2017 et 40 ans et 10 mois fin 2015), soit par sexe :

- 43 ans et 4 mois fin 2018, contre 42 ans et 2 mois en 2017 et 41 ans et 2 mois fin 2015 pour les femmes,
- et 42 ans et 11 mois fin 2018 contre 41 ans et 9 mois en 2017 et 40 ans et 4 mois fin 2015 pour les hommes.

Âge médian et moyen par sexe et par statut

En 2018, les agents fonctionnaires ont pour âge médian 47 ans (identique en 2017 et 46 ans en 2015) et pour âge moyen 46 ans et 5 mois (46 ans et 9 mois en 2017, et 45 ans en 2015).

Comme en 2015 et 2017, les agents contractuels sont beaucoup plus jeunes que les agents fonctionnaires dans la collectivité en 2018 (soit 36 ans pour l'âge médian, contre 34 ans en 2017 et en 2015, et 37 ans et 5 mois pour l'âge moyen contre 35 ans et 10 mois en 2017 et 36 ans en 2015).

STATUT	hommes	femmes	âge médian
fonctionnaires	46 ans	47 ans	47 ans
contractuels	35 ans	37 ans	36 ans

STATUT	hommes	femmes	âge moyen
fonctionnaires	46 ans et 1 mois	46 ans et 8 mois	46 ans et 5 mois
contractuels	36 ans et 7 mois	37 ans et 10 mois	37 ans et 5 mois
âge moyen	42 ans et 11 mois	43 ans et 4 mois	43 ans et 2 mois

2.3 73 % des femmes sont des agents de catégorie C

En 2018, sur l'ensemble des **postes permanents** (titulaires et contractuels), la collectivité comprend 74,67 % de catégorie C (contre 74,72 % en 2017), 12,42 % de catégorie B (contre 12,43 % en 2017) et 12,91 % de catégorie A (contre 12,85 % en 2017).

Les femmes et les hommes se répartissent dans les différentes catégories dans des proportions relativement similaires.

En 2018 : 73 % des femmes appartiennent ainsi à la catégorie C, 14 % des femmes à la catégorie B et 13% des femmes à la catégorie A.

catégories	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	% Total
A	176	12,89 %	118	12,92 %	294	12,91 %
B	190	13,92 %	93	10,19 %	283	12,42 %
C	999	73,19 %	702	76,89 %	1701	74,67 %
Total	1365	100,00 %	913	100,00 %	2278	100,00 %

En 2017 : 73,5% des femmes appartiennent ainsi à la catégorie C, 14 % des femmes à la catégorie B et 12,5% des femmes à la catégorie A.

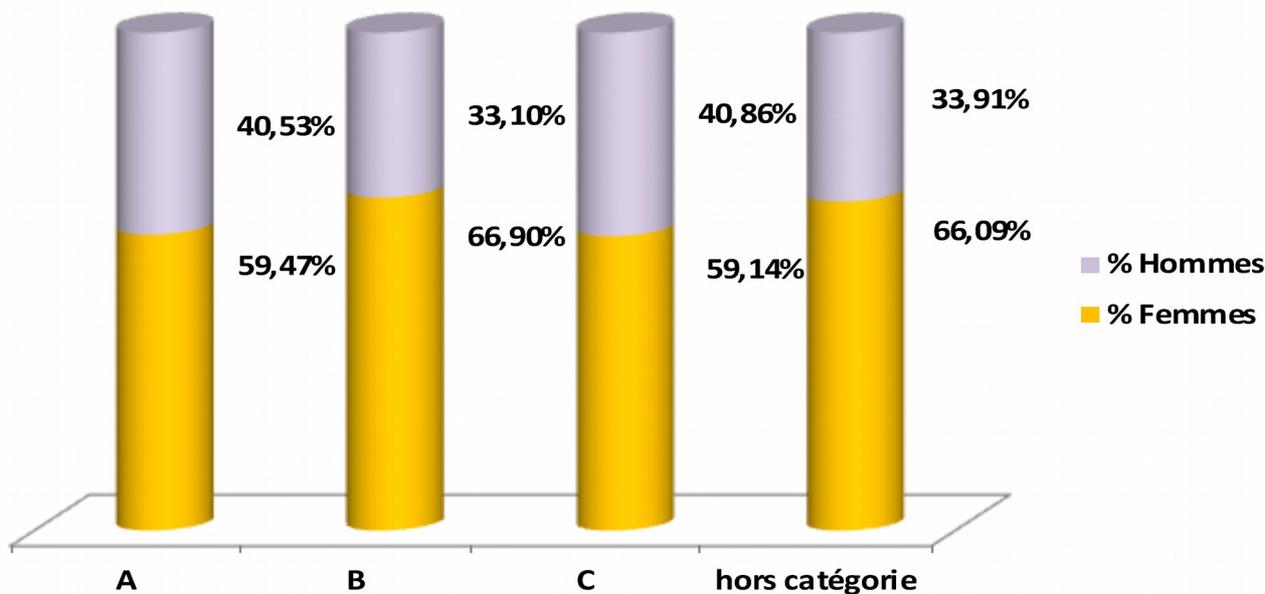
Pour la répartition des femmes entre catégorie, elles sont majoritairement représentées pour les grades de catégorie C, notamment au service Propreté des Bâtiments pour la fonction d'agent d'entretien des locaux et des écoles de la Ville, et dans la filière médico-sociale par les auxiliaires de puériculture dans les structures Petite Enfance.

Pour les agents non permanents, en 2018, les femmes sont majoritaires à + de 66% (contre 65 % en 2017) :

catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	3	4	7
B	4	3	7
C	27	7	34
<i>Hors catégorie</i>	<i>308</i>	<i>158</i>	<i>466</i>
Hors catégorie ETP	128,8	74,75	203,55
Total (avec ETP)	162,8	88,75	251,55
% ETP	64,72 %	35,28 %	
% agents	66,54 %	33,46 %	

Compte tenu de leur supériorité numérique, en 2018 comme les années précédentes, les femmes sont au global (postes permanents et non permanents) majoritaires dans toutes les catégories.

catégories	% Femmes	% Hommes
A	59,47 %	40,53 %
B	66,90 %	33,10 %
C	59,14 %	40,86 %
hors catégorie	66,09 %	33,91 %
TOTAL	61,14 %	38,86 %



En 2018, les femmes représentent 59,47% des agents de **catégorie A**, 66,90% des agents de **catégorie B** et 59,14% des agents de **catégorie C**.

En 2017, les femmes représentaient 57,41% des agents de catégorie A, 66,45% des agents de catégorie B et 58,63% des agents de catégorie C.

On constate donc que leur présence a assez fortement progressé dans les catégories A par rapport à juin 2017, contrairement aux catégories B et C où la proportion des femmes a légèrement baissé.

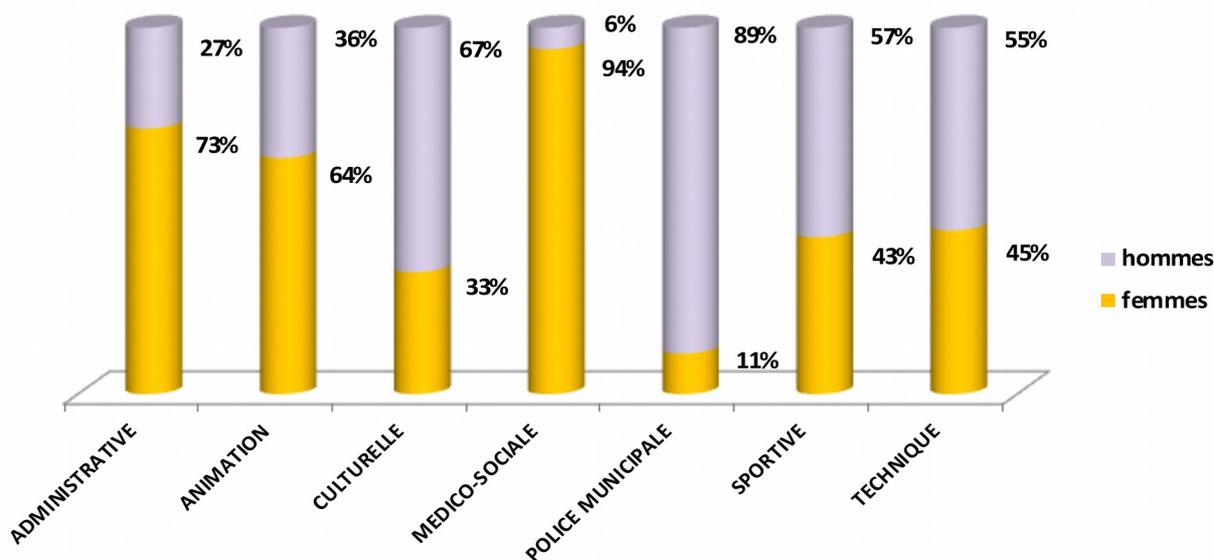
Pour les agents « hors catégories » (majoritairement assimilables à des fonctions de catégorie C - adjoint d'animation notamment pour les animateurs centres de loisirs), la proportion entre juin 2017 et novembre 2018 est assez stable (66,09 % de femmes en 2018 contre 66,21 % en 2017).

2.4 En 2018 comme en 2017, la répartition des femmes et hommes selon les filières indique la persistance des représentations genrées des métiers

En 2018, dans la population des **agents permanents**, les femmes sont toujours majoritaires dans les **filières médico-sociale (94%)**, **administrative (72 %)**, et **animation (64%)**. Inversement, les hommes sont majoritaires dans les **filières police (89 %)**, **sportive (57 %)**, et **technique (55 %)**.

On retrouve ici les représentations genrées des métiers comme l'an dernier.

filières	femmes	hommes
ADMINISTRATIVE	72,55 %	27,45 %
ANIMATION	64,48 %	35,52 %
CULTURELLE	33,33 %	66,67 %
MEDICO-SOCIALE	94,19 %	5,81 %
POLICE MUNICIPALE	11,11 %	88,89 %
SPORTIVE	42,86 %	57,14 %
TECHNIQUE	44,71 %	55,29 %



Pour rappel, la filière administrative comprend les cadres d'emplois des administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs; la filière technique les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques. Il convient de préciser que la filière technique comprend l'ensemble du personnel d'entretien, fortement féminisé, rattaché au service de la propreté des bâtiments, de la restauration collective et de la vie scolaire. La filière culturelle (très peu représentée à la Ville en lien avec les transferts effectués à l'Etablissement Public Territorial Est Ensemble pour les structures culturelles -bibliothèques et conservatoire) englobe les conservateurs du patrimoine, les bibliothécaires, les professeurs et assistants d'enseignement artistique ainsi que les adjoints territoriaux du patrimoine ; la filière sportive les conseillers, éducateurs et opérateurs des activités physiques et sportives (APS) ; la filière médico-sociale comprend les agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les médecins, psychologues, puéricultrices, infirmiers, éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture.

En 2018 comme les années précédentes, globalement, les femmes se répartissent essentiellement dans la filière technique (36 % des femmes employées), administrative (30 % des femmes employées) et médico-sociale (18 % des femmes employées) alors que les hommes sont surtout présents dans la filière technique (67 % des hommes employés), suivie de loin par les filières administrative (17 % des hommes employés) et animation (13 % des hommes employés).

On constate également que les proportions hommes/femmes par filière sont quasi identiques en juin 2017 et en novembre 2018.

filières	femmes	% femmes	hommes	% hommes	TOTAL
ADMINISTRATIVE	407	29,82 %	154	16,87 %	561
ANIMATION	216	15,82 %	119	13,03 %	335
CULTURELLE	1	0,07 %	2	0,22 %	3
MEDICO-SOCIALE	243	17,80 %	15	1,64 %	258
POLICE MUNICIPALE	1	0,07 %	8	0,88 %	9
SPORTIVE	3	0,22 %	4	0,44 %	7
TECHNIQUE	494	36,19 %	611	66,92 %	1105
TOTAL	1365	100,00 %	913	100,00 %	2278

À titre indicatif, en novembre 2018, la **filière administrative** regroupe 51 % des **femmes** de catégorie A et 49% des **femmes** de catégorie B, alors que la **filière technique** concentre 45 % des **femmes** de catégorie C.

Pour les hommes, 71 % des hommes de catégorie A sont en filière administrative et 79 % des hommes de catégorie C sont en filière technique.

Comparaison 2017 : la **filière administrative** regroupait 55 % des **femmes** de catégorie A et 47% des **femmes** de catégorie B, alors que la **filière technique** concentrait 44 % des **femmes** de catégorie C.

Pour les hommes, 68 % des hommes de catégorie A étaient en filière administrative et 80 % des hommes de catégorie C en filière technique.

Situation novembre 2018 :

Catégories	Filières	Femmes	Hommes	TOTAL
A	ADM	90	84	174
	CUL	1	0	1
	MED	59	11	70
	SPO	0	1	1
	TEC	26	22	48
TOTAL CAT.A		176	118	294
B	ADM	93	27	120
	ANI	28	27	55
	CUL	0	1	1
	MED	49	3	52
	POL	0	1	1
	SPO	3	3	6
	TEC	17	31	48
TOTAL CAT.B		190	93	283
C	ADM	224	43	267
	ANI	188	92	280
	CUL	0	1	1
	MED	135	1	136
	POL	1	7	8
	TEC	451	558	1009
TOTAL CAT.C		999	702	1701
GLOBAL		1365	913	2278

2.5 Malgré une majorité de femmes exerçant les fonctions de DGA, la parité au sein de l'encadrement supérieur reste à consolider

Une réorganisation de la Direction Générale a été présentée au Comité Technique du 13 novembre 2017, avec la réduction de manière importante du nombre de DGA, en passant à 4 au lieu de 7.

En novembre 2018, sur ses 5 postes DGS/DGA, la collectivité compte 2 hommes (dont le Directeur Général des Services) et 3 femmes dans son équipe de direction générale, soit 40 % d'hommes et 60 % de femmes. Les postes de direction sont occupés à 67 % par des hommes et 33 % par des femmes.

L'accès des femmes aux postes à responsabilités reste donc à consolider au sein de l'administration, notamment au niveau du comité de direction, l'échelon le plus facilement investi par les femmes étant le niveau de responsable de service, avec 52,24 % de femmes.

2.6 Mouvements des personnels, évolution de carrière et formation

a/ mobilités, recrutements et départs

En 2018, sur 100 agents ayant bénéficié d'une **mobilité interne**, **53 % sont des femmes**.

Pour les recrutements sur postes permanents « externes », 67% sont des femmes : 62,5% des recrutements « externes » pour les catégories A sont des femmes, 79% des recrutements pour les catégories B et 63,8% pour les catégories C.

Au global, 52 agents sont **partis à la retraite en 2018** (contre 46 agents en 2016), dont 30 femmes, à l'âge moyen de 62 ans et 8 mois (contre 62 ans et 1 mois en 2016).

L'âge moyen de départ à la retraite pour les hommes en 2018 est de 62 ans et 3 mois.

b/ évolution de carrière

En 2018, 63 % des **avancements de grade** ont concerné les femmes de la collectivité (contre 58 % en 2016 et 44 % en 2017).

9 agents ont eu une **promotion interne** en 2018, dont 2 femmes en filière administrative (le grade concerné pour les hommes est agent de maîtrise – filière technique).

En 2018, la Ville continue **son plan de titularisation** engagé sur le mandat municipal actuel en 2016 pour les agents de catégorie C – grades d'accès directs. Sont inclus en plus en 2018 les agents de catégorie C ayant un grade d'avancement sur poste de catégorie C.

Ainsi, 104 agents ont été mis en stage encore cette année, dont 56 femmes (soit 53,8%).

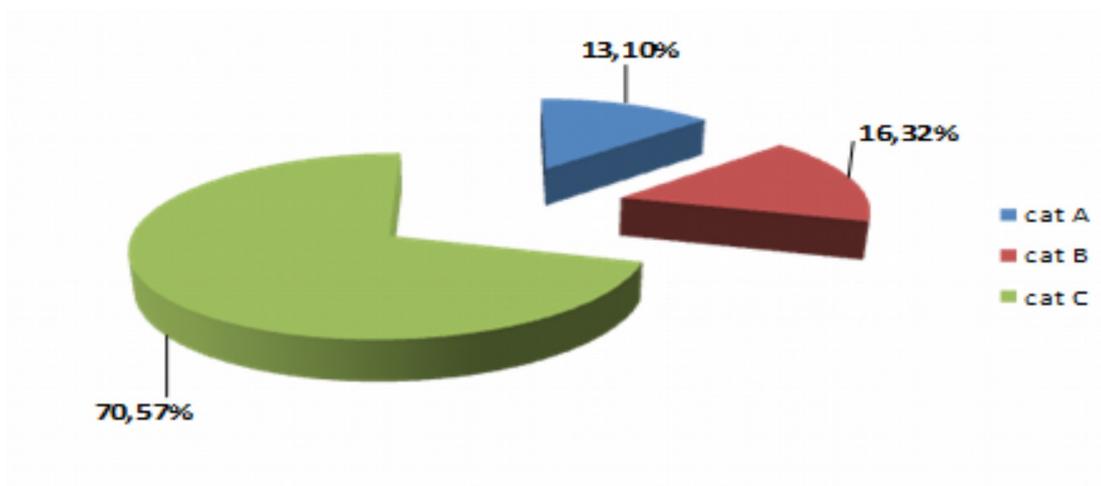
De plus, le Conseil Municipal a voté l'an dernier un plan pluriannuel **dans le cadre de la prorogation de la loi Sauvadet 2017-2018**, pour les agents éligibles au dispositif via les sélections professionnelles.

A ce titre, en 2018, 2 agents ont été déclarés aptes à l'issue des commissions de sélections professionnelles.

c/ formation (données REC 2017)

Les données pour cette année 2018 sont en cours de consolidation.

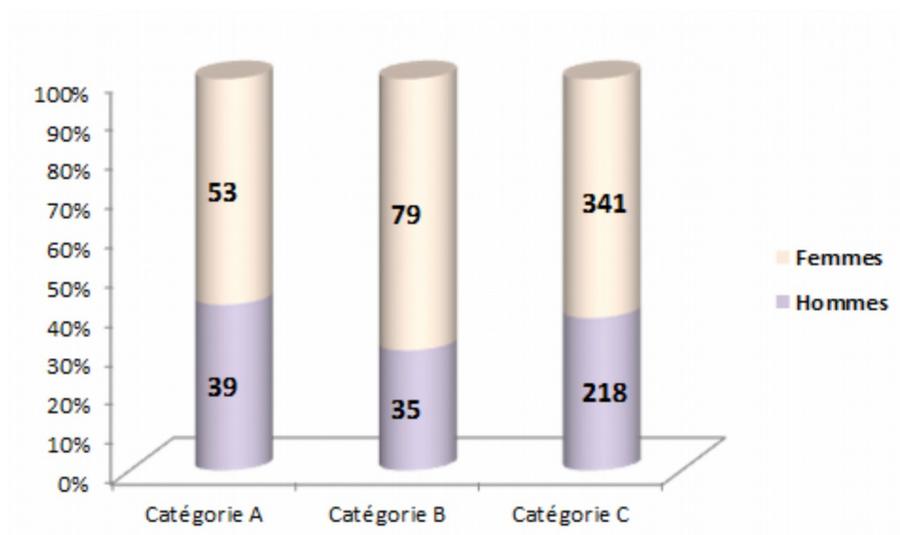
2389 journées de formation suivies par les agents, dont 313 pour les catégories A, 390 pour les catégories B et 1686 pour les catégories C.



765 agents permanents ont participé en 2017 à au moins une action de formation, dont 292 hommes et 473 femmes (soit respectivement **38 % d'hommes** et **62 % de femmes**).

Répartition des 765 agents par catégorie :

- 92 de catégorie A
- 114 de catégorie B
- 559 de catégorie C



62 % des agents ayant participé à au moins une action de formation, en 2017, sont des femmes, contre 64 % en 2015, ce qui représente encore pour l'année 2017 une proportion plus importante que leur part dans le nombre total d'agents rémunérés (pour mémoire, les femmes représentent 61 % des agents rémunérés).

Cette **relative surreprésentation des femmes** s'observe pour toutes les catégories, et notamment pour les agents de catégorie C où 341 femmes contre 218 hommes ont participé à au moins une action de formation.

Les dépenses totales liées à la formation s'élèvent à 827 151 € en 2017.

2.7 Les rémunérations dans la collectivité

Base : agents permanents présents durant 12 mois à temps complet en 2018.

Le salaire moyen mensuel minimum est de 1450 euros nets.

salaire net	montant en euros
mini	1454
médian	1840
moyen	2012

Répartition par quartile :

	femmes	hommes	TOTAL	% femmes	% hommes
inférieur ou égal à 1650 euros	270	145	415	65,06 %	34,94 %
de 1651 à 1840 euros	273	145	418	65,31 %	34,69 %
de 1841 à 2155 euros	206	209	415	49,64 %	50,36 %
supérieur à 2155 euros	163	253	416	39,18 %	60,82 %

On peut noter une majorité de femmes pour les deux premiers quartiles, une quasi parité pour les rémunérations comprises entre 1841 et 2155 euros, et à l'inverse une majorité d'hommes pour le dernier quartile.

Comme l'an dernier, on constate une part conséquente des femmes pour les salaires inférieurs ou égaux à 1840 € liée aux métiers de catégorie C exercés par une majorité de femmes, à savoir principalement les agents d'entretien au service Propreté des Bâtiments et les personnels de la Petite Enfance.

Pour la part des hommes (35 %), on peut également mettre en parallèle les métiers d'exécution technique, notamment agents de voirie au service Propreté Urbaine, agents techniques aux ateliers, jardiniers au service Jardins et Nature en Ville...

Pour les rémunérations supérieures à 2155 euros, les hommes sont, en revanche, majoritaires, et cela rejoint le fait que l'accès des femmes aux postes à responsabilités reste à consolider au sein de l'administration.

Ci-dessous le nombre d'agents par sexe **ayant des contraintes dans leur fonction, telles que des horaires décalés, un travail de nuit, et un travail le week-end et jours fériés et travail en extérieur.**

Comme l'an dernier, le nombre important de femmes mentionné pour les horaires décalés s'explique par la fonction d'agent d'entretien dans les écoles au service Propreté des Bâtiments, service où la majorité des agents sont des femmes.

	hommes	femmes	TOTAL	% par rapport à l'effectif global permanent	situation Juin 2017
horaires décalés	237	471	708	31,08 %	29,62 %
travail de nuit	4	1	5	0,22 %	0,29 %
travail de week-end et jours fériés	53	6	59	2,59 %	2,61 %
travail en extérieur	244	9	253	11,11 %	11,50 %
TOTAL	538	487	1025	45,00 %	44,04 %

2.8 Au sein de la collectivité, les femmes sont plus concernées par le temps partiel et les congés parentaux, ainsi que les absences liées à la parentalité, indiquant la persistance du partage traditionnel des tâches familiales entre les femmes et les hommes

a/ Le travail à temps partiel

En 2018, 6,06 % (contre 5,48 % en 2017) de l'effectif permanent de la collectivité travaille à temps partiel.

La grande majorité des temps partiels sont demandés par des femmes, soit 85,51 % (représentant 118 femmes pour 20 hommes), un chiffre en baisse par rapport à 2017 où 90 % des temps partiels étaient pris par des femmes.

Ainsi, en 2018 : → 8,64 % des femmes (contre 8,27 % en 2017) sont à temps partiel
→ 2,19 % des hommes (contre 1,36% en 2017) sont à temps partiel.

Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps plein	1241	889	2130
Temps partiel	118	20	138
Temps non complet	6	4	10
TOTAL	1365	913	2278

Agents travaillant à temps complet (temps plein + temps partiel) :

94% des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein, et 6% à temps partiel en 2018.

En 2017 : 94,5 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 5,5 % à temps partiel en 2018.

catégorie	temps plein		TOTAL temps plein	temps partiel		TOTAL temps partiel
	femmes	hommes		femmes	hommes	
A	155	110	265	21	8	29
B	174	90	264	14	2	16
C	912	689	1601	83	10	93
TOTAL	1241	889	2130	118	20	138

93,92 %

6,08 %

b/ Les congés et absences liés à la parentalité

Base de données : année civile 2017 (les données 2018 n'étant pas consolidées lors de la rédaction de ce rapport).

Les absences pour enfants malades, restent le fait majoritaire des femmes, indiquant la persistance d'une répartition genrée traditionnelle des tâches au sein de la famille.

Les jours « enfants malades » sont majoritairement pris par des femmes : sur les 1603 jours au total pour l'année 2017, 1260 jours concernaient des femmes (soit 78,6 %) contre 343 jours pris par les hommes (soit 21,4 %).

470 agents ont été concernés en 2017 par au moins une absence pour le motif « enfants malades » : 343 femmes (73%) pour 127 hommes (27%).

En 2017, 21 hommes ont pris un congé paternité représentant 226 jours au total (soit + 46 % par rapport à 2016) :

	nbre d'agents	nbre de jours	nbre de jours moyens par agent
catégorie A	2	22	11,00
catégorie B	1	11	11,00
catégorie C	18	193	10,72
TOTAL	21	226	10,76

Base absentéisme 2017

Fin 2018, 9 agents sont **en congé parental** dont 8 femmes.

c/ Les absences pour raisons de santé (avec neutralisation des absences pour maternité et paternité)

Comme le montre le tableau global pour les agents permanents ci-dessous pour l'année 2017, comme en 2016, les femmes sont plus vulnérables aux motifs de maladie ordinaire, longue maladie, maladie professionnelle, accident de trajet/travail, avec une proportion supérieure à leur représentativité dans la collectivité.

Ainsi 68,55 % du nombre de jours d'absence concernent les femmes (contre 69 % en 2016).

Nombre de jours d'absence	fonctionnaires			contractuels permanents		
	TOTAL	dont femmes		TOTAL	dont femmes	
maladie ordinaire	32 930	22998	69,84%	7877	5152	65,41%
longue maladie, longue durée, grave maladie	23 703	15304	64,57%	1559	578	37,08%
accident de service	8 075	4052	50,18%	1437	930	64,72%
accident de trajet	2 287	1757	76,83%	305	177	58,03%
maladie professionnelle	5 766	5766	100,00%			
TOTAL	72 761	49 877	68,55%	11178	6837	61,16%

On peut noter **pour les femmes** une augmentation par rapport à 2016 **pour les accidents de service**
 → avec une proportion pour les fonctionnaires hommes/femmes de 50 % contre 44 % en 2016
 → et pour les agents contractuels une proportion de 65 % contre 60 % en 2016.

En revanche, **pour les accidents de trajet**, on observe également une augmentation de la proportion **pour les femmes fonctionnaires** (77 % en 2017 contre 69 % en 2016) mais une forte diminution **pour les agents contractuels** (58 % en 2017 contre 87 % en 2016).

Ceci s'explique en partie par la mise en œuvre du plan de titularisation Ville sur la mandature, et notamment pour le personnel technique du service Propreté des Bâtiments très majoritairement féminin.

d/ Le Compte Epargne Temps (CET)

Les données 2018 sont en cours de consolidation.

En 2017, depuis le début du dispositif, 2409 agents ont ouvert un Compte Épargne Temps (CET), dont 1394 femmes.

74,67 % des femmes à la Ville ont ouvert un CET depuis le début du dispositif (contre 87,72 % des hommes).

2.9 Les femmes sont également plus concernées par la précarité et la fragilisation sociale au sein de la collectivité, même si les hommes représentent une proportion en forte augmentation par rapport à 2016.

Les femmes sont majoritaires dans les populations précaires au sein de la collectivité. Ainsi, les femmes représentent 66 % des effectifs non permanents, ce qui est plus important que leur part dans l'effectif total rémunéré (61 %). Cela s'explique notamment par la féminisation des métiers de l'animation, qui recourent beaucoup aux vacataires.

Le plan de titularisation mis en œuvre, par la collectivité, a permis la mise en stage de 266 agents à fin 2018, dont 165 femmes (62 %), et se poursuit en 2019.

En 2018, 103 agents ont été reçus par l'assistante sociale.

73 agents (soit 71 % des agents reçus) n'ont pas eu d'entretien avec l'assistante sociale ces trois dernières années.

Sur la totalité des **agents reçus en 2018 (soit 103 agents) par l'assistante sociale**, 63 % sont des femmes (soit 65 femmes).

Cette proportion est en augmentation assez significative par rapport à 2016 où 59 % des agents reçus par l'assistante sociale étaient des femmes.

Parmi les 65 femmes reçues en 2018, 69 % ont des enfants (soit 45 femmes). Sur ces 45 femmes, 236 élèvent leur(s) enfant(s) seules (soit quasi 58% - chiffre en augmentation de 3 points par rapport à 2016).

À titre de comparaison, **parmi les 37 % d'hommes reçus par l'assistante sociale en 2018, 42%** ont des enfants soit deux fois plus qu'en 2016, où les hommes avec des enfants étaient sous-représentés (18%).

Pour la globalité des agents reçus en 2018 : 93% sont de catégorie C, 4 % de catégorie B et 3 % de catégorie A.

62 % des agents de catégorie C reçus sont des femmes.

Comme en 2016, on constate que si la précarisation et la fragilisation concernent prioritairement les femmes, disposant notamment de bas salaires (catégorie C) et à la tête de familles mono-parentales, ces facteurs de fragilité (catégorie C et statut de famille mono-parentale) impactent également les hommes, et en plus forte proportion qu'en 2016.

3. Les pistes d'action envisagées pour renforcer le rôle de la collectivité employeur en faveur de l'égalité professionnelle

- La poursuite de l'effort en faveur de la **résorption de l'emploi précaire (via le plan de titularisation Ville mis en œuvre depuis 2016 pour les agents de catégorie C)** qui, du fait de leur supériorité numérique parmi les effectifs contractuels, bénéficie majoritairement aux femmes (104 agents ont été mis en stage en 2018, dont 56 femmes (soit 53,8%)).
- Mise en œuvre du **plan pluriannuel de formation**, qui comme notifié l'an dernier, permettra de donner un cadre renouvelé aux demandes de formation des agents et, ainsi, de poursuivre l'action de la collectivité en faveur de la formation des agents et, en particulier, des femmes.
Un volet spécifique sur la lutte contre les discriminations figure dans ce plan.
- L'examen des demandes de **remplacement des absences pour raison de maternité**, dans un contexte pourtant marqué par la réduction du recours au remplacement, du fait des contraintes budgétaires : en 2018, des agents remplaçants ont été recrutés notamment au service Propreté des Bâtiments pour pallier les absences congés maternité.
Pour les autres directions et services, les demandes ont été examinées au cas par cas en instances RH et ont reçu un avis favorable pour plusieurs d'entre elles.
- **La prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles au travail.**

Des actions ont été réalisées en 2018 :

- organisation d'un évènement, le 9 mars 2018 avec présentation des orientations de la municipalité (250 agents ont participé à cette journée)
- organisation de sessions de sensibilisation à destination des agents (560 au total), qui ont permis de cibler spécifiquement 8 services ou directions (Tranquillité publique, Maintien à domicile, Jardin et Nature en ville, Propreté urbaine, Enfance, Jeunesse et éducation populaire, Sports et Propreté des bâtiments)
- organisation d'une journée de formation sur les violences sexistes et sexuelles à destination des agents participant au réseau local contre les violences faites aux femmes (150 personnes inscrites), le 26 novembre 2018, en coopération avec l'Observatoire départemental.
- groupe de travail associant des membres du CHSCT, pour élaborer un protocole de traitement des situations signalées.
- intégration de la thématique de la prévention des comportements sexistes dans le plan de formation et dans le plan de prévention.

Des propositions d'actions sont inscrites pour 2019, avec notamment

- la diffusion d'un document de sensibilisation (présentation de ce document à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes et l'égalité, le 8 mars 2019, puis diffusion sur l'intranet et en version papier).
- la communication sur les formations existantes au niveau du CNFPT (ex : formation pour les responsables de services sociaux).

- **Actions de sensibilisation importante sur le sexisme** notamment à la direction Enfance et dans les directions techniques plus masculines, avec par exemple le recrutement en 2018 de 2 femmes exerçant le métier de jardinier (en lien avec le stéréotype de certains métiers « genrés »).
- **Elargissement des conditions pour les avancements de grades**, qui a permis à une proportion plus importante de femmes d'en bénéficier au titre de l'année 2018 : en effet, 63 % des avancements de grade ont concerné les femmes de la collectivité (contre 58 % en 2016 et 44 % en 2017).

PARTIE II – La politique municipale de Montreuil en faveur des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes

1. Représentation politique et moyens dédiés

1.1 Une délégation spécifique

La municipalité a nommé en 2014 une adjointe au Maire déléguée à l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la santé et à la lutte contre les discriminations¹.

La désignation d'une élue référente marque l'engagement politique nécessaire à la mise en place de l'égalité réelle sur le territoire montreuillois. Cet engagement politique se caractérise notamment par la prise en charge de problématiques spécifiques aux droits des femmes mais aussi de dispositifs engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

1.2 La Mission Droits des femmes

Un poste de chargé.e de mission aux droits des femmes existe au sein de l'administration, il est rattaché à la direction Citoyenneté et Vie des Quartiers depuis 2012.

La création d'une Mission Droits des femmes, dotée d'un personnel dédié ainsi que d'un budget qui lui est propre, constitue un acte politique fort et un levier pour faire avancer les politiques publiques, recenser les besoins, les partenaires et animer la dynamique territoriale sur ces problématiques.

2. Cadre de l'action municipale

2.1 La signature de la Charte européenne et l'élaboration d'un Plan d'action

La Ville de Montreuil mène depuis longtemps une politique volontariste en matière de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2011 la Ville a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cet engagement s'est concrétisé par l'élaboration collective d'un Plan d'action égalité femmes-hommes pour la période 2014-2016, composé de 4 axes, de 24 fiches actions et de 62 sous-actions. Ce document présentait la stratégie de la Ville de Montreuil pour faire progresser l'égalité des femmes et des hommes. Il est consultable sur le site internet de la Ville.

La période de référence (2014-2016) de ce plan est achevée. Néanmoins, les fiches-actions sont restées pleinement d'actualité et la mise en œuvre se poursuit à ce jour. La réalisation d'un bilan de ce plan est prévue en 2019 afin d'évaluer l'état d'avancement de chaque axe, en cerner les lacunes et constater les améliorations. Ce bilan servira de base pour élaborer un nouveau Plan d'action égalité femmes-hommes, à l'occasion du prochain mandat municipal.

2.2 Un Plan d'action égalité femmes-hommes en coordination avec les différents plans d'action mis en place par la Ville

¹À noter que, sous le mandat précédent, les politiques publiques en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes étaient réparties sous la responsabilité de deux adjointes.

Pour garantir sa cohérence avec le reste de l'action municipale, ce Plan a été construit en articulation avec le Plan local de lutte contre les discriminations, le Contrat urbain de cohésion sociale (remplacé par le Contrat de Ville), le Contrat local de santé et le Contrat de stratégies territoriales de sécurité et de prévention de la délinquance.

Il s'agira donc pour les années à venir de conserver ces objectifs et la coordination déjà instaurée dans l'élaboration du nouveau plan d'action.

3. Lutte contre les violences faites aux femmes

3.1 Dispositifs d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences

Le territoire de Montreuil regroupe diverses structures d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des adolescentes, des femmes victimes de violences et de leurs enfants (consultations de victimologie, permanences juridiques, accompagnement social, groupes de parole, etc.).

Constatant le manque de visibilité de ces structures auprès des professionnel.le.s du territoire et de ses services, la Ville a piloté en 2015 un diagnostic de territoire pour recenser l'ensemble des dispositifs existants et faire état des besoins des actrices et acteurs locaux.

De nouvelles initiatives viennent régulièrement s'ajouter aux dispositifs significatifs mis en place suite à ce diagnostic. Dans le cadre de la lutte contre les violences envers les femmes, la ville de Montreuil dispose de plusieurs outils et moyens d'actions concrets sur le territoire :

- **Guide-annuaire sur les violences faites aux femmes et aux jeunes filles à destination des professionnel.le.s de Montreuil** : cet outil offre des clés de compréhension quant à la réalité des violences faites aux femmes et recense l'ensemble des dispositifs, procédures et partenaires existant.e.s sur le territoire. Réalisé en 2016 par les membres du réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles (voir 3.2), ce guide-annuaire a été mis à jour et réédité en novembre 2017. La ville a réimprimé en novembre 2018 cet annuaire afin qu'il soit à disposition des agents et des professionnel.le.s du territoire. Une version numérique est également en ligne sur le site montreuil.fr (rubrique Vie Citoyenne / Egalité femmes-hommes).
- **Mémo à destination du public « Femmes, victimes de violences. Amis, voisins, parents et vous-même, comment agir ? »** : ce Mémo regroupe les informations essentielles en cas de violences (démarches à suivre, lieux d'accueil pour diverses problématiques, contacts et horaires des permanences, etc.). Il a été pensé afin d'être discret et facile d'accès grâce à son format de poche. Ce Mémo a fait l'objet d'une mise à jour en novembre 2018 et d'une réédition à 20 000 exemplaires. Une campagne de diffusion spécifique a été organisée en novembre 2018 pour que le mémo soit distribué à la fois dans les lieux publics stratégiques de la ville (services municipaux, centres sociaux, locaux associatifs) et auprès des professionnel.le.s de santé du territoire (cabinets médicaux, cabinets infirmiers, pharmacies, laboratoires d'analyse, etc.).
- **Plateforme d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences à Maison des Femmes Thérèse Clerc** : la ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes Thérèse Clerc, association féministe qui a ouvert ses portes à Montreuil en 2 000. Face à l'augmentation constante des demandes concernant les violences envers les femmes, la Maison des femmes Thérèse Clerc a recentré ses actions vers cette thématique. Elle est devenue la principale structure associative vers laquelle les professionnel.le.s de Montreuil orientent les femmes victimes de violences.
- **Permanence juridique hebdomadaire spécifique pour les femmes victimes de violences** du Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93) : la ville soutient depuis 2016 la tenue de permanences juridiques dédiées aux femmes victimes de violences. Les femmes y trouvent de l'information juridique, une évaluation de leur situation particulière et un accompagnement spécifique afin de les orienter auprès de partenaires investis dans ces problématiques.

- **Permanence d'accompagnement des femmes victimes de violences à la Maison de quartier du Grand Air**, par l'association « Femmes solidaires 93 ». Cette permanence qui a démarré en novembre 2017 se tient le premier jeudi de chaque mois à l'Espace 18 de la Maison de quartier du Grand Air.
- **Consultations en traumatologie** : la ville soutient depuis 2016 la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une spécifique aux femmes et l'autre spécifique aux enfants victimes de violences.
- **Protocole de mise à l'abri à destination des élu·e·s et des services de la Ville** afin d'orienter les femmes victimes de violences vers les interlocuteur·trice·s adéquat·e·s. Ce protocole, composé d'un volet pour les demandes de jour et d'un volet pour les soirées en cas d'astreinte d'un·e agent, est toujours actif. Il a été mis à jour en juin 2018 et diffusé auprès des élu·e·s et des Directeurs·trices des différents services de la ville.
- **Accompagnement du relogement des femmes victimes de violences** : une chargée de mission au service Logement est mandatée en particulier sur la question du relogement des femmes victimes de violences. En 2018, environ dix femmes victimes de violences ont été relogées sur le contingent de la ville (hors convention « Un toit pour elles », voir 3.5). Ces relogements ont pu être réalisés avec le soutien de la Maison des femmes – Thérèse Clerc, des assistantes sociales qui ont contribué grâce à de nombreux échanges, à la constitution de dossiers solides pour leur passage en commission d'attribution.

3.2 Coordination du Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles

Pour soutenir les actrices et acteurs locaux intervenant sur la problématique des violences faites aux femmes, un groupe de travail puis un réseau s'est constitué sur le territoire montreuillois.

Initié en 2009, ce réseau local, animé par la chargée de mission Droits des femmes sous l'impulsion et la responsabilité de l'élue, regroupe les professionnel·le·s de diverses structures, associations et services de la Ville de Montreuil, parmi lesquels : la Maison des Femmes Thérèse Clerc, le CIDFF 93, SOS Femmes 93, le Service social départemental, le Commissariat de Montreuil, le Centre Communal d'Action Sociale, le service médico-social de l'Éducation nationale, les Centres de PMI, la Direction de la Santé ou encore la Direction de l'Urbanisme et de l'Habitat de la Ville.

Le réseau se donne plusieurs objectifs :

- **construire une culture professionnelle commune** entre ses membres, cerner la problématique « violence » et réfléchir ensemble aux moyens à mettre en place pour lutter contre les violences faites aux femmes dans la cohérence et la cohésion,
- **améliorer l'interconnaissance et la confiance mutuelle** et informer sur les missions de chacun·e,
- **former et se co-former sur les problématiques et les dispositifs** de lutte contre les violences faites aux femmes et définir une posture selon ses compétences et ses missions,
- **développer des outils de formation et de sensibilisation** à destination de tou·te·s les professionnel·le·s et personnes susceptibles de recueillir la parole des femmes,
- **mener des projets collectifs** de sensibilisation et de formation sur le territoire,
- s'inscrire dans une **dynamique professionnelle locale, départementale et régionale**,

Ce réseau local rassemble près de **90 professionnel·le·s** du territoire. En 2018, le réseau s'est réuni trois fois en plénière, chacune de ces réunions rassemblant la majeure partie des services et organisations membres.

Au sein de ce Réseau local, la ville a mis en place en juin 2018 une « Cellule de coordination administrative des réponses faites aux femmes victimes de violences ». Cette initiative novatrice a pour objectif d'améliorer le suivi des situations jugées complexes, par les professionnel.le.s qui les accompagnent, de femmes victimes de violences.

Ce groupe de coordination est composé d'un noyau dur (membres permanents) :

- Responsable du Service Solidarités du Centre communal d'action sociale
- Correspondante Ville-Justice
- Intervenante sociale du Commissariat
- Chargée de mission attribution logements
- Conseillère conjugale et familiale des Centres Municipaux de Santé
- Responsable du Service social départemental
- Chargée de mission Droits des femmes (coordination)

En fonction des situations étudiées, d'autres professionnel.le.s sont invité.e.s à participer aux réunions : autres services de la ville et membres d'associations qui accompagnent les femmes victimes de violences. Cette instance se réunit tous les deux mois pour réfléchir collectivement aux solutions pouvant être trouvées pour résoudre les blocages ou les difficultés.

L'attention accordée par le Réseau local aux violences à l'encontre des jeunes filles mérite aussi d'être soulignée. Pour soutenir les actions de prévention en direction des jeunes filles et adolescentes, le réseau local et la Ville se sont donnés comme champ d'action la lutte contre les violences faites aux femmes **et aux jeunes filles**. Une journée professionnelle avait été consacrée à ce sujet en novembre 2017, pour donner des outils aux membres du réseau répondant aux situations de jeunes filles victimes de violences.

Afin de mieux connaître l'un des phénomènes de violence à l'égard des jeunes filles dont on constate l'augmentation, à savoir la montée des comportements pré-prostitutionnels (« michetonnage »), la Direction de la Tranquillité publique de la ville de Montreuil a soutenu en novembre 2018 le **démarrage d'une recherche-action sur les phénomènes pré et prostitutionnels de jeunes filles mineures**.

Cette étude est confiée à l'association ASTHERIA. Il est à noter qu'en complément, la Mission métropolitaine des conduites à risques de la Seine-Saint-Denis a fait une demande d'étude qui concerne les jeunes filles placées en foyer ASE du département (l'un de ces foyers accueille des jeunes filles montreuilloises).

Les résultats de l'enquête de terrain, attendus en décembre 2019, permettront d'**évaluer** le nombre de jeunes filles concernées, de **cartographier** les pratiques, de **mieux connaître** le parcours d'engagement et de **comprendre** les organisations plus ou moins structurées des réseaux ou pratiques. Il s'agira d'identifier, sur la base de cette recherche-action, les préconisations à formaliser pour une meilleure prise en compte de ces violences à l'encontre des jeunes filles.

3.3 Soutien financier de la Ville aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes

La Ville de Montreuil apporte un **soutien financier à plusieurs associations spécialisées** dans la lutte contre les violences faites aux femmes, qui exercent sur le territoire :

- Maison des Femmes Thérèse Clerc

La ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes Thérèse Clerc, qui propose notamment un accompagnement global des femmes victimes de violences. Lieu d'accueil et d'orientation, la Maison des Femmes est également un lieu d'expertise et un lieu ressource sur les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le partenariat entre la ville de Montreuil et la Maison des Femmes Thérèse Clerc s'inscrit dans le cadre d'une convention pluri-annuelle d'objectifs, qui a été reconduite pour trois ans lors du Conseil municipal du 28 mars 2018.

Confrontée à des difficultés financières, la Maison des Femmes Thérèse Clerc a sollicité en 2018 un appui de la Ville, qui s'est concrétisé par des séances de travail communes et l'identification d'axes de soutien ou

de mobilisation de la Ville (plaidoyer auprès d'autres partenaires, identification de leviers de financements complémentaires, etc.)

- CIDFF 93 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

Les élu.e.s de la ville de Montreuil ont voté lors du Conseil municipal du 12 décembre 2018 une hausse de la subvention versée au CIDFF 93 afin d'augmenter la fréquence des permanences juridiques tenues par cette association. Les habitantes victimes de violences pourront, à partir de janvier 2019, accéder plus facilement à l'information juridique :

- les mardi après-midi à la Maison des Femmes Thérèse Clerc

- les mercredi après-midi au Centre municipal de santé Savattero, dont un local est mis gracieusement par la ville à disposition de l'association pour ces permanences

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluri-annuelle, reconduite pour trois ans par le conseil municipal du 12 décembre 2018.

- Institut de Victimologie

La Municipalité soutient aussi financièrement la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une spécifique aux femmes et l'autre spécifique aux enfants victimes de violences. Ce partenariat financier a été reconduit pour trois ans lors du Conseil municipal du 12 décembre 2018. Il s'accompagne de la mise à disposition d'un bureau au sein de ce centre municipal de santé pour la tenue de ces consultations en traumatologie.

3.4 Sensibilisation en interne des agents de la ville aux violences sexistes et sexuelles

Une autre action importante menée en 2018 par la Mission droits des femmes a été la sensibilisation des agents de la ville aux violences faites aux femmes, en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines (*voir partie I*).

Des sessions de sensibilisation ont été organisées en 2018, autour de deux thématiques :

- **Sept séances de sensibilisation des agents de la ville à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail, (600 agents de la ville de Montreuil sensibilisés).**

Le format (support interactif, via un quiz et des boîtiers de vote) a été particulièrement apprécié.

En amont de la première séance, organisée le 9 mars, des outils de communication avaient été conçus et diffusés, avec l'aide de la communication interne.

- **Une séance de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes a eu lieu le 20 novembre 2018, à l'occasion du 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).**

3.5 Participation de la Ville aux dispositifs départementaux

La ville de Montreuil participe activement au **réseau des « correspondants-villes »** de l'Observatoire départemental de Seine Saint-Denis contre les violences envers les femmes.

Le dispositif « Un toit pour elle » porté par l'Observatoire départemental contre les violences envers les femmes et les associations Amicale du Nid 93 et SOS Femmes 93 a fait l'objet d'une **convention pluri-annuelle avec la ville de Montreuil**. Cette convention prévoit la mise à disposition par la ville, chaque année, de 2 logements sociaux pris sur son contingent, en vue de permettre l'accès à un logement pérenne aux femmes victimes de violences du département et de faciliter leur sortie des centres d'hébergement.

Depuis 2011, la ville de Montreuil a relogé onze femmes sur son territoire dans le cadre de ce dispositif : deux femmes en 2011, une en 2012, deux en 2013, deux en 2014, une en 2015, une en 2016, aucune en

2017 et **deux en 2018**. Parallèlement à la participation à ce dispositif départemental, le service logement de la ville de Montreuil est pleinement mobilisé pour accompagner les habitant.e.s victimes de violences à constituer un dossier auprès de la commission d'attribution de logement (voir 3.1).

3.6 Journée internationale de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre

Chaque année, des événements sont organisés par la Ville dans le cadre de la Journée du 25 novembre, en lien avec le Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles.

➤ **La rencontre professionnelle du Réseau local**

La journée du 25 novembre offre chaque année l'occasion pour le Réseau local d'organiser **une rencontre professionnelle à destination des professionnel.le.s du territoire**. Ces rencontres ont au fil des années permis d'aborder différentes thématiques comme :

- parcours juridique des femmes victimes de violences
- parentalité et violences conjugales
- bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- prévention des violences en milieu scolaire
- présentation du guide annuaire (novembre 2016)
- violences à l'égard des jeunes filles (novembre 2017)

En 2018, **cette rencontre professionnelle du réseau local a été élargie à l'ensemble des agents de la ville de Montreuil qui accueillent du public** afin que l'ensemble des professionnel.le.s du territoire partage une culture commune sur les violences faites aux femmes.

Organisée le **mardi 20 novembre 2018** par la Mission Droits des femmes en partenariat avec l'Observatoire départemental des violences envers les femmes et le Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes-filles, cette rencontre professionnelle **a rassemblé près de 260 professionnel.le.s travaillant sur le territoire de Montreuil**. L'objectif était de permettre à chacun.e d'avoir des outils pour identifier les différents types de violences, comprendre les stratégies de l'auteur pour que cela ne soit pas visible et, surtout, savoir vers quel.le.s professionnel.le.s du territoire orienter la victime.

Cette rencontre s'est organisée en deux temps :

- **une sensibilisation aux violences faites aux femmes**, avec l'intervention d'Ernestine Ronai, Responsable de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes sur le thème : « Violences faites aux femmes, de quoi parle-t-on ? ». Cette présentation a permis à chacun.e de partager un socle de connaissances sur :
 - l'approche historique et les données chiffrées
 - les mécanismes de la violence (cycle de violence, formes de violences, stratégie de l'agresseur)
 - le rôle des professionnel.le.s (questionnement systématique, certificats, attestations)
 - le droit d'être protégée : cadre juridique et principaux dispositifs
- **une présentation des principales structures vers lesquelles orienter les femmes victimes de violences**, avec les interventions de représentantes de six acteurs clefs du réseau local montreuillois :
 - le CCAS (Centre communal d'action sociale)
 - le Service social départemental
 - la Maison des Femmes Thérèse Clerc
 - les permanences du CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles)
 - le Commissariat de police de Montreuil
 - les Conseillères conjugales et familiales des CMS (Centres municipaux de santé)

➤ Des actions de sensibilisation des habitant.e.s

En 2018, **plusieurs actions grand public ont été réalisées autour du 25 novembre**, par des associations et/ou des services de la ville, afin de sensibiliser les habitant.e.s de Montreuil aux droits des femmes et aux violences faites aux femmes :

- Départ collectif pour rejoindre la manifestation organisée à Paris le 24 novembre 2018 (Maison des Femmes Thérèse Clerc)
- Projection-débat au cinéma Le Méliès sur la thématique de l'excision (association Femmes Solidaires)
- Pièce de théâtre à la Maison des Babayagas
- Danse contemporaine au Théâtre municipal Berthelot

4. Actions municipales en matière d'égalité femmes-hommes

4.1 : Mise en réseau/parteneriat des associations montreuilloises engagées dans les droits des femmes

Montreuil accueille sur son territoire de nombreuses associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes. Afin de mettre en place une dynamique de réseau entre ces différentes associations et au vu de leur implication grandissante dans les actions menées par la Mission, des réunions sont organisées régulièrement. C'est un temps que les associations investissent afin de se concerter, échanger autour de leurs projets et construire des projets communs.

L'année 2018 a été marquée par l'**émergence d'un collectif d'associations montreuilloises défendant les droits des femmes**. Cette dynamique collective s'est concrétisée par l'organisation d'une journée interassociative à l'occasion du 8 mars 2018 (voir 4.2). Depuis cette première réalisation collective, le collectif d'associations se réunit régulièrement, avec l'appui de la Mission Droits des femmes de la ville (4 réunions entre mai et décembre 2018).

4.2 La célébration d'une date symbolique : la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes mobilise chaque année les services de la Ville et les associations montreuilloises autour d'**actions de sensibilisation du grand public** aux droits des femmes et aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. L'objectif de cet événement est double : il s'agit d'une part de **valoriser les projets et actions des associations** dans ce domaine et d'autre part de **marquer l'engagement de la Ville** sur des sujets spécifiques.

En **2016**, autour de la thématique du « **sport au féminin** » la Ville a organisé une journée de découverte multi-sports pour les femmes et un débat en présence de dirigeantes de clubs et de sportives montreuilloises de haut niveau au Centre sportif Arthur Ashe de Montreuil.

En **2017**, la thématique des **femmes migrantes et des actions pour l'égalité des droits** a été retenue. À cette occasion, plusieurs conférences organisées par les associations ou par la Mission droits des femmes ont permis d'échanger sur les enjeux spécifiques des femmes et de la migration.

En 2018, ce sont les valeurs d'entraide et de solidarité qui ont été mises à l'honneur, avec l'organisation d'un premier événement interassociatif le samedi 17 mars 2018. Organisé sous la Halle Croix de Chaux, cet événement rassemblait une quinzaine d'associations qui défendent les droits des femmes autour d'ateliers et de rencontres. L'entraide entre les femmes, mais aussi entre les associations qui défendent les droits des femmes, a été le maître-mot de cette journée « Toutes autonomes, ensemble et solidaires ! ». Au cours de la journée, de nombreuses activités et animations ont été proposées au public : préparation d'une

disco soupe collective, ateliers de bricolage, démonstrations sportives (futsal féminin, handfit), débats, projections, contes, stand-up, expositions, accès au droit, etc.

La préparation et la réalisation de cette journée **ont contribué à faire émerger une dynamique collective entre les différentes associations** qui défendent les droits des femmes à Montreuil. Un véritable collectif a émergé au cours de l'année 2018, marqué par la volonté de ces associations montreuilloises d'organiser ensemble des actions communes lors des temps forts de la Ville (journée des associations en septembre, mois de mars bien sûr et, à partir de 2019, projet de participer à la Fête de la Ville en juin).

Le mois de mars 2018 a également fait l'objet de nombreuses activités proposées par les associations et les équipements du territoire, avec notamment :

- soirée stand-up dédiée aux droits des femmes (Montreuil Comedy Club)
- contes africains mettant à l'honneur les héroïnes (association des Femmes maliennes de Montreuil)
- festival pour rendre visibles les personnes minorisées sur les scènes musicales (association Baham Arts)
- ateliers de danse ouverts à toutes et tous (Maison des Femmes Thérèse Clerc et association des Femmes de la Boissière)
- soirée concert et Open-mic mettant en avant le rap au féminin (Café La Pêche)
- lecture de poèmes d'une poétesse kabyle (association Taferka)
- paroles de femmes (Régie de quartier)
- projections-débats (Cinéma Le Méliès)
- expo-photos (Maison des femmes Thérèse Clerc)
- représentations théâtrales (Théâtre Berthelot)
- Café-débat sur les droits des femmes au Mali (Centres sociaux Espéranto et Grand Air)

En parallèle de ces manifestations publiques, la Mission Droits des Femmes, en partenariat avec la Direction des Ressources humaines et le service de Communication interne, a proposé plusieurs **actions en direction des services de la Ville :**

- diffusion sur l'intranet d'un teaser vidéo réalisé par le service de Communication interne
- campagne d'affichage en interne contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail
- organisation d'une séance de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel le 9 mars 2018 (voir 3.4)
- édition d'un exemplaire du journal interne « En commun » dédié à cette thématique (mars 2018).

4.3 Une approche sectorielle et intégrée

Conformément à la volonté de la Ville de conduire une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes à l'échelle communale, les services de la ville ont mené tout au long de l'année 2018 des actions dans ce domaine :

a) Le service Intégration et lutte contre les discriminations

Les ateliers d'apprentissage du français pour adultes organisés par le service Intégration abordent, tout au long de l'année, les thématiques des droits des femmes, de l'accès à la santé et de la citoyenneté.

La journée du 8 mars 2018 a permis aux enseignant.e.s des cours d'alphabétisation de mettre à l'honneur des femmes de toutes conditions sociales à travers le monde comme Nina Simone, Louise Michel, Maram Al Masri Angela Davis... qui ont été des figures de leur temps sur des thématiques très diverses telles que la politique, la culture et l'art. Elles se sont distinguées sur le plan professionnel à contre courant souvent de la pensée sociale et culturelle de l'époque.

Le but était de donner à voir des femmes qui, malgré toute l'adversité à laquelle elles ont dû faire face, ont mené à bien leur combat, leur souhait professionnel, pour se réaliser dans leur domaine au même titre qu'un homme. La condition d'être non seulement femme, noire, arabe, ne devait en aucun cas empêcher la réalisation de soi.

En partenariat avec le CIDFF 93 et la préfecture de Seine-Saint-Denis, le service Intégration a organisé la rencontre annuelle des femmes montreuilloises primo-arrivantes avec les acteurs locaux.

Deux objectifs à ce temps d'échange qui a eu lieu le 29 octobre 2018 :

- la présentation des différents services de droit commun existants sur le territoire, afin de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces femmes signataires du Contrat d'intégration républicaine (C.I.R) ;
- la prévention des discriminations, en renforçant un ancrage territorial par l'appropriation des structures locales vers lesquelles les femmes primo-arrivantes peuvent se tourner.

b) Le service Échanges internationaux et coopération décentralisée

En matière de coopération internationale, Montreuil œuvre depuis une dizaine d'années pour l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes dans ses projets de coopération décentralisée et ses actions de soutien aux projets des acteurs locaux de la solidarité internationale (cf. Fiche action 24 « promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les programmes de coopération internationale »).

Dans le cadre de sa **coopération avec les communes et le Cercle de Yélimané (Mali)**, la Ville soutient la création et l'animation d'une Maison des femmes à Yélimané, dont les premières activités ont démarré en 2017. En 2018, la Ville a accueilli une délégation de membres de la Maison des Femmes de Yelimané dans l'objectif de renforcer les liens entre Montreuil et Yelimané et de contribuer au renforcement des compétences et des capacités des membres et animatrices de la Maison des Femmes de Yelimané. Plusieurs rencontres et échanges d'expériences avec des membres du réseau d'association de femmes de Montreuil ont ainsi été organisées : Maison des Femmes de Montreuil, association des femmes maliennes de Montreuil (AFMM), Association des femmes de la Boissière, Association pour le développement du cercle de Yelimané en France (ADCYF).

Dans le cadre de sa **coopération avec la commune de Beit Sira (Palestine)**, la Ville poursuit ses actions en direction des femmes, dans le cadre d'un projet cofinancé par le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères en 2017, notamment à travers la formation au développement d'activités économiques pour les femmes.

Dans le cadre de l'**Appel à projet annuel en soutien aux acteurs de la Solidarité internationale et de l'Éducation à la citoyenneté mondiale**, initié par la Ville, le projet « Paroles de montreuillois.es, la place des femmes dans la société » réalisé par l'association montreuilloise *Art Culture et Civilisation* a été financé (réalisation d'un documentaire sur les traditions culturelles où la place de la femme est importante à partir de groupes de parole dans un quartier de la ville).

Dans le cadre des **Journées Montreuilloises de la Solidarité Internationale** organisées par la Ville en novembre 2018, une soirée-débat au cinéma public le Meliès à Montreuil autour du film « Filles du feu » a permis d'aborder le thème du quotidien des femmes kurdes combattantes au Kurdistan syrien. A l'issue de la projection, un échange a eu lieu entre le public et des représentantes du Mouvement des femmes kurdes en France autour de la place des femmes dans ce conflit.

c) La Direction des Sports

La Direction des Sports a continué en 2018 son engagement à mener des actions spécifiques dans le domaine de la parité.

Dans le cadre du renouvellement des conventions triennales 2018-2020 avec les quatre grands clubs de la ville, l'approche de l'action demandée aux clubs dans ces conventions a évolué. Auparavant, les actions de parité pratiquées par les clubs sous convention portaient essentiellement sur leur action sportive. Par exemple, il s'agissait de promouvoir davantage de pratique sportive féminine.

Une autre évolution de l'approche a consisté à rechercher des **référent-e-s Parité auprès des clubs sportifs**, afin que ces clubs disposent de personnes identifiées et informées pour travailler sur ces questions.

En outre, la direction des Sports a accepté d'être **une des directions pilotes de la ville, avec la direction de la Jeunesse, pour élaborer un budget sensible au genre** (voir §5).

d) Les centres sociaux de la ville de Montreuil

Une action « inter centres » a été menée à l'occasion du 8 mars 2018 : les trois centres sociaux de la ville (Espéranto, Grand Air et Lounès Matoub) ont organisé le 24 mars 2018 un café débat sur la thématique des droits des femmes au Mali. Cette rencontre s'est tenue au centre Arthur Ashe (lieu à la jonction de deux quartiers Politique de la ville) pour aborder la question des droits des femmes sous un angle international :

- discussion sur l'excision avec l'association Art, Culture et Civilisation
- rencontre-débat sur les violences faites aux femmes au Mali avec l'intervention de Baba Maiga, journaliste et chercheur au CRD France

Le Centre social Espéranto a réalisé en 2018 un projet d'échanges avec le Brésil sur la lutte contre les violences faites aux femmes. Suite à l'accueil en 2017 d'une délégation d'artistes plasticiennes brésiliennes pour témoigner de la situation des femmes dans les favelas, le centre social Espéranto a coordonné un projet d'échange entre habitant.e.s de Montreuil et de Salvador de Bahia sur la thématique des droits des femmes.

En août 2018, c'est un groupe de dix-sept habitantes du quartier du Morillon qui s'est rendu à Salvador de Bahia, au Brésil, pour rencontrer des femmes brésiliennes victimes de violences. Ce voyage a permis de voir quels moyens sont mis en œuvre pour lutter contre ce fléau au Brésil, afin d'interroger ce sujet au-delà de nos frontières. Ce voyage a offert l'occasion de réaliser un documentaire qui permettra de partager cette expérience avec les habitant.e.s de Montreuil.

Le Centre social du Grand Air a réalisé plusieurs actions en 2018 dans le domaine des droits des femmes :

- **Mise en place d'une permanence** avec l'association Femmes Solidaires qui intervient une fois par mois à la Maison de quartier Grand Air (accueil et accompagnement des femmes victimes de violences).
- **Projet artistique "Héroïnes"** mené sur plusieurs mois avec l'association Rencontres Chorégraphiques de Seine Saint Denis sur les droits des femmes : organisation d'ateliers d'expression corporelle, abordant les émotions et plus précisément la charge mentale qui pèse sur les femmes. En associant l'épicerie solidaire Aurore et le centre social SFM, ces ateliers ont permis de cibler des femmes et des hommes âgés de 18 à 55 ans.
- **Atelier "mixité professionnelle"**, organisé en partenariat avec le service insertion RSA, destiné au groupe de recherche emploi insertion (deux séances).
- **A l'occasion du 25 novembre :**
 - Matinée au centre Arthur Ashe en partenariat avec Femmes Solidaires avec exposition "ELLES"
 - Repas partagé suivi de la représentation du spectacle de "De vous à moi, histoires de femmes" du Théâtre de la Girandole à la Ruffinerie.
- **Action de sensibilisation et de repérage des besoins de professionnel-les du quartier** (centres de loisirs, écoles, épicerie solidaire...) sur l'accueil spécifique des femmes victimes de violences intra-familiales.

5. Le démarrage d'une démarche de budgétisation sensible au genre

La démarche du budget sensible au genre permet une utilisation plus juste de l'impôt. En effet, pour l'instant les autorités publiques, collectivités locales comprises, font davantage bénéficier les hommes de la dépense publique, alors que ce sont les femmes qui se trouvent dans une situation socio-économique dégradée (18 % de revenu en moins, à emploi égal).

L'équipe municipale élue en 2014 avait émis la volonté de s'engager dans une démarche de budgétisation sensible au genre au cours du mandat.

Ce projet fait référence à la fiche action 3 du Plan d'action égalité femmes-hommes qui stipule que la Ville doit identifier chaque année le budget consacré à la promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes en prenant en compte le budget consacré à cette thématique dans les différentes directions.

L'impulsion d'une telle démarche contribue à ce que les différents acteurs de la chaîne budgétaire réfléchissent et améliorent les pratiques, à partir d'exemples concrets et dans un périmètre à définir.

Ce projet, après avoir été reporté, le temps de mieux cerner la démarche, son périmètre et identifier des directions à impliquer, a débuté sa phase opérationnelle en 2018, avec la formation d'un agent à la démarche de BSG (formation expérimentale du CNFPT), la présentation d'une note d'opportunité en Bureau municipal, la mobilisation d'un budget pour une prestation d'accompagnement, et la désignation d'un prestataire (Cabinet l'Arobe).

Un comité de pilotage réuni le 23 novembre 2018 a précisé les axes de travail, pour une démarche qui débutera en 2019.

La direction de Sports et la Direction de la Jeunesse et de l'Éducation populaire sont les deux directions ciblées, en particulier pour ce qui concerne la tranche d'âge des 11-17 ans, tranche durant laquelle on constate un certain « décrochage de mixité ».

L'objectif principal est de s'approprier une méthodologie et de définir un plan d'actions s'appuyant sur la programmation et les structures existantes.

- Disposer d'éléments quantitatifs sexués concernant l'utilisation et les pratiques des dispositifs ainsi que les professionnels et les budgets relatifs aux actions jeunesse et à l'offre sportive. Permettre ainsi à la municipalité d'avoir une lisibilité objective des actions en cours et d'être outillée pour développer ses actions futures.
- Disposer d'éléments plus qualitatifs concernant l'organisation des pratiques culturelles et sportives et les dynamiques des relations filles/ garçons dans et autour de ces équipements et espaces publics (pratiques sociales mixtes et non-mixtes, violences réelles et/ou sentiment d'insécurité, comportements sexistes et homophobes, stéréotypes, etc.). Permettre ainsi de travailler de façon concertée, transversale et proactive avec l'ensemble des actrices et acteurs sur ces thématiques.

A l'issue de l'expérimentation, la perspective d'élargir à terme l'application du principe de budgétisation sensible au genre à l'ensemble des directions de la Ville sera étudiée.

6. La mise en œuvre de la Clause d'égalité dans les contrats de la commande publique

Depuis le 1er décembre 2014, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en son article 16 a introduit trois nouvelles interdictions de soumissionner aux contrats de la commande publique.

Désormais, ne peuvent plus candidater à un contrat de la commande publique :

- Les opérateurs économiques qui ont fait l'objet d'une condamnation pour **non respect de l'article L. 1146-1 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** prévue par les articles L.1142-1 et L. 1142-2 du même code (ex : discrimination à l'embauche).
- Les opérateurs économiques qui ont fait l'objet d'une condamnation pour **non-respect de l'article 225-1 du code pénal relatif aux discriminations**.

- Les opérateurs économiques qui **n'ont pas respecté leur obligation de négociation** prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail qui implique que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ces interdictions décrites comme obligatoires et générales ont été reprises dans les deux ordonnances portant réformes des marchés publics et des contrats de concession :

- Article 45, 4°a) et suivants de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relatives aux marchés publics.
- Article 39, 4°b) et suivants de l'ordonnance n°2016-65 du 25 29 janvier 2016 relatives aux contrats de concession.

La lettre de candidature également appelée formulaire DC1 est le document administratif que les opérateurs doivent obligatoirement renseigner et transmettre pour candidater. Ce document a été mis à jour en mars 2016 puis en octobre 2016. **Les opérateurs doivent désormais attester qu'ils n'entrent dans aucun cas d'interdiction de soumissionner.**

À ce jour, la Ville de Montreuil n'a constaté aucun manquement ou défaut au respect de ces obligations et/ou à la production de cette attestation par les candidats.