

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

VILLE DE CHOISY-LE-ROI

Exercice 2022

Rappel du cadre législatif

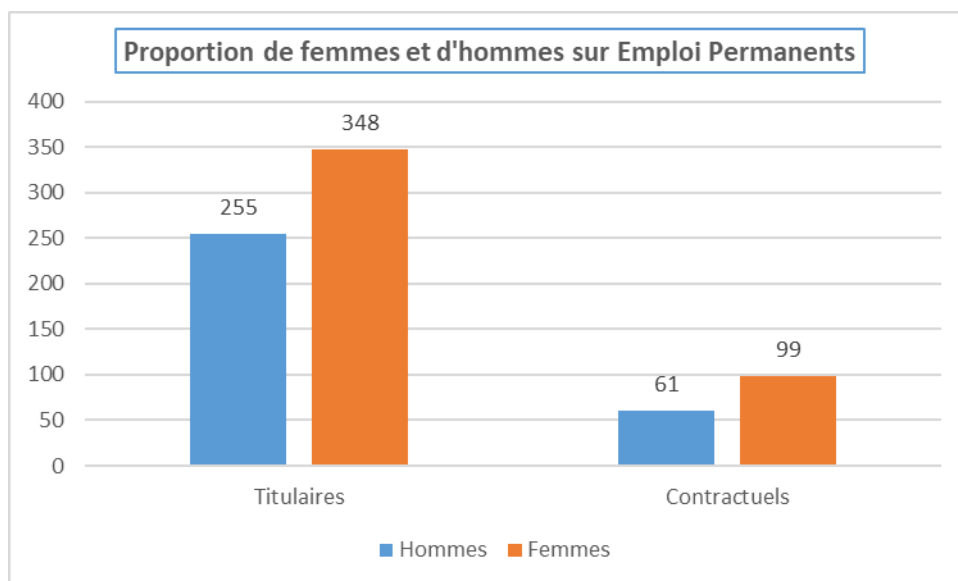
Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète.

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.

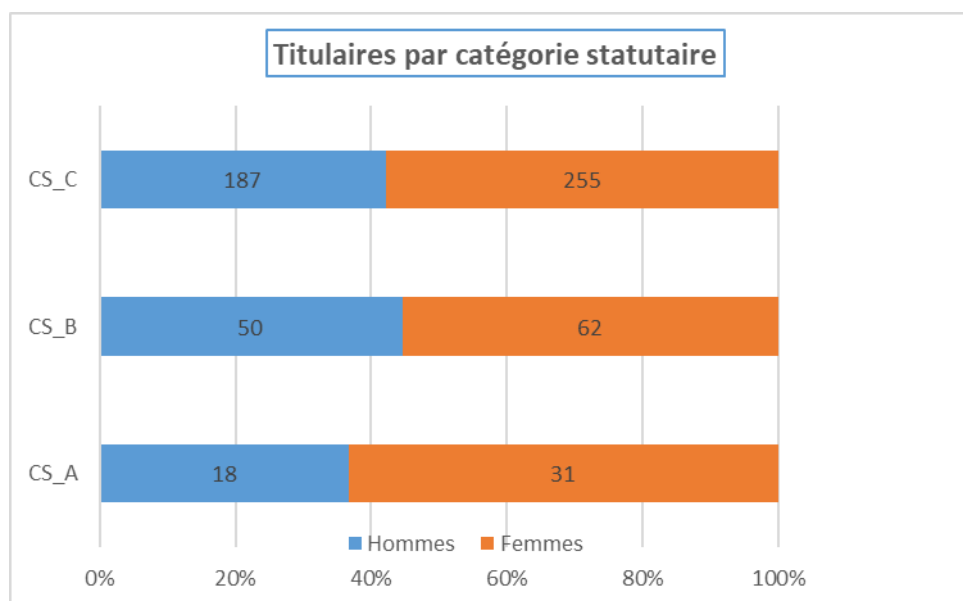
L'article 61 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 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'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

1 – EFFECTIFS 2022



Les femmes représentent 59% de l'effectif global (58% chez les titulaires et 62% chez les contractuels).

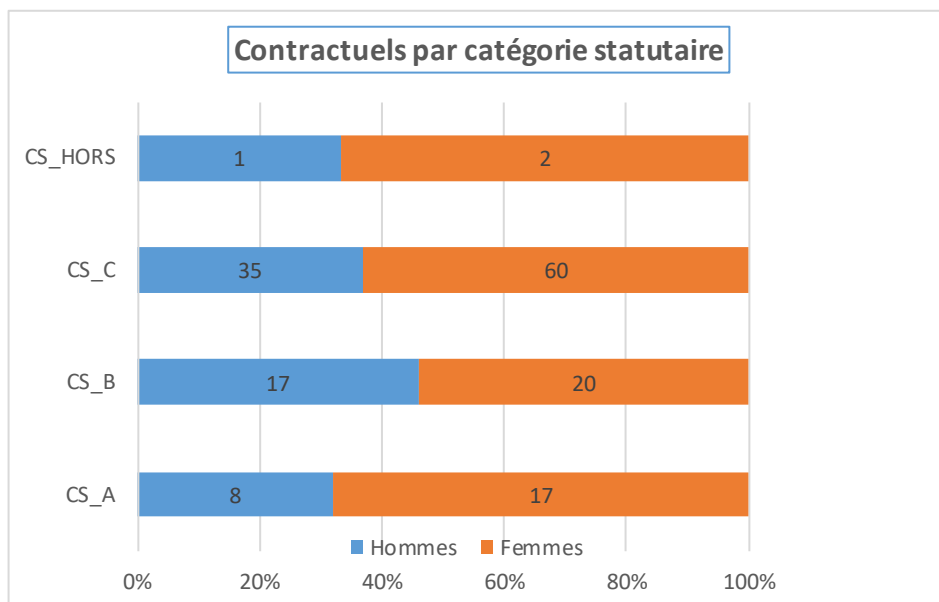


La proportion d'hommes et de femmes en matière d'effectif titulaire reste sensiblement la même qu'en 2021 même si on peut noter une baisse de l'effectif féminin au niveau des catégories A et C qui peut s'expliquer par des départs.

Pour la catégorie C : les femmes représentent 58% des agents (60% des agents en 2021)

Pour la catégorie B : les femmes représentent 55% (47% des agents en 2021)

Pour la catégorie A : les femmes représentent 63% (70% des agents en 2021)



La proportion d'hommes et de femmes en matière d'effectif contractuel reste sensiblement la même qu'en 2021. On notera une augmentation des recrutements H et F pour la catégorie C en 2022, 35 H et 60 F (contre 26 H et 50 F en 2021). Les autres catégories A et B restent stables en effectif.

Répartition des titulaires par filière au 31/12/2022

Filières	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	15	76	91	16	84
Animation	37	43	80	46	54
Culturelle	17	34	51	33	67
Emplois fonctionnels	2	2	4	50	50
Médico-Sociale		69	69	0	100
Police municipale	15	5	20	75	25
Sportive	12	3	15	80	20
Technique	157	116	273	58	42
TOTAL	255	348	603	42	58

Répartition des contractuels par filière au 31/12/2022

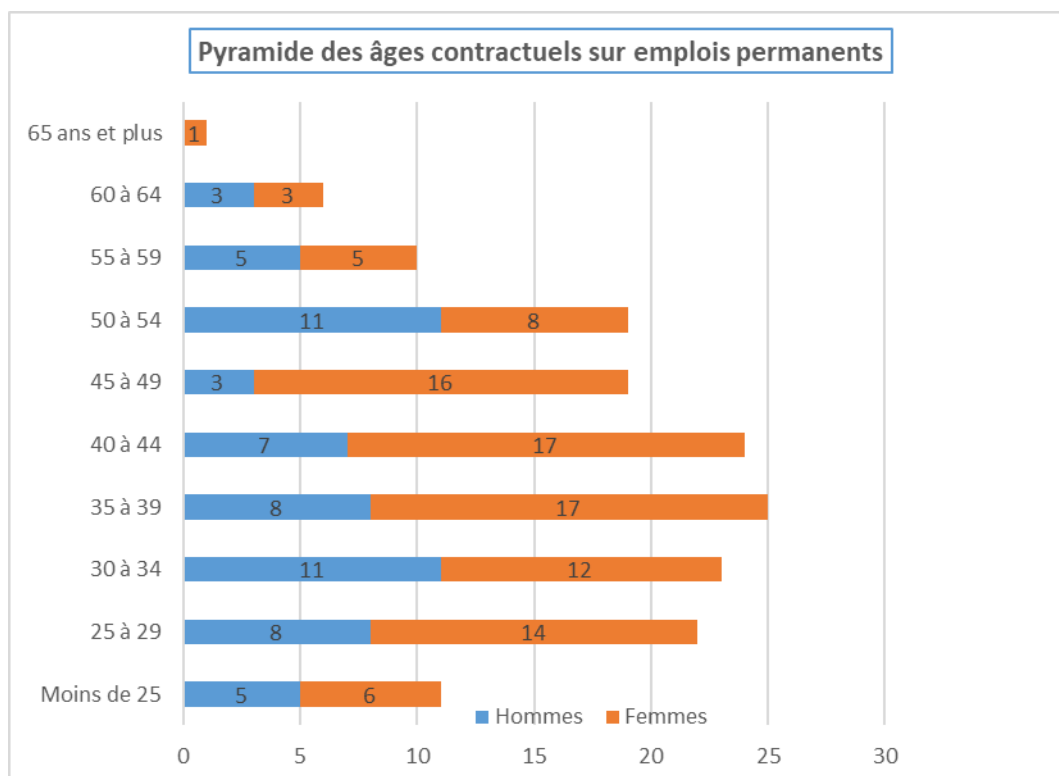
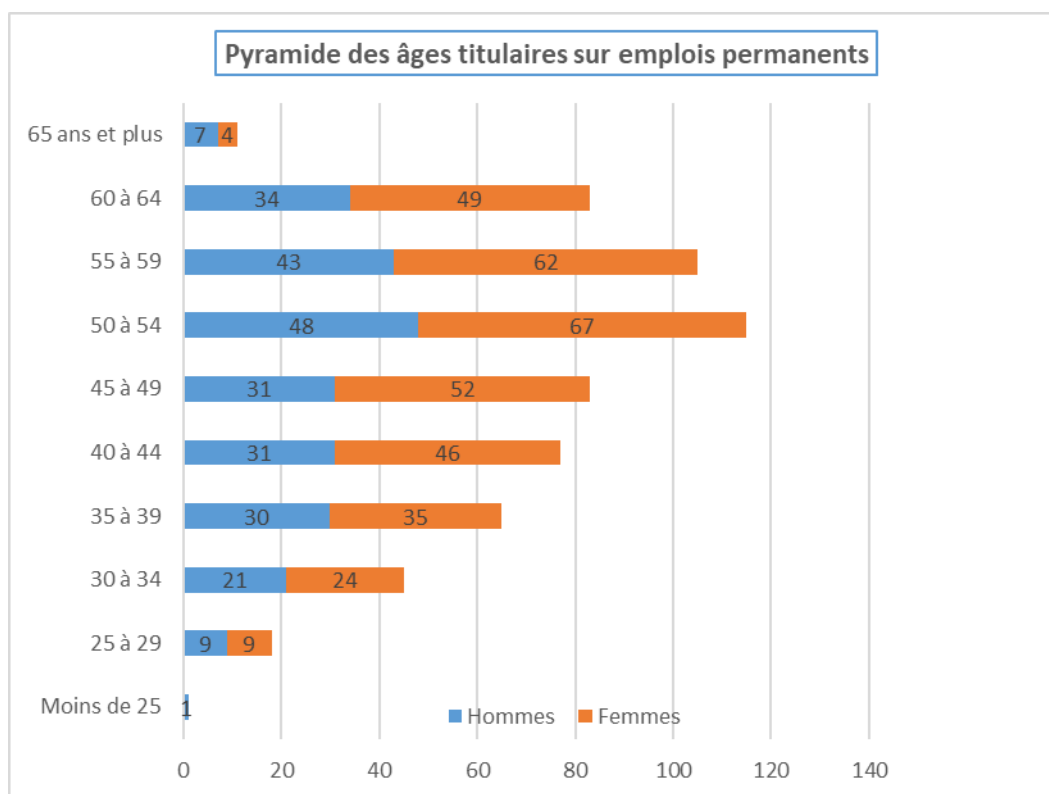
Filières	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	9	23	32	28	72
Animation	5	14	19	26	74
Culturelle	8	13	21	38	62
EMPLOIS COMMUNAUX	1	2	3	33	67
Médico-Sociale		16	16	0	100
Sportive	4	2	6	67	33
Technique	34	29	63	54	46
TOTAL	61	99	160	38	62

Comme en 2021, les agents titulaires et contractuels de la filière médico-sociale en 2022 sont exclusivement composés de femmes.

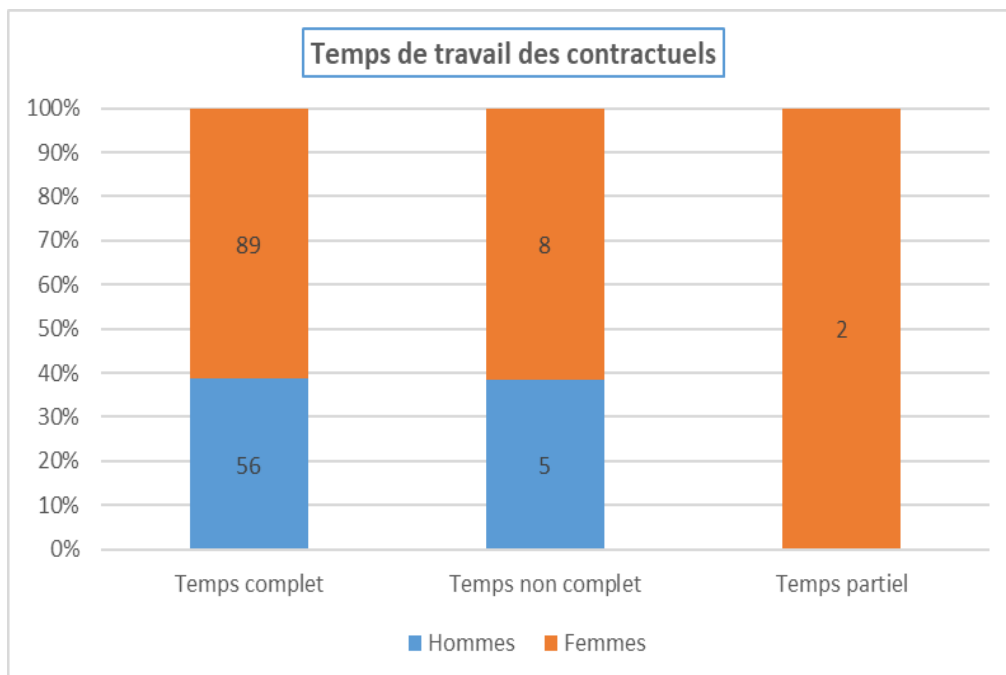
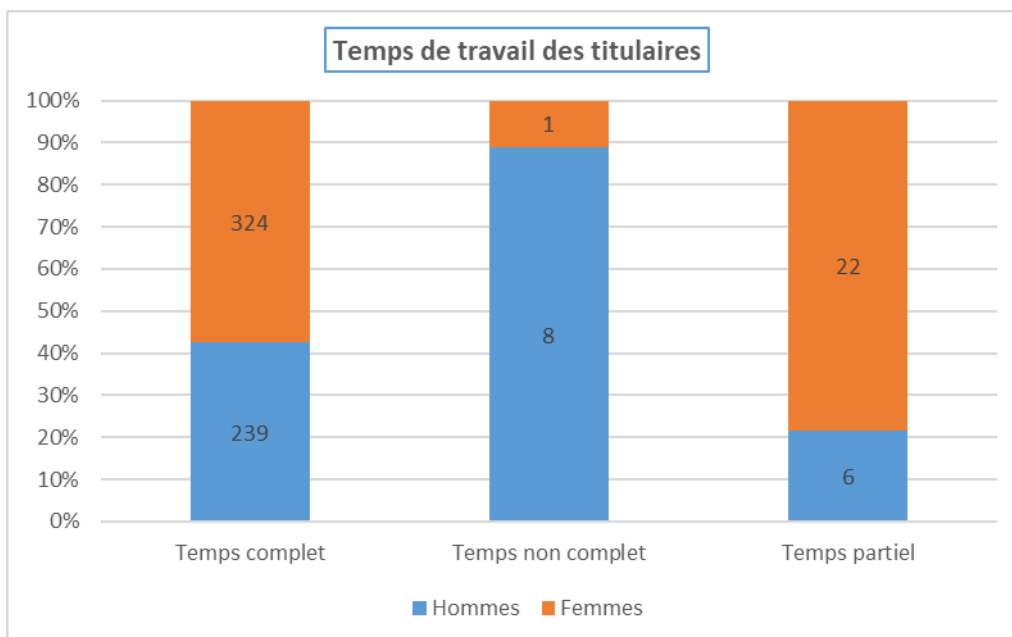
Les filières administrative, animation et culturelle sont majoritairement composées de femmes que ce soit des agents titulaires ou contractuels.

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

Quant à la filière technique, on retrouve un certain équilibre entre les femmes et les hommes que ce soit des agents titulaires ou contractuels.



2 – TEMPS DE TRAVAIL

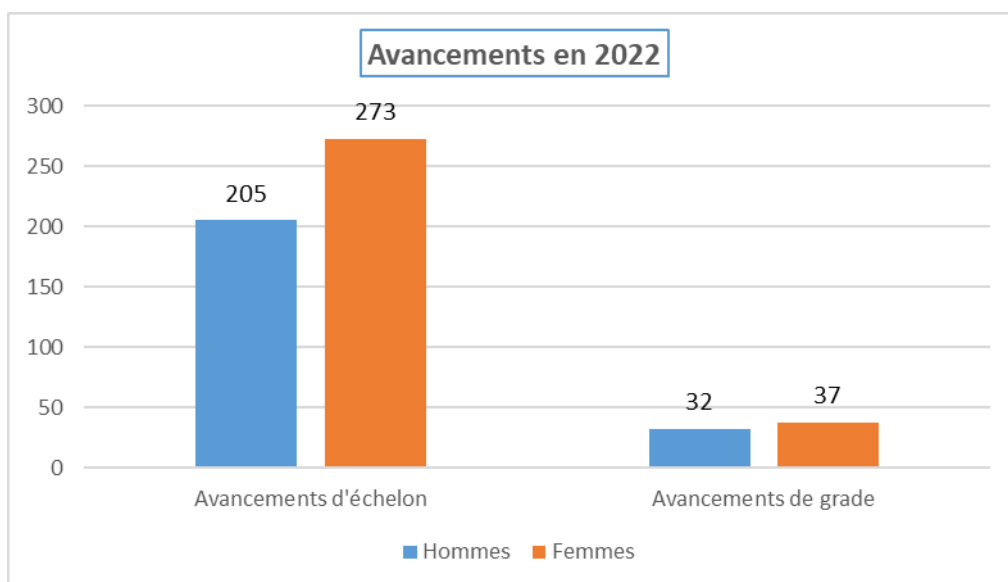


On note que le temps partiel concerne une majorité de l'effectif titulaire ou contractuel féminin (même proportion en 2021).

Pour exemple : 80% de l'effectif titulaire féminin y est représenté. Les congés parentaux sont également pris uniquement par des femmes au sein de la collectivité.

Quant aux temps non complet, ils concernent majoritairement des agents titulaires (avec 88% d'agents hommes) et contractuels (à proportion égale d'hommes et de femmes) de la filière culturelle et ce sont des professeurs.

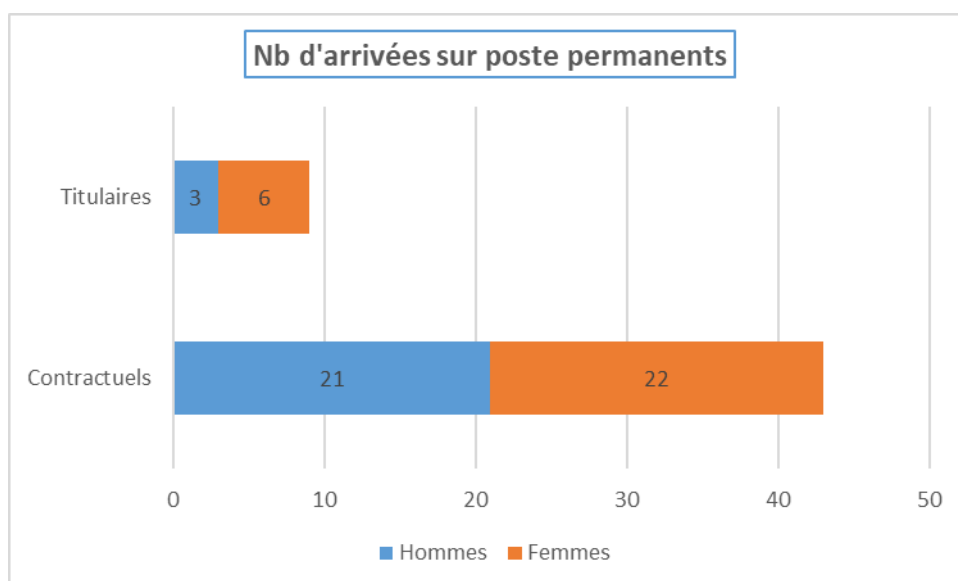
3 – DEROULEMENT DE CARRIERE (agents titulaires)



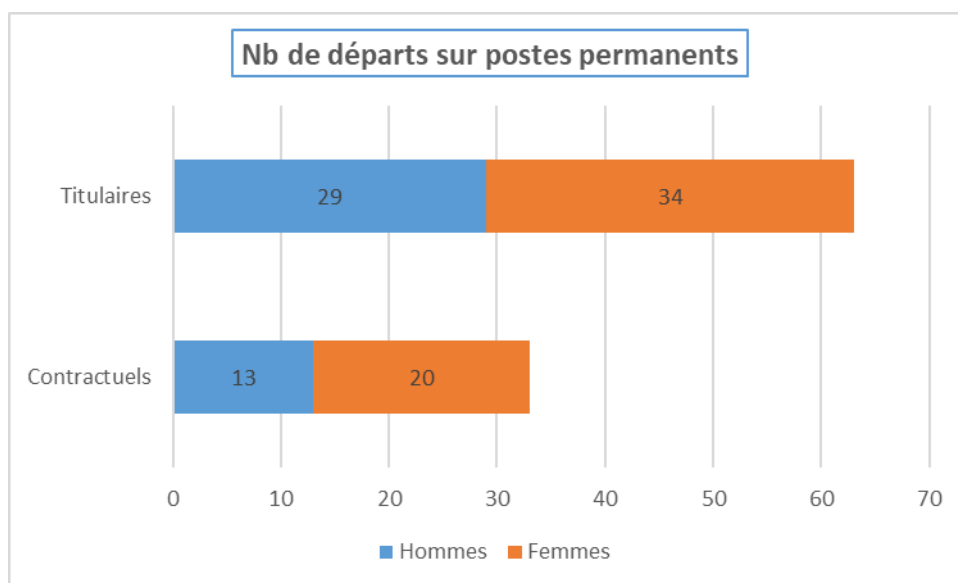
Pour rappel, l'ensemble des agents est soumis aux mêmes règles de déroulement de carrière en termes d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, indépendamment de sa quotité de travail (temps complet, temps partiel, temps non complet).



4 – ARRIVEES ET DEPARTS 2022

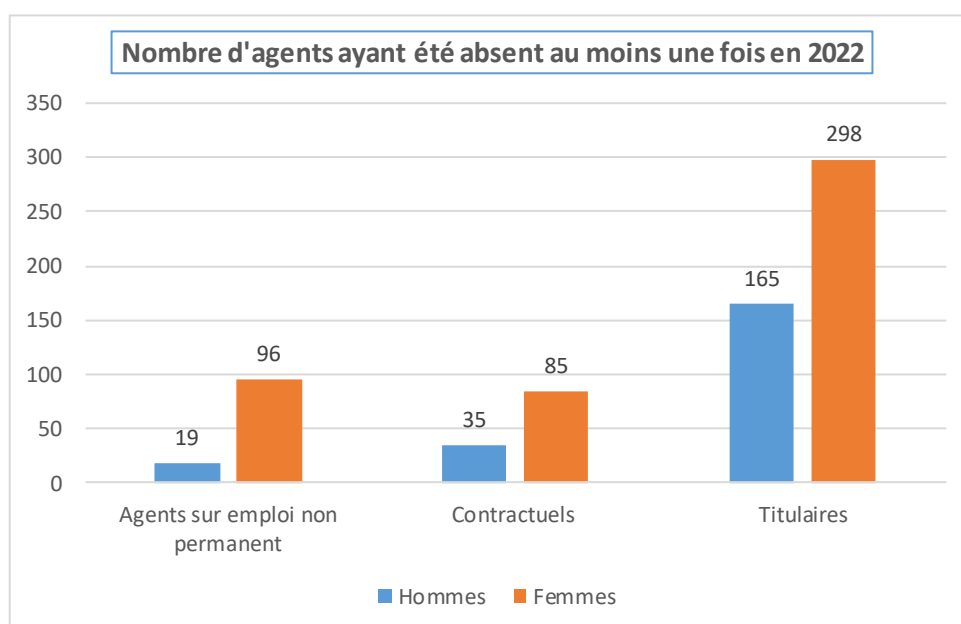


On note une baisse du recrutement d'agents titulaires hommes et femmes (3H et 6F) en 2022 comparativement à 2021 (21H et 10F). Concernant le recrutement d'agents contractuels, le nombre (43) en 2022 est sensiblement le même qu'en 2021 (44) en proportion égale d'hommes et femmes.



On peut noter que le nombre de départ d'agents titulaires homme a augmenté, il est passé de 18 agents en 2021 à 26 agents en 2022 ; à l'inverse, le départ d'agents titulaires femme a baissé, il est passé de 41 agents en 2021 à 34 agents en 2022. Par ailleurs, le nombre de départs des agents contractuels, femmes ou hommes a baissé, il est passé de 67 agents en 2021 à 33 agents en 2022.

5 – ABSENCES



Le nombre d'absences en 2022, par rapport à 2021, a légèrement augmenté en proportions égales pour les femmes et les hommes quelque soit le statut.

698 agents ont été absents au moins une fois sur l'année 2022 (529 agents en 2021), 479 femmes et 219 hommes (contre 360 femmes et 169 hommes en 2021).

6-REMUNERATIONS

Salaire annuel BRUT 2022 - TITULAIRES

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN TITULAIRES SUR ANNEE 2022		
CATEGORIES	Femmes	Hommes
Catégorie A	36596,65	52268,03
Catégorie B	31213,99	32296,96
Catégorie C	27756,84	28858,77

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN TITULAIRES SUR ANNEE 2022		
FILIERES	Femmes	Hommes
Administrative	29954,08	31714,15
Animation	28401,31	28163,99
Culturelle	28559,72	30296,30
Medico-sociale	28452,30	
Police Municipale	39642,28	42980,94
Sportive	31884,2	32468,04
Technique	27127,02	29127,39

Salaire annuel BRUT 2022 – CONTRACTUELS

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN CONTRACTUELS SUR ANNEE 2022		
CATEGORIES	Femmes	Hommes
Catégorie A	27087,09	30989,18
Catégorie B	21058,5	24736
Catégorie C	25584,68	25716,03

SALAIRE ANNUEL BRUT MEDIAN CONTRACTUELS SUR ANNEE 2022		
FILIERES	Femmes	Hommes
Administrative	26282,09	27919,62
Animation	25610,69	24781,30
Culturelle	22691,39	11833,48
Medico-sociale	21812,06	
Sportive	28055,37	26862,69
Technique	20831,28	25995,195

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 I –

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 une présentation au Comité Social Territorial, le plan d'actions ci-après.

PARTIE II– LES ACTIONS MENEES EN INTERNE DE 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. Plusieurs initiatives publiques ont été organisées, colloques, tables rondes et la semaine féminin-masculin depuis 2011, en partenariat avec plusieurs services et structures (médiathèques, théâtre-cinéma, Vie internationale, Santé...).

Des actions d'éducation à l'égalité filles-garçons ont été menées dans plusieurs établissements scolaires (fresques à Cachin maternelle et primaire, actions du Conseil citoyen des enfants, LEP Jean Macé...).

En 2011-2012 une étudiante en master a réalisé un travail de fond sur l'égalité professionnelle (en direction des responsables de service, particulièrement ceux de l'éducation : Petite enfance, enfance, Jeunesse et Sport et ceux avec des métiers « non-mixtes » : Entretien, voirie espace vert...). Un programme de formation des agents a été lancé pour agir contre le sexisme (mené auprès des services Petite-enfance, Atsem, Enfance et Jeunesse en 2018-2019).

Les objectifs visés de cette journée de formation étaient de :

- Travailler sur ses représentations de l'égalité filles-garçons, prendre conscience de l'importance des stéréotypes pour soi-même et des conséquences dans sa posture professionnelle ;
- Identifier les enjeux d'une éducation égalitaire ;
- Elaborer une démarche d'éducation égalitaire au sein de son collectif de travail ;
- Mettre en œuvre cette démarche et agir avec des pratiques d'éducation égalitaire.

Le bilan était positif pour les agent.e.s : permettant une prise de recul sur les pratiques professionnelles et le formatage malgré soi, une prise de conscience sur les stéréotypes véhiculés et pour finir une réflexion plus globale autour de la non-discrimination.

La Ville a adhéré à l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe) en 2015.

Elle a signé en novembre 2017 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et a adhéré au centre Hubertine Auclert en 2018, Centre de ressources et de formation, qui dépend du Conseil Régional.

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

Lors de la « semaine féminin masculin » de mars 2018, et suite à un appel à volontariat, un collectif d'environ 15 agents, de toutes catégories, issus de nombreux services (santé, communication, PSST, accueil, développement durable, théâtre, petite enfance, urbanisme, espace Langevin, RP), et comprenant 4-5 agents masculin, 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.

Ils ont aussi participé, avec des représentants de la Direction Générale, des services RH et PSST et l'assistante sociale du personnel à une rencontre/formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Le contexte sanitaire en 2020 et 2021 a de fait limité la mobilisation de ce collectif.

En 2022, des réunions de travail ont permis de faire un état des lieux de ce collectif pour nourrir et impulser une démarche de dynamisation pour 2023.

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

En 2019, le collectif des agents a travaillé à un plan d'actions, basé 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.

Partagé fin 2019 avec la Direction Générale et le service RH, il pose des objectifs et mesures qui permettront de renforcer l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité. Son déploiement entravé en 2020 ainsi qu'en 2021 par le contexte sanitaire est mis en œuvre en partie en 2022.

Le plan est élaboré à partir des idées du collectif, retravaillé pour répondre aux axes obligatoires du Rapport de situation comparée (RSC).

Il comprend 5 axes :

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

Développer une culture de l'égalité dans la gestion des ressources humaines et dans les relations interprofessionnelles, une des mesures étant par exemple de renforcer la communication sur ce sujet à travers les différents outils pour développer une culture commune et partager les progrès réalisés.

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

Tendre vers un recrutement non discriminatoire.

Favoriser l'intégration de femmes et d'hommes dans des domaines professionnels habituellement non-mixtes, l'une des mesures étant de former sur les représentations des métiers, de mener des actions de sensibilisation.

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

Favoriser l'exercice des droits et le retour à l'emploi

Améliorer l'information sur les effets du temps partiel et du congé parentalité

Promouvoir la parentalité des pères salariés

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail pour améliorer l'articulation des temps de vie, l'une des mesures étant de travailler à une Charte des temps, de manière à mieux encadrer les heures de travail.

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

Améliorer la prévention des violences sexistes et sexuelles

Assurer une protection des victimes de violences sexistes et sexuelles, l'une des mesures étant de créer une procédure pour améliorer le signalement et la prise en charge.

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

Notamment en présentant ce plan d'actions aux instances concernées.

III – LES ACTIONS MENEES EN DIRECTION DES HABITANTS EN 2022

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 !

Ci-dessous les actions autour du 8 mars 2022 :

Mardi 8 mars

- Ateliers "CONSTRUISSONS VOTRE IMAGE" Ateliers Bien être, confiance et image de soi pour les femmes avec l'association Les fleurs des Navigateurs :
- **Théâtre : spectacle DÉSOBÉIR**

Comment s'inventer soi-même ? Quatre jeunes femmes, filles, petites-filles ou arrière-petites-filles d'immigrés, se racontent dans une pièce de théâtre composée à partir de leurs témoignages. Elles ont moins de 25 ans et leur culture française se mêle à celle de la Kabylie, de l'Iran, de la Turquie et du Cameroun. Un jour, elles ont dû désobéir, dire non, pour vivre pleinement qui elles sont. De leur lien à la famille, de leur rapport à la tradition, la religion et l'avenir, sont nés des récits, drôles ou douloureux, orchestrés en une polyphonie féminine.

Mercredi 9 mars

- **Spectacle LA VÉRITABLE ÉGALITE ARRIVERA LE JOUR OÙ**

Deux jeunes femmes se questionnent ensemble : pourquoi dans la langue française le masculin l'emporte sur le féminin ? Pourquoi les femmes ne représentent toujours que 4% dans les manuels scolaires ?

De manière ludique, Coraline et Alyssia décident de retracer l'histoire de la lutte des femmes, à partir d'Olympe de Gouges, en passant par de nombreuses figures féminines qui se sont battues pour leurs droits, du XVIIIe siècle jusqu'à aujourd'hui.

Après tout ce chemin parcouru et ces droits obtenus sur le papier, elles se demandent alors : Pourquoi les inégalités entre les genres perdurent ?

Jedi 10 mars

- **Ciné-débat : Projection OUISTREHAM**

Marianne Winckler, écrivaine reconnue, entreprend un livre sur le travail précaire. Elle s'installe près de Caen et, sans révéler son identité, rejoint une équipe de femmes de ménage. Confrontée à la fragilité économique et à l'invisibilité sociale, elle découvre aussi l'entraide et la solidarité qui unissent ces travailleuses de l'ombre.

Le débat posera la question de la place des femmes dans le monde du travail. Il se déroulera en présence de Baldé Boula, juriste à Association Droits solidaires

Samedi 12 mars

- **Soirée « Un temps pour Elles »**, organisée par l'association Les fleurs des Navigateurs

Une soirée conviviale d'échanges sur le thème de la place des femmes dans la société d'aujourd'hui. Au cours de ces cinquante dernières années, la condition des femmes a considérablement progressé. Pour autant, l'égalité femmes-hommes est-elle au rendez-vous ? Cette soirée ouvre le débat et fait le point sur la place des femmes dans notre société. Echanges animés par la Compagnie de théâtre Vega qui travaille sur la construction d'un spectacle autour de l'égalité femmes-hommes.

- **Médiathèque : court-métrage ÊTRE FEMME AUJOURD'HUI**

La médiathèque Aragon a mis à l'honneur les conditions féminines dans le monde contemporain, à travers 4 films qui abordent des temps et des thématiques différentes de la vie des femmes dans le monde d'aujourd'hui : l'attente du premier sms après un premier RDV, la veille du mariage, les règles et leur absence, l'éducation des enfants, garçons et filles.

Toute la semaine :

Actions de sensibilisation proposées par le service Jeunesse :

- Sensibilisation à : l'égalité femme - homme, l'histoire de la lutte pour les droits des femmes et le sexisme ordinaire sous forme de jeux/ateliers ludiques dans les collèges (collèges E. Zola, J. Vallès et H. Matisse).
- Publications de posts sur Instagram (un par jour) pour informer les jeunes sur la thématique (infographie et statistiques pour mettre en exergue les inégalités, focus sur des personnalités qui ont œuvré ou qui œuvrent pour l'égalité, le droit des femmes).

2. VOLET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le volet « lutte et prévention contre les violences faites aux femmes » 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 2022, 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
- A Tremplin 94 pour leur évènement la Mirabal

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

La question de l'hébergement des femmes victimes de violence 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 deux logements à disposition d'associations partenaires du Département, qui 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 départementale et pourront être proposés à des femmes non résidentes de la commune signataire.

➤ **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, 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.

Organisation d'une semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles : du lundi 21 au dimanche 27 novembre 2022 :

La Ville a souhaité donner plus d'ampleur à cette thématique en consacrant une semaine entière d'actions de sensibilisation auprès des choisyens et choisyennes. 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'habitant.e.s en fonction de leurs intérêts.

Programme de la semaine :

Lundi 21 novembre :

- Soirée « Paroles retissées » organisée par les associations TAM (Thérapies Arts et Médiations), Droits Solidaires et Instruction et partage.

Action de sensibilisation sur les mécanismes à l'œuvre dans les situations de violence, et la manière dont on peut repérer les signes de violences et aider les victimes en présence d'une psychologue et d'une juriste.

Mardi 22 novembre :

- Spectacle « La charge » par la compagnie Synergies-Théâtre.

À destination des associations choisyennes, le spectacle a porté sur la charge mentale, avec l'ambition que ces acteurs du territoire puissent à leur tour porter les valeurs d'égalité femmes-hommes dans leurs projets.

Mercredi 23 novembre :

- Action « Porteuses de paroles » sur le harcèlement de rue par le service CLSPD/médiation et le collectif rEGALons-nous.

Action menée sur le parvis de la gare sur le harcèlement de rue par les médiateurs et médiatrices : comment le reconnaître ? Comment les femmes vivent-elles ces agressions ? Quelles conséquences juridiques ? Il a été proposé aux passants et passantes de venir alimenter le débat à partir de la phrase interpellante « Les femmes et les hommes occupent de la même manière l'espace public ».

- Initiation à l'autodéfense organisée par le service jeunesse.

Intervention self défense (échange avec les jeunes et pratique de l'activité) - Intervenant diplômé d'Etat accompagné d'un agent (animateur/éducateur sportif du smj). A partir de 15 ans.

- Action « Ça se discute ! » sur les violences sexistes et sexuelles organisé par le centre social Langevin en lien avec le collectif rEGALons-nous.

Temps d'échanges participatif sur la question des violences sexistes et sexuelles.

Vendredi 25 novembre :

- Tournoi Mario Kart et atelier esport organisé par l'association CHOIS Esport en partenariat avec France Esports et le service jeunesse

Animation d'ateliers en non-mixité (homme / femme) sur la question de l'égalité des genres dans l'esports (espace de paroles) à destination de jeunes de la ville et participation à un tournoi.

- Anim'soirée sur la charge mentale organisée par le centre social Mouloudji.

Temps d'échanges participatif sur la question de la charge mentale.

Samedi 26 novembre :

- Atelier ludique sur les discriminations capillaires organisé par l'association Les Fleurs des navigateurs en partenariat avec Sciences Curls

Produits fabriqués à partir de matières premières naturelles (huile, beurre, etc.) pour les cheveux texturés (crépus, frisés, bouclés). Au cours de l'atelier les participants et les participantes sont invités à échanger avec les intervenantes sur les thématiques des discriminations capillaires et de l'omniprésence de l'injonction à la beauté pour les femmes.

Toute la semaine :

- Les coups de cœur de la Médiathèque

Vidéos postés sur les réseaux sociaux de la Ville des trois coups de cœur de la médiathèque autour de la thématique à savoir :

- Initiation à l'autodéfense - dans les collèges par le service jeunesse

Intervention self défense (échange avec les jeunes et pratique de l'activité) sur la pause méridienne dans les trois collèges de la Ville. - Intervenant diplômé d'Etat accompagné d'un éducateur sportif du smj.

- Distribution de "violentomètres" dans les boulangeries volontaires

Conçu par le Centre Hubertine Auclert, le département de la Seine Saint Denis, la Mairie de Paris ainsi que l'association "En Avant Toutes", le violentomètre est un outil simple et utile pour "mesurer" si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences à partir d'exemples concrets du quotidien. La Ville a distribué au total 10 000 emballages à pain sur lesquels est imprimé cet outil aux dix boulangeries volontaires. Ces dernières constituent des lieux stratégiques car faciles d'accès pour les femmes victimes de violences. La baguette de pain, objet du quotidien, devient ainsi un instrument de prévention efficace pour atteindre les femmes victimes de violences, leur dire qu'elles ne sont pas seules et leur offrir une porte de sortie en communiquant également sur les sachets de pain les dispositifs d'accompagnement existants et les numéros des associations locales de lutte contre les violences.

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 12100 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, en partenariat avec l'espace Langevin et les partenaires spécialisés, la programmation d'une pièce de théâtre "Je me porte bien" autour des violences faites aux femmes. La pièce est proposée par *La compagnie les fils de zouaves*

➤ **Service Communication**

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

4. SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS LOCALES 2022 :

Choisy-le-Roi soutient toutes les associations qui agissent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2022, trois 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 : Violences faites aux femmes- Indépendance économique- Culture de l'égalité et diffusion de la culture de l'égalité, sous-tendus par la mémoire inter et transgénérationnelle.

➤ **Projet *Elles Osent !* par Créations omnivores**

***Elles Osent !* :** Il s'agit d'une formation à destination des femmes habitant les quartiers populaires (dits « prioritaires de la politique de la ville »), et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle ou dans leur création de leur activité indépendante.

L'objectif est d'encourager des femmes à franchir le pas et à (re)lancer leurs démarches vers l'emploi ou à s'autoriser à devenir des créatrices d'entreprise. L'association vise à lever tous les freins qu'elles rencontrent et à leur donner accès aux informations, aux structures et aux réseaux nécessaires pour y parvenir.

IV. PERSPECTIVES POUR 2023

L'arrivée d'une chargée de mission en mars 2022 permet de développer la délégation en menant une réflexion pour des orientations pluriannuelles et des programmes de natures 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 2023, 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 :

➤ Relancer la réflexion autour de la création de la maison des femmes :

Reprendre la réflexion autour de ce projet à travers des réunions de travail avec les services et les partenaires locaux. Objectif du lieu : centraliser les services dédiés aux femmes victimes de violences, afin de les accueillir et de les accompagner sur le plan juridique, social, sanitaire et de l'hébergement. Elle serait ainsi un lieu pluridisciplinaire, mutualisé et ouvert à tous les partenaires et habitantes. Elle permettrait à toutes les femmes de trouver un lieu d'accueil, de soin, de soutien, d'entraide et d'écoute.

➤ Journée internationale des droits des femmes : 8 mars :

La ville de Choisy-le-Roi sensibilise durant une semaine à l'égalité femmes-hommes autour du 8 mars. La Ville souhaite donner plus d'ampleur à cette thématique en proposant un mois d'actions de sensibilisation auprès des choisyens et choisyennes. Un mois d'égalité construit en partenariat avec les services municipaux et les acteurs locaux.

➤ Education à l'égalité filles-garçons :

Développer des actions concrètes en direction des établissements scolaires (écoles/collèges et lycées). Construire un partenariat avec les établissements scolaires pour des actions de sensibilisation intégrées.

➤ 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)

-Création d'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)

➤ **Une prise en compte systématique du genre**

En 2023, renforcement de la prise en compte du genre et de l'égalité dans les actions et projets des services retravaillés dans le cadre d'un nouveau projet d'administration. Ce renforcement vise à une approche intégrée permettant au-delà d'actions correctives de prévenir les inégalités dès la conception des actions et politiques publiques.

Dès à présent par exemple l'usage plus égalitaire des cours d'écoles est pris en compte dans les projets de rénovation.

2. EN INTERNE :

➤ **Redynamisation du collectif des agent.e.s**

Ce dispositif ayant fait ses preuves durant presque deux années, il sera relancé en faisant un nouvel appel à la participation.

➤ **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 doit 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 poste 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.