

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE DE CHOISY-LE-ROI

Exercice 2023

Rappel du cadre législatif

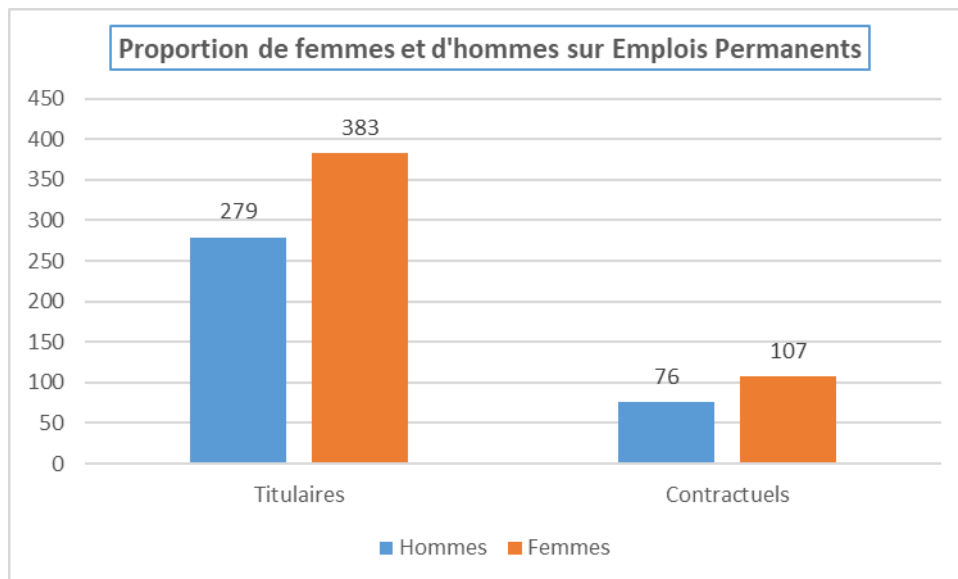
Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète.

Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, cette loi cherche à impliquer la société dans son ensemble.

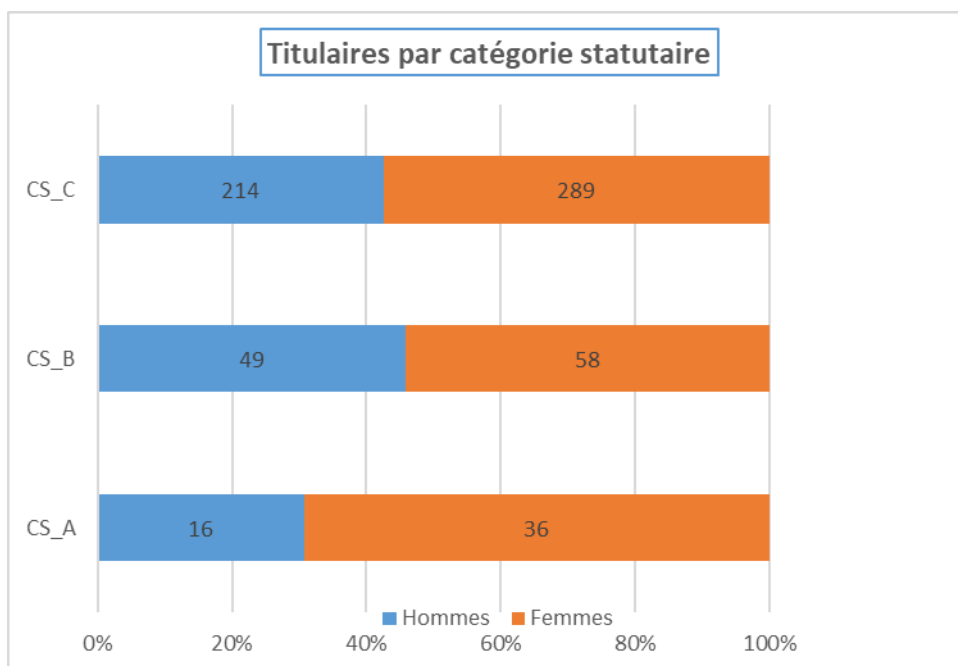
L'article 61 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

I. L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

1 – EFFECTIFS 2023 : emplois permanents (Stagiaires et Titulaires CNRACL, Stagiaires et Titulaires IRCANTEC, Titulaires dispo d'office, Titulaires détachés dans collectivité, Titulaires temps partiel thérapeutiques, Contractuels indiciaires CDD et CDI, Contractuels indiciaires thérapeutiques)



Les femmes représentent 58% de l'effectif global (58% chez les titulaires et 58% chez les contractuels). L'augmentation de 82 agents permanents permet de souligner l'activité soutenue du secteur recrutement.



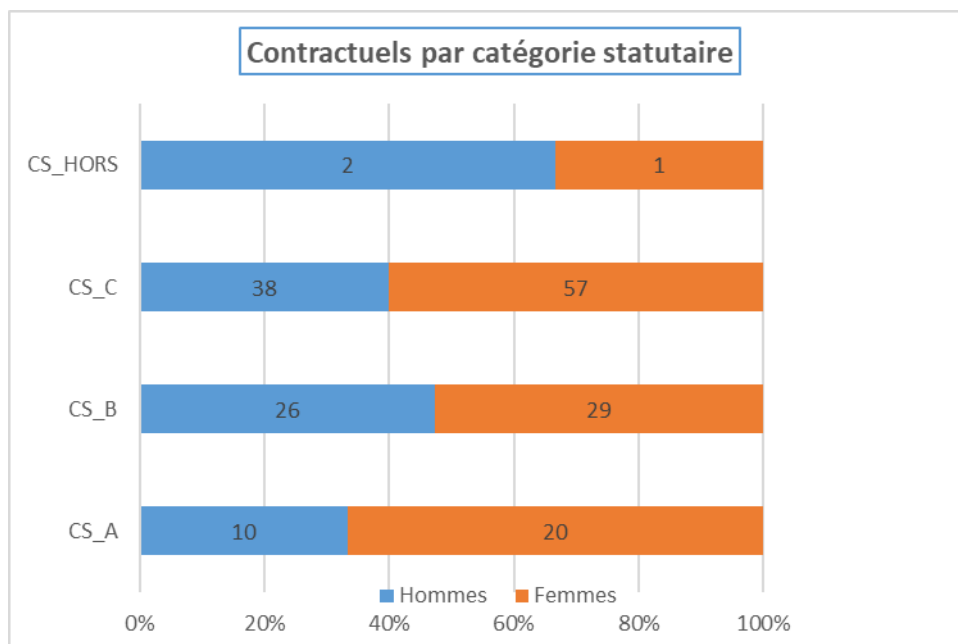
La proportion d'hommes et de femmes en matière d'effectif titulaire reste sensiblement la même qu'en 2022 ; on notera une augmentation du recrutement en effectif féminin au niveau des catégories A et C au regard de 2022. L'augmentation de 61 agents en catégorie C correspond à la politique interne de mise en stage directe.

Pour la catégorie C : les femmes représentent 57% des agents (58% des agents en 2022)

Pour la catégorie B : les femmes représentent 54% (55% des agents en 2022)

Pour la catégorie A : les femmes représentent 69% (63% des agents en 2022)

Boîte de réception en préfecture
694219400223-20240212-DEL-24-004-DE
Date de télétransmission : 12/02/2024
Date de réception préfecture : 12/02/2024



La proportion d'hommes et de femmes en matière d'effectif contractuel reste sensiblement la même qu'en 2022. On notera une augmentation des recrutements H et F pour la catégorie B en 2023, 26 H et 29 F (contre 17 H et 20 F en 2022). Les autres catégories A et C restent stables en effectif.

Répartition des titulaires par filière au 31/12/2023

Filières	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	20	88	108	19	81
Animation	39	49	88	44	56
Culturelle	14	30	44	32	68
Emplois fonctionnels	2	2	4	50	50
Médico-Sociale		73	73	0	100
Police municipale	25	5	30	83	17
Sportive	11	3	14	79	21
Technique	168	133	301	56	44
TOTAL	279	383	662	42	58

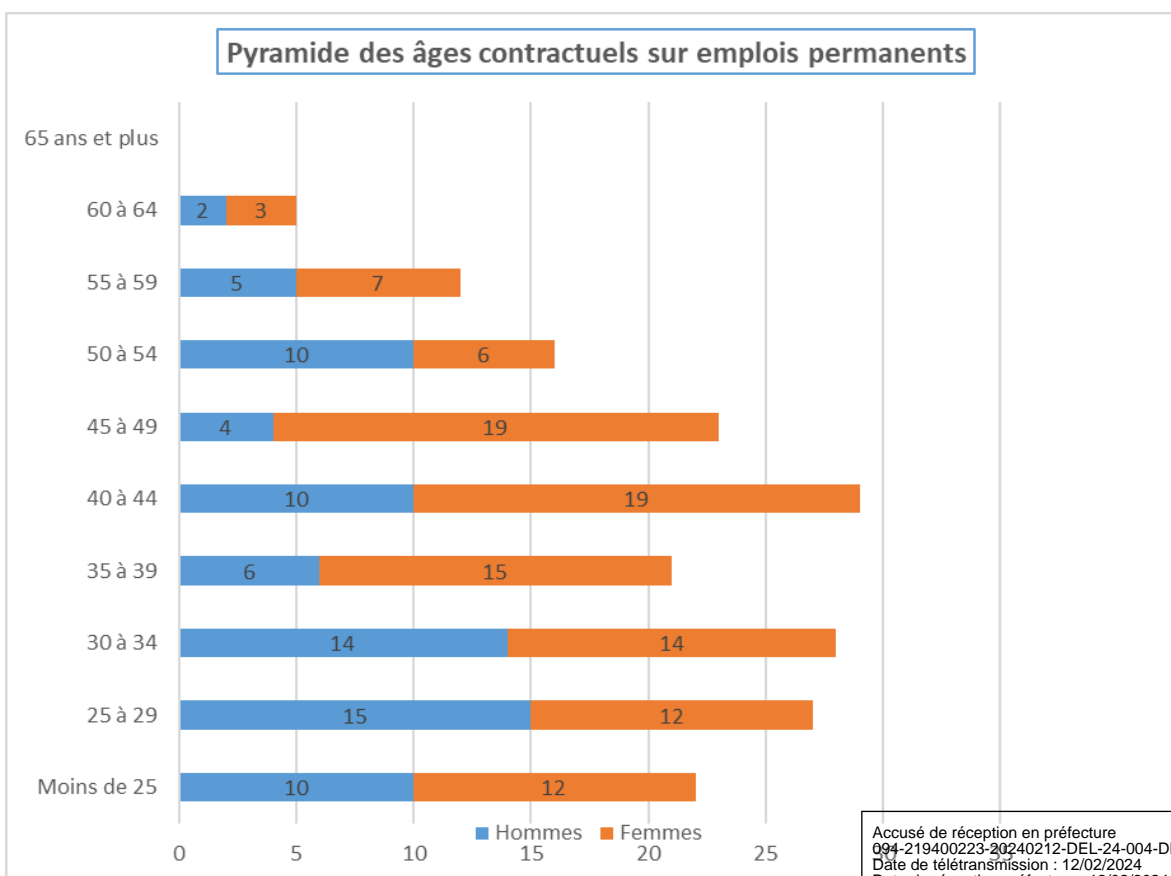
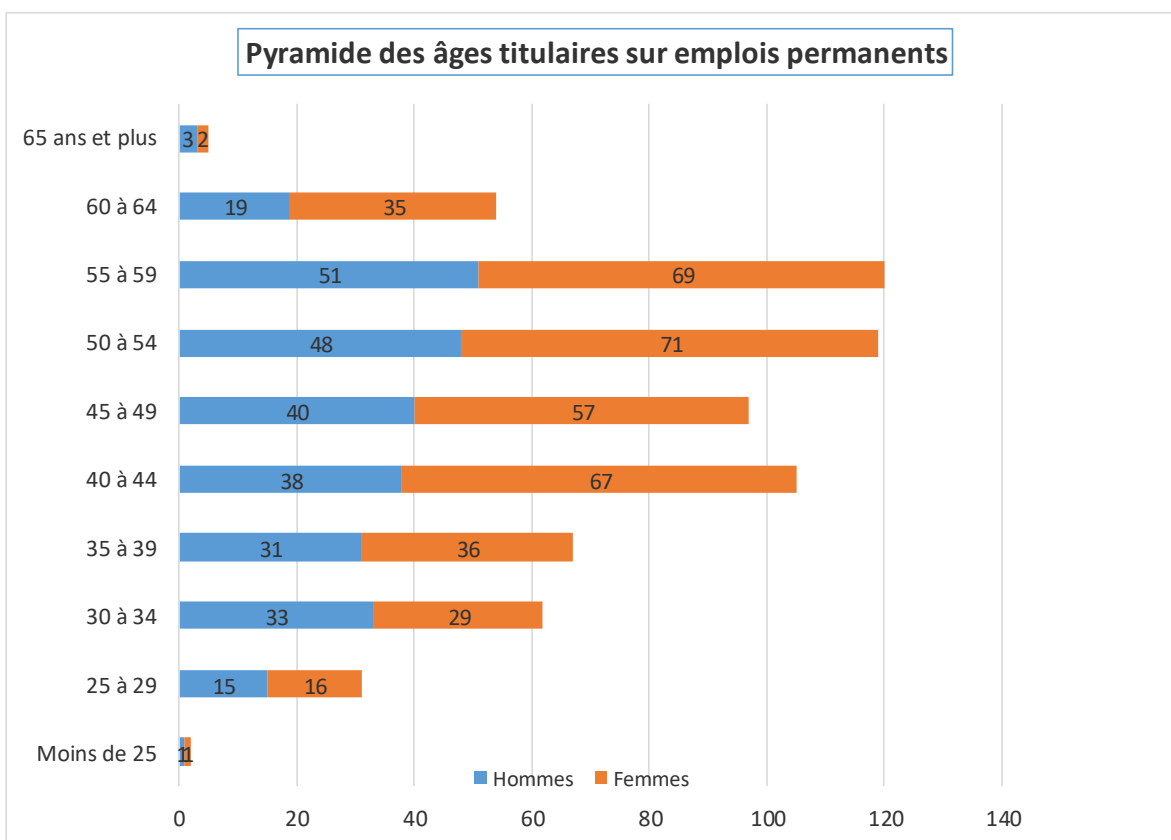
Répartition des contractuels par filière au 31/12/2023

Filières	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	10	28	38	26	74
Animation	7	9	16	44	56
Culturelle	14	16	30	47	53
EMPLOIS COMMUNAUX	2	1	3	67	33
Médico-Sociale	1	18	19	5	95
Sportive	2	3	5	40	60
Technique	40	32	72	56	44
TOTAL	76	107	183	42	58

Comme en 2022, les agents titulaires et contractuels de la filière médico-sociale en 2023 sont exclusivement composés de femmes.

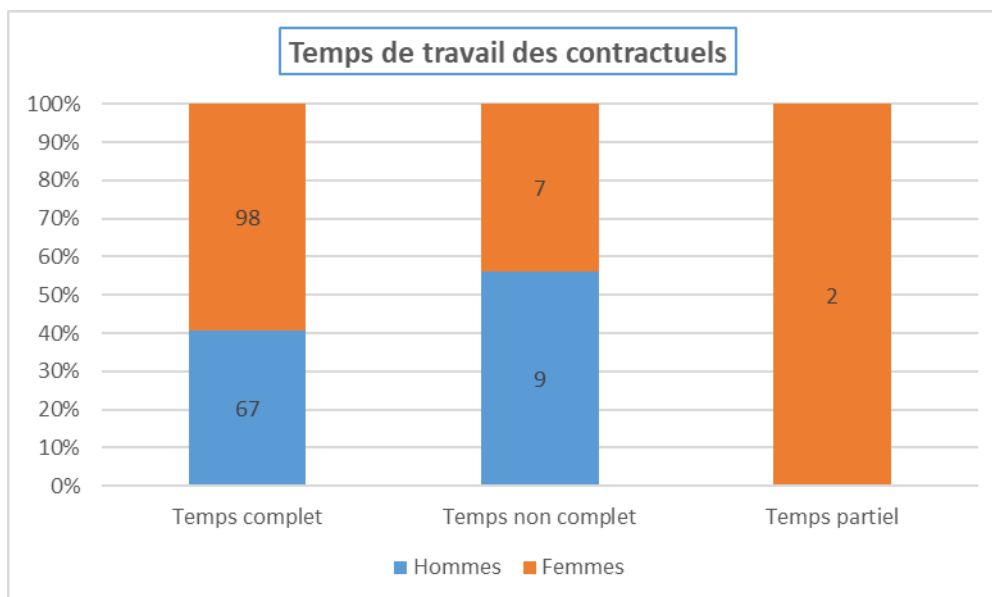
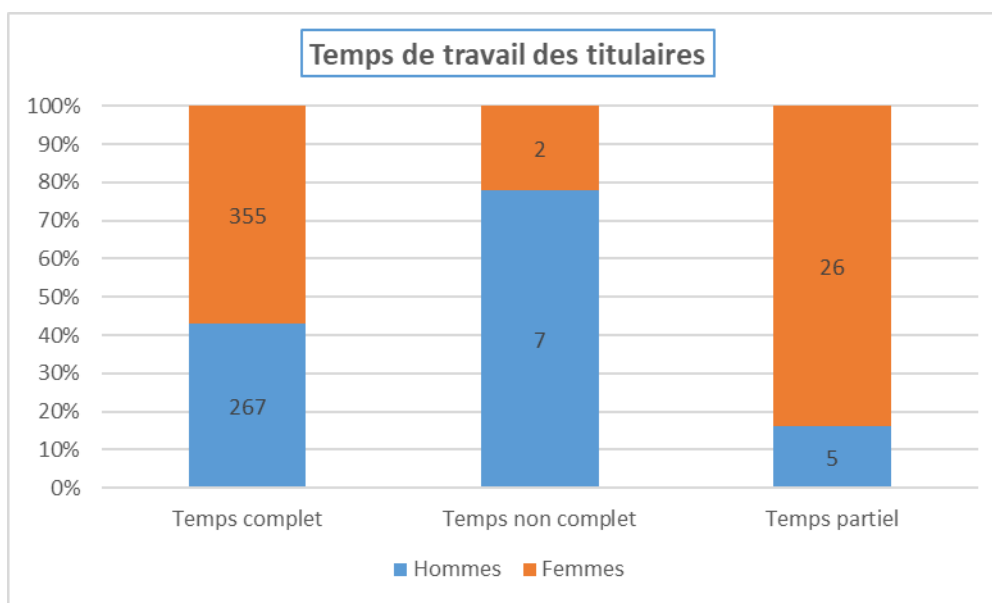
Les filières administrative, animation et culturelle sont majoritairement composées de femmes que ce soit des agents titulaires ou contractuels.

A contrario, on constate une présence plus importante d'hommes dans la filière Police Municipale (titulaires), la filière sportive (titulaires) et la filière technique (titulaires).



Accusé de réception en préfecture
 094-219400223-20240212-DEL-24-004-DE
 Date de télétransmission : 12/02/2024
 Date de réception préfecture : 12/02/2024

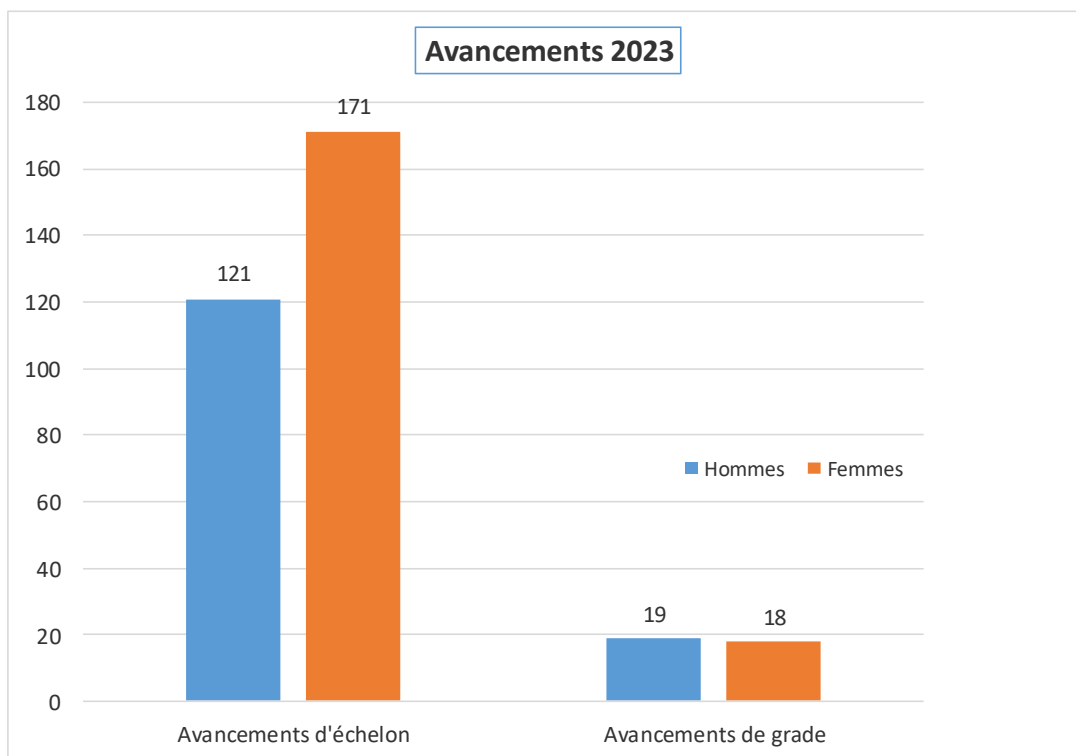
2 – TEMPS DE TRAVAIL (emplois permanents)



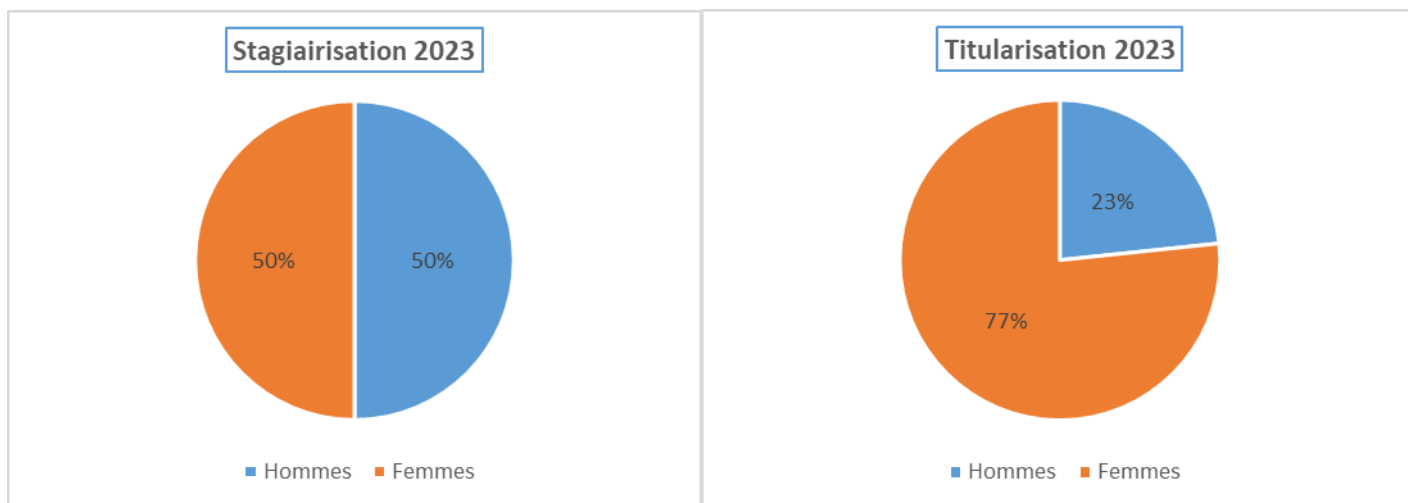
On note que le temps partiel concerne une majorité de l'effectif titulaire ou contractuel féminin (84%). Les congés parentaux sont également pris uniquement par des femmes au sein de la collectivité.

Quant aux temps non complet, l'effectif masculin chez les agents titulaires est majoritairement représenté (78%).

3 – DEROULEMENT DE CARRIERE (agents titulaires)

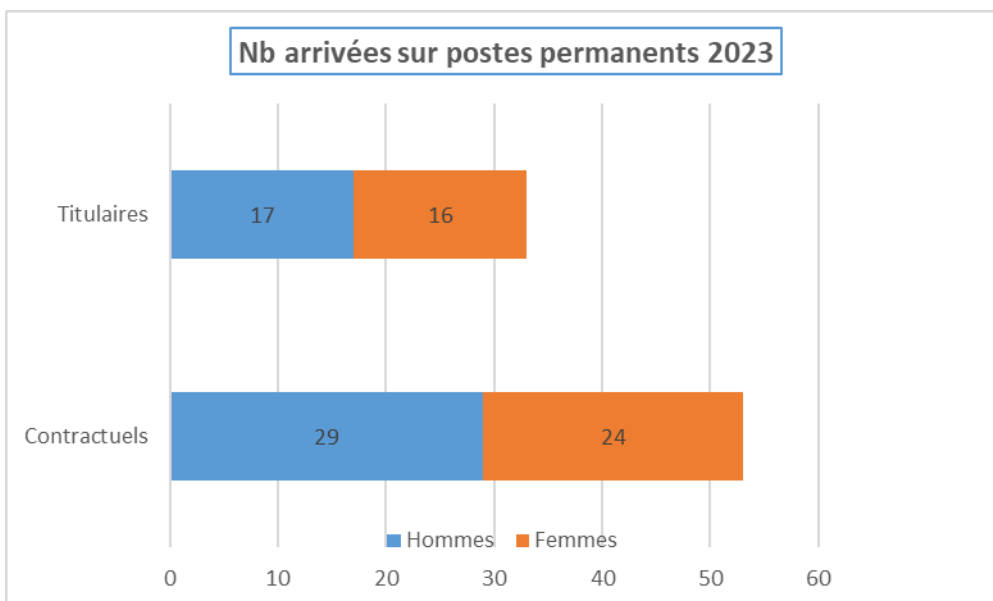


Pour rappel, l'ensemble des agents est soumis aux mêmes règles de déroulement de carrière en termes d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, indépendamment de sa quotité de travail (temps complet, temps partiel, temps non complet).

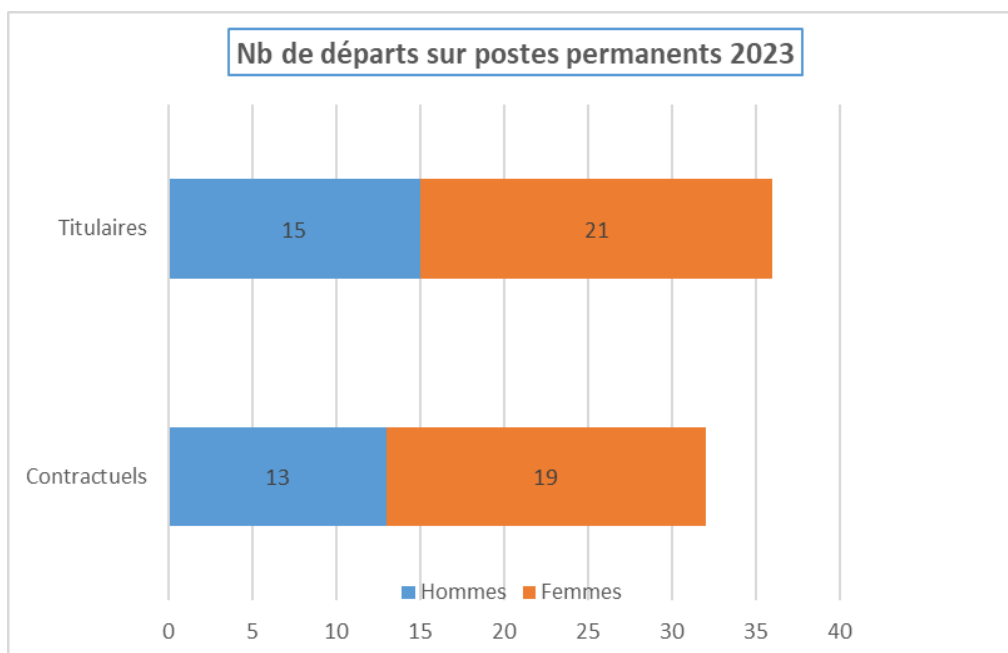


On note des stagiairisations à proportion égale en effectifs hommes et femmes et des titularisations plus importantes chez l'effectif féminin et en hausse (77% en 2023, 61% en 2022) et une baisse de ces titularisations chez l'effectif masculin en 2023 (23%) comparativement à 2022 (39%).

4 – ARRIVEES ET DEPARTS 2023 (emplois permanents)

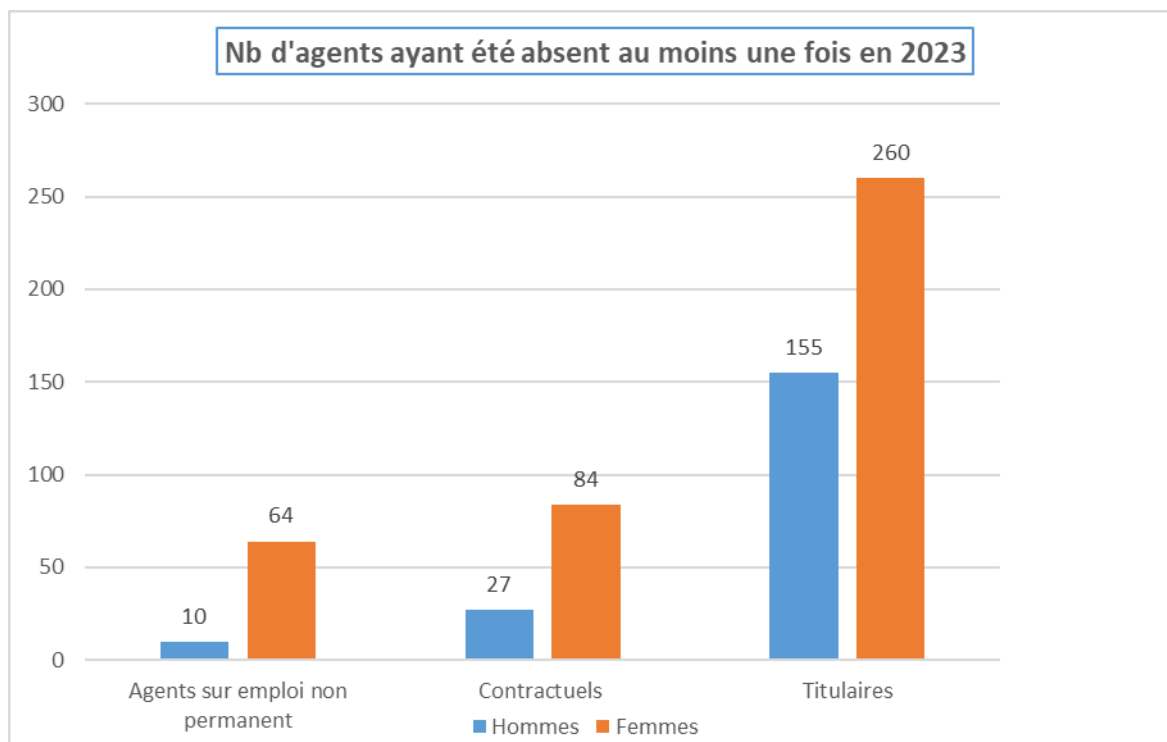


On note une hausse du recrutement d’agents titulaires hommes et femmes (17H et 16F) en 2023 comparativement à 2022 (3H et 6F) et une légère hausse du recrutement d’agents contractuels hommes et femmes (29H et 24F) en 2023 comparativement à 2022 (21H et 22F).



On peut noter que le nombre de départ d’agents titulaires homme et femmes a diminué, passant de 29H et 34F en 2022 à 15H et 21F en 2023 ; Par ailleurs, le nombre de départs des agents contractuels femmes ou hommes en 2023 est stable par rapport à 2022.

5 – ABSENCES (emplois permanents et non permanents) : maladies, accidents de travail, maladies professionnelles, évènements familiaux, congés maternité, paternité



Le nombre d'absences en 2023, par rapport à 2022, a baissé en proportions égales pour les femmes et les hommes quel que soit le statut.

600 agents ont été absents au moins une fois sur l'année 2023 (698 agents en 2022), 408 femmes et 192 hommes (contre 479 femmes et 219 hommes en 2022).

6-REMUNERATIONS (emplois permanents)

Salaire annuel BRUT 2023 - TITULAIRES

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN TITULAIRES SUR ANNEE 2023		
CATEGORIES	Femmes	Hommes
Catégorie A	40701,92	52506,02
Catégorie B	32707,03	35212,05
Catégorie C	28973,94	30487,62

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN TITULAIRES SUR ANNEE 2023		
FILIERES	Femmes	Hommes
Administrative	30532,63	35169,7
Animation	29022,55	32610,51
Culturelle	30082,45	28691,78
Medico-sociale	30044,97	31163,63
Police Municipale	23574,48	34961,64
Sportive	34283,79	34357,72
Technique	28842,82	30490,22

Accusé de réception en préfecture
094-219400223-20240212-DEL-24-004-DE
Date de télétransmission : 12/02/2024
Date de réception préfecture : 12/02/2024

Salaire annuel BRUT 2023 – CONTRACTUELS

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN CONTRACTUELS SUR ANNEE 2023		
CATEGORIES	Femmes	Hommes
Catégorie A	30131,74	34352,58
Catégorie B	26547,17	19086,74
Catégorie C	27143,02	27124,68

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN CONTRACTUELS SUR ANNEE 2023		
FILIERES	Femmes	Hommes
Administrative	28829,98	31034,5
Animation	27238,9	26258,24
Culturelle	19740,81	11163,13
Medico-sociale	26790,48	29479,7
Sportive	29800,78	20244,2
Technique	27127,54	27296,91

Les agents hommes de catégorie B sont au nombre de 25, le salaire brut médian faible de cette catégorie s'explique par la présence d'enseignants artistiques à temps non complet.

Même constat dans la filière culturelle, on retrouve un salaire brut médian faible pour les agents hommes et femmes (présence d'enseignants artistiques à temps non complet) ; par comparaison, en 2022, nous avons les mêmes proportions (22691€ pour les agents femme et 11833€ pour les agents homme).

Concernant la filière technique, on note une augmentation de l'effectif femme en 2023 (36) par rapport à 2022 (21), ce qui explique un salaire brut médian en 2023 supérieur à celui de 2022 (20831€).

A la lecture des indicateurs précédents, dans la continuité de l'action déjà engagée par la municipalité depuis de nombreuses années et à titre indicatif, il est envisagé, et dans le respect de la loi de transformation de la fonction publique et le décret subséquent, après un avis du Comité Social Territorial, une présentation du plan d'actions ci-après.

PARTIE II– LES ACTIONS MENEES EN INTERNE PAR LA COLLECTIVITE

1. CONTEXTE DE LA VILLE

La délégation à l'égalité a été créée en 2008 et dispose d'un budget propre. Un poste de chargé de mission à mi-temps a été créé au service DLC en 2009.

Depuis décembre 2016, la Ville présente en conseil municipal un « rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », conformément à la loi du 4 août 2014.

2. MISE EN PLACE D'UN COLLECTIF DES AGENTS

➤ L'historique : rappel de la démarche

Lors de la « semaine féminin masculin » de mars 2018, et suite à un appel à volontariat, un collectif d'environ 15 agents s'est constitué. Il se réunit environ une fois par trimestre depuis juin 2018, piloté par la chargée de mission, avec pour objet de travailler sur l'égalité au sein de la collectivité.

En 2019, le collectif a travaillé sur le programme de la semaine féminin masculin ainsi que sur le contenu de la réception du 8 mars en direction du personnel afin de lui donner plus de sens et de dynamisme. Ses membres ont initié des temps d'échange avec les agents dans certains services et un « mur à idées » a été créé sur l'intranet. Les paroles d'agents (ressentis, propositions) ont été restituées lors de la réception du 8 mars.

Le collectif a également porté l'application des règles de la communication sans stéréotype sexué dans les documents internes. Ainsi l'écriture inclusive est appliquée dans le journal du personnel Services Compris depuis mars 2019.

En novembre 2019, les membres du collectif ont suivi une formation « Pourquoi se former à l'égalité et comment devenir ambassadeurs ou ambassadrices de l'égalité femmes-hommes dans les services ? » animée par le centre Hubertine Auclert afin de pouvoir renforcer leur rôle et action au sein des services.

Le contexte sanitaire de 2020 à 2022 a entravé la mobilisation de ce collectif.

➤ 2023 : le renouveau du collectif

Pour nourrir et impulser une démarche de dynamisation, après avis favorable en CST, un nouveau collectif a été relancé fin 2023 avec une large communication et un appel à candidature des agents. L'objectif est qu'il soit composé de 16 membres, 9 femmes et 7 hommes afin de respecter le pourcentage d'hommes et femmes au sein de la collectivité.

Par ailleurs, au regard de leur expérience sur les sujets et de leur connaissance du terrain, il a été proposé que chaque organisation syndicale dispose d'un siège au sein de ce collectif. Le collectif a pour projet de se réunir deux fois par trimestre. Il a été proposé que seulement les sujets relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité soient étudiés par le collectif.

Les services RH et DLC animeront conjointement le collectif et travailleront en amont son contenu. Au-delà de ses membres permanents, il est proposé que le collectif fasse appel à d'autres collègues en fonction des thématiques abordées afin de bénéficier de leur expertise et de toucher un

Accusé de réception en préfecture,
N°222810241214
Date de télétransmission : 12/02/2024
Date de réception préfecture : 12/02/2024

maximum d'agents. Il est également proposé d'inviter des intervenants extérieurs pour développer la culture de l'égalité au sein du collectif.

Une première rencontre doit avoir lieu fin janvier 2024.

3. MISE EN PLACE D'UN PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE

Le nouveau collectif aura notamment comme objectif de travailler sur le plan d'actions égalité professionnelle. Ainsi, le plan est élaboré à partir des idées du collectif et retravaillé pour répondre aux axes obligatoires du Rapport de situation comparée (RSC).

Ce plan se fonde sur les orientations du protocole d'accord national signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics, visant à renforcer l'engagement de la collectivité pour améliorer l'égalité professionnelle.

Il pose des objectifs et mesures qui permettront de renforcer l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité.

Rappel des 5 axes :

Axe 1 : Promouvoir la culture de l'égalité à l'échelle de la collectivité

Axe 2 : Développer l'égalité dans le parcours professionnel des agents

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre le temps de vie personnel et professionnel

Axe 4 : Prévenir les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail

Axe 5 : Engager le dialogue social sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

III – LES ACTIONS MENEES EN DIRECTION DES HABITANTS EN 2023

1. ACTIONS DE SENSIBILISATION EGALITE FEMMES-HOMMES

- 8 mars : journée internationale des droits des femmes

Cette journée de manifestation à travers le monde est l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes, les avancées et le chemin restant à parcourir. Il est important de se rappeler que rien n'est acquis en la matière et que l'égalité entre les femmes et les hommes ne va pas de soi. Il s'agit d'un combat de tous les instants, une démarche à mener en continu, dans les sphères privée et publique, et ce dès le plus jeune âge. A Choisy-le-Roi, associations et services municipaux se sont mobilisées pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie !

C'est ainsi qu'en 2023 la Ville a choisi de proposer des rendez-vous tout au long du mois de mars sur la thématique, autour de rencontres, ciné-débat (autour « des figues en avril » de Nadir Dendoune avec sa maman Messaouda), spectacles (Bérangère Krief, Les poétesses), café des habitants, atelier d'écriture, expositions....

en partenariat avec

- différents services municipaux : centres sociaux, école de danse, jeunesse, médiathèques, prévention-médiation...
- partenaires spécialisés théâtre cinéma, collectif rEGALons-nous, collèges et lycées
- et associations locales : instruction et partage, fleurs des navigateurs, société des Beaux Arts

Tout au long de l'année

- Le réseau des médiathèques propose un parcours thématique égalité filles/garçons à destination des scolaires.
- Dans le cadre de **l'éducation à l'égalité filles/garçons**, le service DLC a noué un partenariat avec le collège Henri Matisse ayant permis la création et l'animation du « Club de l'égalité » composé de 15 élèves et animé par 2 enseignants. Ce club a notamment participé à la journée de l'égalité du 25 novembre.
- Tout au long de l'année, le théâtre Paul Eluard propose des pièces traitant de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- En octobre, la médiathèque Louis Aragon a porté son premier salon du livre centré sur le thème de l'amour, présentant en grande majorité des écrivaines.

2. VOLET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le volet « lutte et prévention contre les violences sexistes et sexuelles » qui s'inscrit dans le plan d'actions global égalité femmes-hommes est aussi intégré au conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), favorisant ainsi le déploiement et la structuration de cette démarche.

➤ Se construire autour de partenaires experts :

Depuis 2020, le partenariat s'est largement renforcé avec les professionnels de la lutte contre les violences Conjugales, intrafamiliales et l'aide aux victimes.

- Ainsi, la ville de Choisy-le-Roi poursuit sa participation dans le cadre du réseau des professionnels de Choisy-Thiais.

Durant l'année 2023, 5 réunions de travail sur des thématiques définies ont eu lieu avec le réseau des professionnels de Choisy-Thiais.

- Depuis 2018, la ville est aussi partenaire de l'observatoire sur les violences faites aux femmes, piloté par le conseil Départemental du Val de Marne, qui se réunit 2 à 3 fois par an.

Cette démarche de partenariat permet d'identifier les différents partenaires pour mener ensemble des actions de sensibilisation, traiter des situations et faire remonter des problématiques de terrain (logement d'urgence, etc...). Mais aussi, notamment dans le cadre de l'observatoire, de pouvoir à terme partager des données chiffrées, des méthodes de travail et des idées d'expérimentation.

➤ Des financements pour accompagner les actions locales :

La Ville octroie chaque année des subventions :

- Au CIDFF pour leurs actions ciblées telles que l'accompagnement social, juridique et psychologique des femmes

➤ Action en cours pour la mise à disposition de logements relais en faveur des femmes victimes de violences

La question de l'hébergement des femmes victimes de violences demeure un domaine dans lequel l'action publique doit progresser.

Afin de permettre la mise en place de réponses adaptées et pour éviter aux femmes avec ou sans enfants le « retour en arrière » que constituerait un accueil en hôtel à l'issue des deux mois d'accueil d'urgence, les villes du département du Val de Marne sont sollicitées afin de proposer au terme de l'hébergement d'urgence, un accueil en logement relais et un accompagnement vers la reconstruction et l'insertion.

En partenariat avec le Département, il s'agit pour la Ville de Choisy le Roi de s'engager à mettre des logements à disposition d'associations partenaires du Département, qui lui s'engage à piloter le dispositif et à financer l'accompagnement social des femmes accueillies.

La sécurité des femmes accueillies et la confidentialité de leur adresse constituant le premier impératif du dispositif, les logements constitueront un parc à l'échelle départemental et pourront être proposés à des femmes non résidentes de la commune signataire.

Ce projet a été lancé en 2023, des réunions de travail ont été effectuées et une note de formalisation du projet a été rédigée. La municipalité est aujourd'hui en attente de la signature de la convention par les services de l'Etat et du Département afin de concrétiser le projet.

➤ Ouverture d'une résidence pour les femmes en rupture d'hébergement

La Municipalité a impulsé la création, aboutie en 2023, d'une résidence pour les femmes en rupture d'hébergement, répartie sur 2 sites à Choisy-le-Roi.

Cette réalisation a été menée par l'association pour l'accompagnement, le mieux-être et le logement des isolés (AMLI) avec différents partenaires : Etat, Action logement, Batigère Habitat, la Caisse des Dépôts et Consignations et la Ville qui garantit les emprunts financiers du bailleur et dote cette résidence pour femmes d'une subvention annuelle de fonctionnement.

Gérés par l'AMLI, 61 logements meublés (de 18 à 30 m²) sont ainsi proposés en location à des femmes, avec ou sans enfant, victimes de violences au sein de leur couple, en rupture familiale, en perte d'emploi.... Durant 2 ans, elles peuvent bénéficier du dispositif durant lesquelles avant de trouver un logement pérenne, des travailleurs sociaux les suivent, les accompagnent. Ce refuge et ce soutien permet donc à ces femmes de rebondir et de continuer leur vie le plus sereinement possible.

➤ Création de la maison des femmes

Le projet de création d'une maison des femmes a bien avancé en 2023 avec un local trouvé en partenariat avec le bailleur Valophis.

Des échanges sont en cours au sujet des travaux à réaliser.

Elle devrait être un lieu d'accueil des victimes de violences ainsi qu'un centre de ressources, porteur de valeurs féministes, dédié à la promotion de l'égalité femmes-hommes et, plus globalement, à l'émancipation des femmes.

Le lieu accompagnera les femmes victimes de violences conjugales sur le plan juridique, social et sanitaire. Il permettra à toutes les femmes de trouver un lieu d'accueil, de soin, de soutien, d'entraide et d'écoute sur divers sujets tels que l'emploi et la santé.

➤ La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : 25 novembre :

Le 25 novembre a été choisi par l'ONU (Organisation des Nations Unies) en 1999 comme Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, en mémoire des sœurs Mirabal, engagées contre la dictature en République dominicaine, emprisonnées et torturées suite à leurs actes militants. Elles furent assassinées le 25 novembre 1960.

La journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, est une date symbolique qui engendre une mobilisation importante à Choisy-le-Roi. Chaque année, autour du 25 novembre, la Ville organise des rencontres thématiques et pluridisciplinaires avec les partenaires locaux pour dénoncer les violences conjugales et interpeller et sensibiliser le grand public sur les violences sexistes. L'objectif est d'interroger et de continuer à éclairer sur le processus des violences. L'occasion de mettre une focale sur l'implication (et son histoire) des institutions et des associations dans la lutte contre les violences. Ces rencontres donnent aussi à voir des engagements associatifs qui visent à ouvrir le champ de la lutte en adaptant soit la forme d'une action soit le public cible soit les deux à la fois.

➤ Semaine de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles 2023

La Ville a souhaité donner plus d'ampleur à cette thématique en consacrant plus d'une semaine d'actions de sensibilisation auprès des choisyens et choisyennes, du lundi 13 au mercredi 29 novembre 2023. Lors de la construction de cette semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles construite en collaboration avec les partenaires spécialisés et les associations locales, le choix a été fait de ne pas mettre l'accent spécifiquement sur un type de violence mais de donner à voir l'étendue des types de violences existants. De plus, proposer des formats d'actions variées avait pour but de toucher différents profils d'habitants en fonction de leurs intérêts.

En 2023, la Ville de Choisy-le-Roi a organisé, en partenariat avec les associations locales, une semaine de sensibilisation sur le cyber-sexisme.

Le cyber-sexisme est défini comme *des actes de sexisme sur Internet, commentaires, messages diffusés sur Internet ou les réseaux sociaux à caractère sexuel ou qui critiquent la manière de s'habiller, l'apparence physique, le comportement amoureux ou sexuel de quelqu'un et imposent des rôles à chaque sexe. Ce sont des violences sexistes ou sexuelles qui visent principalement les filles (mais aussi des garçons).*

Ainsi, pour sensibiliser les passants, une action de rue portée par le CLSPD, le service Jeunesse en lien avec le Conseil Départemental et le collectif rEGALons-nous devait introduire la semaine mais n'a pu se concrétiser pour des raisons météorologiques.

Pour renforcer sa confiance en soi, séance de sophrologie proposée par l'association « Sophrologie choisie », pour sensibiliser les parents, atelier de prévention sur le soutien à la parentalité animé par « avant toute(s) lab à la médiathèque, *soirée débat au centre social Mouloudji*, après-midi forum pour tous au Royal le samedi avec la compagnie Synergie théâtre, une table ronde avec des jeunes et le travail autour de la réalisation d'un manga avec le service Jeunesse, une exposition réalisée par des collégiens du club égalité de Matisse ont ainsi été faits sur la Ville.

Une pièce « Mondial Placard » a ponctué cet événement au théâtre de Choisy.

De plus, comme l'an passé, une diffusion des numéros d'urgence et une distribution de violentomètres dans les boulangeries volontaires ont été faites.

3. PRISE EN COMPTE DANS L'ACTIVITE DES SERVICES

Au cœur du projet d'administration mettant en œuvre le projet municipal, les projets de service intègrent progressivement depuis 2018 l'enjeu transversal qu'est l'égalité femmes-hommes. Cette prise en compte formalisée se traduit dans les activités des services et dans leur évaluation.

➤ Service Santé : Choisy mobilisé pour la prévention du cancer du sein

Le cancer du sein, première cause de mortalité par cancer pour les femmes : Le cancer du sein tue 12 100 personnes chaque année en France. Près de 80% des cancers du sein touchent des personnes âgées de plus de 50 ans. Il demeure la première cause de mortalité par cancer chez les femmes.

À l'occasion d'octobre rose, le service Santé et hygiène ainsi que les acteurs locaux ont sensibilisé la population au dépistage du cancer du sein.

➤ CLSPD

Organisation par le CLSPD d'une ou deux actions de rue par mois portant sur l'égal accès à l'espace public des femmes et des hommes.

➤ Service Communication

Alimentation sur le site internet de la Ville d'une page regroupant les différents professionnels accompagnateurs de victimes de violences conjugales, afin d'apporter un support aux habitants, habitantes et partenaires accueillants du public pouvant être victime de violences conjugales.

4. SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS LOCALES 2023 :

Choisy-le-Roi soutient toutes les associations qui agissent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2023, deux associations ont bénéficié de subventions et de mise à disposition de salles pour mettre en œuvre leurs actions.

➤ Les Fleurs des Navigateurs :

Cultivons nos fleurs : Favoriser la participation des femmes à la vie du quartier et à la citoyenneté ; organiser des temps festifs et des sorties culturelles ; construire des temps de rencontres autour des thématiques propres au public féminin du quartier. Ce projet consiste à rythmer l'année en proposant régulièrement des ateliers de rencontre, des moments festifs sur le quartier et des sorties culturelles.

Tu n'es pas seule : Orienter et accompagner les habitantes dans leurs démarches ; accueillir et soutenir les femmes en difficulté et leurs enfants ; sensibiliser, informer, soutenir et prévenir.

➤ Compagnie Vega

Paroles en jeu - à voix haute : Il s'agit de spectacles de théâtre forum filmés, créés avec et par les habitants du quartier des Navigateurs. Le projet concerne les habitants de 16 à 65 ans et plus, sur le thème de l'égalité femmes-hommes, vus sous les trois thématiques : les violences faites aux femmes, l'indépendance économique ; la culture de l'égalité et sa diffusion, sous-tendues par la mémoire inter et trans-générationnelle.

IV. PERSPECTIVES POUR 2024

L'arrivée d'une chargée de mission permet de développer la délégation en menant une réflexion pour des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité femmes-hommes. Aller vers un plan « Choisy pour l'égalité » qui viserait à promouvoir et à garantir l'égalité réelle.

L'objectif sera de continuer globalement la mise en œuvre et le déploiement du plan d'actions sur l'année 2024, notamment sur les axes : violences faites aux femmes, politiques publiques (approche intégrée) communication et sensibilisation.

Des actions sont d'ores et déjà ciblées :

1. EN EXTERNE :

➤ Mise à disposition de logements relais en faveur des femmes victimes de violences

Le souhait est de pouvoir signer en 2024 la convention avec l'Etat et le Département

➤ Ouverture de la maison des femmes

L'objectif serait de pouvoir l'inaugurer dans le cadre des mobilisations articulées autour du 25 novembre

➤ Journée internationale des droits des femmes et mois de l'égalité femmes-hommes

En 2024, la ville de Choisy-le-Roi sensibilisera à nouveau durant un mois à l'égalité femmes-hommes autour du 8 mars. La Ville maintiendra le mois d'actions de sensibilisation auprès des choisyens et choisyennes construit en partenariat avec les services municipaux et les acteurs locaux.

➤ La lutte contre les violences faites aux femmes demeure une priorité pour la ville de Choisy-le-Roi.

- Poursuivre le partenariat avec les membres de l'Observatoire de la lutte contre les violences faites aux femmes (réseau Choisy-Thiais en lien avec l'EDS).
- Diffuser une plaquette de communication et de sensibilisation regroupant les différents professionnels accompagnateurs de victimes de violences conjugales.
- Identifier un interlocuteur pour les agents victimes de violences intrafamiliales (étude d'un partenariat avec le CIDFF).

2. EN INTERNE :

- Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou d'agissements sexistes

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « *un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements* ».

- La ville continue à être exemplaire en tant qu'employeur

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale se réalise au moment de l'embauche.

Pour cela, la Ville de Choisy-le-Roi est engagée à assurer, pour toutes et tous, une égalité à l'accession à un poste en son sein. Cela passe par :

- La publication d'annonces de postes sans référence à un genre spécifique, avec l'ajout automatique de la spécificité F/H,...
- Des entretiens basés sur des profils de poste objectifs et les compétences nécessaires pour les occuper ; composé d'un jury représentatif de chaque genre compte tenu des ressources du service des ressources humaines...

Cet engagement a permis, notamment, à la ville de continuer à diversifier ses recrutements dans des secteurs et des filières engageant généralement un genre plutôt qu'un autre.

Conclusion :

D'autres projets peuvent bien évidemment émaner et être travaillés en cours d'année de façon transversale entre différents services.