



SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT 2023

CONSEIL MUNICIPAL DU 20 MARS 2024

VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

HÔTEL DE VILLE | PLACE ROGER PERRIAUD

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 pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans une première partie, est présentée la place des femmes dans la fonction publique de la Ville, dans son rôle et sa responsabilité d'employeur. La Collectivité continue d'afficher de très bons résultats, traduisant des évolutions désormais acquises, comme en matière d'égalité salariale, toujours en avance sur les moyennes d'écart nationale. Cela est tout aussi vrai dans l'accès aux responsabilités et aux postes cadres, occupés très majoritairement par des femmes.

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), la Ville reste engagée pour la formation des agents et de ses partenaires pour le partage de bonnes pratiques professionnelle et la sensibilisation pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, en mettant en œuvre ses moyens d'information et de communication.

Dans une seconde partie, sont présentées les actions menées par les services de la Ville au titre des « politiques publiques ». Chaque année, afin d'éviter une lecture redondante au regard des actions renouvelées, le rapport s'attache à présenter de façon plus développée certains axes d'intervention.

En 2022, la focale portait sur les actions et les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle des femmes, notamment pour l'accès à la formation et l'emploi. **Pour le rapport EFH 2023, ce sont les actions relevant du travail éducatif auprès des plus jeunes comme du tout public qui sont mises en exergue.** Sont également présentées les actions consacrées à l'autonomie sociale, à la prévention Santé, et dans une démarche globale, de sensibilisation du grand public à l'égalité entre femmes et hommes.

Volet toujours d'une triste actualité au regard des indicateurs montrant la persistance des violences faites aux femmes, **la Ville poursuit les efforts annoncés pour la prévention des violences et l'accompagnement des victimes.**

SOMMAIRE

PARTIE I : LA COLLECTIVITÉ-EMPLOYEUR : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A SAINTE-GENEVIÈVE-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 - Poursuivre le travail d'éducation « transformative »

1.1 - Les activités du Service des Sports :
des succès consolidés pour l'égalité entre femmes et hommes

1.2 - Les activités du Service Jeunesse : baromètre de la parité et de la mixité

1.3 - Des actions d'éducation à tout âge pour l'égalité

2 - Rétablir l'égalité des chances entre Femmes et Hommes pour l'autonomie sociale et professionnelle

2.1 - Des Ateliers Socio Linguistiques : outils d'égalité pour l'accès à l'autonomie

2.2 - La Ville aux côtés des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des femmes

2.3 - Des aides spécifiques aux femmes isolées

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

3.1 - Prévenir le cancer du sein (Octobre Rose)

3.2 - La Course Rose, événement fédérateur pour les progrès de la recherche

4 - Lutter contre les violences faites aux femmes

4.1 - Sensibiliser le grand public

4.2 - Des actions de prévention et de défense

4.3 - Mieux protéger les professionnelles de la Ville

PARTIE III : ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2024

PARTIE I : LA PLACE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

LA COLLECTIVITÉ-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 :

- État des agents permanents (dont agents remplaçants) payés par la Ville, le CCAS et la Caisse des Écoles au 31 décembre 2023.

Exploitation des données :

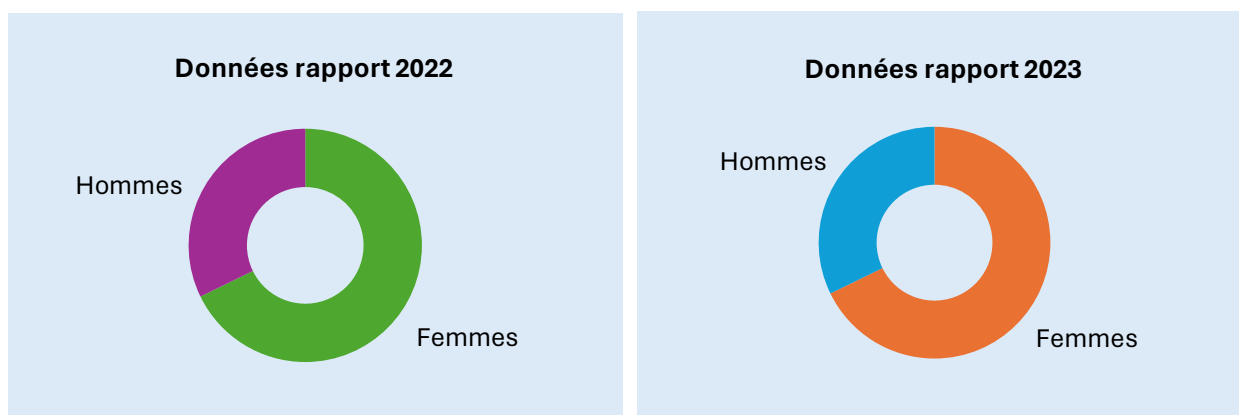
- Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive, mais dresse des tendances.
- Aucune pondération n'a été appliquée
- Quelques comparaisons avec les tendances nationales ont été intégrées afin d'apporter des éléments de comparaisons.

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 Écoles 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 2020, rapport annuel 2013. Étude nationale 2020 relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017.

Un taux de féminisation important

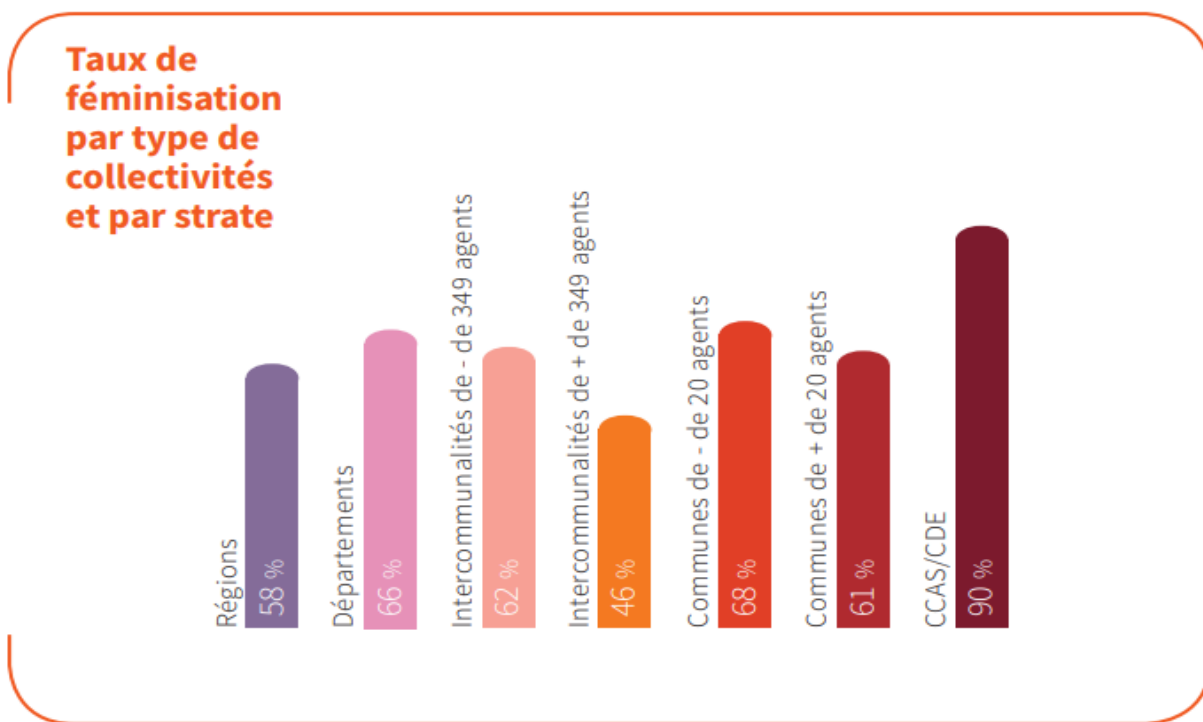
Le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de 63 %, proche de la fonction publique territoriale (61 %) et nettement supérieur au secteur privé (46 %).



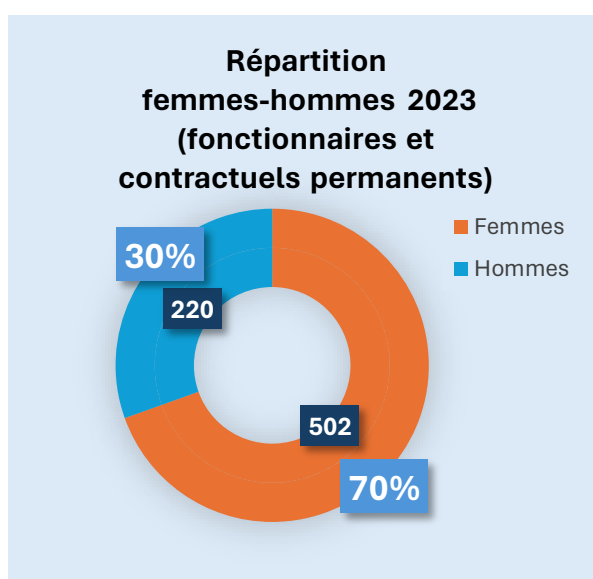
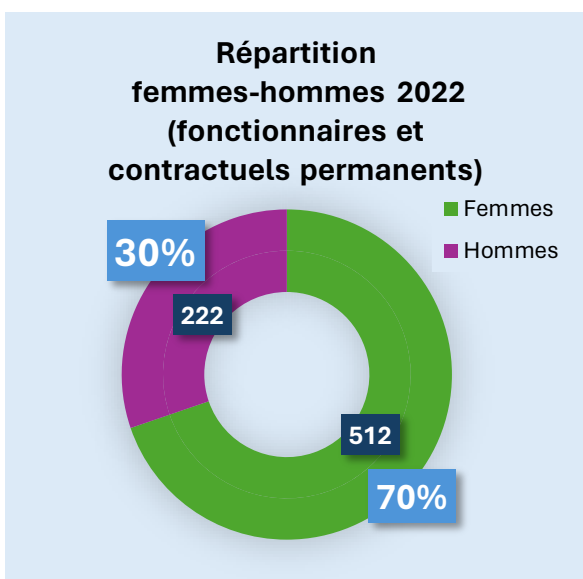
Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités. **Les CCAS-CDE sont les collectivités ayant la part des femmes la plus élevée.** Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement féminins.

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 %.



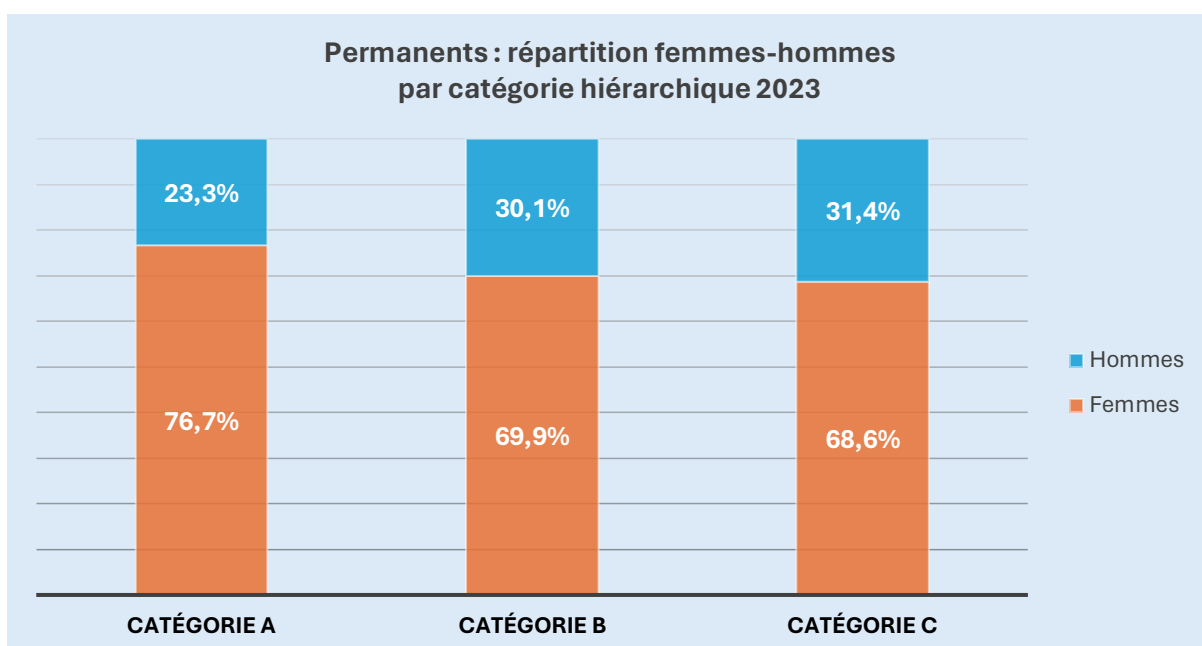
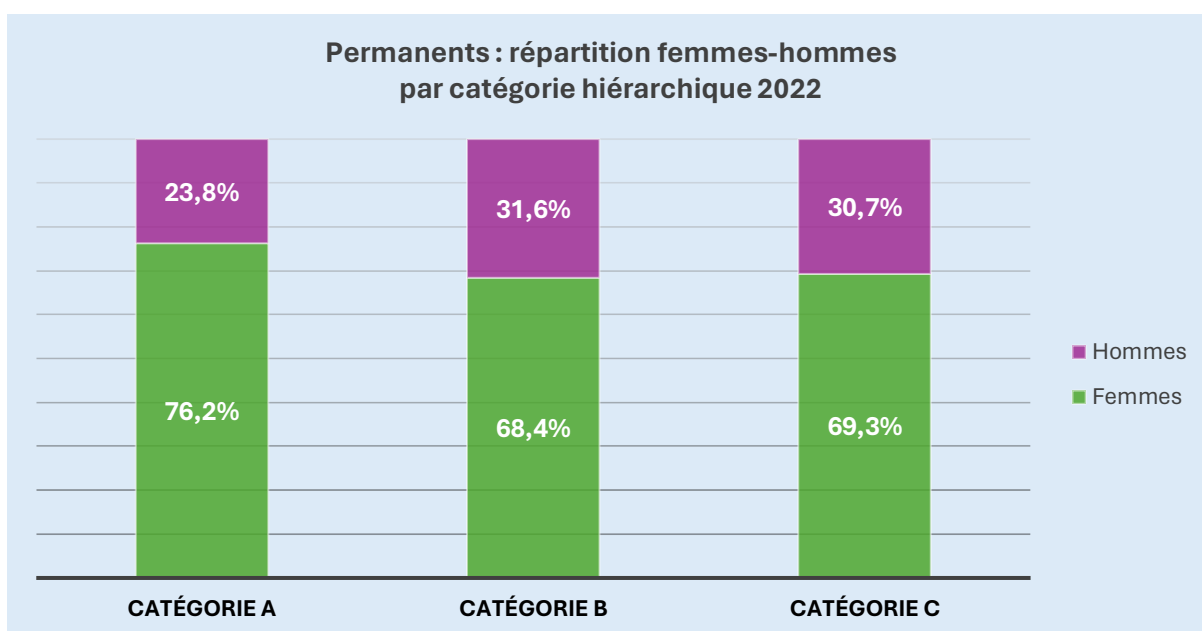
Sur la Ville, près de 7 agents sur 10 sont des femmes depuis 2020. Ce taux de féminisation est supérieur au taux relevé au niveau national pour la strate des collectivités supérieures à 20 agents. En 2023, il demeure identique à celui de 2022.



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 selon la catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie A et C sont à un niveau similaire (60 % pour la catégorie A et la catégorie C). En revanche, il est moins élevé pour la catégorie B (55 %).

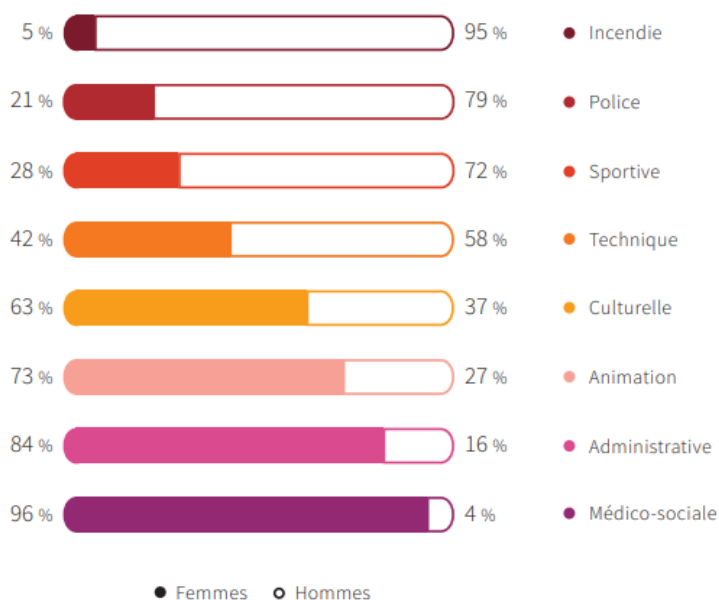
Sur la Collectivité, le ratio femmes-hommes reste quasiment identique à 2022 pour l'ensemble des catégories hiérarchiques. Le taux de féminisation est supérieur aux moyennes nationales pour les 3 catégories.



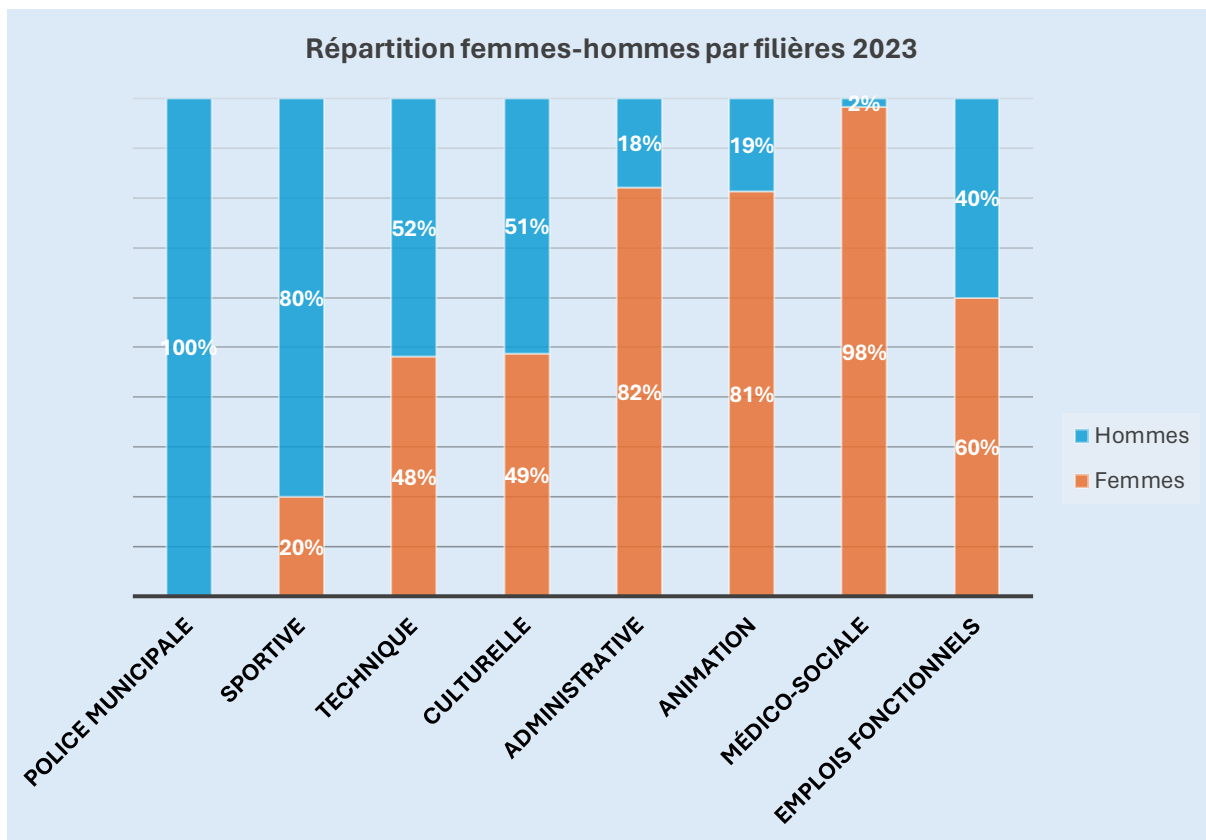
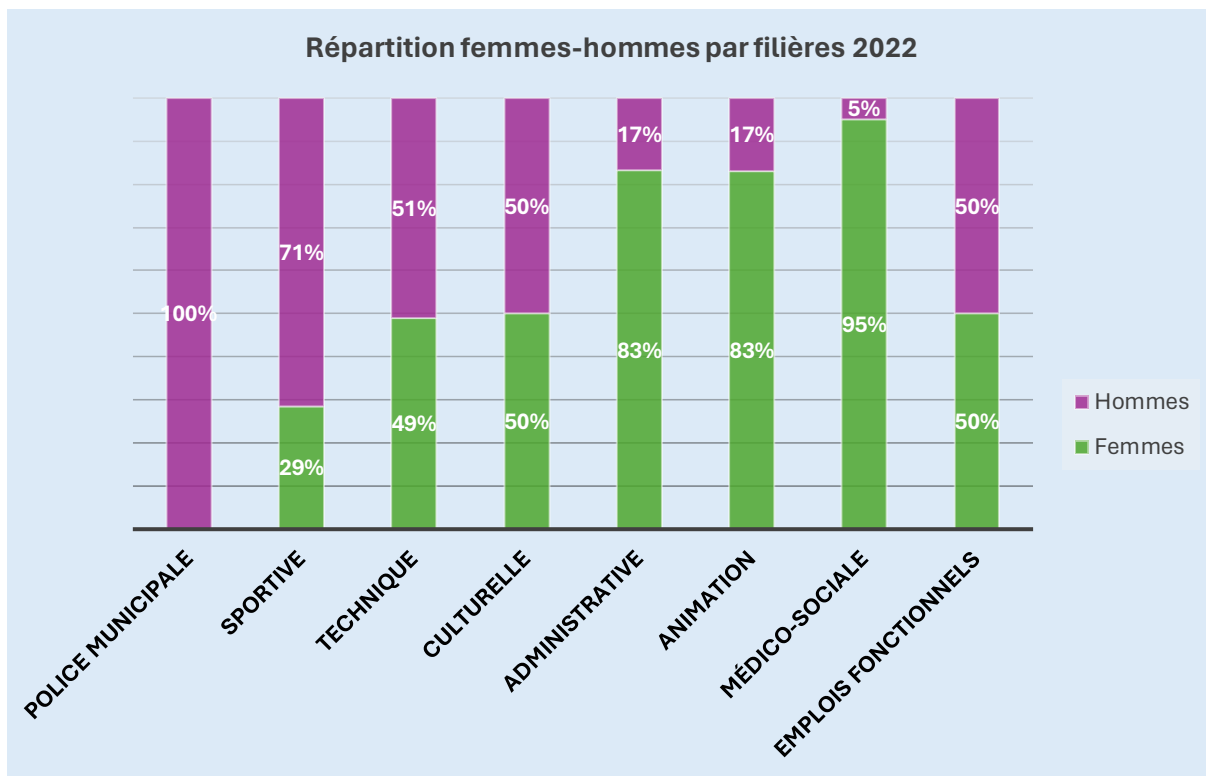
De fortes disparités dans la répartition femmes-hommes selon les filières

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 ilots 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



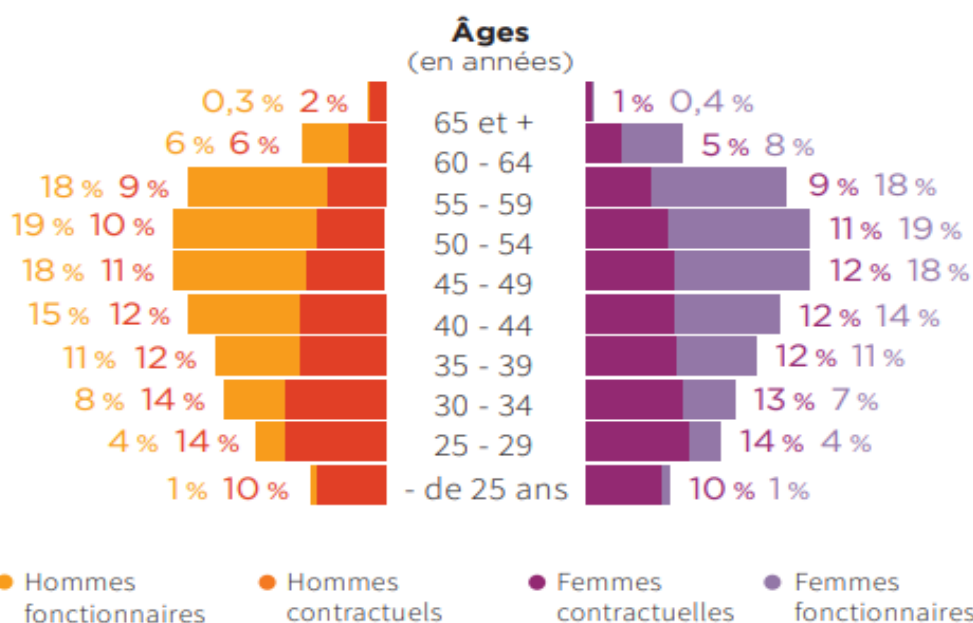
Sur la Ville, les tendances observées au national se vérifient encore en 2023, avec toutefois **une quasi-parité dans les filières technique et culturelle.**



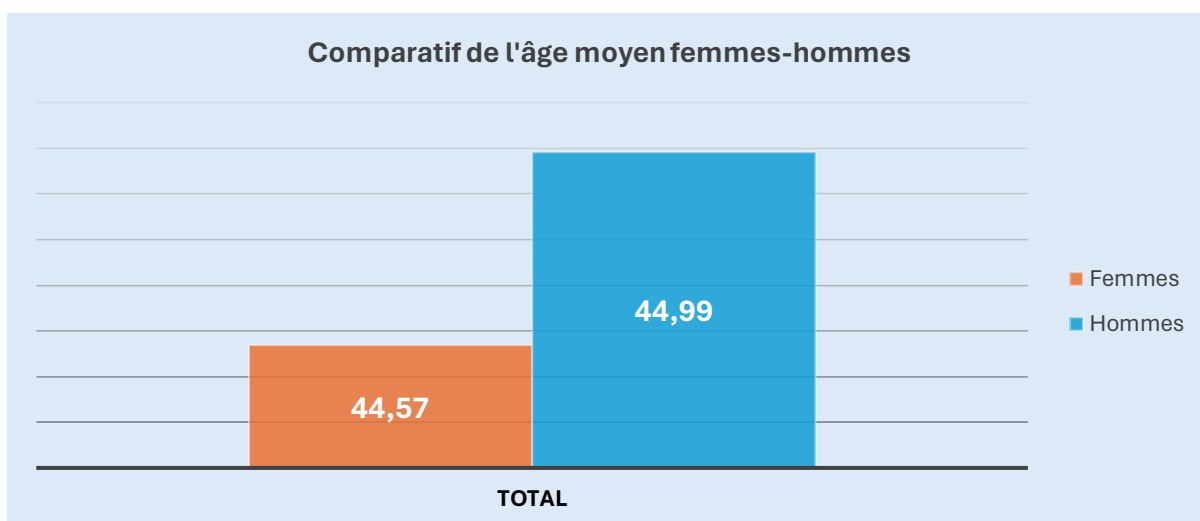
La pyramide des âges

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.

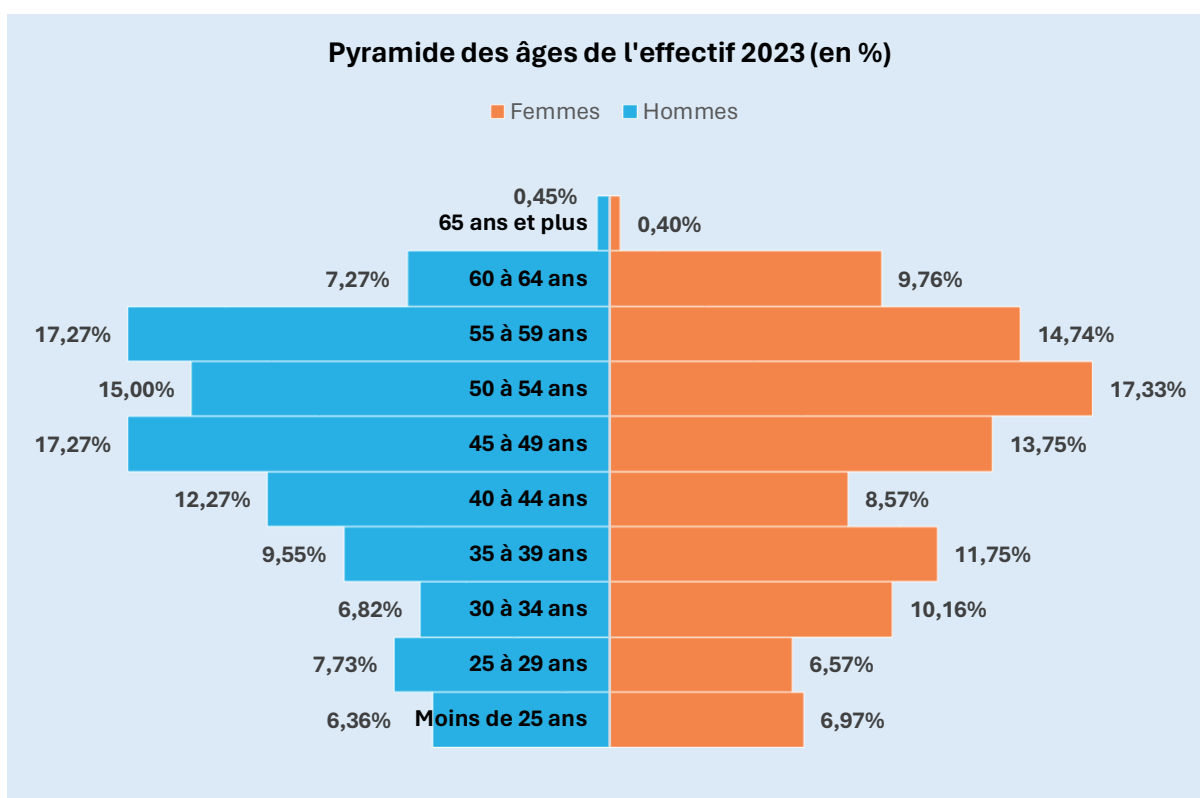
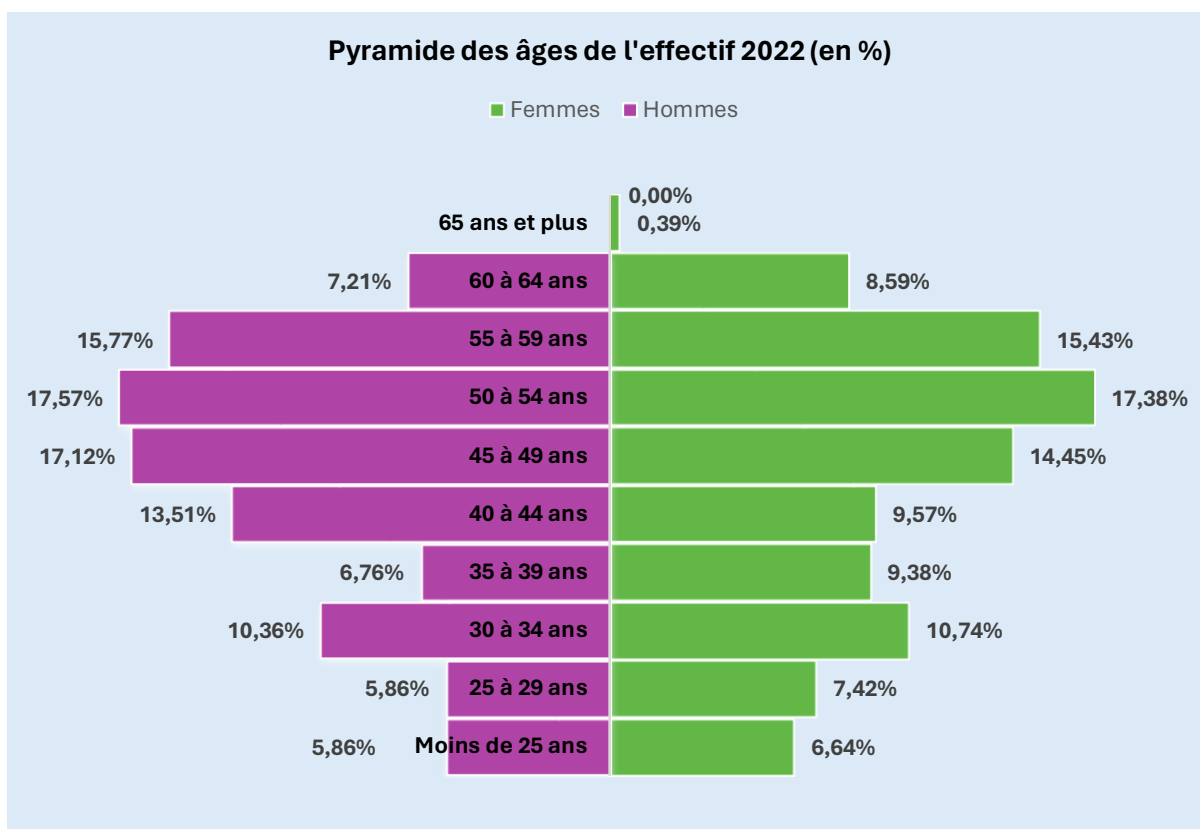
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale



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.**

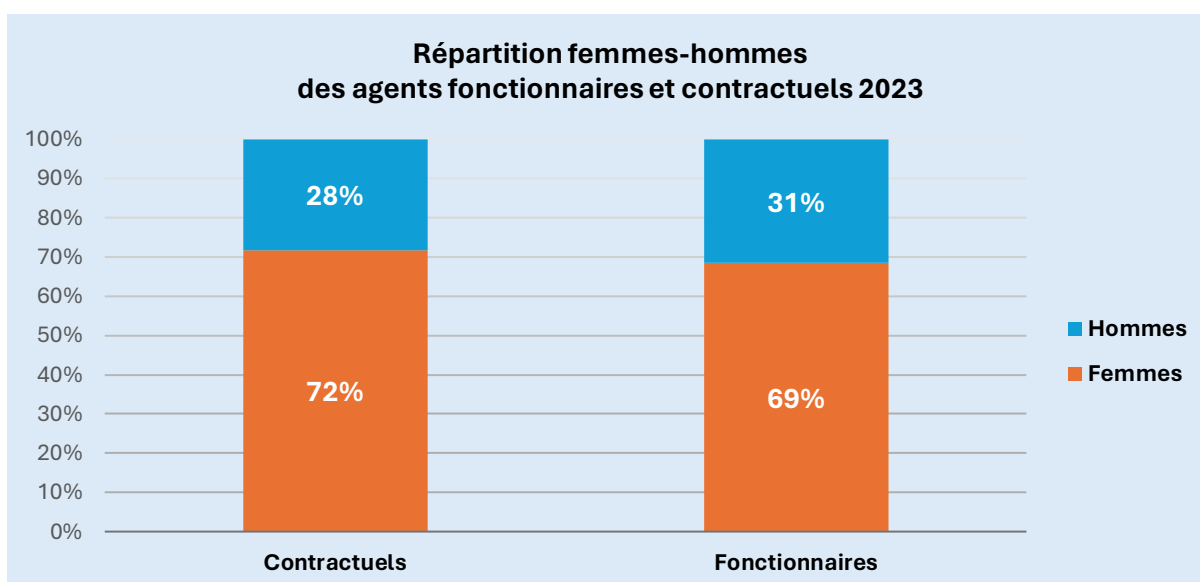
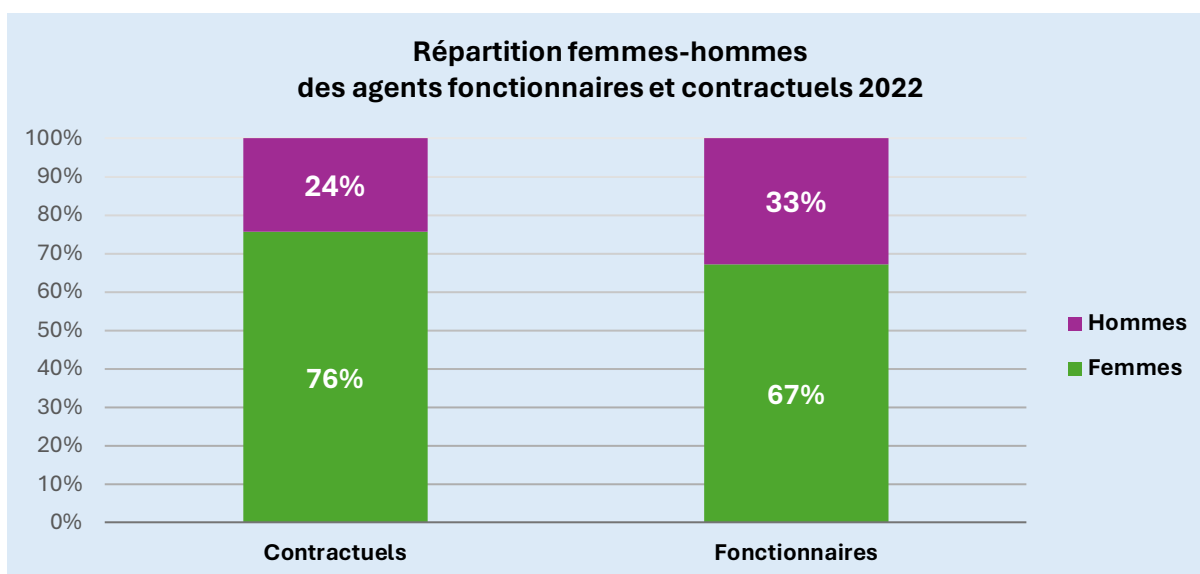


2 – LES POINTS FORTS DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

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.

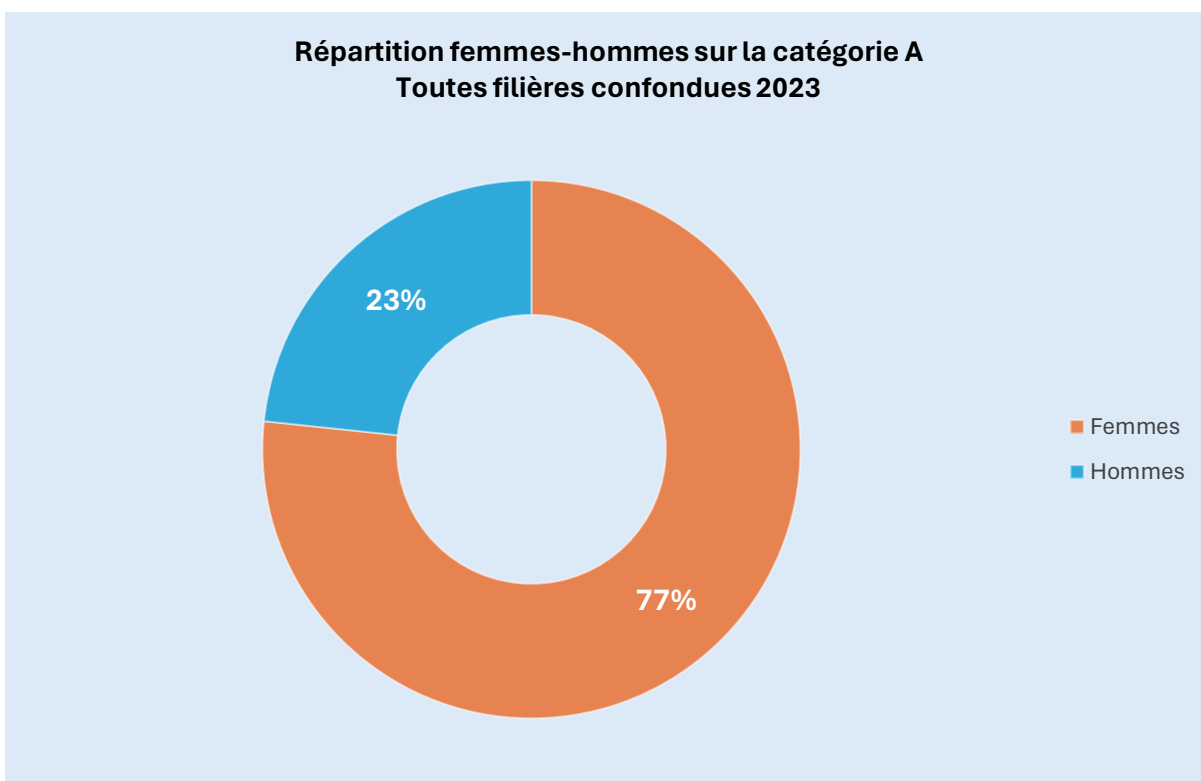
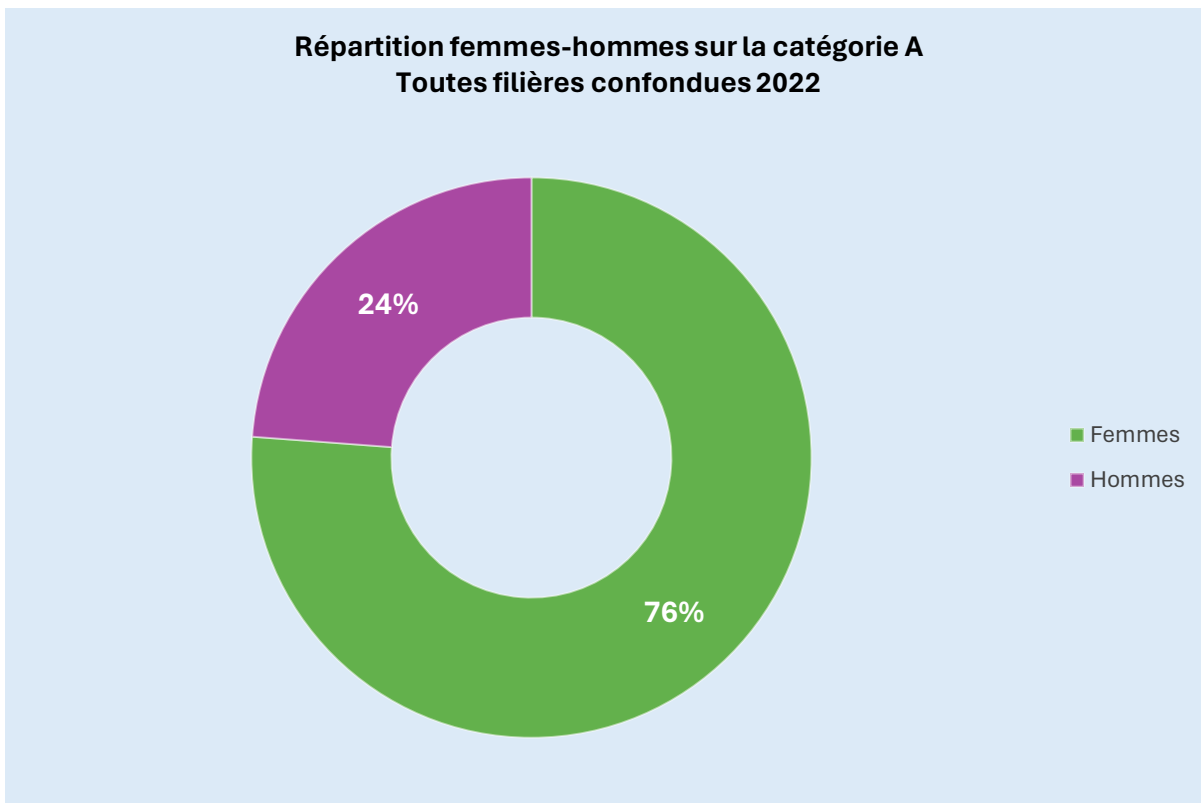
Sur la Ville, la part des femmes est mieux représentée qu'au niveau national sur les deux statuts (+5 % pour les contractuels et +10 % pour les fonctionnaires).



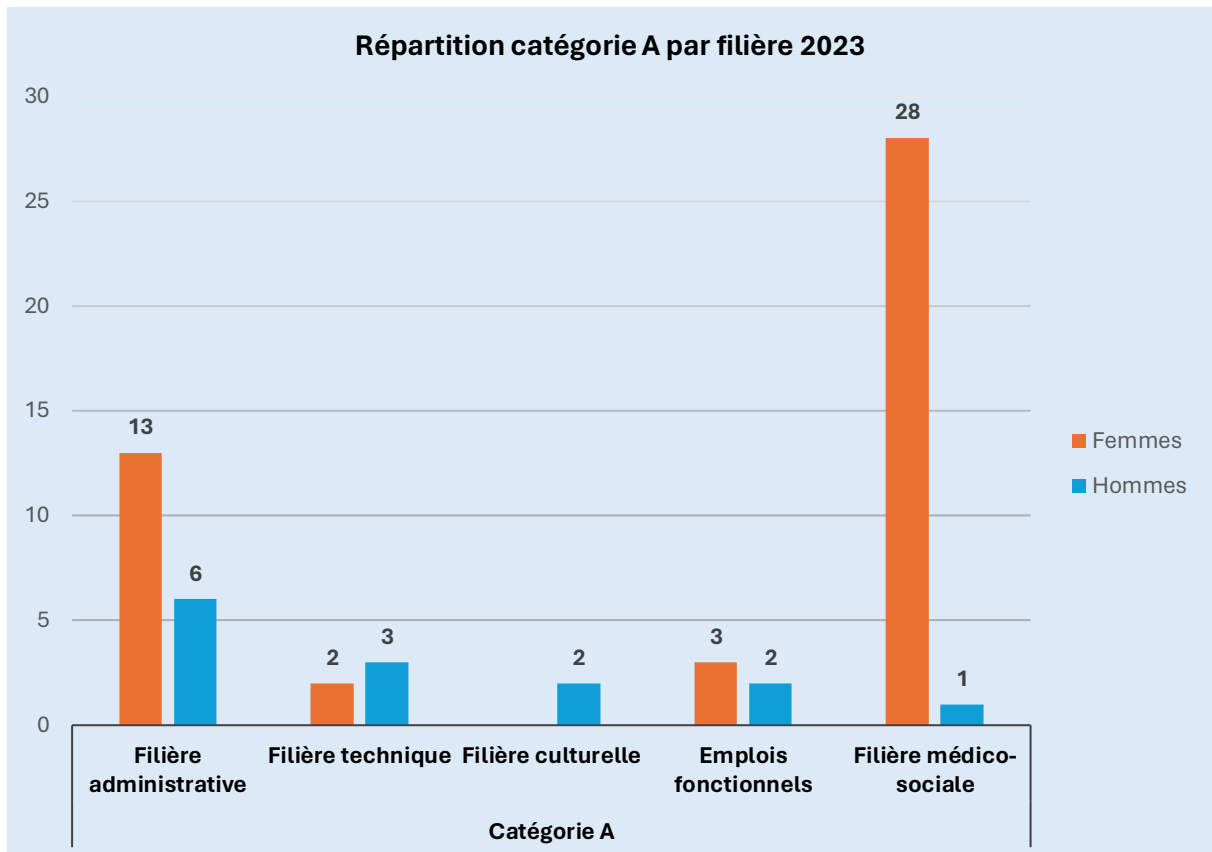
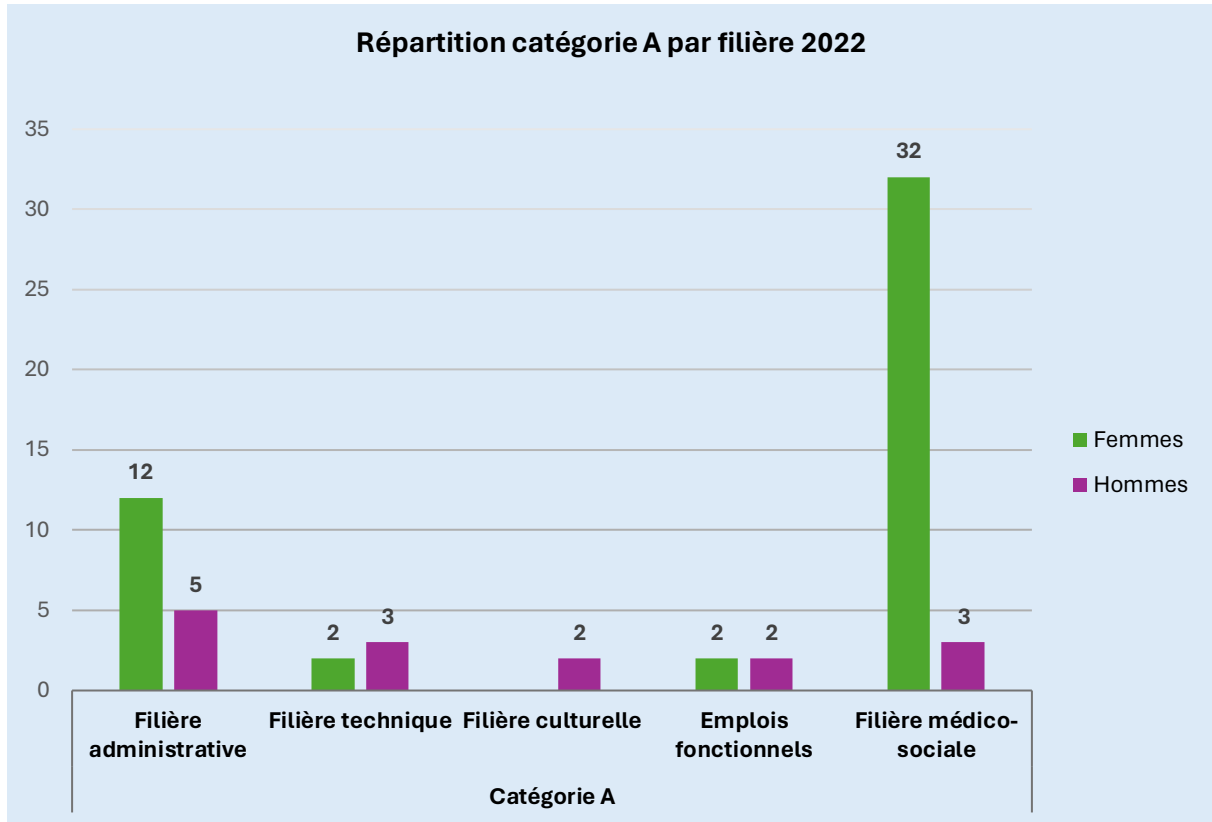
Par rapport à 2022, la part des femmes fonctionnaires reste stable. **Toutefois, la part des femmes contractuelles diminue (-4 % en 2023).**

Les postes de cadres A sont occupés majoritairement par des femmes

Les poste de cadres A sont occupés par 77% de femmes (stable par rapport à 2022) soit une proportion supérieure à celle existant pour l'ensemble des agents de la collectivité.

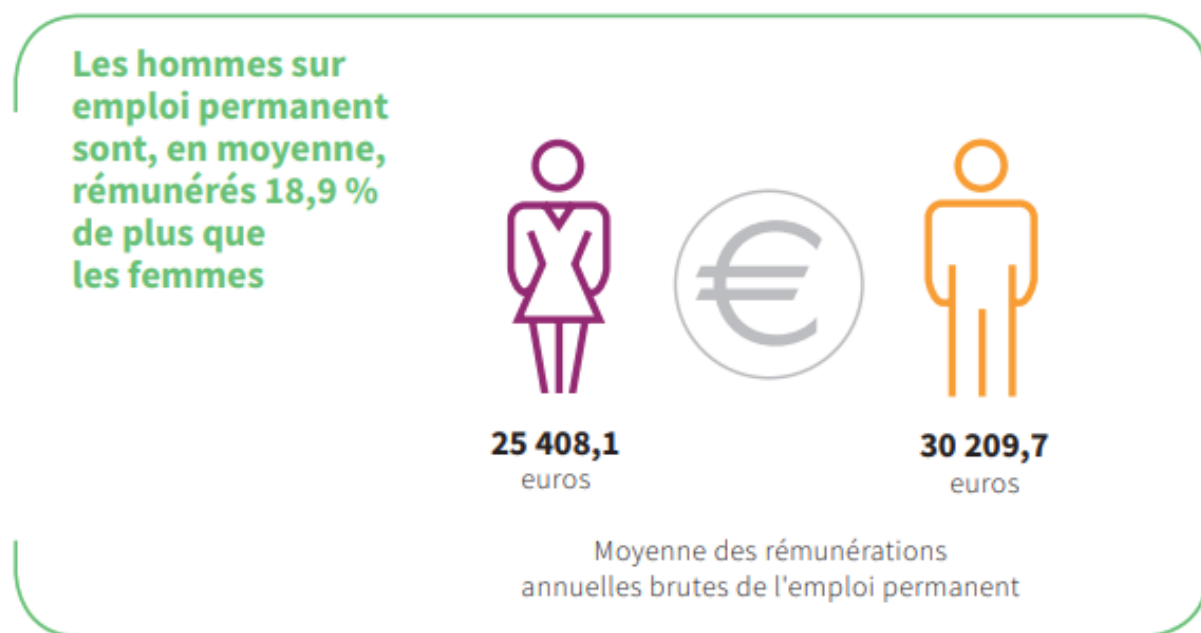


Par rapport à 2022, les proportions femmes-hommes de catégorie A restent sensiblement identiques sur les filières administrative, culturelle et médico-sociale.

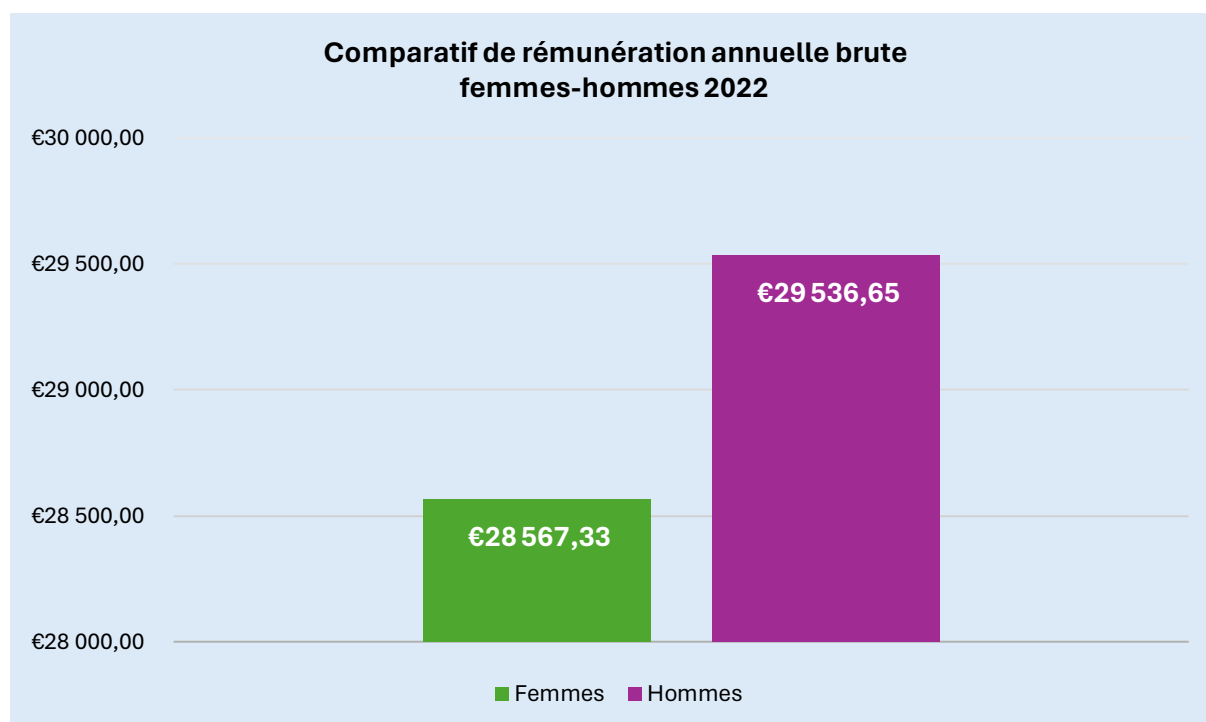


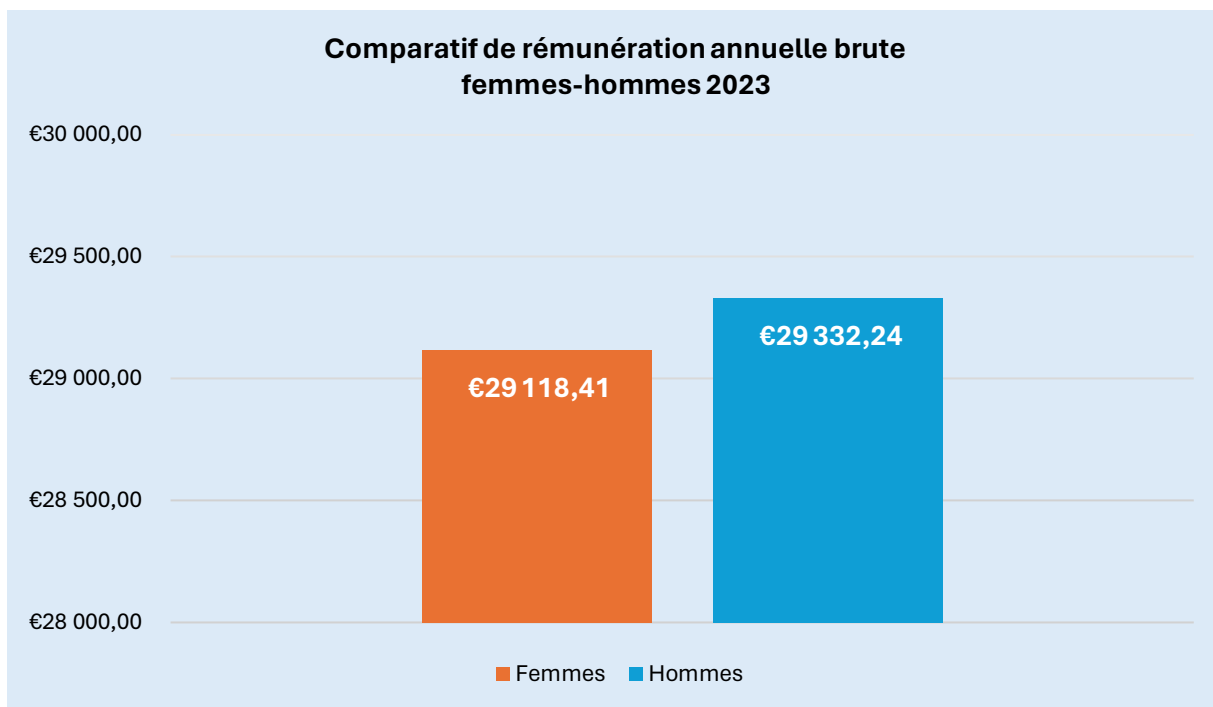
Une différence de salaire moyen entre les femmes et les hommes très inférieure au niveau national

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 et 29 536,65 euros pour les hommes.





L'écart de salaire est inférieur à celui constaté au niveau national puisque les hommes sur emploi permanent sont en moyenne rémunérés 1% de plus que les femmes, toutes catégories confondues, contre près de 19% au niveau national.

Une étude a montré que « la persistance de l'écart salarial apparait 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 €
Total Général	2 461 €	2 380 €	2 408 €
Salaire moyen brut 2023	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	4 049 €	3 698 €	3 782 €
Catégorie B	2 320 €	2 606 €	2 532 €
Catégorie C	2 315 €	2 160 €	2 214 €
Total général	2 444 €	2 427 €	2 432 €

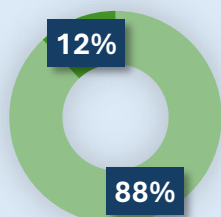
¹ Dominique Meurs et Pierre Pora, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités, Economie et Statistique / Economics and Statistics, n° 510-511-512, p. 111-133, 2019.

Des avancements de grade plus équilibrés

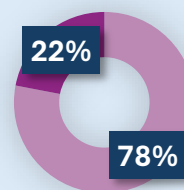
2022	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	8	2	25%	5	1	20%
Catégorie B	13	1	8%	7	3	43%
Catégorie C	90	11	12%	47	9	19%

2023	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	10	2	20%	4	0	0%
Catégorie B	8	2	25%	3	0	0%
Catégorie C	91	21	23%	49	8	16%

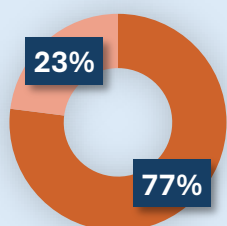
Part des femmes promues / promouvables 2022



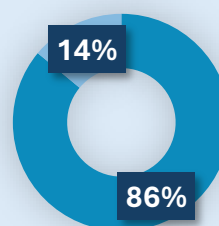
Part des hommes promus / promouvables 2022



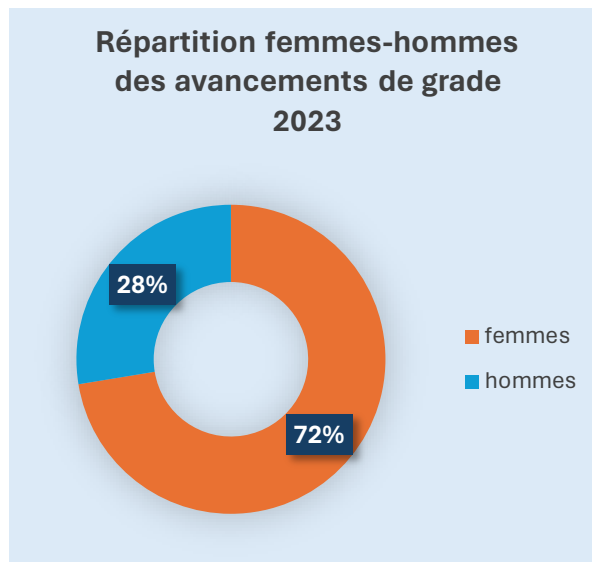
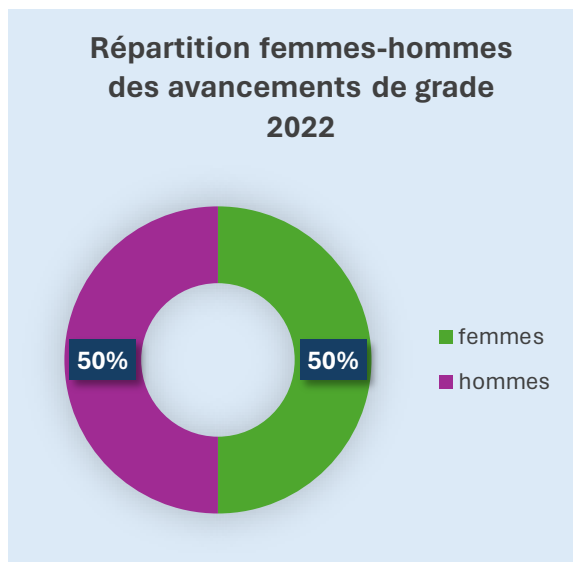
Part des femmes promues / promouvables 2023



Part des hommes promus / promouvables 2023



En 2023, la campagne des avancements de grade a été moins équilibrée sur la répartition femmes-hommes promus qu'en 2022. Cependant, la répartition des avancements de grade entre les femmes et hommes est proportionnellement conforme à la répartition femmes-hommes de la Collectivité.

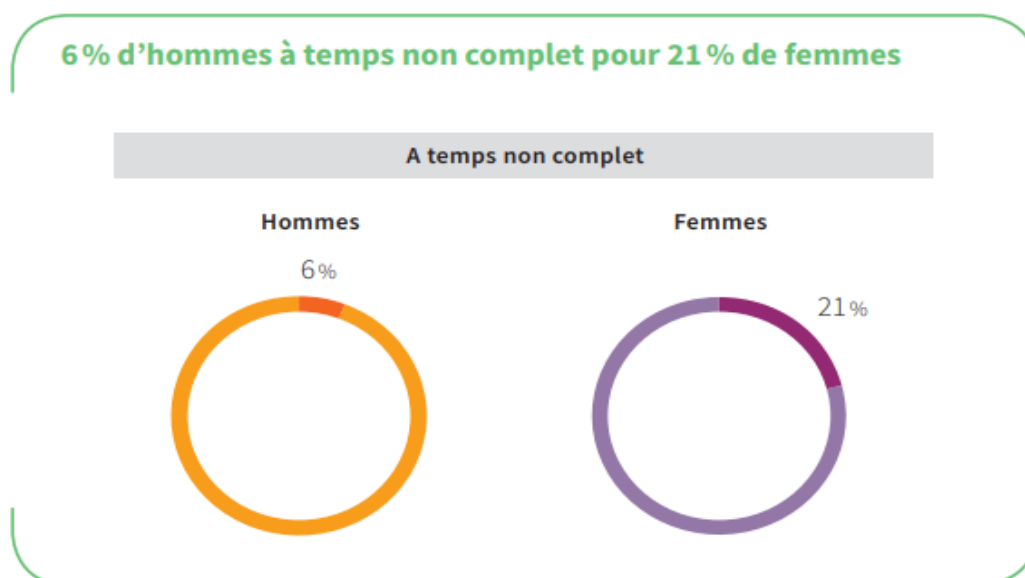


Au niveau national, en 2017, les hommes ont davantage bénéficié d'une promotion interne que les femmes. En effet, les deux-tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité sont des hommes contre un tiers pour les femmes alors que leur poids dans les effectifs est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

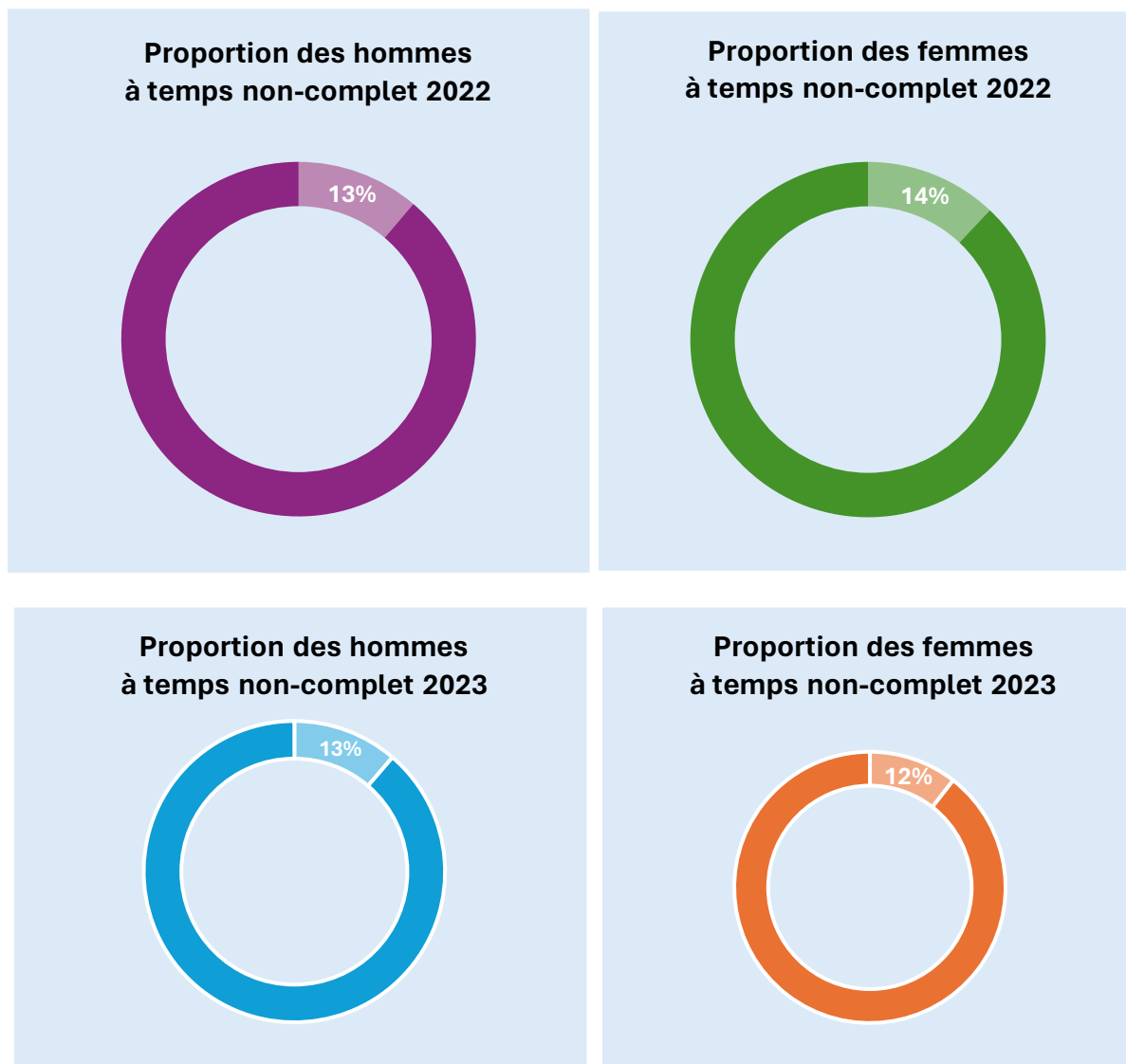
Sur la Ville, 1 femme et 2 hommes ont bénéficié d'une promotion interne.

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, 12% travaillent à temps non-complet et sur l'ensemble des hommes, 13%.

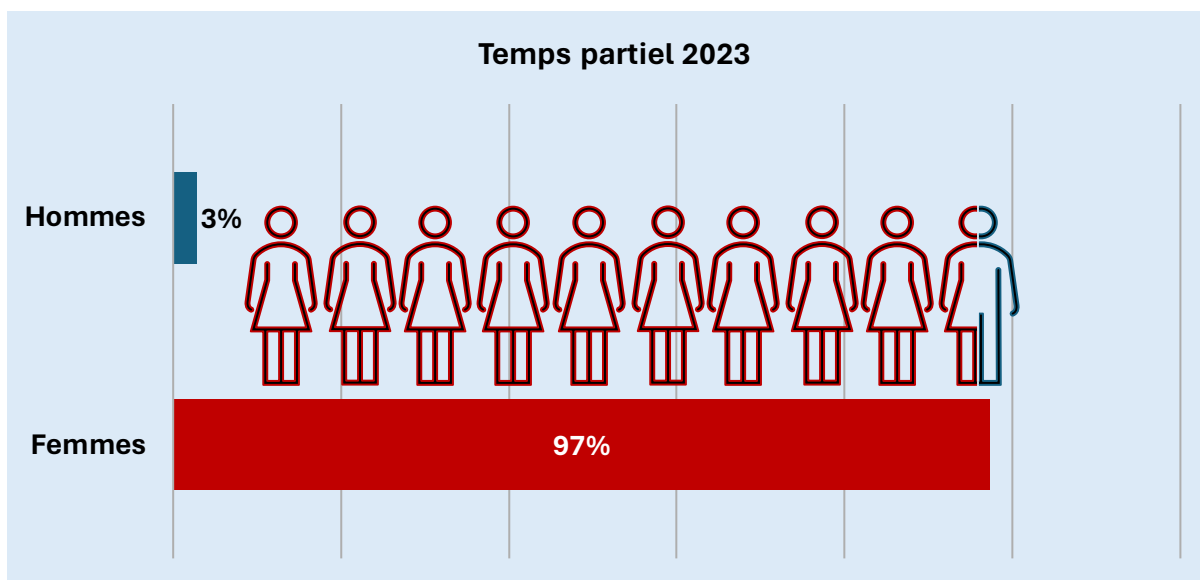


Au niveau national, 91% des agents à temps partiel sont des femmes.



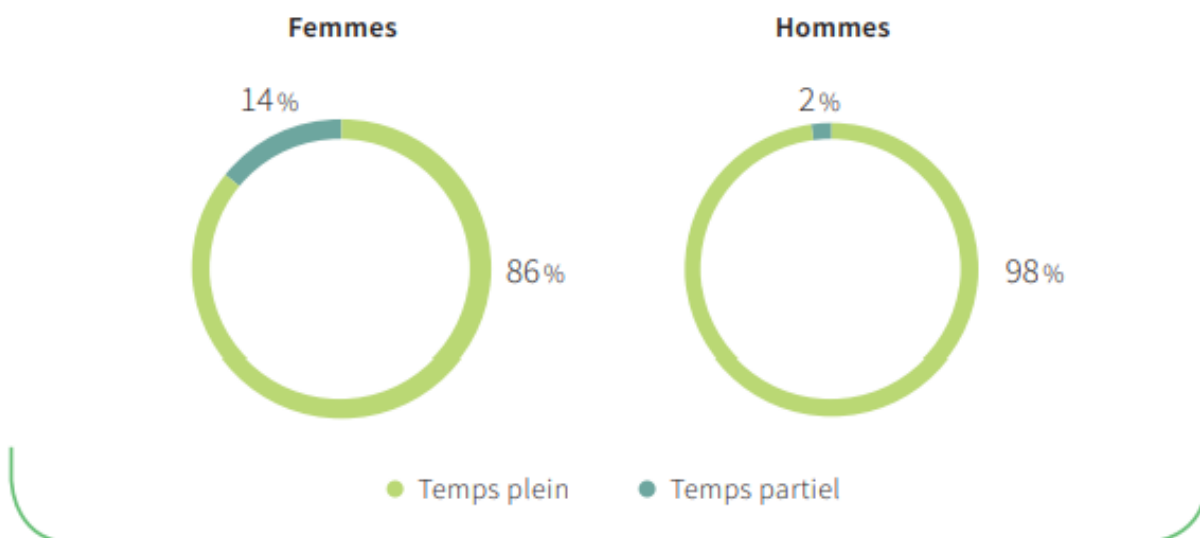
Sur la ville, 97% des agents à temps partiel sont des femmes.

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.

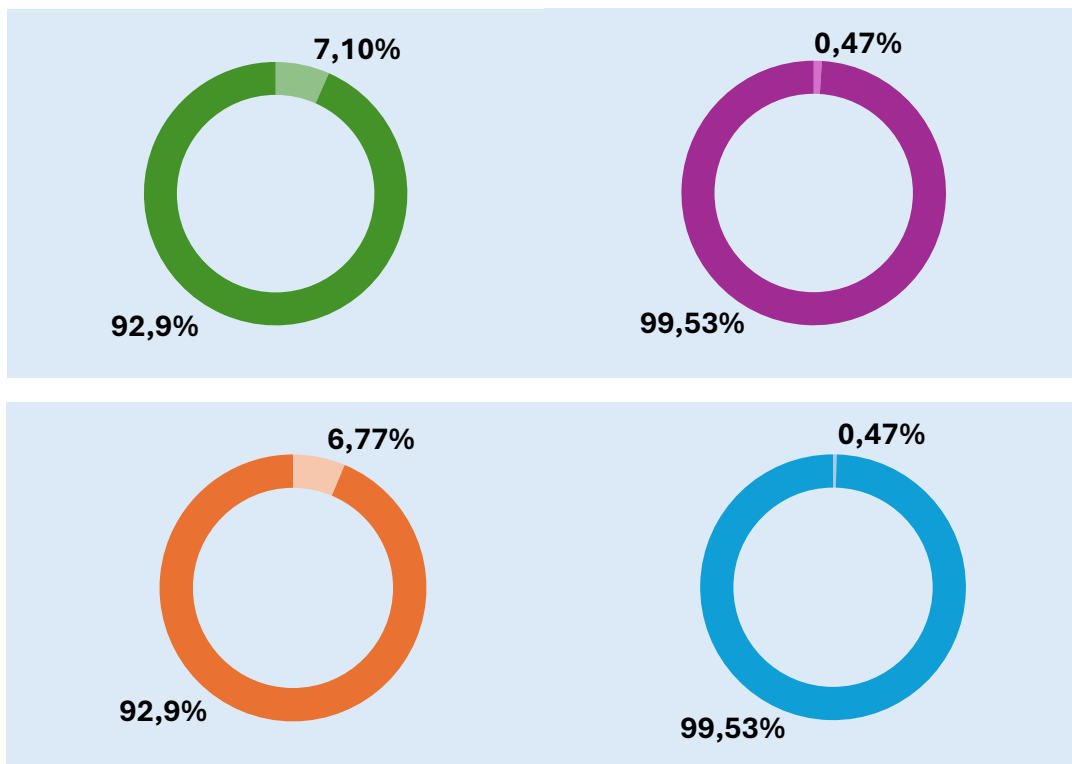


Au niveau national, sur l'ensemble des femmes, 14% sont à temps partiel tandis que seulement 2% des hommes le sont.

Sur l'ensemble des femmes, 14% sont à temps partiel tandis que seulement 2% des hommes le sont.



Comme les années précédentes, en 2023, sur la Ville, sur l'ensemble des femmes, environ 7% sont à temps partiel tandis que moins de 1% des hommes le sont.



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 dès 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

- Établir 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...

PARTIE II : MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Chaque année, le rapport Égalité entre Femmes et Hommes a pour objectif de présenter l'ensemble des initiatives menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par les services de la Ville. **Chaque année également, afin d'éviter une lecture redondante au regard des actions renouvelées, il s'attache à présenter de façon plus développée certains axes d'intervention.**

L'an dernier, la focale portait sur les actions et les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle des femmes, notamment pour l'accès à la formation et l'emploi. **Pour le rapport EFH 2023, ce sont les actions relevant du travail éducatif de fond auprès des plus jeunes comme du tout public qui sont mises en exergue.**

1 - POURSUIVRE LE TRAVAIL D'ÉDUCATION « TRANSFORMATIVE »

1.1 - Les activités du Service des Sports : des succès consolidés pour l'égalité entre Femmes et Hommes

Développer le sport féminin est un objectif un peu plus atteint chaque année, à la fois enjeu de santé publique et d'égalité entre jeunes garçons et jeunes filles. **A ce titre, l'année 2023 a été particulièrement riche de satisfactions, avec plus de jeunes accueillies et des réalisations qui ont été couronnées de succès.**

Porté par le Service des Sports, le dispositif « Form'Elles » reste un cadre essentiel à l'action municipale, devenu bien connu et reconnu par les jeunes filles de la Ville.

- **97 filles** ont suivi les activités proposées les mercredis durant l'année 2023, marquant une augmentation sensible de la fréquentation (+20% / 2022).

- **160 filles** ont participé à la journée « Sentez-vous filles » (140 + 20 filles Form'Elles capitaines d'équipe), avec ici encore un flux supérieur à l'année 2022.

Cette initiative renouvelée chaque année semble désormais bénéficier d'une notoriété établie et est devenue un « rendez-vous » attendu.

Une action phare : l'exposition « Créasport » présentant les portraits de 10 championnes sportives féminines.

Toujours dans le cadre des actions du dispositif Form'elles, à l'occasion de la journée des droits des femmes, 9 jeunes filles accompagnées par l'équipe de la Direction Jeunesse et Sports **ont préparé et réalisé l'exposition « Créasport », inaugurée le 8 mars 2023.** Pour s'y préparer, elles ont pris part à 7 ateliers coanimés par l'ancien animateur informatique du Service Jeunesse, bénéficiant de deux séances pour s'approprier les outils numériques.

Elles ont ensuite sélectionné et choisi les championnes sportives qu'elles souhaitent faire connaître et promouvoir, en menant un travail biographique sur chacune d'entre elles afin de réaliser une synthèse retraçant leurs parcours et leurs palmarès, présentée au sein d'une exposition. Ce travail a été finalisé en collaboration avec le Service Communication de la Ville.



Cette action a fait événement et illustre le travail de fond mené par les services :

En direction du public, par la promotion de championnes sportives, bien souvent moins connues que leurs homologues hommes, avec le souci de rétablir l'égalité dans les représentations au moyen de « dynamiques positives », de reconnaissance et de valorisation.

En direction des jeunes femmes de la Ville qui ont eu l'ambition de porter cette exposition, gagnant en autonomie, en savoir-faire, en estime d'elles-mêmes au regard de ce qu'elles ont accompli, pleinement sensibilisées et investies pour l'Égalité.

1.2 - Les activités du Service Jeunesse : baromètre de la parité et de la mixité

- **Inscrits au Service Jeunesse : 193 jeunes (dont 92 filles et 101 garçons)**
- **Inscrits à la Sainte Jeune Académie : 92 jeunes (45 filles et 47 garçons)**

Le maintien de la parité pour une pleine mixité des jeunes accueillis est atteint à nouveau en 2023.

- **Tremplins Jeunes Citoyens : 40 jeunes (dont 25 filles et 15 garçons).**

Comme en 2022, les jeunes femmes se sont plus investies sur ce dispositif que les jeunes hommes. Le Service Jeunesse favorise et accompagne des jeunes sur le territoire qui proposent leurs services et leur temps (de 20 heures à 40 heures, suivant leur âge) dans un « engagement » d'utilité publique (au sein d'une association, une collectivité) et ils bénéficient en contrepartie d'une aide pour financer un projet personnel (permis de conduire, inscription dans une formation, etc.).

La création du « Tiers Lieu Jeunesse » : faire avec celles et ceux à qui il est destiné.

La création d'un nouveau lieu d'accueil, d'information et d'animations à destination des jeunes est en soi un événement exceptionnel. La participation des jeunes eux-mêmes pour définir ce

qu'ils y trouveraient était au cœur de la démarche proposée. **Les ateliers participatifs dans le cadre de la création du « Tiers Lieu Jeunesse » ont réuni au total 52 jeunes participants dont 34 jeunes filles de 11 à 22 ans.**

2 ateliers 100% filles ont été réalisés pour faciliter le recueil de la parole des jeunes génovéfaines impliquées, exprimant notamment leurs attentes **en matière d'information liée à la santé et à la sexualité.**

Entre elles, elles ont pu évoquer plus facilement des sujets qui leur tenaient à cœur, en tant que filles, et la programmation du Tiers Lieu Jeunesse a ainsi été enrichi de leurs apports, répondant à des besoins dans le champ de « l'intimité ».

1.3 - Des actions d'éducation à tout âge pour l'égalité

Mixité dans les activités en centre de loisirs et éducation précoce à l'égalité

Au contact des enfants, en accueil périscolaire ou en centre de loisirs, **l'éducation pour l'égalité réelle entre filles et garçons est bien intégrée aux pratiques professionnelles, portée au quotidien par les animateurs et leur encadrement.**

Pour rappel, en centre de loisirs maternelle, voici plusieurs années que les codes couleurs ne sont plus utilisés, ce afin que des clichés bien ancrés comme les références au rose et au bleu sortent des visions culturelles du genre.

La mixité est spontanée entre filles et garçons de maternelle, sans avoir à engager d'efforts particuliers. Elle se vérifie dans la composition naturelle des groupes d'activité.

Pour les enfants du primaire, les animateurs veillent à installer les règles de partage entre filles et garçons, de participation de toutes et tous aux jeux ou supports d'activité, sans exclusivité (comme avant au foot pour les garçons), ni exclusion.

Ces évolutions encore récentes se sont déjà bien installées.

Le Service Enfance et l'encadrement périscolaire exercent néanmoins une veille active, notamment lors de l'intégration de nouveaux animateurs, pour les sensibiliser rapidement à ces dimensions du travail éducatif.

L'émancipation féminine expliquée aux plus jeunes...

À l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, le 8 mars, les plus jeunes ont été sensibilisés à l'émancipation féminine par la menée d'**ateliers interactifs animés par la compagnie « Nue comme l'œil » pour deux classes de CM2.**

A leur niveau de langage et de connaissances, les élèves ont suivi ces ateliers avec pour objectifs de remettre en perspective tout ce que les femmes n'avaient pas droit de faire il n'y a encore pas si longtemps (droit de vote, de travailler) et ce qu'elles ont acquis. Les échanges avec les élèves ont porté sur tous les progrès restant à accomplir pour atteindre « l'égalité réelle ».

Il était essentiel d'élargir cette sensibilisation précoce **ce sont aussi les élus du Conseil Municipal des Enfants qui se sont réunis pour une séance consacrée exclusivement au droit des femmes.**

... Et aux moins jeunes.

La journée internationale du droit des femmes a aussi donné lieu à une animation spécifique au sein de la résidence Perrissin, réalisée par un agent du CCAS et l'animatrice de la résidence, sous forme de jeux et d'échanges. **Cette rencontre a réuni des personnes accompagnées par le CCAS ainsi que des résidents de la Résidence pour Personnes Agées, dans une approche intergénérationnelle, pour une quinzaine de personnes participantes.**

L'objectif de sensibilisation et d'information sur l'évolution du droit des femmes semble avoir été pleinement atteint, comme en ont témoigné celles et ceux qui, dès la fin de la séance, ont appelé à son renouvellement l'an prochain.

Comme support d'animation, **les agents ont proposé un quizz portant sur l'évolution du droit des femmes, sur les personnalités féminines, et sur les dates importantes de l'histoire du droit pour l'égalité des sexes.** Ces moments charnières de l'histoire du droit des femmes ont donné lieu à des anecdotes « d'époques » rapportées par les seniors.

Dans la continuité, les échanges ont également mis en exergue les problématiques encore d'actualité, **comme les inégalités liées aux rémunérations et plus généralement l'ensemble des discriminations dont les femmes sont encore victimes.**

2. RÉTABLIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES POUR L'AUTONOMIE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

2.1 Des Ateliers Socio Linguistiques : outils d'Égalité pour l'accès à l'autonomie

Depuis 2015, le Centre Communal d'Action Sociale propose et réalise des Ateliers Socio Linguistiques qui accueillent des adultes femmes et hommes afin de disposer des savoirs de base en Français et acquérir une plus grande autonomie au quotidien. Habituellement, les femmes constituent la grande majorité des inscrits à ces ASL, mais en 2023, une hausse de la demande d'hommes a permis de composer des groupes au sein desquels une pleine mixité a été possible, objectif souhaitable pour partager de mêmes apprentissages et des relations personnelles développant la vie sociale entre hommes et femmes.

Pour rappel

Le taux d'illettrisme des 18-64 ans est de 7% au niveau national. Ce taux monte à 15% au sein des quartiers d'habitat social. On compte plus de 2,7 millions de personnes en situation d'illettrisme en France. Attention aux clichés réduisant l'illettrisme à l'immigration : **83% des personnes illettrées (18-64 ans) ont été élevées dans des foyers où le Français est la langue maternelle.**

Réalisations :

Chaque groupe en ASL est constitué de 15 personnes au maximum, permettant au formateur d'individualiser plus facilement les parcours et les progressions. Des modules thématiques sont définis en fonction d'une part des besoins repérés lors de l'évaluation initiale des inscrits (leur niveau de connaissances), et d'autre part à partir des centres d'intérêt exprimés par les participants. La progression des acquisitions s'appuie sur les axes de compétences des Ateliers Socio Linguistiques en suivant des paliers prédéfinis. Les différentes thématiques investies durant les sessions menées en 2023 sont les suivantes : pratiquer la langue française au quotidien, savoir se présenter aux institutions, connaître les services de la banque, la poste, la CAF, être autonome en recherche de formation et d'emploi, s'informer sur la santé, connaître les valeurs de la République, avoir accès à la culture, maîtriser la consommation et s'informer sur l'écologie...

En 2023, 50 personnes ont été inscrites aux ASL : 27 femmes et 23 hommes.

Comme ailleurs, certains quartiers de Sainte-Geneviève-des-Bois concentrent de multiples difficultés. Les quartiers d'habitat social accueillent une proportion plus importante de foyers relevant de catégories socioprofessionnelles modestes, dont une part d'adultes ayant eu des fins de scolarité précoces. On y observe également une fréquence de la monoparentalité deux fois supérieure à l'ensemble de la Ville.

A Sainte-Geneviève-des-Bois, **82% des parents vivant seuls sont des femmes, parfois confrontées à des situations sociales particulièrement sinistrées dès lors qu'elles cumulent isolement et difficultés linguistiques.** Sont entravés les relations avec l'école pour le suivi de la scolarité (carnet de correspondance), le lien aux administrations (courriers), la capacité à chercher un emploi (annonces), à travailler (candidater), et à participer à la vie sociale (information affichée des activités associatives), etc...

Sans lire ni écrire, rien de cela n'est possible.

En ce sens, les réponses délivrées par le CCAS en proposant à proximité un lieu d'apprentissage de la langue et des programmes adaptés sont essentielles. L'apprentissage du Français demeure un fondement incontournable et une clé de l'égalité des chances, au sens de l'éducation populaire, nécessaire à l'autonomie sociale, l'accès au droit, à la formation, l'emploi. Cette action corrige ainsi les écarts constatés en conséquence sur le taux d'emploi entre femmes et hommes.

Indicateurs à Sainte-Geneviève-des-Bois (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%)**

2.2 - La Ville aux côtés des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des femmes

Largement évoqué lors du dernier rapport, la Ville poursuit son soutien aux partenaires de l'insertion professionnelle des femmes, pour les jeunes Génovéfaines de 16 à 25 ans avec la Mission Locale du Val d'Orge et ses dispositifs reconduits comme l'action « Jeunes et Femmes », ou encore les ateliers « citoyenneté et discriminations », pour sensibiliser aux inégalités liées au genre. **La Ville est également partenaire de l'association intermédiaire Hercule qui propose des missions salariées à des femmes de bas niveaux de qualification (niveau VI et V dans la nomenclature de la DDTEFP) ou en reprise d'emploi après une longue interruption (DELD) :** services à domicile, aux entreprises (ménages, entretien), et également des interventions en renfort ou en remplacement au sein des collectivités. Les missions confiées par la Ville et accomplies au sein de nos services permettent à Hercule de proposer aux femmes employées un accompagnement global pour répondre à leurs besoins professionnels et personnels (formation et savoirs de base, accès au droit, etc..).

2.3 - Des aides spécifiques aux femmes isolées

Afin de faciliter les reprises d'activité et le maintien dans l'emploi des femmes, **la Ville relaie un dispositif d'accompagnement des parents isolés, dans le cadre de la Convention Territoriale Globale signée avec la CAF, pour proposer une offre d'accueil et de garde adaptée, essentiellement à des mamans, notamment celles occupant des emplois à horaires décalés.** Avec des places aménagées qui leur sont réservées, la levée de ces freins logistiques sert très concrètement l'égalité des chances d'accès et de maintien dans l'emploi pour les femmes.

3 - FACILITER L'ACCÈS DES FEMMES A L'INFORMATION SANTÉ ET AUX SOINS

3.1 - Prévenir le cancer du sein durant « Octobre Rose »

Action et moment fort de l'année pour la sensibilisation des femmes à la détection du cancer du sein, « **Octobre Rose** » a toujours pour vocation de toucher toutes les femmes, et surtout celles les plus éloignées du soin et de l'information.

Le CCAS a animé deux stands pour sensibiliser et informer le public lors de la Course Rose.

L'équipe et une partie du public reçu au CCAS ont également confectionné des nœuds roses offerts au public lors d'ateliers auxquels ont aussi participé les résidents de la Résidence pour Personnes Agées Perrissin.

Un moment de partage et de solidarité avec les femmes confrontées à ces pathologies...

Ce mois de mobilisation pour la prévention santé donne des effets bien concrets sitôt qu'il provoque un surcroît de détection.

Rappel : la détection précoce du cancer du sein permet d'obtenir 90% de guérison.

3.2 - La « Course Rose » événement fédérateur pour des progrès de la recherche

La Course Rose a cette particularité de porter un sujet grave dans un cadre convivial.

Si la course en elle-même rappelle l'importance de l'hygiène de vie et du sport sur la santé, les performances attendues de cette manifestation ne sont pas sportives : **la Course Rose est d'abord un événement fédérateur dont l'objectif est de récolter un maximum de dons consacrés à la recherche sur le cancer du sein.** Les avancées de la recherche ont permis des progrès considérables et les moyens qui y sont dédiés portent directement d'autres perspectives d'améliorations dans l'efficacité des traitements.

Aux abords de la ligne de départ et tout au long du parcours, les rencontres sont nombreuses pour échanger au contact du public, en découvrant les informations et les animations proposées par les stands de la Ville (CCAS), de l'agglomération Cœur d'Essonne, et de leurs partenaires.

Chaque année, en développant les réseaux de compétences réunis, il est possible d'y découvrir de nouvelles informations « à la pointe » de l'offre médicale, comme pour cette édition, avec la présentation du domaine et des techniques de « dermo-pigmentation réparatrice », pratiquées après opération.

4 - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

4.1 - Sensibiliser le grand public

En 2023, le CCAS a réalisé des actions de prévention et de sensibilisation en direction des femmes victimes de violences, en portant plusieurs initiatives **à l'occasion de la journée du 25 novembre, journée de la lutte contre les violences faites aux femmes** :

- **En rééditant la distribution de 20 000 sachets de pain dans 13 boulangeries de la Ville**, affichant le « violentomètre » imprimé, afin de diffuser un message large de sensibilisation et de prévention. Pour rappel, le « violentomètre » indique sur une échelle de gravité allant du vert au rouge, le niveau de violences associé suivant les comportements et propos décrits en correspondance, qu'il s'agisse de violences verbales, psychologiques, physiques.
- **En diffusant l'expo-photos de sensibilisation « Femmes, nos vies, nos combats »**, réalisée en 2022 avec des Génovéfaines, en collaboration avec un photographe de la Ville, présentée au public durant tout le mois de novembre à la Piscine d'en Face pour la découvrir ou la redécouvrir.
- **En renouvelant l'hommage rendu aux victimes**, en exposant 118 paires de chaussures rouges qui symbolisent les 118 féminicides survenus en 2022 (sur les gradins du grand bassin à l'entrée de la PDF du 24/11 au 28/11).

En collaboration avec la compagnie du Théâtre Articulé, le CCAS a également proposé des rencontres intergénérationnelles de théâtre Forum afin de lutter contre le sexisme et les violences qui en découlent, et promouvoir l'égalité entre les sexes. Le vendredi 24/11, Maud Chappaz, de l'association du Théâtre Articulé, a animé une séance de théâtre avec les élèves de 3^{ème} du collège Paul Eluard avec un groupe de femmes.

Ont été ainsi réunis 35 élèves et 8 Génovéfaines pour évoquer les préjugés sexistes et les réponses éducatives à apporter. L'implication des collégiens et collégiennes a été particulièrement soutenue et saluée.

Organisation d'une action de sensibilisation le samedi 25 novembre à la PDF :

- Accueil du public à partir de 14h30 avec une initiation au self défense avec SGS Judo.
- Séance de théâtre Forum animé par Maud Chappaz
- Création d'une œuvre collective avec Astuce et Soluce

40 personnes ont été accueillies durant l'après-midi, dont les 10 femmes qui ont participé aux ateliers de préparation, ainsi que **8 jeunes** accompagnés par le CEPFI (professionnels de la prévention spécialisée).

4.2 - Des actions de prévention et de défense

D'importantes associations mettent leur énergie et leurs compétences pour aider les femmes à mieux se défendre. **C'est ainsi que l'association Kraken Boxing a animé des stages d'initiation aux sports de combat les 8, 9 et 10 mars, à la Piscine d'en Face.**

Pour les participantes, le premier objectif de ces séances était la prise de confiance en soi, et les attitudes à adopter pour ne pas céder à la panique en cas d'agression. Connaître les premiers réflexes à avoir, savoir évaluer la situation et le danger, et s'exercer à de premiers gestes de défense pour réduire le sentiment d'insécurité des femmes qui ont découvert ces pratiques sportives.

Il est à noter que le Kraken Boxing est une association qui va au-delà de la pratique des sports de combats. **C'est aussi une structure à vocation citoyenne qui met ses activités au service de l'utilité publique, de l'éducation par le sport, pour l'inclusion du handicap, pour l'insertion des jeunes en service civique, et qui, au moyen de ces stages, s'engage également sur le terrain de l'émancipation féminine.**

4.3 - Mieux protéger les professionnelles de la Ville

La Collectivité a également été exposée à des violences faites aux professionnelles femmes de la Ville dans leurs missions d'accueil du public. Les postes au contact du public sont majoritairement occupés par des femmes, et elles en sont les premières victimes. Nos agents ont été confrontées à un surcroît de heurts, d'agressions verbales violentes, parfois de menaces. Plusieurs situations ont entraîné des dépôts de plainte. **Il est à noter que la très grande majorité des auteurs de ces altercations violentes sont des hommes, et que leurs comportements trahissent une attitude ouvertement sexiste, entre déconsidération et injures.**

De nouvelles mesures de sécurisation ont été mises en œuvre, intégrant aménagement d'espaces, présences simultanées, ou encore protocoles d'alerte, afin de garantir une meilleure protection des professionnel(le)s contre ces actes qui, s'ils restent rares, sont graves et traumatisants.

Une formation consacrée à « la prévention et la gestion des conflits au contact du public » a été réalisée à l'attention des agents concernés (femmes et hommes) afin de se préparer psychologiquement et « techniquement » (attitudes, postures, recours) à affronter ce type de situations.

Le journal Votre Ville a également publié un article important de sensibilisation pour inviter le public à mieux considérer le travail délivré au contact des usagers et à la courtoisie nécessaire aux bonnes relations entre citoyens et les professionnel(le)s du service public.

PARTIE III : ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES 2024

Pour l'exercice 2024, les perspectives d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'articulent autour de projets importants, structurants, **avec pour objectifs de renouveler et développer les actions déjà menées et, tout autant, de délivrer de nouvelles réponses et des cadres d'animation favorisant l'égalité.**

En l'occurrence, les aménagements en cours pour créer **12 logements d'urgence** en centre-ville se poursuivront en 2024 afin d'accueillir au plus tôt des personnes en situation de grande précarité, surtout des femmes, à la suite d'événements familiaux (séparation, divorce, violences au foyer).

Dans un tout autre registre, le projet de création d'un « **Centre Social** », lieu d'animations culturelles et citoyennes à destination des familles, augure des liens renforcés, les femmes constituant la grande majorité du public qui y est accueilli. Partagé avec la CAF comme objectif dans la Convention Territoriale Globale récemment signée, cette création va donner lieu à une large concertation, la programmation devant être coproduite avec les habitants.

A terme, l'offre d'activités aux familles s'adresse de la même manière aux hommes, aux papas, en escomptant une mixité des genres pour partager pleinement le lieu. Toutefois, le rôle et l'implication des mamans dans les Centres Sociaux existants montrent que ce sont des lieux d'expression et d'émancipation au sein desquels elles jouent un rôle essentiel, à la fois comme initiatrices et comme citoyennes.

Les avancées et la concrétisation de ces initiatives seront au cœur du prochain rapport Égalité Femmes Hommes.



VILLE DE SAINTE-GENEVIÈVE-DES-BOIS

Hôtel de Ville - Place Roger Perriaud – 91700 Sainte-Geneviève-des-Bois