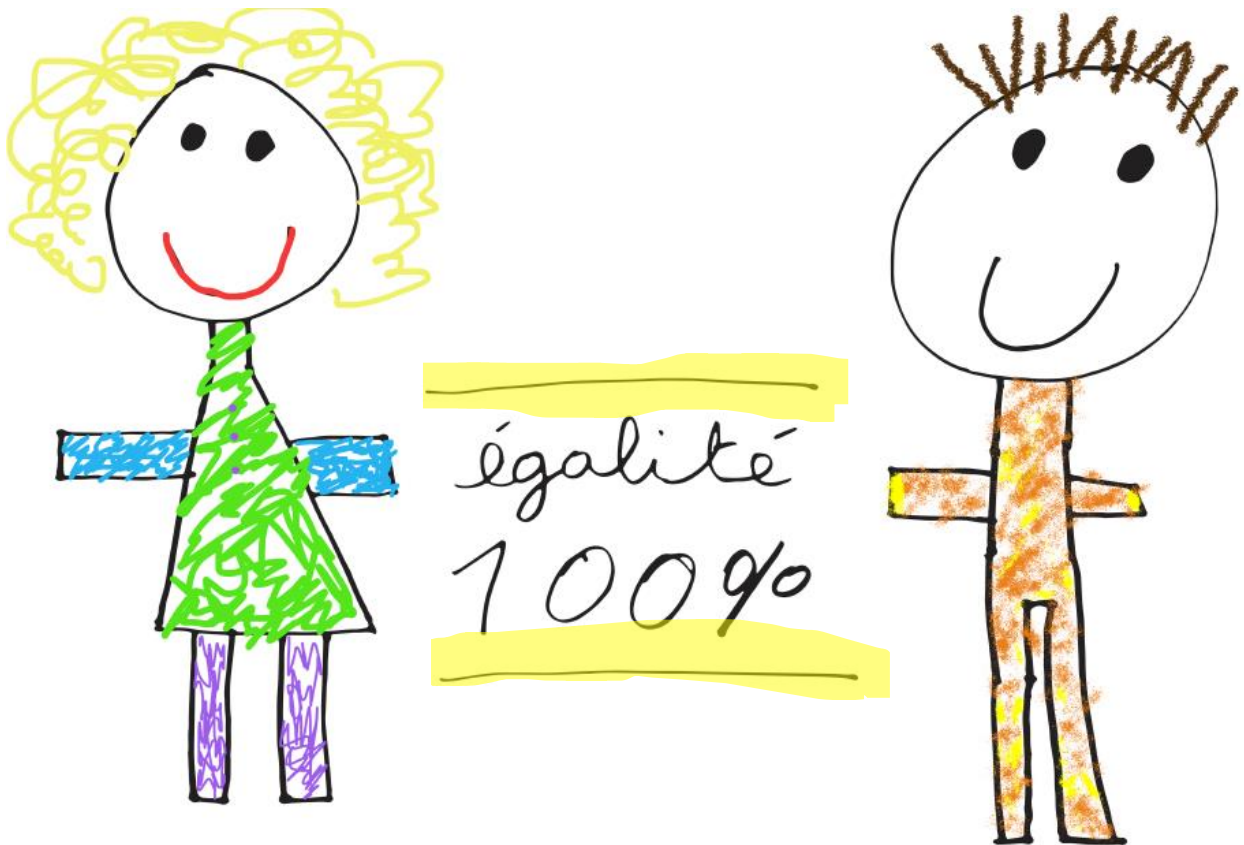




Rapport 2022 relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Ville de Sainte-Geneviève-des-Bois



Conseil Municipal du 22 mars 2023

Préambule

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 prescrit depuis le 1^{er} janvier 2016 aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au vote de leur budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur collectivité.

Ce rapport fait état d'une part de la politique des ressources humaines, et d'autre part des actions menées par ses services et partenaires dans le cadre des politiques publiques locales.

En qualité d'employeur, la commune continue de se mobiliser et obtient des résultats durables, parfois proches du si recherché « 100% égalité », comme en matière d'égalité salariale et d'accès aux responsabilités. Adhérente au Centre Hubertine Auclert (centre francilien pour l'égalité femmes-hommes rattaché au Conseil régional d'Ile-de-France et réseau de 101 collectivités), elle poursuit la formation des agents et de ses partenaires, le partage de bonnes pratiques professionnelles et le développement de la communication pour l'Egalité.

Dans la continuité de la politique générale menée depuis le début du mandat, la ville s'est attachée durant l'année écoulée à investir pleinement les deux axes constitutifs du retour d'Egalité entre les Femmes et les Hommes : d'une part, un volet « correctif » pour réduire des écarts constatés, notamment dans l'accès à l'emploi, et d'autre part, un volet « transformatif » pour faire évoluer les mentalités et les dimensions culturelles des inégalités entre femme et hommes.

L'accès à l'Emploi demeure un creuset important d'inégalités. En réponse, la ville porte ses efforts sur l'insertion professionnelle, particulièrement pour les femmes les plus en difficulté, réaffirmant la finalité de l'action sociale : le retour à l'autonomie par l'activité salariée.

Poursuivant un travail éducatif de longue haleine, les services de l'Enfance, de la Jeunesse, des Sports et de la Culture ont renouvelé des actions efficaces, en ont engagé de nouvelles, pour que les plus jeunes instaurent des relations entre garçons et filles dépourvues de stéréotypes, de préjugés et de clichés sexistes.

La ville a mené également des actions soutenues en matière de prévention Santé, centrées sur des pathologies touchant un nombre important de femmes, comme le cancer du sein ou du col de l'utérus. Enfin, face à des indicateurs nationaux montrant la persistance des violences faites aux femmes, la prévention de ces violences et la sensibilisation du public appellent un surcroît d'efforts.

Ce rapport revient sur les principales actions portées pour l'égalité entre Femmes et Hommes durant l'année 2022.

Sommaire

PARTIE I : LA COLLECTIVITE-EMPLOYEUR : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE GENEVIEVE DES BOIS

- 1- Le cadre général**
- 2- Les points forts de Sainte-Geneviève-des-Bois**
- 3- Orientations**

PARTIE II : LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

1. Rétablir l'égalité des chances entre femmes et hommes pour l'accès à l'Emploi

- 1.1 Des ateliers sociolinguistiques : outils d'Egalité pour la formation et l'emploi
- 1.2 Faciliter l'entrée dans le monde du travail des femmes en Insertion
- 1.3 Aider le retour à l'emploi des mamans par une offre de garde ciblée

2. Poursuivre un travail d'éducation « transformative

- 2.1 Sortir des « clichés » avec King Kong Theory
- 2.2 Form'Elles : un dispositif efficace pour développer la pratique sportive féminine
- 2.3 Les activités du Service Jeunesse : baromètre des évolutions et du regain de mixité
- 2.4 Mixité dans les activités en Centre de Loisirs : pour l'éducation très précoce

3. Faciliter l'accès des femmes à l'information Santé et aux soins

- 3.1 Prévenir le cancer du sein (Octobre Rose)
- 3.2 Le Mammobus : le dépistage à toute proximité
- 3.3 Campagne de dépistage du cancer du col de l'utérus

4. Lutter contre les violences faites aux femmes

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2023

PARTIE I : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE GENEVIEVE DES BOIS

LA COLLECTIVITE-EMPLOYEUR

Objectifs de l'analyse :

- Dresser un état des lieux de la place des femmes et des hommes au sein des agents de la commune de Sainte-Geneviève-des-Bois.

Sources de données :

- Etat des agents permanents (dont agents remplaçants) payés par la Ville, le CCAS et la Caisse des Ecoles au 31 décembre 2022.

Exploitation des données :

Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive, mais dresse des tendances.

- Aucune pondération n'a été appliquée
- Quelques comparaisons avec les tendances nationales ont été intégrées afin d'apporter des éléments de comparaisons.

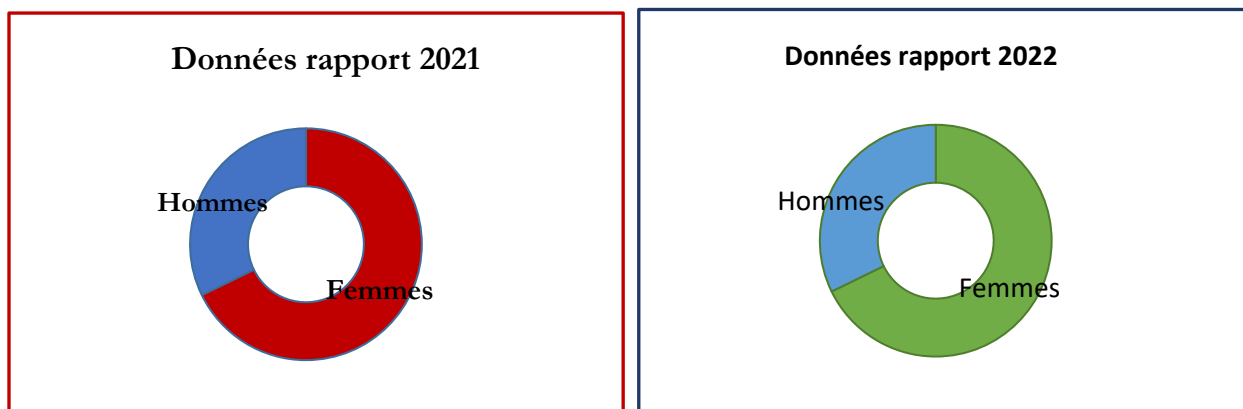
LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

1 - Le cadre général

Dans cette partie, des données statistiques générales relatives aux agents publics territoriaux exerçant leurs fonctions au sein de la commune, du CCAS et de la Caisse des Ecoles sont présentées.

Elles sont orientées sur la thématique de la répartition par genre et permettent, en outre, par le jeu des comparaisons, d'appréhender la situation des agents de la collectivité au regard des chiffres nationaux.

Convention graphique :



Sources :

DGAFP, Chiffres-clés 2019, rapport annuel 2019

Etude nationale 2020 relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017.

➤ Un taux de féminisation important

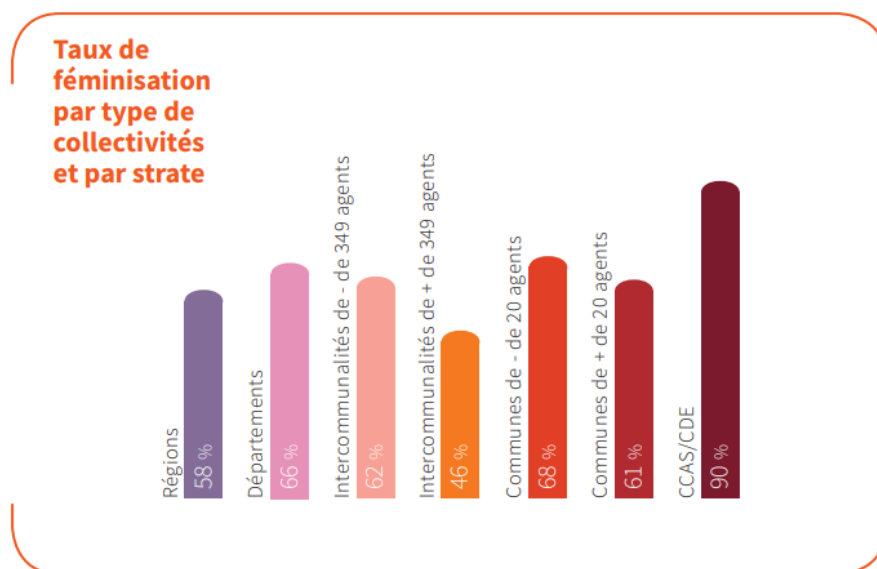
Le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de 62 %, proche de la **fonction publique territoriale (61 %)** et nettement supérieur au secteur privé (46 %).



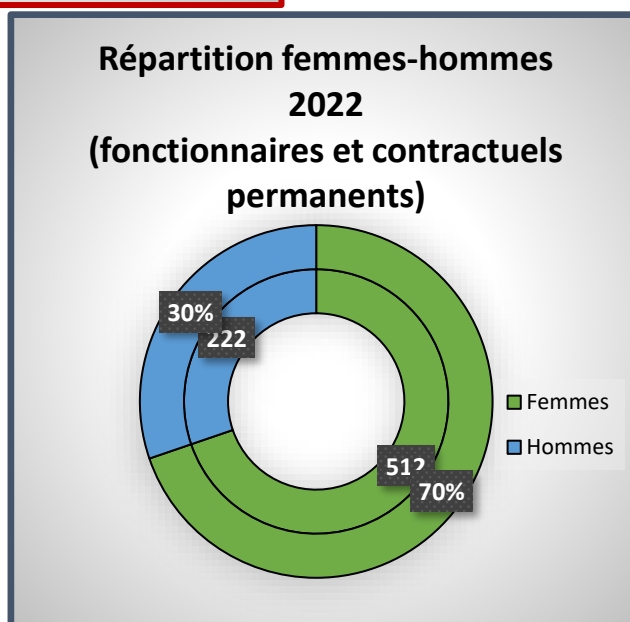
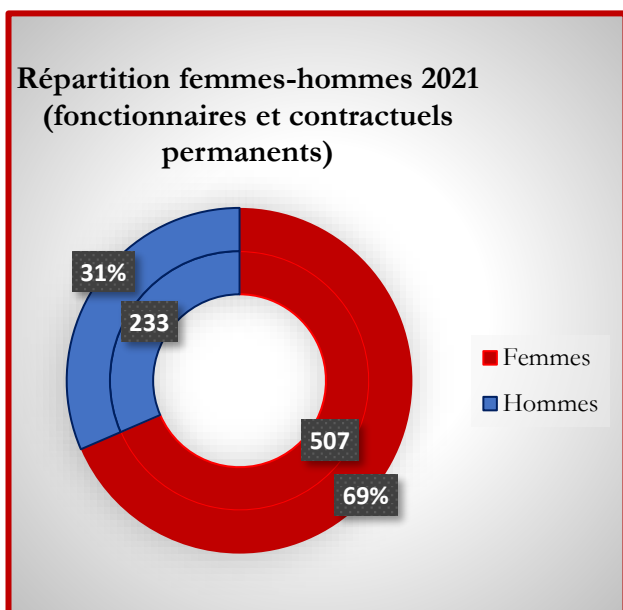
Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités. **Les CCAS-CDE sont les collectivités ayant la part des femmes la plus élevée.** Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement féminins.

Parmi les communes, ce sont les collectivités de moindres effectifs qui ont un taux de féminisation plus élevé. Le taux de féminisation des communes de moins de 20 agents est de 68 % tandis que **la part des femmes dans les communes de plus de 20 agents est de 61 %.**

Le taux de féminisation pour l'ensemble des communes est de 62 %.



Sur la Ville, **près de 7 agents sur 10 sont des femmes**. Ce taux de féminisation est supérieur au taux relevé au niveau national pour la strate des collectivités supérieures à 20 agents. Il a augmenté de 1% en comparaison du dernier Rapport Egalité Femmes/Hommes 2020.

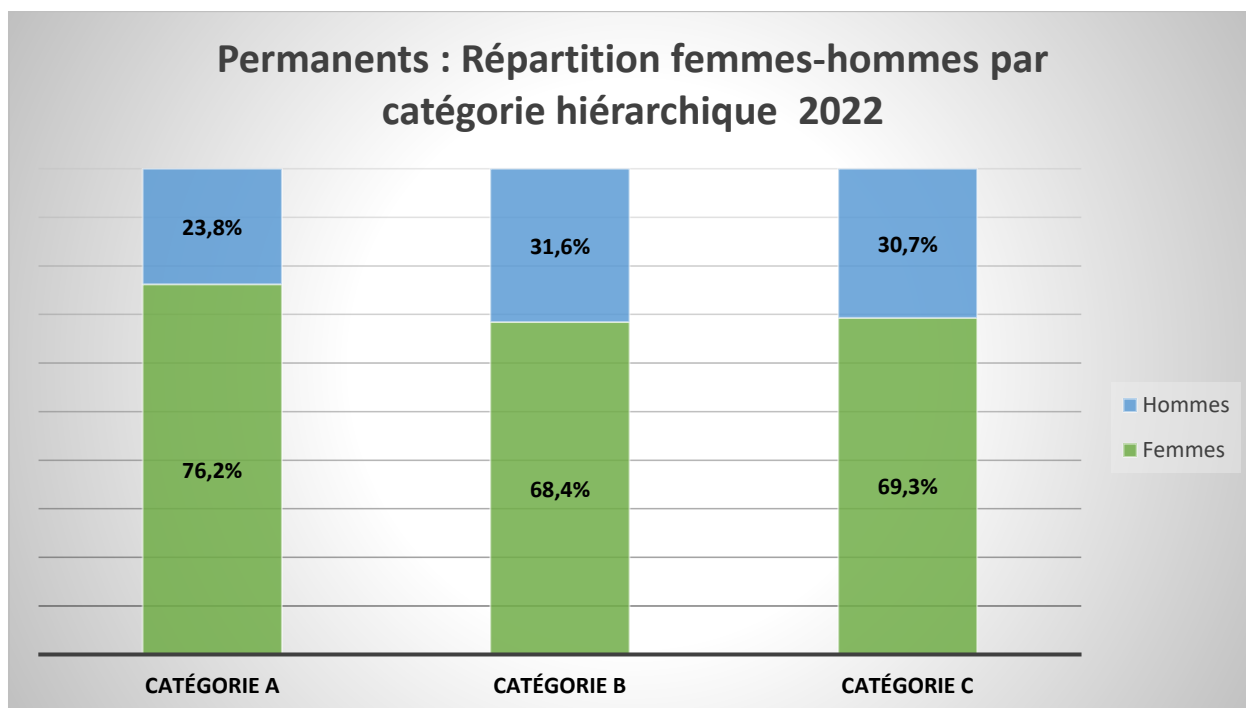


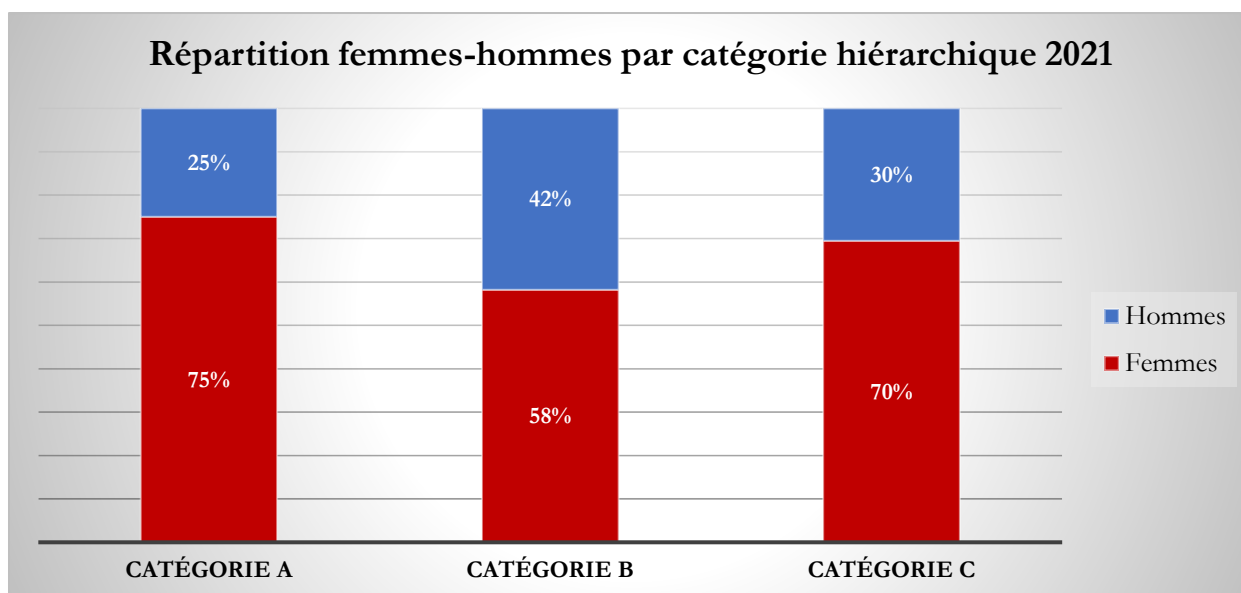
➤ **Un taux de féminisation stable, toute catégorie hiérarchique confondue**

Au niveau national de la fonction publique territoriale, comparativement au taux de féminisation global (61 %), le ratio femmes-hommes varie peu selon la catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie A et C sont à un niveau similaire (**62 % pour la catégorie A, 61 % pour la catégorie C**). En revanche, il est légèrement plus élevé pour la **catégorie B (63 %)**.

Sur la Ville, en un an, le ratio femmes-hommes progresse de 1% pour les agents de catégorie A et C et de 10% pour les agents de catégorie B (Passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants).

Le taux de féminisation est supérieur à la moyenne nationale pour les agents de catégorie A (+13%) et C (+9%). Il est en revanche inférieur à la moyenne nationale pour les agents de catégorie B (-5%).

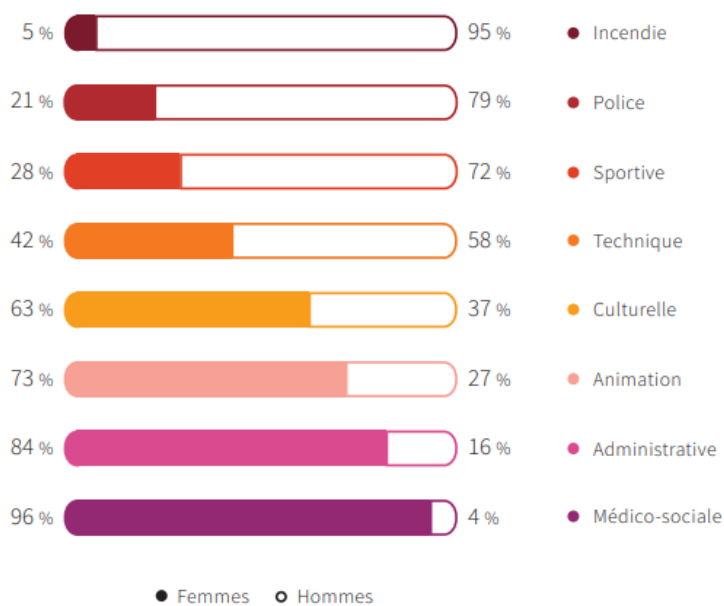




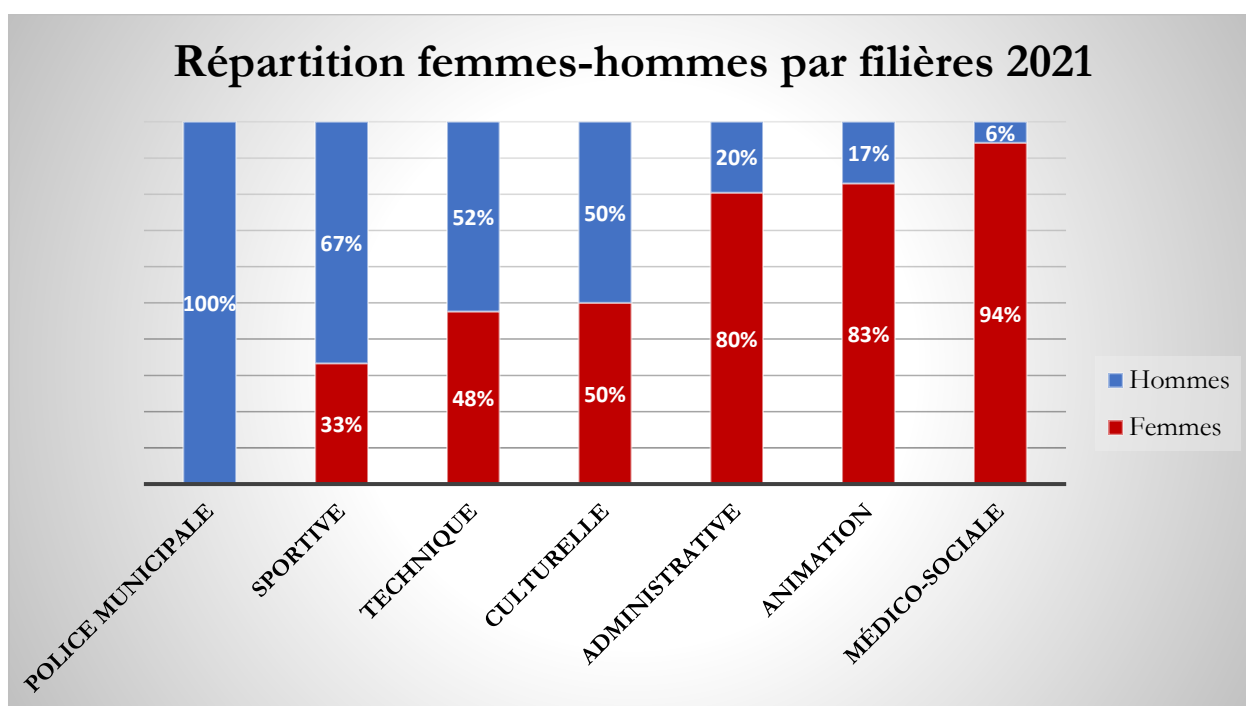
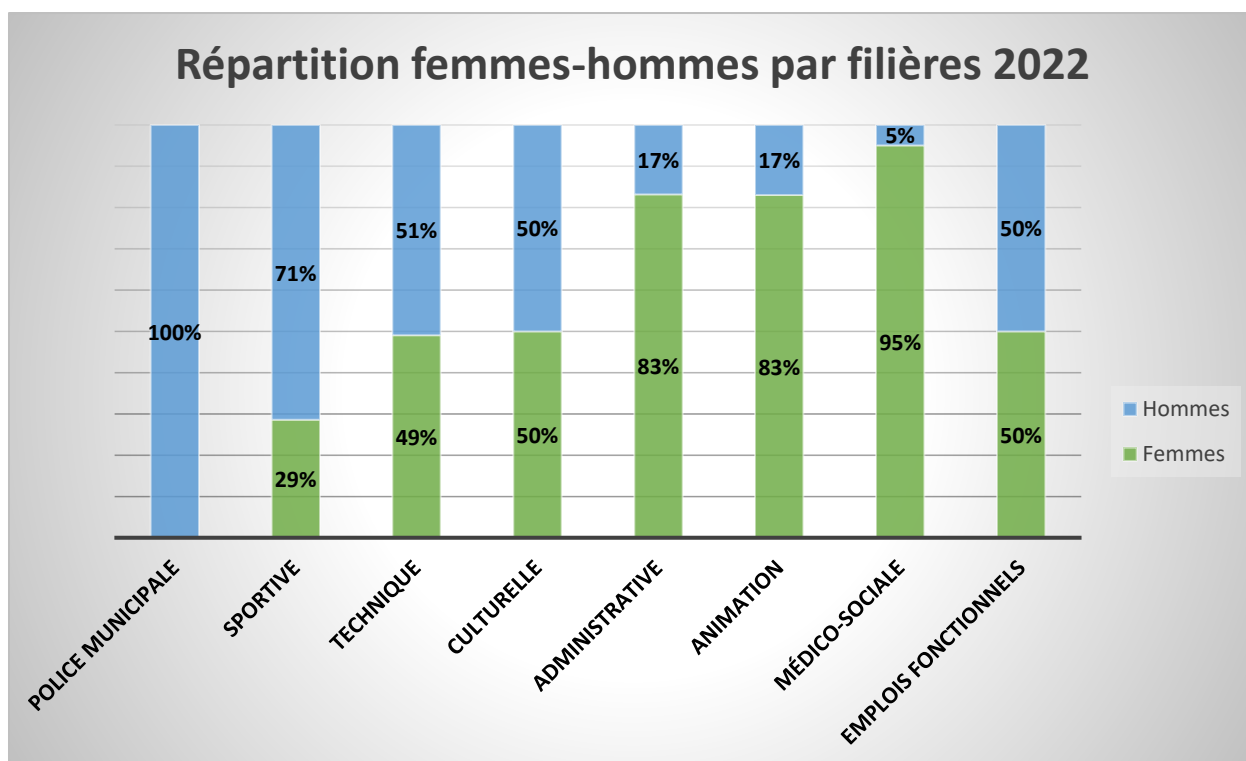
➤ De fortes disparités dans la répartition femmes-hommes selon les filières

Au niveau national, on observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale. En 2017, les hommes sont surreprésentés dans les filières incendie (95%), police municipale (79%) et sportive (72%), trois îlots masculins traditionnels ; tandis que les femmes le sont dans des bastions féminins tels que les filières médico-sociale (96%), administrative (84 %) et dans une moindre mesure dans la filière animation (73%). Les filières technique et culturelle semblent plus équilibrées avec respectivement 42% et 63% de femmes.

Répartition des agents territoriaux par genre selon la filière en 2017



Sur la Ville, les tendances observées au national se vérifie, avec toutefois une quasi-parité dans les filières technique et culturelle.

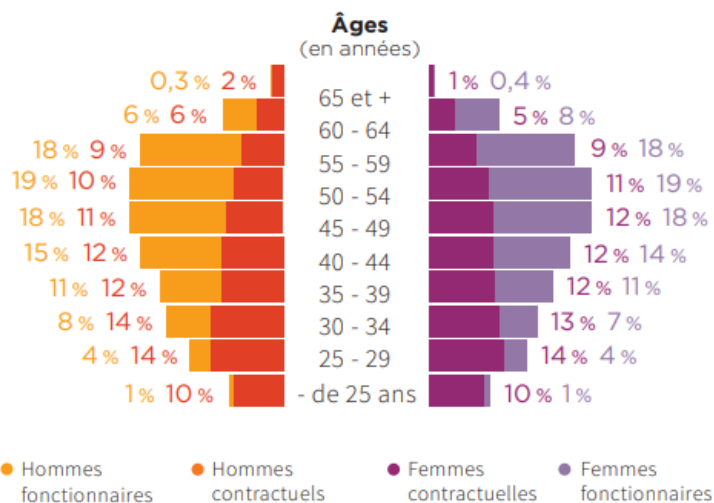


Par rapport à 2020, la principale évolution concerne la filière police municipale liée à des mouvements d'effectifs au sein du service.

➤ La pyramide des âges

Au niveau national, la moyenne d'âge est de **43,2 ans pour les femmes** et **41,7 ans pour les hommes** dans la fonction publique territoriale.

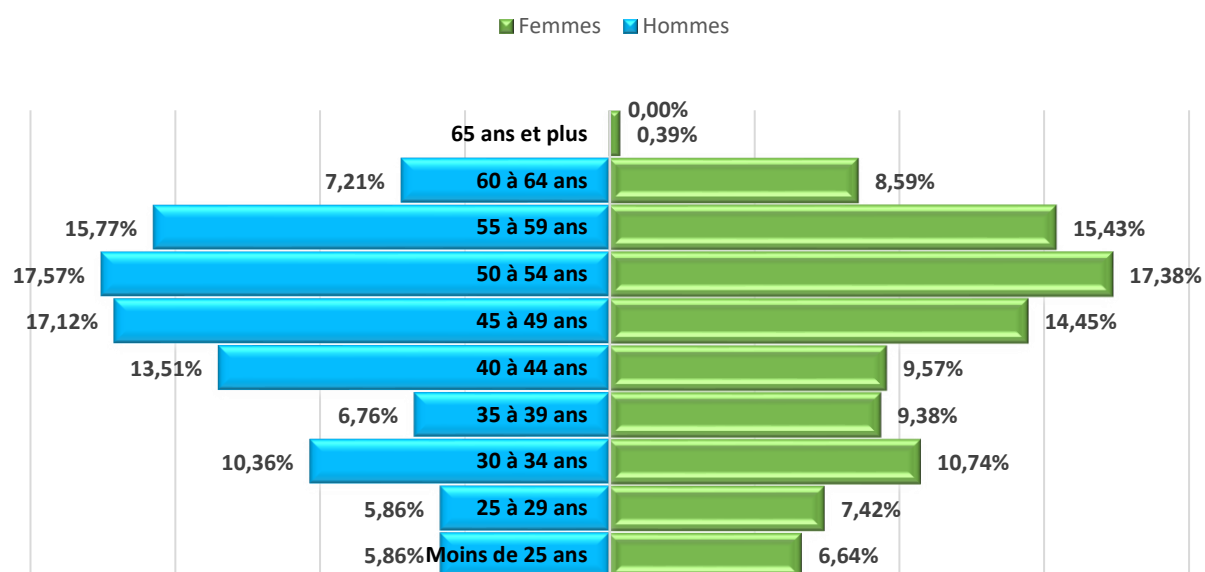
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale

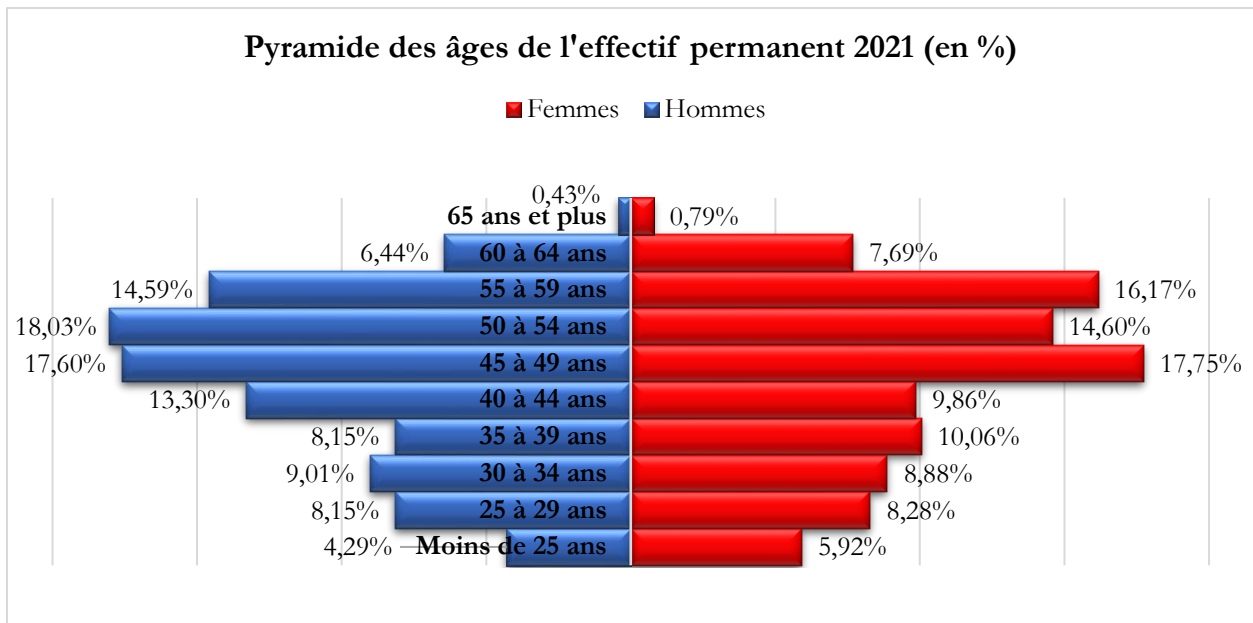


Au niveau de la Ville, la moyenne d'âge est sensiblement identique entre les femmes et les hommes puisqu'elle est de **44 ans pour les femmes** et **45 ans pour les hommes**. Elle reste **plus élevée en comparaison de la fonction publique territoriale** de +1,2 an pour les femmes et +3,3 ans pour les hommes.

La **part des moins de 35 ans** y est sous représentée par rapport à la moyenne nationale, ce qui traduit une pyramide des âges plutôt vieillissante.

Pyramide des âges de l'effectif 2022 (en %)



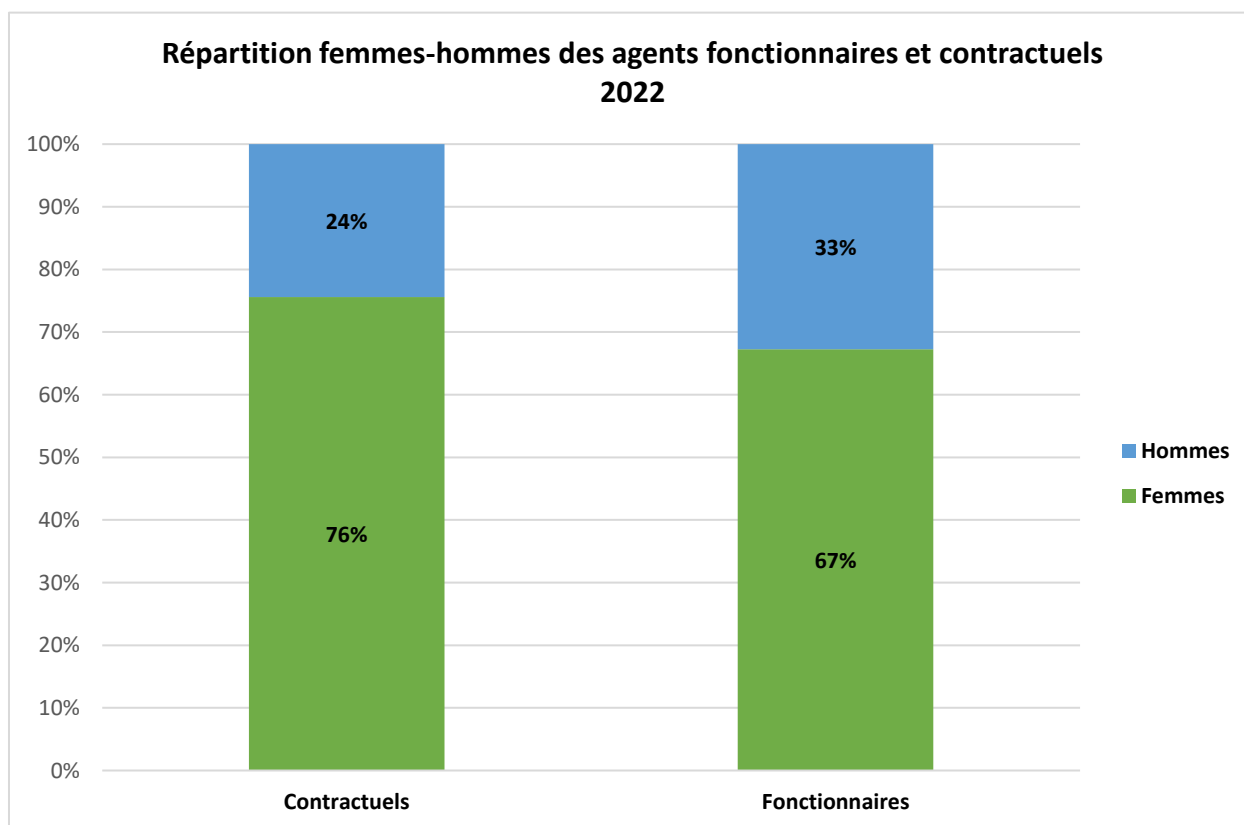


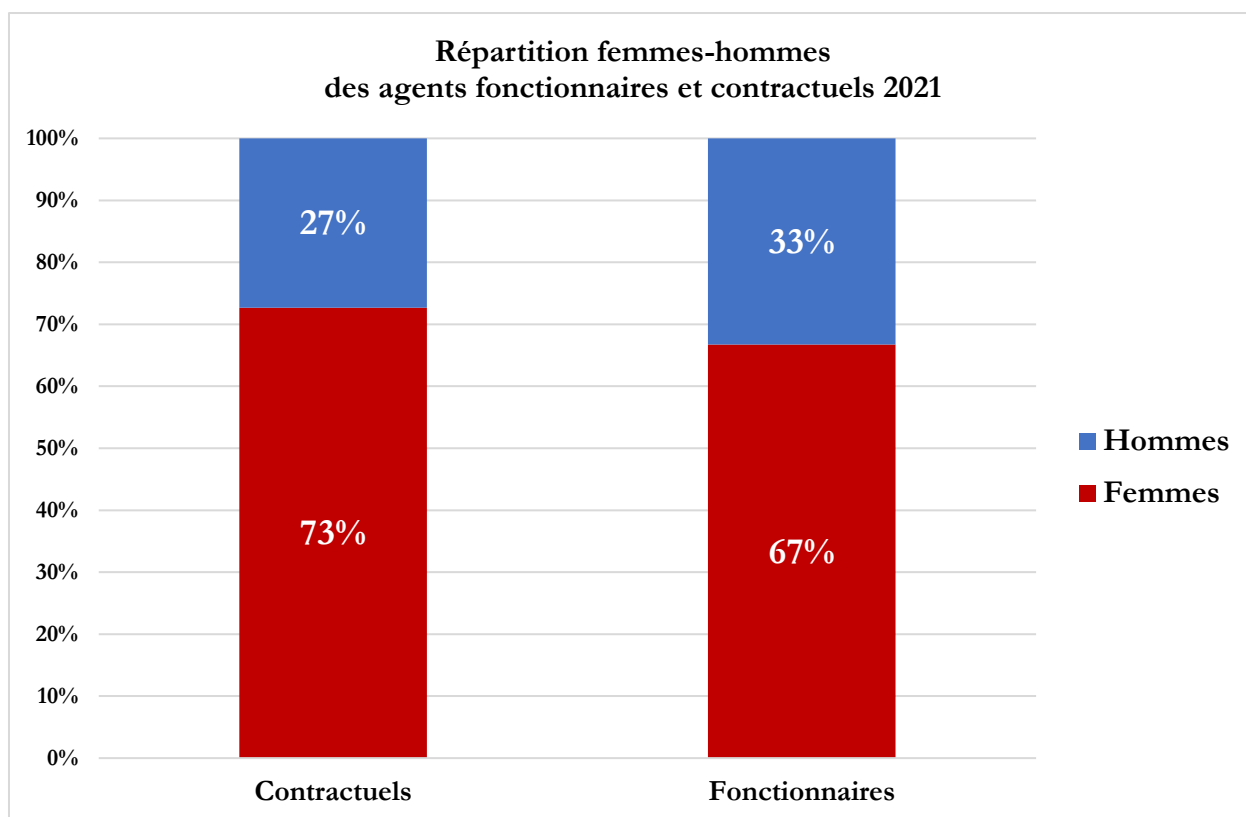
LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS 2 – Les points forts de Sainte Geneviève des Bois

➤ Une répartition inchangée entre contractuels et fonctionnaires.

Au niveau national, on observe 67 % de femmes parmi les agents contractuels et 59 % de femmes parmi les agents fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Sur la Ville, la part des femmes est mieux représentée qu'au niveau national sur les deux statuts (+9% pour les contractuels et +8% pour les fonctionnaires).

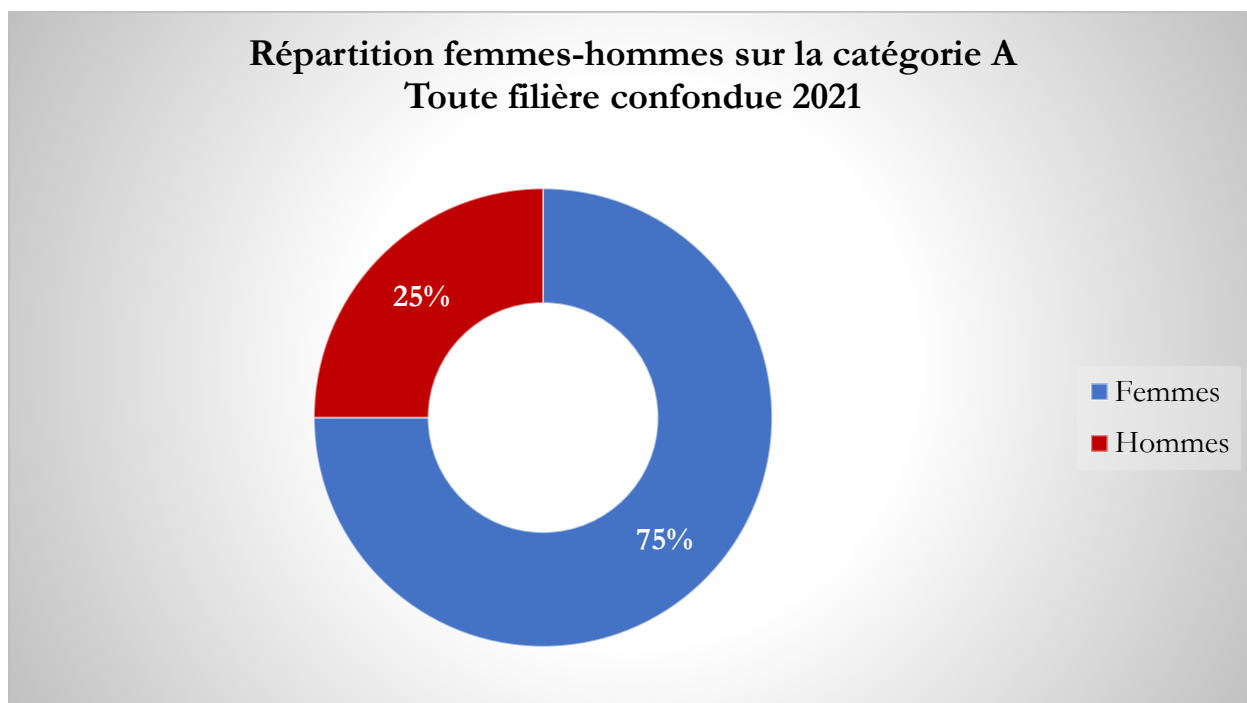
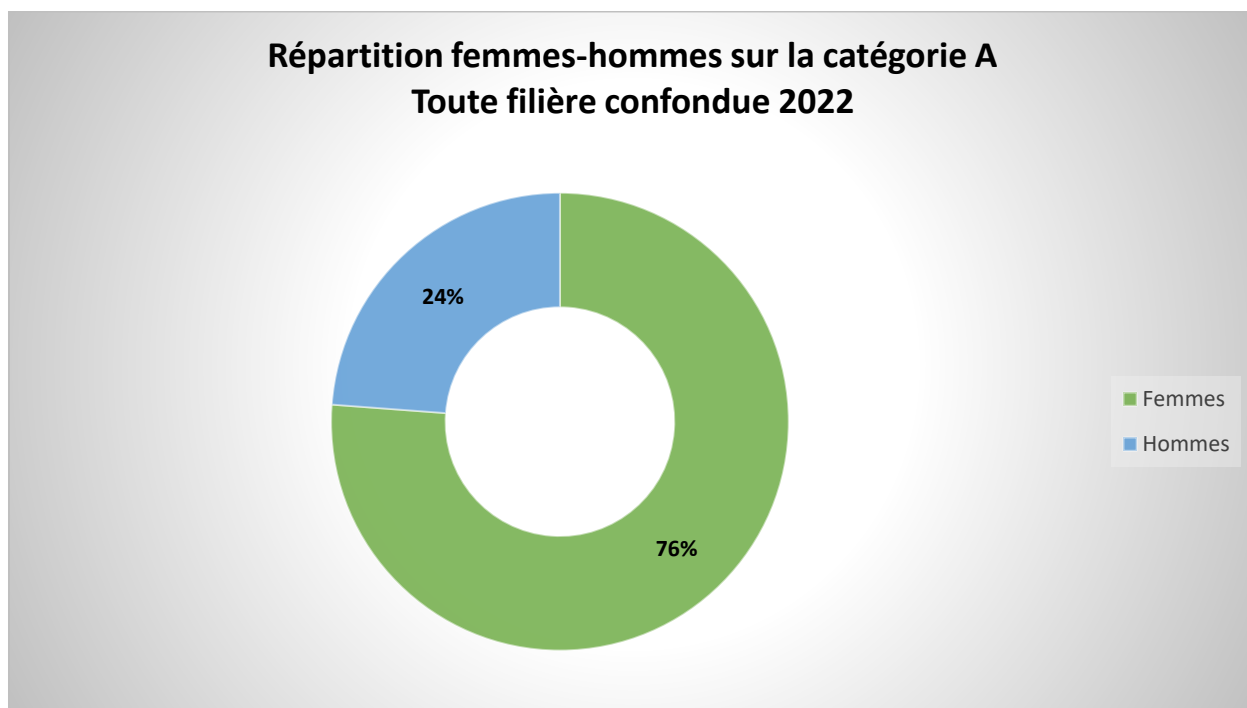




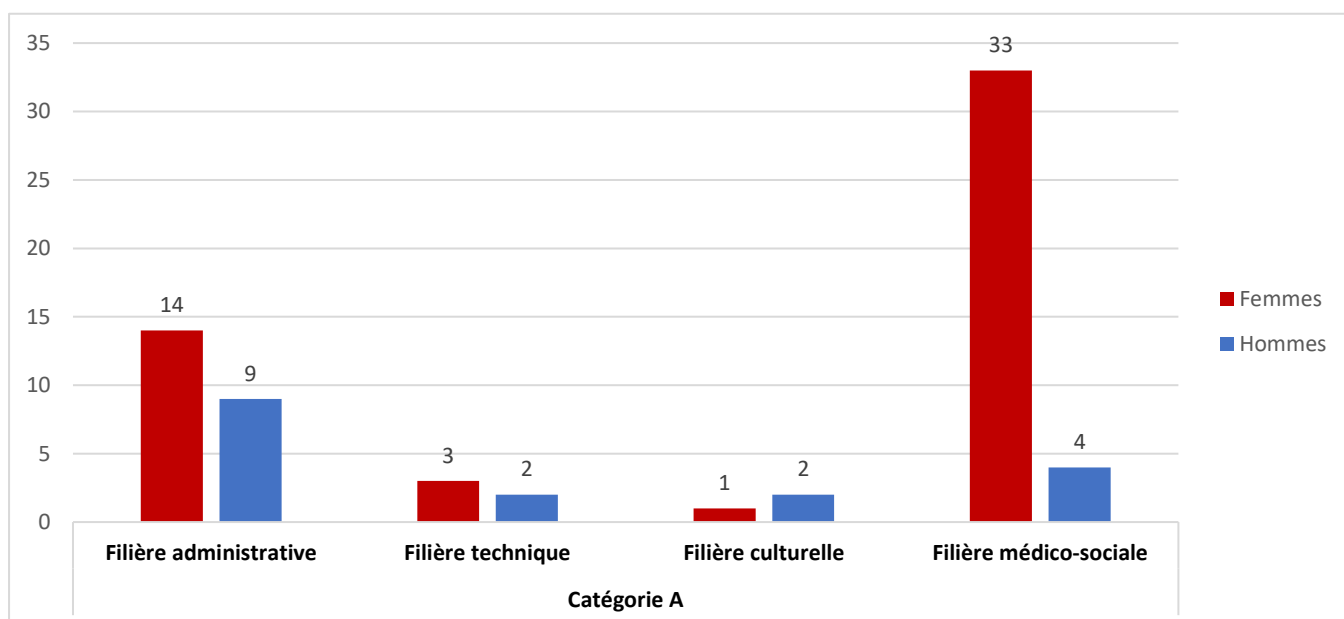
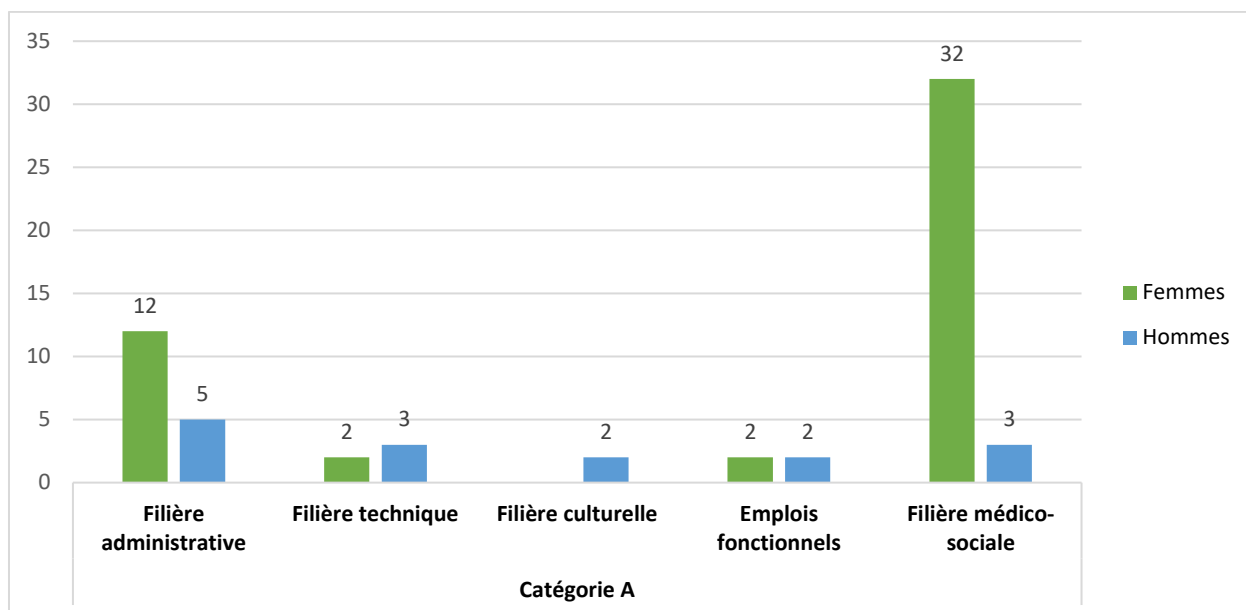
Par rapport à 2021, la part des femmes fonctionnaires reste stable. Toutefois, la part des femmes contractuelles augmente (+3%).

➤ **Les postes de cadres A sont occupés majoritairement par des femmes**

Les poste de cadres A sont occupés par 76% de femmes (stable par rapport à 2020) soit une proportion supérieure à celle existant pour l'ensemble des agents de la collectivité.

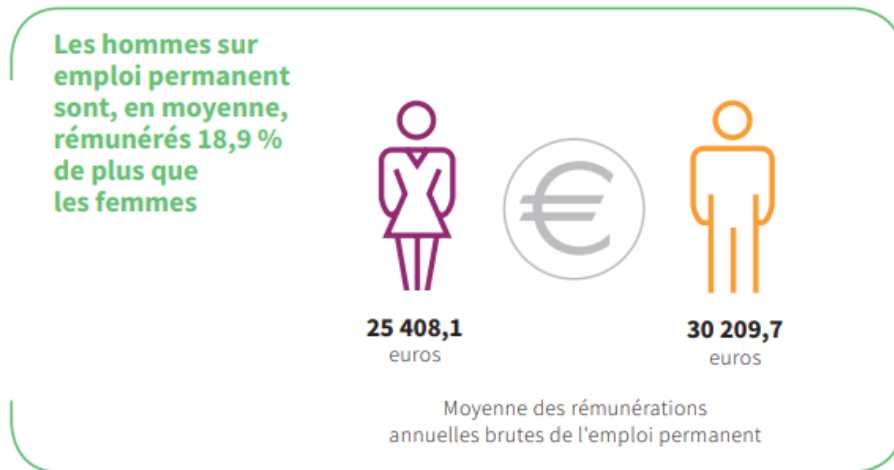


Par rapport à 2021, les proportions femmes-hommes de catégorie A restent **sensiblement identiques** sur les filières administratives, culturelle et médico-sociale.

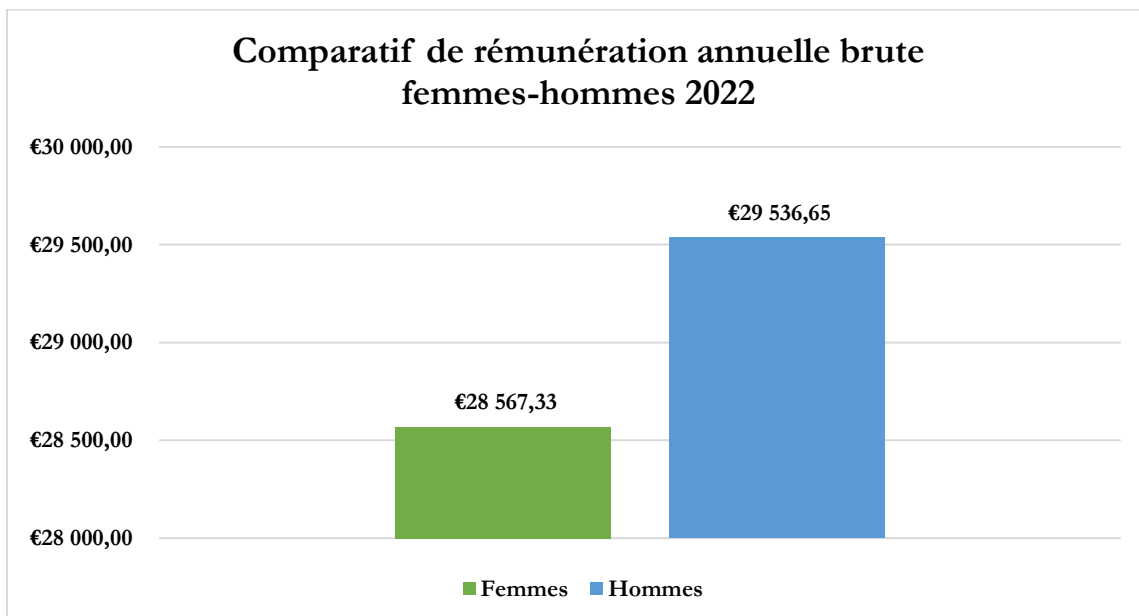


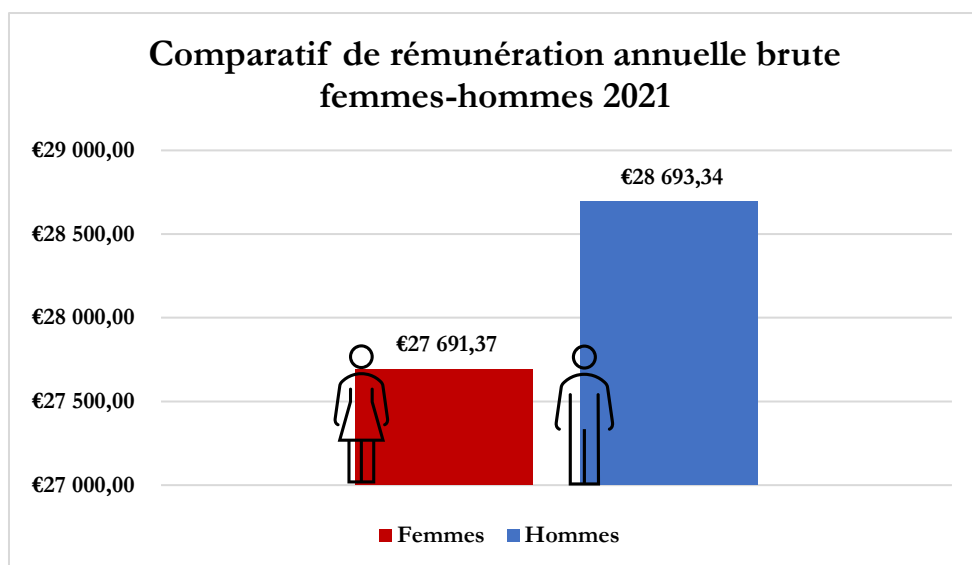
➤ **Une différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes très inférieure au niveau national**

Au niveau national en 2017, le **salaire brut annuel moyen** est, dans la fonction publique territoriale, de **25 408,10 euros pour les femmes** et **30 209,70 euros pour les hommes**.



Sur la Ville, le **salaire brut mensuel moyen** est de **28 567.33 euros pour les femmes** (+11 % par rapport au niveau de rémunération constaté à l'échelle nationale) et **29 536,65 euros pour les hommes** (-2 %).





L'écart de salaire est inférieur à celui constaté au niveau national puisque les hommes sur emploi permanent sont en moyenne rémunérés **+3% de plus que les femmes**, toute catégorie confondue, contre près de 19% au niveau national.

Une étude a montré que « la persistance de l'écart salarial apparaît aujourd'hui principalement liée aux conséquences des maternités »¹. Parmi celles-ci, le temps partiel et le congé parental que prennent les mères de famille entraînent des pertes de rémunération.

Salaire moyen brut 2022	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	4 245 €	3 624 €	3 781 €
Catégorie B	2 686 €	2 675 €	2 677 €
Catégorie C	2 243 €	2 056 €	2 127 €
Toutes catégories	2 461 €	2 380 €	2 408 €
Salaire moyen brut 2021	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	4 198 €	3 353 €	3 577 €
Catégorie B	2 722 €	2 674 €	2 690 €
Catégorie C	2 163 €	2 088 €	2 115 €
Toutes catégories	2 391 €	2 308 €	2 337 €

➤ **Des avancements de grade plus équilibrés**

2022

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	8	2	25%	5	1	20%

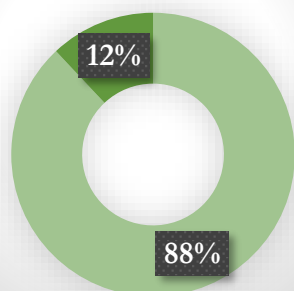
¹ Dominique Meurs et Pierre Pora, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités, Economie et Statistique / Economics and Statistics, n° 510-511-512, p. 111-133, 2019.

Catégorie B	13	1	8%	7	3	43%
Catégorie C	90	11	12%	47	9	19%

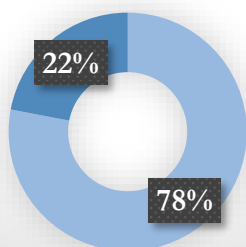
2021

	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	9	4	44%	1	0	0%
Catégorie B	2	2	100%	1	0	0%
Catégorie C	107	21	20%	56	10	18%

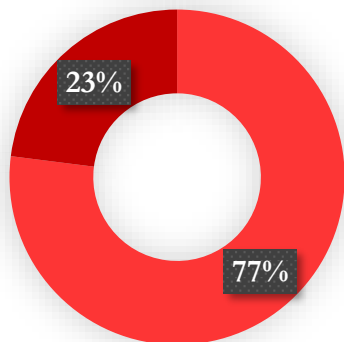
**Part des femmes
promues / promouvables
2022**



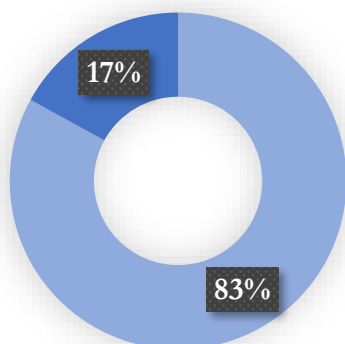
**Part des hommes
promus / promouvables
2022**



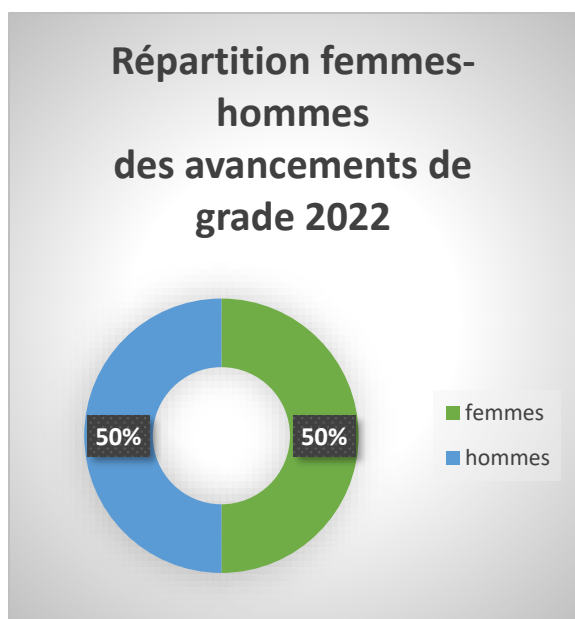
**Part des femmes
promues / promouvables 2021**



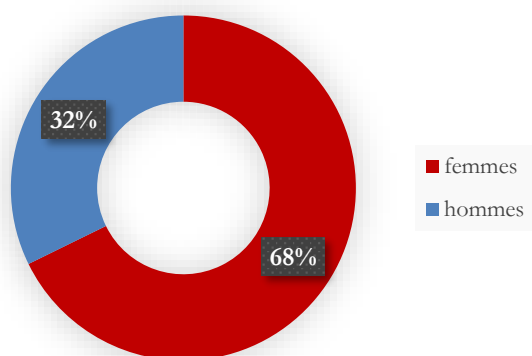
**Part des hommes
promus / promouvables 2021**



En 2022, la campagne des avancements de grade a été plus équilibrée sur la répartition femmes-hommes promus (50%). Une augmentation de 18% de la part des hommes dans les avancements de grade a eu lieu en 2022.



Répartition femmes-hommes des avancements de grade 2021



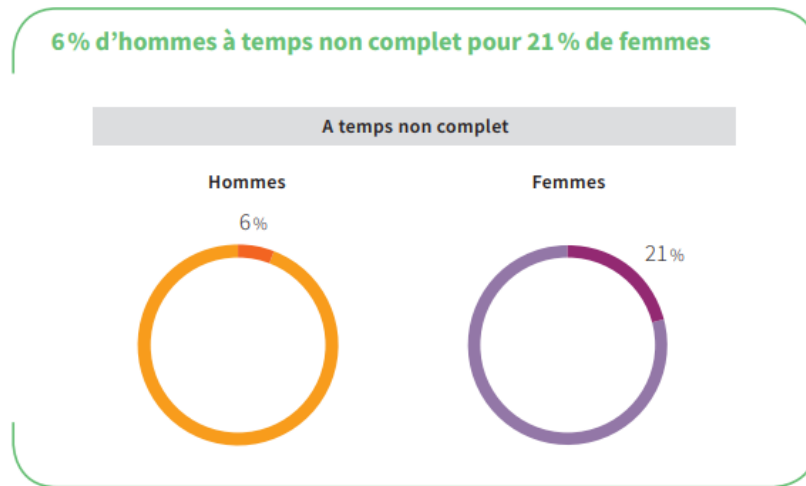
Au niveau national, en 2017, les hommes ont davantage bénéficié d'une promotion interne que les femmes. En effet, les deux-tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité sont des hommes contre un tiers pour les femmes alors que leur poids dans les effectifs est de 39%.

Sur la Ville, 4 femmes et 2 hommes ont bénéficié d'une promotion interne.

➤ **Le temps de travail, un facteur d'inégalité même s'il est moins significatif que sur le plan national**

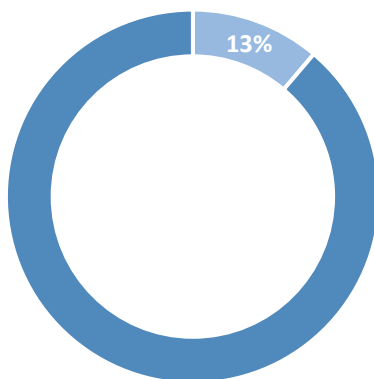
Au niveau national,

- 6% des hommes travaillent à temps non-complet pour 21% de femmes.

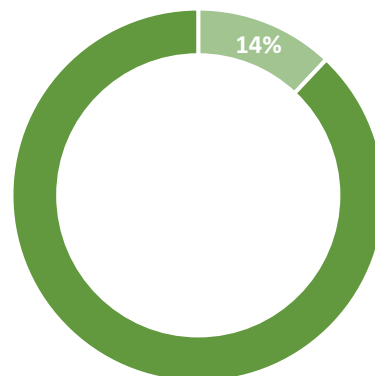


Sur la Ville, la répartition est plus équilibrée puisque sur l'ensemble des femmes, 14% travaillent à temps non-complet et sur l'ensemble des hommes, 13%.

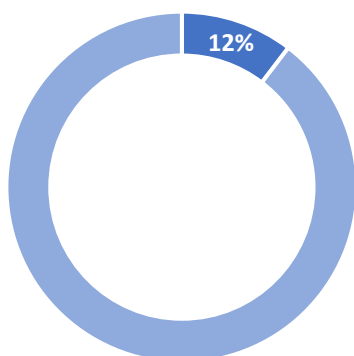
Proportion des hommes à temps non-complet 2022



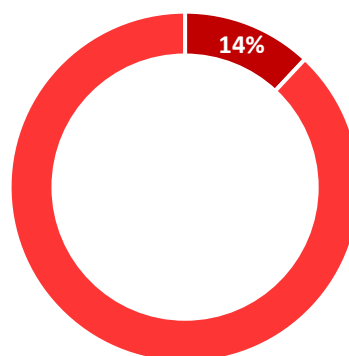
Proportion des femmes à temps non-complet 2022



Proportion des hommes à temps non-complet 2021



Proportion des femmes à temps non-complet 2021

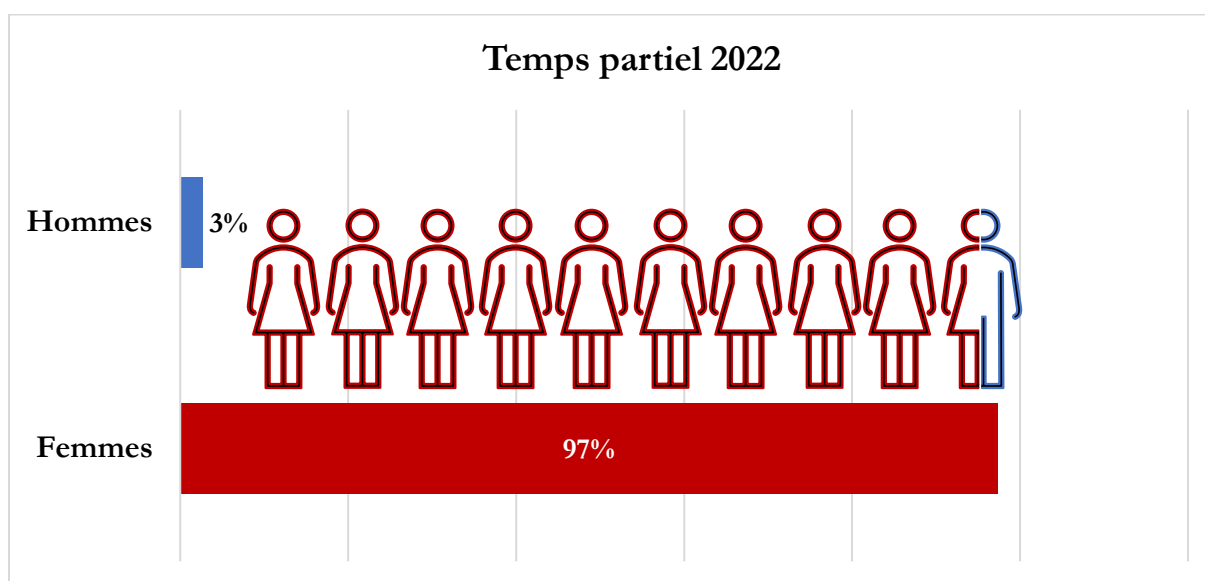


Au niveau national, 91% des agents à temps partiel sont des femmes.

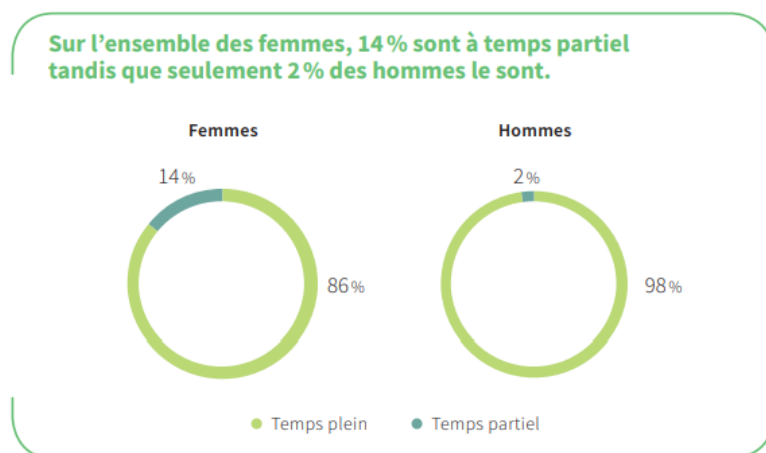


Sur la ville, 97% des agents à temps partiel sont des femmes.

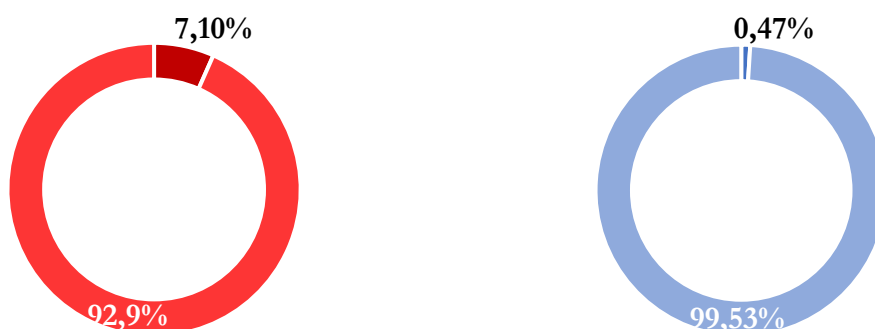
La garde d'enfant est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiel. Elle est révélatrice de l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple.



Au niveau national, sur l'ensemble des femmes, 14% sont à temps partiel tandis que seulement 2% des hommes le sont.



Comme en 2021, en 2022, sur la ville, sur l'ensemble des femmes, 7% sont à temps partiel tandis que moins de 1% des hommes le sont.



LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A LA VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

3 – Orientations

La loi du 6 août 2019 dite « loi de transformation de la fonction publique » transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

L'adhésion de la collectivité au centre Hubertine Auclert depuis le mois de décembre 2021 concourt à la promotion de l'égalité femmes-hommes et à la réalisation d'actions concrètes.

Les grandes orientations :

Axe 1 : favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux et instaurer sa gouvernance ;

- Favoriser la connaissance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux
- Instaurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- Faire de l'égalité professionnelle un axe stratégique des politiques publiques et RH

Axe 2 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Mener une politique visant l'égalité de rémunération entre les femmes & les hommes ;
- Améliorer la situation du personnel municipal en situation de précarité professionnelle.

Axe 3 : garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- Lister les contraintes personnelles et professionnelles pouvant s'opposer à une égalité entre les sexes et proposer des actions correctrices pour agir en faveur de la mixité ;
- Lutter contre les représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes
- Respecter la parité dans les groupes de travail,
Agir sur les recrutements
- Aboutir à un organigramme général plus représentatif de la mixité de l'encadrement
- Mise en place de mentoring, et encouragement à la participation des femmes à des réseaux professionnels
- Favoriser un égal accès à la promotion interne et aux avancements de grade

Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale

- Etablir une charte des temps
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans la collectivité
- Créer un environnement favorable aux agents-parents
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des agents-parents

Axe 5 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

- Communiquer autour du dispositif de recueil et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes pour les victimes et les témoins
- Guide des bonnes pratiques / référentiel pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés / utilisation d'une grille déterminant des critères objectifs d'appréciation
- Modules de formation / sensibilisation : comment recruter sans discriminer et lutter contre les stéréotypes et les préjugés...

RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2022

PARTIE II : MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

1. Rétablir l'Égalité des chances entre Femmes et Hommes pour l'accès à l'Emploi

Indicateurs communaux (INSEE 2021)

Taux d'emploi des 16-64 ans : Hommes 70,6% / Femmes 64,6 % (-6%)

Pour la tranche des 25-54 ans : Hommes 85,7% / Femmes 76,3% (-9,4%)

Temps partiel des 16-64 ans : Hommes 8% / Femmes 18,7% (+10,7%)

1.1 Des Ateliers Socio Linguistiques : outils d'Égalité pour la formation et l'emploi

Le Centre Communal d'Action Sociale propose des Ateliers Socio Linguistiques qui accueillent des femmes en grande majorité (plus de 70% du public reçu) afin que celles-ci disposent des savoirs de base en Français qui leur permettent d'acquérir une plus grande autonomie au quotidien, pour leur vie personnelle, professionnelle, pour le suivi de la scolarité des enfants...

Le Français est enseigné dans une approche « fonctionnelle » : il ne s'agit pas d'évaluer la maîtrise de la grammaire ou de l'orthographe mais de « comprendre et se faire comprendre » à l'oral comme à l'écrit à partir de situations de la vie quotidienne.

« Provenance-destination » sur un quai de gare, « Paris banlieue autres destinations » devant une boîte à lettres, ou encore selon les items proposés par un écran dans une banque ou une administration, tels sont les outils pédagogiques, issus du quotidien, pour une utilité immédiate des acquisitions.

Les groupes de niveaux tiennent compte de la typologie des apprenants en alphabétisation, en distinguant : les F.L.E (Français Langue Etrangère) qui ont été scolarisés dans leur pays d'origine et disposent parfois d'un bon niveau scolaire dans leur langue maternelle (qui ont « appris à apprendre »), les femmes disposant d'un bon niveau à l'oral mais pas à l'écrit, et les femmes devant travailler d'abord l'oralité, notamment dans des situations de contacts avec des institutions, des administrations, ou pour leurs recherches d'emploi.

Disposer des savoirs de base pour toute activité professionnelle est une stricte nécessité : cette action sert directement l'accès à l'Emploi de femmes disposant de peu de formation, et rétablit les chances d'Égalité.

Réalisations

Depuis septembre 2022, deux séquences de face-à-face pédagogique de 3h ont lieu chaque semaine (pour 2 groupes). Chaque groupe est constitué d'une quinzaine de personnes.

Les modules thématiques ont été proposés en fonction des besoins repérés et exprimés par les apprenants, selon les axes de compétences des ASL et en respectant les paliers d'acquisition : pratique courante de la langue française, identité en environnement institutionnel, la banque, la poste, la CAF, la formation et l'emploi, la santé, les valeurs de la République et la citoyenneté, la Culture, la consommation et l'écologie...

En 2022, 62 personnes ont été inscrites aux ASL : 45 femmes et 17 hommes.

1.2 Faciliter l'entrée dans le monde du travail des femmes en insertion

Parmi les structures associatives partenaires soutenues et financées par la ville, en complément de Cœur d'Essonne Agglomération, la **Mission Locale du Val d'Orge** a réalisé deux sessions d'animation dans le cadre de l'action « **Jeunes et Femmes** ».

Chaque session réunit **une douzaine de jeunes femmes âgées de 17 à 25 ans, durant trois semaines pleines**, et propose au quotidien des ateliers portant en principal sur : la prise de confiance et l'estime de soi, l'expression, l'autonomie en recherche d'emploi, la connaissance du droit...

Ces sessions sont aussi un terrain de détection de problématiques diverses comme le mal-être (dont disent souffrir près de 30% des jeunes femmes reçues), des conflits familiaux, des situations de harcèlement ou de violence (au moins un cas signalé par session) pour faire le lien avec d'autres institutions afin d'accompagner et traiter ces situations. Si l'essentiel des publics présente un profil étudiant, certaines jeunes femmes reçues sont mariées et ont des enfants.

Dans une approche plus généraliste, la MLVO réalise également des ateliers mensuels d'une demi-journée « **Citoyenneté et discriminations** », mixant filles et garçons (10 à 12 participants), pour, entre autres contenus, **aborder les questions d'Égalité**, notamment en sensibilisant les jeunes reçus aux droits, aux écarts de salaires, et en ouvrant les échanges sur les dimensions culturelles des discriminations liées au Genre et l'influence des stéréotypes, notamment avec la diffusion de vidéos et de quizz interactifs.

Par ailleurs, la ville poursuit son **partenariat avec l'Association Intermédiaire (AI) « Hercule »**, en confiant à des femmes des missions de renfort ou de remplacement, afin de multiplier leurs chances de poursuite des parcours professionnels. Souvent perçues comme de simples prestataires, les AI sont d'abord des opératrices de l'action sociale qui emploient des personnes les plus éloignées de l'emploi, majoritairement des femmes (75% des heures salariées), en menant en parallèle un suivi social tenant compte de la personne dans la globalité (accès au droit, santé) : en 2022, Hercule a employé 47 femmes Génovéfaines, dont 39 relèvent du niveau infra V de la nomenclature DDTEFP (inférieur au niveau CAP BEP) et a occasionné l'embauche de 18 d'entre elles à l'issue de leurs missions salariées chez Hercule.

1.3 Aider le retour à l'emploi des mamans par une offre de garde ciblée

Indicateurs communaux (INSEE 2022)

1386 foyers monoparentaux (14,6%)

Hommes : 248 (2,6%)

Femmes : 1138 (12%)

Les femmes constituent 82% des familles monoparentales de la ville.

Le soutien aux familles monoparentales, aux femmes à la recherche d'un emploi et aux mamans après une grossesse, nécessite des services adaptés pour accompagner la prise en charge des enfants et permettre le retour à une activité professionnelle.

En réponse à ces besoins, le service de la Petite Enfance s'appuie sur deux dispositifs pour accompagner les jeunes mères isolées ou en situation de précarité :

- Celui des « **Places de crèches à vocation d'insertion professionnelle** » (AVIP).

Ce dispositif est porté par la CAF, Pôle Emploi et le Ministère des Affaires sociales, de la Santé et du Travail afin de permettre à des femmes inscrites dans une démarche de recherche active d'emploi d'avoir un mode de garde sur des périodes clairement identifiées.

- Le travail en partenariat avec la PMI dans le cadre « **des soutiens à la parentalité** » qui concerne plus de 50% de familles monoparentales.

2. Poursuivre un travail d'éducation « transformative »

2.1 Sortir des clichés : avec « King Kong Theory » par le Théâtre Articulé

Réalisée avec le Service Culturel, l'action « King Kong Theory » s'est donnée pour objectifs :

- De **sensibiliser aux clichés sexistes** et aux problématiques relatives à l'égalité filles / garçons dans les relations sociales.
- D'ouvrir un espace de débat et d'échanges entre pairs et entre générations.

Principe : par le temps de pratique (jeu de saynètes), les jeunes se rendent compte de manière concrète de ce que vivent « les autres » (les filles jouent le rôle des garçons et vice-versa).

Théâtre-forum et débat intergénérationnel

Son déroulement s'est articulé en 2 séances :

La première le 8 mars 2022, avec des seniors du « Pôle seniors », des agents municipaux et des adultes bénéficiaires du CCAS (séance réalisée dans le grand bassin de la Piscine d'en Face).

Avec d'abord le spectacle « King Kong Theory » (déclamation du texte de Virginie Despentes par Juliette Duret durant 20 minutes), puis un débat autour du propos et des problématiques soulevées (durant 45 minutes).

La seconde séance a eu lieu le 18 mars 2022 au sein du lycée Langevin, auprès de 2 classes de seconde.

Après le spectacle et les échanges sur le texte et ses messages, les élèves ont improvisé des saynètes avec un enthousiasme manifeste et ont obtenu un franc succès.

Fréquentation : une soixantaine de lycéens et d'une quarantaine d'adultes et seniors issus de différents horizons (dont environ 1/3 d'hommes et 2/3 de femmes).

A l'issue ont été recueillies les appréciations de tous les participants, de très bons retours qui ont souligné des échanges riches, des débats dans l'écoute de l'autre, un partage d'expériences personnelles et parfois de belles émotions.

C'est une action collective bien vécue, simple dans sa mise en œuvre, et qui peut se réaliser dans tous lieux et auprès de tous publics dès l'adolescence.

2.2 « Form'Elles » : un dispositif efficace pour développer la pratique sportive féminine.

Développer le sport féminin des 7-15 ans est une constante de la politique menée au sein de la ville, à la fois enjeu de santé publique et d'égalité entre jeunes garçons et jeunes filles. Porté par le service des Sports, le dispositif « **Form'Elles** » est un **outil phare** de l'action municipale, bien identifié depuis vingt ans.

Form'Elles propose un espace non mixte dédié aux jeunes filles qui leur permet de découvrir des activités sportives et de pratiquer en toute confiance, sans honte ni gêne, puis de leur donner le goût au sport en élargissant leur connaissance des pratiques.

Les filles participent à l'élaboration du programme d'activités et sont impliquées tout au long de l'année dans différents « temps citoyens ».

Ce groupe a pour finalité d'aider ainsi les filles à devenir autonomes, à trouver une place dans les clubs de sport de la Ville, et/ou de pratiquer toutes autres activités éducatives ou culturelles auprès des acteurs locaux.

En 2022, 80 jeunes filles de 8 à 15 ans se sont inscrites dans ce dispositif et ont pris part aux activités proposées les mercredis après-midi.

Le 28 avril 2022 a été marqué par la reprise de l'action « **Sentez-vous filles** ».

Cette journée dédiée à la découverte des pratiques sportives permet aux jeunes filles de s'essayer à différentes activités et de découvrir les associations sportives qui les proposent.

En présence notamment de Gwladys EPANGUE, championne du monde de taekwondo, **147 jeunes filles ont participé à cette journée.**

Cet évènement constitue un temps fort pour les jeunes filles du dispositif Form'Elles puisqu'elles participent à l'organisation de la journée : mobilisation des amies et camarades de classe, cheffe d'équipe pour conduire et encadrer les jeunes participantes sur les différents lieux de pratiques. Cette année, 5 jeunes filles ont contribué à la valorisation de cette journée par la réalisation d'un clip vidéo.

Pendant la période estivale, 7 jeunes filles du dispositif sont également parties du 11 au 15 juillet en séjour Sport et Patrimoine à Caylus dans le Tarn et Garonne pour découvrir des activités sportives de pleine nature. Pour l'ensemble des jeunes filles, il s'agissait d'un premier départ en dehors de la sphère familiale.

Les activités du mercredi représentent un temps privilégié pour les échanges entre l'équipe des éducateurs sportifs et les jeunes filles. Au fil des séances, les éducateurs ont constaté que les jeunes ne connaissaient pas de sportives, seules des références masculines étaient mentionnées. Ce constat fait, un projet coproduit avec le Service Jeunesse a vu le jour et 10 jeunes filles se sont mobilisées pour créer une exposition mettant en avant des réussites sportives féminines.

Cette exposition de 10 portraits sera valorisée dans le cadre de la journée des droits des femmes le 8 mars 2023 où leurs familles seront présentes.

2.3 Les activités du Service Jeunesse : baromètre des évolutions et du regain de mixité

Fréquentation du Service Jeunesse municipal :

207 jeunes de 11 à 17 ans fréquentent le service jeunesse, dont 95 jeunes filles, soit **46%**

Fréquentation de la Sainte Jeunes Académie :

92 jeunes de 11 à 17 ans sont inscrits à la Sainte Jeunes Académie, dont 49 filles, soit **53%**

Tremplin Citoyens

Le service jeunesse favorise et accompagne l'engagement des jeunes sur le territoire à travers notamment le dispositif Tremplin Citoyens.

En 2022, 55 jeunes de plus de 16 ans ont bénéficié de ce dispositif, dont 35 filles, soit **64%**.

2.4 Mixité dans les activités en centre de loisirs : pour l'éducation très précoce.

Le travail transformatif d'éducation à l'Égalité entre femmes et hommes passe par des changements profonds dès le plus jeune âge. En centre de loisirs maternelle, les codes couleur ne sont plus utilisés, de telle sorte que les clichés « rose/bleu » sortent des visions culturelles du genre.

Les enfants de maternelle sont exempts de différenciation entre filles et garçons : la mixité se constate spontanément et sans effort, dans les espaces de jeu, la composition de groupes d'activité.

Pour les enfants du primaire, les animateurs sont invités au quotidien à bien mixer filles et garçons, notamment dans des activités sportives comme les jeux de ballons, dont les filles étaient souvent exclues, les garçons jouant au foot entre eux.

Ces situations évoluent progressivement et exigent une vigilance accrue des professionnels contre la persistance des exclusivités et des exclusions.

A ce titre, la formation des animateurs, notamment les moins expérimentés, demeure essentielle pour intégrer ces dimensions au travail éducatif.

3. Faciliter l'accès des Femmes à l'information santé et aux soins

3.1 Prévenir le cancer du sein (Octobre Rose)

Cette action de sensibilisation a pour objectif d'informer le grand public de l'intérêt du dépistage, de la prévention santé, et plus particulièrement de toucher un public éloigné du soin et de l'information : avec la tenue d'un stand durant une journée organisée par le CCAS (le 13/10) devant la médiathèque Olivier LEONHARDT, au cœur du quartier d'habitat social des Aunettes.

Cette journée au contact du public a donné lieu à :

- La distribution de kits d'information et de sensibilisation au dépistage.
- Une animation « d'appel » proposant un « vélo à smoothie » pour confectionner soi-même des smoothies roses afin et ainsi attirer le public.
- En présence d'une sage-femme sur place pour sensibiliser à l'autopalpation, de la Ligue contre le cancer et du chargé de mission du centre de dépistage des cancers.

En complément, a été organisée la confection de nœuds roses avec le public du CCAS et les résidents de la RPA Perrissin, et la tenue d'un stand d'information et de sensibilisation lors de la « Course Rose ».

3.2 Le Mammobus : le dépistage du cancer du sein à toute proximité

C'est à Sainte-Geneviève-des-Bois, le 4 octobre, que le Mammobus a entamé sa tournée en Essonne, en s'installant devant l'Hôtel de Ville.

Composé d'un bus et d'un poids lourd, il dispose d'une salle de mammographie et d'une salle d'échographie. Cette offre "mobile" de prévention et de diagnostic est importante car elle répond en partie aux besoins de services de proximité dans un contexte de désert médical.

L'équipe du Mammobus est composée de huit professionnels, médecins, radiologues, manipulatrice radio, secrétaire médicale, infirmiers et a reçu plus de 25 rendez-vous dans la journée. Les patientes sont prises en charge pour une palpation et se rendent ensuite dans le camion pour passer un examen radiologique. La consultation dure environ vingt minutes. En cas de souci au diagnostic, elles sont orientées aussitôt vers la clinique des Mousseaux à Évry-Coucouronnes. Les femmes reçues sont par ailleurs sensibilisées et initiées à l'auto palpation afin de pouvoir surveiller par elle-même l'évolution de leur santé et déceler des signes qui nécessitent une consultation.

3.3 Campagne de dépistage du cancer du col de l'utérus

La ville a mobilisé sa communication, sur site et en réseau, pour la campagne nationale de dépistage du cancer du col de l'utérus. Chaque année, le dépistage du cancer du col de l'utérus auprès des femmes entre 25 et 65 ans permet de détecter 200 000 tests anormaux, dont des lésions précancéreuses qui peuvent être traitées avant qu'elles ne se transforment en cancer.

En France, 3 000 cancers du col de l'utérus sont diagnostiqués chaque année et provoquent le décès de plus de 1 100 femmes. Grâce au dépistage, le cancer du col de l'utérus peut être évité dans 9 cas sur 10.

4. Lutter contre les violences faites aux Femmes

Comme chaque année, la ville a initié des temps forts de sensibilisation contre les violences faites aux femmes avec :

- La distribution de **20 000 sachets** de pain dans 13 boulangeries de la ville avec le « Violentomètre » imprimé, livrant un message large de sensibilisation et de prévention au grand public.
- La réalisation d'une **expo photo** conçue avec un groupe de femmes Génovéfaines, en collaboration avec un photographe de la ville. Le vernissage de cette exposition a eu lieu le 25 novembre.
- La collecte de **122 paires de chaussures rouges**, symbolisant les 122 féminicides survenus durant l'année écoulée, exposées sur les marches de l'hôtel de ville le 25 novembre.
- Une **conférence** portant **sur la prévention, la détection et la prise en charge** des victimes, animée par le CIDFF, Femmes Solidaires et l'association HeHop à destination du public et des professionnels.

ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2023

Dès le début de l'année 2023, la municipalité entend mener deux initiatives inscrites dans la durée pour renforcer la mobilisation des professionnels et des moyens dont elle dispose en faveur de l'Egalité réelle.

Une campagne interne de sensibilisation-formation sur les « discriminations systémiques » à l'attention des professionnels exerçant au sein de la collectivité.

Si des temps d'échanges y ont déjà été consacrés, il s'agit de proposer cette fois un « programme annuel d'animations » (conférences, exposés, ateliers) pour une sensibilisation plus soutenue.

Dans ce cadre, **une focale importante porte sur les discriminations liées au Genre** et l'Egalité entre les Femmes et les Hommes doit permettre une meilleure prise de conscience de la réalité des inégalités, des mécanismes discriminatoires, de la persistance des stéréotypes, et des réponses pouvant être apportées, en droit comme en pratiques éducatives.

Par ailleurs, les élus souhaitent engager une réflexion globale pour apprécier les perspectives et les modalités de mises en œuvre des dispositions que recouvre l'appellation « **Ega conditionnalité** ».

Dans ses prérogatives, la collectivité peut décider de conditionner selon certains critères l'obtention de marchés publics, de majoration de subventions pour des opérateurs particulièrement identifiés comme « à la pointe » en matière d'égalité Femme Homme, ou d'autres formes de « bonus-malus » mises en œuvre réglementairement.

Après avoir analysé les avantages et les freins éventuels de chaque option, les élus de la collectivité pourront décider en connaissance de cause de mettre en œuvre tout ou parties de ces dispositions dans une démarche incitative pour inviter ses partenaires (entreprises, associations) à satisfaire des minima et engager de nouvelles avancées en faveur de l'Égalité entre Femmes et Hommes.

Une nouvelle permanence pour l'accès au Droit des Femmes dans le cadre de France Services

L'accès au Droit des femmes est une priorité constante de l'action de la ville. Une nouvelle permanence est spécifiquement dédiée à cet objectif, assurée par l'Association « **Femmes Solidaires** » dans les locaux de l'Espace France Services, à raison de deux demi-journées par semaine.

Si la mise en œuvre opérationnelle s'est engagée en janvier 2023, l'ensemble de l'ingénierie, de l'organisation, des modalités de délivrance, de la communication au public a occupé les derniers mois de l'année 2022. Cette nouvelle offre « premier maillon » se donne l'ambition de répondre aux demandes d'informations, d'orientations et d'accompagnement de femmes souvent confrontées à des problèmes multiples.

La localisation de cette permanence dans le cadre des locaux de France Services constitue une valeur-ajoutée importante, lieu identifié comme « carrefour de compétences », en connexion avec l'ensemble du réseau partenarial pour que les femmes accueillies soient orientées d'autant plus facilement vers d'autres opérateurs selon leurs besoins, en toute proximité.

Fortes des contacts préalables établis par Femmes Solidaires et du bouche-à-oreille déjà opérant, les deux permanences hebdomadaires sont comblées après deux mois d'ouverture.

Un bilan exhaustif sera présenté dans le rapport Égalité Femme Homme 2023.