



**RAPPORT DE 2023
SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

En vertu de l'article 1er de la Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans différents domaines d'actions : violences, prostitution, stéréotypes, sexualité, égalité professionnelle, précarité, responsabilités sociales, parentalité, élections, culture, etc. Dans ce cadre, l'article 61 de cette Loi prévoit que dans les Communes de plus de 20 000 habitants, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire soit présenté par le Maire au Conseil Municipal, préalablement aux débats sur le projet de budget, depuis le 1^{er} janvier 2016 (nouvel article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales). Le contenu de ce rapport est fixé par le Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales (nouvel article D.2311-16 du C.G.C.T.), à savoir :

- Les actions menées au niveau des ressources humaines (1-),
- Les actions menées sur le territoire en faveur et/ou avec les administrés, usagers, entreprises, associations, autres collectivités publiques, etc. (2-),
- Les orientations pluriannuelles dans ces domaines (3-).

1- Les ressources humaines de la Commune :

La répartition femmes / hommes sur les emplois permanents

En ce qui concerne les ressources humaines de la Commune, la situation au 31 décembre 2022 sur les postes permanents qui sert de référence pour l'établissement du bilan social, était la suivante :

Emplois permanents pourvus au 31/12/2022 :			
Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	12	21	33
B	15	51	66
C	103	229	322
TOTAL	130	301	431

La Commune compte 69.84 % de femmes et 30.16 % d'hommes sur ses emplois permanents. En 2022, cette proportion subit une certaine inflexion en faveur des hommes comparativement aux années 2021 et 2020.

Si on examine la répartition femmes et hommes par catégorie, on constate des différences d'évolution par rapport aux années précédentes.

- En catégorie C, qui représente 77,03 % de l'effectif, on compte 68,98 % de femmes (contre 71,58 % en 2021).
- La tendance à un certain rééquilibrage au niveau de l'encadrement (catégories A et B), et notamment en 2021 avec 70,27 % de femmes cadres, se poursuit. Elles représentent une proportion de 72,72 % en 2022.
- Une forte augmentation est à noter en catégorie B où les femmes représentent 77,28 % de l'effectif pour 62,5 % en 2021. Cette augmentation s'explique par la reconnaissance en 2022 d'un grade très féminisé, les auxiliaires de puériculture, en catégorie B. Cette modification concerne près de 30 agents.
- On note une baisse de la part des femmes en catégorie A dont la proportion passe de 79,4 % à 63,64 % en 2022.

Ce constat est à mettre en lien avec les besoins de recrutement forts sur des emplois très féminisés, les éducatrices de jeunes enfants.

Quant aux quatre emplois fonctionnels de direction, l'un d'eux (Directeur Général Adjoint aux politiques éducatives) est occupé par une femme tandis que les trois autres sont toujours occupés par des hommes.

Si l'on analyse les chiffres par filière cette fois, on dénombre :

- 14,29 % d'hommes dans la filière administrative, en augmentation de près de 10,09 % ;
- 43 % d'hommes dans la filière technique, proportion qui reste stable ;
- Toujours 0 % d'hommes dans la filière médico-sociale ;
- 3,7 % d'hommes dans la filière sociale (1 agent appartenant au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs recruté en 2022) ;
- 66 % d'hommes dans la filière sportive, (2 hommes pour un effectif de 3 agents) ;
- 49,35 % d'hommes dans la filière animation, soit une forte augmentation (32,22 % en 2021).

Certaines filières demeurent plus féminisées que d'autres, voire ne comportent pas de représentants masculins.

La répartition femmes / hommes dans les avancements de grade et nominations

Au cours de l'année 2022, 70% des avancements d'échelon ont concerné des femmes ce qui correspond globalement à la proportion des femmes dans l'effectif des titulaires. La majorité des avancements de grade ont bénéficié à des agents féminins. (62,50 % contre 37,50 % au bénéfice d'agents masculins). Par ailleurs, 5 femmes ont été nommées suite à l'obtention d'un concours, contre seulement 1 homme. Enfin, 1 agent a bénéficié d'une promotion interne en 2022, 1 femme, qui a ainsi accédé au grade d'agent de maîtrise (pour 2 femmes en 2021).

La répartition femmes / hommes dans la formation professionnelle

En 2022, la formation professionnelle du personnel communal a davantage profité aux femmes qu'aux hommes. En effet, les femmes ont bénéficié de 366 jours de formation (58.24%) contre 262 jours (41.76%) pour les hommes.

Dans le détail, les femmes ont réalisé :

- 34 jours de formation à la prévention des risques professionnels et au secourisme / 109 jours pour les hommes ; ceci s'explique par la prédominance masculine dans les métiers du technique ;
- 177 jours de formation à l'adaptation et au maintien dans l'emploi / 90 jours pour les hommes ;
- 130 jours de formation liée à la mobilité professionnelle (formation d'intégration, préparation concours ; socle des connaissances et compétences professionnelles, etc.) / 49 jours pour les hommes) ;
- 25 jours de formation de professionnalisation à la fonction de cadre ou d'encadrement / 14 jours pour les hommes.

A noter, 9 femmes (pour aucun homme) ont réalisé un test de positionnement afin d'accéder à une préparation concours ; 4 d'entre elles bénéficieront en 2023 d'une préparation à un concours.

Les femmes plus concernées que les hommes par des aménagements de temps de travail

Si on analyse les aménagements de temps de travail, on constate qu'en 2022, les femmes sont toujours nettement plus nombreuses à bénéficier de temps aménagés.

Sur 20 temps partiels, 18 concernent des femmes (17 agents de catégorie C, 1 agents de catégorie A).

Sur 44 disponibilités en cours, 29 sont accordées à des femmes, 15 à des hommes. On dénombre 32 congés parentaux demandés par des femmes.

La rémunération

En ce qui concerne les rémunérations des agents, des statistiques fines n'ont pu être produites compte tenu du faible nombre d'agents dans certains cadres d'emplois ou dans certaines fonctions. Toutefois, les revenus des agents sont principalement déterminés par leur grade. Les régimes indemnitaires des agents sont fixés selon les responsabilités hiérarchiques détenues et les responsabilités exercées sans distinction de sexe. Compte tenu des éléments relatifs à la catégorie hiérarchique donnés plus haut, on peut dire qu'il y a une proportion plus élevée de femmes dans les catégories à plus faible revenu et davantage d'hommes parmi les rémunérations plus élevées. Mais la tendance est à un rééquilibrage.

Il est à noter que tous les agents quels que soient leurs grades ou fonctions perçoivent un régime indemnitaire mensuel et une prime annuelle (selon conditions) dont le mode de calcul est le même pour tous, quel que soit le genre.

Le régime indemnitaire a fait l'objet d'une profonde transformation afin de se mettre en conformité avec les évolutions et obligations réglementaires. Le régime indemnitaire est fixé en fonction du niveau de responsabilités hiérarchiques et de missions. Tous les emplois ont été classés dans des groupes par catégorie, sans aucune distinction de genre.

La prévention du harcèlement sexuel

En matière de prévention des agissements ou agressions sexistes, le règlement intérieur du personnel communal, adopté par le Conseil Municipal lors de sa séance du 22 septembre 2008, prévoit à son article 35 consacré au harcèlement sexuel :

« Aucun agent ne doit subir les agissements de harcèlement sexuel qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- *Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit de tiers ;*
- *Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Le recrutement

Lors de recrutements, la Commune n'impose pas de condition de sexe dans les profils de poste. Les procédures de recrutement sont systématiquement fondées sur les qualités et compétences professionnelles. Et pour chaque recrutement sur des emplois de catégorie A ou B, la commission de recrutement mise en place revêt un caractère mixte d'hommes et de femmes. En 2022, 29 femmes et 21 hommes ont ainsi été recrutés sur des emplois permanents. Sans surprise, les hommes recrutés le sont principalement dans la filière technique, tandis que les femmes se répartissent plutôt dans les filières administratives, sociale et médico-sociale.

Les orientations de la collectivité

Comme rappelé dans les Lignes Directrices de Gestion définies par la collectivité en octobre 2021, dans tous les domaines d'intervention des ressources humaines, la Commune s'attache à ce qu'aucune discrimination liée au sexe ne puisse être opérée. L'objectif majeur est de veiller à l'absence de toute discrimination afin de permettre et de tendre à une égalité réelle dans la vie professionnelle.

Si certains emplois sont majoritairement occupés par des femmes, cette tendance correspond à une situation sociale et non pas à des choix délibérés de la collectivité. La communication et l'information doivent être développées en vue de s'assurer que les personnels disposent et ont accès à l'ensemble de leurs droits afin de se prémunir contre toute discrimination quelle qu'elle soit. Il importe de sensibiliser et d'informer sur les enjeux de l'égalité femmes/hommes.

Pour conclure sur le chapitre ressources humaines, on constate que les femmes dans les services municipaux sont globalement plus nombreuses dans la collectivité, atteignant 69,84 % de l'effectif total. On note, sur les emplois permanents, une relative diminution de la part des femmes dans la répartition des emplois de catégorie A (71,36 % en 2021). La répartition femmes / hommes dans la formation professionnelle connaît en 2022 un net déséquilibre, avec des efforts de formation professionnelle qui bénéficient plus aux femmes qu'aux hommes.

Cependant, les services municipaux vivent encore largement une certaine division sexuée du travail avec des filières très féminisées comme le secteur social ou médico-social. En matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les femmes sont également les plus nombreuses à réduire leur activité professionnelle, soit pour prendre des disponibilités, soit pour élever un enfant, soit encore pour travailler à temps partiel.

2- Les actions sur le territoire communal :

Plusieurs actions sont menées sur le territoire communal telles que définies à l'article 1^{er} de la Loi 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Les premiers intervenants sur le territoire communal sur ces thématiques sont les services municipaux.

Des services d'accueil adaptés aux modes de vie des familles

Selon les chiffres de l'I.N.S.E.E., en France, en 2018, 68 % des enfants mineurs vivent dans une famille « traditionnelle », 21 % vivent dans une famille monoparentale, et 11 % vivent dans une famille recomposée : 7 % avec un parent et un beau-parent et 4 % avec leurs deux parents. Au total, 28 % des enfants résident donc avec un seul de leurs parents, soit 4 millions d'enfants mineurs. Dans 85 % des cas, le parent de famille monoparentale est une femme.

Par la mise en place des services d'accueil et d'éducation de la petite enfance à la jeunesse, avec une politique tarifaire adaptée, la Commune facilite l'accès des femmes à l'emploi et aux activités sociales et culturelles. La politique d'accueil des enfants de la ville de Champs-sur-Marne est adaptée régulièrement pour répondre à l'évolution des besoins et des modes de vie des familles.

Environ 80 % des familles travaillent sur Paris. Notre Ville est située à 25 km de la Capitale. Une station R.E.R. (Noisy-Champs), en cours de transformation pour accueillir les futures lignes du Grand Paris, facilite le transport des familles pour se rendre à leur travail.

En 2022, dans le secteur de la Petite enfance, la Commune de Champs-sur-Marne a poursuivi ses efforts pour maintenir ses capacités d'accueil en réservant deux places supplémentaires, ce qui fait un total de 20 places, sur la structure privée Liveli. En parallèle, les démarches se sont poursuivies pour la réalisation d'un nouvel équipement petite enfance de 18 berceaux dans le quartier du Nesles nord, à proximité du groupe scolaire Paul Langevin.

Au service Enfance, pour que les familles monoparentales puissent profiter des modes d'accueil proposés par la Municipalité, l'amplitude horaire est de 12h d'ouverture, de 7h à 19h, ce qui permet de larges possibilités. Cette amplitude horaire permet aussi aux parents de pouvoir organiser une vie sociale en dehors de leur rôle de maman ou papa.

Les parents qui ne travaillent pas ont la possibilité d'inscrire leurs enfants à toutes les activités périscolaires organisées par la Commune, et ainsi les femmes et les hommes qui élèvent leurs enfants peuvent participer seuls à des activités en dehors de l'atmosphère familiale.

Depuis 2021, il faut relever qu'une nouvelle ligne de « Pédibus » a été mise en service suite à une modification des secteurs scolaires entre Victor Hugo et Olivier Paulat, portant désormais à 14 le nombre de lignes de Pédibus sur le territoire communal. Ce dispositif très apprécié contribue à faciliter la vie quotidienne des familles champésiennes.

Il est à noter qu'en 2022, la pénurie de personnel petite enfance que connaît ce secteur a impacté nos structures dans le fonctionnement quotidien. En effet nous avons dû fermer nos équipements à certaines périodes par manque d'encadrant. Par exemple le Lieu d'Accueil Enfants-Parents a fortement été impacté.

Dans le secteur Enfance : des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

Le service enfance, par le biais de son intervenante santé, organise des moments d'échange avec les enfants d'âge CM1/CM2 en prévision du passage au collège. Lors de ces interventions les enfants, et plus particulièrement les jeunes filles, sont sensibilisés aux risques de s'exposer en photo sur les différents réseaux sociaux. Conseils et avertissements sur la base d'exemples concrets sont alors discutés avec les enfants, dans un objectif de prévention et de sensibilisation.

Un enjeu de mixité des équipes et des postes d'encadrement

Dans le secteur Petite enfance, la totalité des agents au contact des enfants dans les structures de crèches sont des femmes. Toutefois, le service Petite enfance a pu compter en 2022 sur la présence d'un agent masculin, mais uniquement sur un poste administratif.

En 2022, dans le secteur de l'Enfance, bien que les effectifs soient constitués d'une majorité de femmes, la Commune s'efforce de garantir le plus possible la mixité femmes / hommes dans les équipes d'animateurs permanents. Cet objectif de mixité se retrouve également dans la répartition des postes à responsabilités :

- Au niveau du siège : le pôle administratif est composé d'un responsable de service (Homme) de deux adjoints (une femme et un homme) et de trois agents administratifs femmes.
- Au niveau des binômes de directeurs et de directeurs-adjoints des accueils de loisirs : à chaque fois que les mouvements de personnels et les mobilités professionnelles le permettent, le binôme de direction est maintenu ou évolue vers un binôme mixte directeur homme / adjointe femme, ou bien une directrice femme et un adjoint homme. A ce jour, la moitié des binômes de direction des accueils de loisirs sont mixtes et le service poursuit son objectif d'étendre cette mixité. Les directions sont formées de 8 directrices et de 4 directeurs, ainsi que de 9 directrices adjointes et de 5 directeurs adjoints.

Les équipes d'animations sont composées de 64 Agents titulaires dont 49 femmes et 15 hommes. Les grilles indiciaires et les conditions salariales, tout en tenant compte du niveau de responsabilité, sont identiques pour l'ensemble des agents.

Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales

L'annualisation des agents du service enfance se fait sous la forme d'une modulation du temps de travail en fonction des nécessités de service rendu à la population. Il existe donc plusieurs modulations pour chaque catégorie d'agents : animateurs(-trices), adjoint(es), directeurs(-trices). Sur simple demande, motivée par courrier, chaque agent peut accéder à une modulation différente de son temps de travail pouvant prendre en compte des raisons d'organisation d'ordre personnel et/ou familiale, dans le respect des critères de nécessité de service.

Un rôle éducatif important en faveur de l'égalité filles - garçons

Si la mixité au sein des équipes d'encadrement contribue directement à lutter contre les stéréotypes de genre, cet objectif ne suffit pas à lui seul pour développer une réelle éducation autour des enjeux d'égalité filles – garçons. C'est la raison pour laquelle, depuis plusieurs années, le service enfance de la Commune promeut systématiquement, à travers les projets pédagogiques des 14 accueils de loisirs, des activités en faveur de la mixité, de l'égalité filles – garçons, de lutte contre le sexisme et les discriminations fondées sur le genre.

Les équipes pédagogiques ont mis en place divers moyens de répondre à ces objectifs pendant tous les temps avec les enfants : accueil périscolaire, restauration, accueil de loisirs. Plusieurs projets d'activités sont nés, issus de cette volonté :

- Des ateliers « jeux de société » sont organisés dans certaines structures, en direction des enfants d'écoles maternelle et élémentaire sur la thématique « Jouons ensemble grâce aux jeux de rôle » ;
- Les jeux de coopération sont préférés à ceux de compétition et un animateur spécialisé propose des temps d'atelier en direction des enfants ainsi que des temps formatifs en direction des animateurs ;
- Nous portons une attention particulière à l'aménagement et à l'occupation des espaces dans les accueils de loisirs. Un exemple concret concerne l'occupation des cours de récréation. Sur les temps informels non dirigés par les équipes d'animation, les garçons ont tendance à transformer de grands espaces en terrains de football improvisés. Ces moments, s'ils ne sont pas « sous contrôle » des équipes d'adultes, peuvent vite cantonner les filles en marge de ces espaces. D'autres démarches portent sur l'aménagement des locaux, sur l'utilisation des jeux et jouets « genrés », à la mixité dans la composition des jeux d'équipes.
- Des ateliers autour des droits de l'enfant ont lieu tout au long de l'année en partenariat avec l'U.N.I.C.E.F. Les principes de citoyenneté sont abordés dès le plus jeune âge avec la notion d'égalité des sexes et également une sensibilisation sur la situation des petites filles à travers le monde. En 2022, la date anniversaire de la signature de la convention internationale des droits de l'enfant a pu être célébrée, permettant à la Commune de poursuivre la mise en œuvre de ses projets pédagogiques en lien avec les droits de l'enfant et l'égalité fille – garçon.
- Toujours en lien avec l'UNICEF, suite à l'obtention du renouvellement du titre « Ville amie des Enfants » décerné à la Commune, la mise en œuvre du plan d'action 2020-2026 se poursuit, avec une série d'actions pour favoriser l'égalité filles / garçons dans l'accès aux loisirs, qui s'inscrivent dans l'engagement autour de « la lutte contre l'exclusion, contre toute forme de discrimination et en faveur de l'égalité ».
- En 2022 a également eu lieu la Semaine de la tolérance. Lors de cette semaine, dans l'ensemble des sites périscolaires et de loisirs de la ville ont eu lieu des ateliers de sensibilisation contre toutes formes de racisme, sexisme, et plus généralement contre toute forme de différence. L'égalité hommes/femmes a été l'un des sujets abordés avec les jeunes enfants.

Enfin, il convient de rappeler que la journée pédagogique des personnels de l'enfance et des A.T.S.E.M. (Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles) se construit autour de différents ateliers qui abordent, notamment, les enjeux de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre. N'ayant pu avoir lieu en 2021 et en 2022, celle-ci est programmée pour le 16 septembre 2023.

Le secteur jeunesse fortement mobilisé sur des enjeux de mixité, de prévention et d'éducation non-sexiste auprès des adolescents et adolescentes

Dans le cadre de ses accueils de loisirs, le service Jeunesse veille à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes sexistes, en veillant tout comme le fait le secteur enfance à la mixité des équipes d'encadrement. Il organise également tout au long de l'année des activités ayant pour but de favoriser

la mixité fille - garçon dans une même dynamique. Pour les 11-17 ans, la proportion des filles inscrites aux activités des relais jeunesse s'établit en 2021 à parité exacte à 50 % (42 filles sur 84 inscrits). Tendances vers la parité qui ne s'inscrit pas dans la durée en 2022. En effet, ce sont les garçons qui sont majoritaires à 63% contre 37% pour les filles (40 filles sur 109 inscrits). On note une augmentation du nombre d'inscrits en 2022 en lien avec les actions menées dans les collèges au travers de l'exposition « moi jeune citoyens ». Concernant la mixité elle n'est pas égale sur l'ensemble des relais. On constate une parité à 50% sur le relais Pablo Picasso alors que la mixité est de 33% pour les filles sur le relais du Bois de Grâce et de 30% pour les filles sur le relais Paul Langevin. De façon générale, on constate cependant une tendance forte des publics garçons et publics filles à vouloir pratiquer des activités séparément.

Sur la thématique de la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception, des actions de prévention sont organisées vers le public jeune (lycée, événements locaux, structure jeunesse...) sous forme de campagne d'information avec des mises à disposition de documentation et de préservatifs masculin et féminin, durant une semaine et tout au long de l'année dans nos relais jeunesse.

Des actions transversales à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes

Tout au long du mois de mars, différentes actions ont été menées dans les E.R.P. (Etablissement Recevant du Public) de la commune avec notamment des spectacles de théâtre et de chorale. Une exposition itinérante (« *Bien dans leur genre* ») à destination des écoliers a permis d'identifier les stéréotypes du genre et de faire intervenir les enfants sur ce sujet auquel ils sont confrontés au quotidien, parfois malgré eux. Cette action de sensibilisation a été très bien accueillie par le public et le personnel du corps enseignant, et sera reproposée en 2023.

Des actions culturelles marquées en 2022 par la fermeture de la grande scène de la salle Jacques Brel, mais bien mobilisées dans la continuité sur les enjeux de mixité et d'égalité femmes / hommes

Si la programmation artistique proposée par le service culturel a bien été affectée pendant cette période par la fermeture partielle de sa salle principale, les partenariats externes associés aux déploiements extérieurs, notamment pendant la période estivale ont de nouveau permis de proposer des spectacles au cœur des quartiers de la ville (théâtre de rue, concerts, animations musicales, etc.). De façon constante, le service culturel s'assure que le contenu des spectacles présentés au public défend des valeurs qui favorisent l'égalité femmes / hommes et ne relaie pas de propos discriminatoires. La programmation culturelle demeure toujours sensible aux créations des auteures femmes et aux spectacles qui contribuent à lutter contre les stéréotypes de genre.

Les usagers de l'A.M.A.P. (l'Atelier Municipal d'Arts Plastiques), dont la fréquentation reste toujours soutenue, sont constitués d'une grande majorité de femmes, et l'équipe enseignante est également sensibilisée aux questions de genre et de lutte contre les stéréotypes sexistes, y compris dans les représentations.

Un partenariat toujours actif avec les acteurs mobilisés en faveur des droits des femmes

La Commune a mis en place un partenariat avec les associations qui œuvrent dans différents domaines de l'action sociale en faveur de la population Campésienne afin de leur offrir l'accès à l'information, le conseil et le soutien. L'engagement de la Ville et du C.C.A.S. (Centre Communal d'Action Sociale) en faveur des droits des femmes s'est renforcé ces dernières années, au travers de l'intervention sociale et de diverses actions permettant un meilleur accès aux droits pour les femmes et les familles, concourant ainsi à la politique sociale de lutte contre les exclusions ainsi que la lutte contre les discriminations.

Trois domaines d'actions sont ainsi déployés, donnant lieu à des partenariats basés sur des conventions entre la Ville, le C.C.A.S., et diverses associations spécialisées :

1. **Dans le domaine de la santé** : Depuis 2017, une convention est conclue et renouvelée avec la Ligue Contre Le Cancer, qui bénéficie de la mise à disposition du local municipal (Maison de la Solidarité) pour y dispenser différents ateliers de santé en direction des personnes atteintes du cancer. Ce sont 3 ateliers hebdomadaires qui sont proposés aux Campésiens.

Ce partenaire intervient également à l'occasion de l'action « Octobre Rose ». Cette année, l'action a eu lieu le mercredi 19 octobre et a ainsi pu offrir aux administrés une information, conseil et orientation. L'action a été particulièrement marquée par la permanence gratuite gynécologique, qui s'est tenue durant une matinée au sein de la mairie. 12 Campésiennes ont pu être ainsi reçus par un gynécologue qui a pu proposer le dépistage du cancer de sein.

Cette manifestation s'est inscrite avec le concours de la Communauté d'Agglomération Paris – Vallée de la Marne (C.A.P.V.M.) et d'autres partenaires. 2023 donnera lieu à la poursuite de cet événement qui s'articulera autour de plusieurs manifestations réparties sur une semaine.

2. **Dans le domaine de l'intervention sociale** : un partenariat est conclu avec l'association Sos Femmes 77, principale actrice de la lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire. Ce nouveau partenariat permet au C.C.A.S. de renforcer l'accompagnement social des femmes victimes de violences conjugales. C'est une prise en charge partagée et nécessaire.

La rencontre avec l'association en octobre 2021 a permis de mettre en place des outils d'accompagnement venant optimiser la prise en charge sociale des femmes victimes de violences conjugales. Le service demeure référent des situations permettant un suivi de ces situations complexes et ainsi maintenir un lien avec ces femmes. Ainsi, ce sont 11 situations de femmes victimes de violences conjugales qui ont été conjointement prises en charge. La Ville a contribué à la mise à l'abri d'une Campésienne victime de violence et l'accueillant dans ses habitats temporaires.

3. **Dans le domaine de l'accès aux droits** : la Ville dispose depuis plusieurs années d'une convention de partenariat avec le C.I.D.F.F. (Centre d'Information et de Documentation des Femmes et Familles), qui lutte contre la précarité des femmes, pour la prévention contre les violences faites aux femmes, en faveur de l'égalité professionnelle et salariale et l'accès au droit. Il contribue de par ses permanences au sein du service Solidarité à favoriser l'accès aux droits des familles et plus particulièrement des femmes dans le cadre de séparation relevant des violences conjugales. Les permanences, gratuites et totalement confidentielles, ont lieu a raison de deux fois par mois, soit 48 entretiens pour l'année 2022.

Au-delà de ce fort partenariat, **la Ville s'est mobilisée le 25 novembre 2022 à l'occasion de la « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes »**. Cette journée a été instaurée le 25 novembre 1999 par l'Organisation des Nations Unies (O.N.U.) et la date a été choisie en mémoire des trois sœurs MIRABAL, militantes dominicaines brutalement assassinées sur les ordres du chef d'État, Rafael Trujillo.

Bien que cette manifestation nationale soit abordée une journée par an, la Municipalité a souhaité que ce sujet soit traité et pris en compte quotidiennement avec un objectif unique : l'éradication des violences. Ainsi, plusieurs manifestations municipales ont alors été mises en place au cours de cette année avec une vraie volonté en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines d'actions : violences, prostitution, stéréotypes, sexualité, égalité professionnelle, précarité, responsabilités sociales, parentalité, élections, culture, etc.

Aussi, à travers cette journée d'action, il s'agissait à la fois d'approcher le public victime de ces violences sans qu'il soit identifié en tant que tel et de sensibiliser le plus grand nombre à ce sujet. L'action, menée par le prisme des droits des femmes et des familles, se veut largement ouverte au public afin qu'elle puisse bénéficier à toutes et tous.

Les objectifs de cette manifestation reposent sur 3 aspects :

- 1) Sensibiliser le public aux violences faites aux femmes et permettre d'identifier les acteurs institutionnels et associatifs ;
- 2) Informer et conseiller sur les droits des femmes et des familles ;
- 3) Être identifié comme service référent auprès des administré-e-s et des partenaires afin de faciliter la prise en charge de ce public.

Différents partenaires associatifs et institutionnels qui œuvrent dans ce champ d'action ont été conviés tels que la Maison des Solidarités de Noisiel (Département 77), SOS FEMMES, CIDFF, AVIMEJ, L'ORDRE DES AVOCATS DE MEAUX, ACTIOM (Ma santé ma Commune) et l'association « Elles demandent ». L'action s'est articulée autour de la tenue de stands sur le parvis de la mairie de 14h00 à 17h30, par les partenaires qui ont pu à cette occasion, présenter leurs missions et activités.

Plus qu'une information et sensibilisation auprès du public, le service Solidarité a créé une plaquette d'informations où ont été recensés les différents intervenants au titre de la violence faite aux femmes, qui a pu être remise et relayée tant au public, qu'aux professionnels inclus.

En amont et au-delà de cette journée, une expographie prêtée par l'association « Mots et Maux de Femmes » est venue compléter cet événement et constituer un point d'appui et d'échanges. L'exposition

a été proposée **du 21 au 26 novembre**. Les photographies pouvant choquer et heurter, il a été proposé d'exposer la partie s'adressant à tout public dans le hall avec un cheminement progressif menant vers les photos les plus troublantes. Ces dernières ont pu être visionnées en salle civique dans des isolements de manière à ce que leur vision soit le fruit d'un choix éclairé. Une urne a également été mise à disposition du public pour recueillir avis, témoignages, propositions d'actions, propositions de mobilisations... A l'issue de l'action, un dépouillement a été réalisé ayant donné lieu à d'autres initiatives permettant ainsi la continuité de cette mobilisation.

Un projet innovant d'insertion par le logement, favorisant l'égalité femmes - hommes

Dans le domaine du logement, la Commune a poursuivi le projet d'habitat temporaire, d'une part pour participer à la résorption des bidonvilles sur la ville et d'autre part, pour aider des familles campésiennes en rupture de logement. Un projet social a été rédigé de manière à fixer les objectifs d'accompagnement des familles dans les domaines suivants :

- l'hébergement,
- le logement,
- la santé et la prévention,
- l'accès aux droits administratifs et sociaux,
- l'insertion professionnelle et la formation,
- le soutien à la parentalité.

10 actions ont été définies, et parmi elles, l'action n°7 basée sur le renforcement de l'égalité femme - homme :

	Action n° 7
Description	Egalité Femme - Homme
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> – Favoriser la parité et l'égalité femmes - hommes dans la répartition des tâches quotidiennes – Lutter contre le sexisme et prévenir les violences conjugales
Résultats attendus Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion partagée de l'entretien des locaux communs (buanderie, local poubelle, espaces extérieurs...) et des unités de vie dans les cas de cohabitation selon un planning établi ; – Nombre d'interventions d'associations ou de services départementaux de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et de prévention des conflits et violences conjugales, taux de participation à ces interventions
Nombre de bénéficiaires	Tous les occupants, adultes et enfants

L'année 2022 a vu 2 familles sortir de l'étape campésienne en obtenant un logement dans le parc public.

La première d'entre elles, accueillie à l'étape depuis l'ouverture du site en juillet 2019, composée d'un couple et de 3 enfants a pu être relogée à Champs sur Marne, dans le quartier du Bois de Grâce. Mme, après être longuement restée à domicile pour se consacrer à son foyer est désormais entrée dans la vie professionnelle.

La deuxième famille, constituée d'une femme et de ses deux enfants, s'était retrouvée sans domicile à la suite d'une rupture conjugale. Après plusieurs semaines d'hébergements familiaux ou amicaux, elle a pu intégrer l'étape campésienne qu'elle a quittée 5 mois plus tard une fois sa situation rétablie.

Enfin, l'année 2022 a aussi vu l'accueil d'une femme et de sa fillette, suite à une rupture conjugale émaillée de violences. Elles sont accompagnées par les services municipaux pour une sortie souhaitée en 2023.

3- Les orientations pluriannuelles :

Au cours des prochaines années, la Commune entend poursuivre l'ensemble des actions décrites ci-dessus, dans le cadre des ressources humaines, des marchés publics, et dans la mesure du maintien de ses capacités d'intervention et de celles de ses partenaires.

En matière de gestion des ressources humaines, elle continuera notamment de mobiliser son attention sur les enjeux d'égalité femme – homme et d'égal accès à la formation professionnelle.

L'année 2021 ayant permis l'obtention du renouvellement du titre « Ville amie des Enfants » décerné à la Commune par l'U.N.I.C.E.F., un plan d'action 2020-2026 a été retenu, comportant une série d'actions

pour favoriser l'égalité filles / garçons dans l'accès aux loisirs. Les actions éducatives autour des enjeux de mixité, d'égalité filles – garçons, de non-discrimination et de lutte contre les comportements ou clichés sexistes se poursuivront en direction de l'enfance et de la jeunesse, en lien avec la convention internationale des droits de l'enfant. Le plan d'action prévoit également une meilleure formation des équipes d'animation à l'éducation non genrée.

Pour 2023, plusieurs actions sont programmées par les services municipaux, en partenariat avec la Maison Pour Tous Victor JARA et le Centre Social et Culturel Georges BRASSENS. A partir du 6 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, et jusqu'à la fin du mois, une exposition interactive permettra de poursuivre le travail de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et prévenir les comportements sexistes.

Toujours à l'occasion du 8 mars, la salle Jacques Brel accueillera une série de trois spectacles du 10 au 12 mars 2023 :

- Vendredi 10 mars, à 20h30, la troupe de théâtre Mots en Scène proposera une adaptation moderne de quelques scènes des « *Précieuses Ridicules* » de Molière et de « *Gros Chagrin* » de Georges Courteline ;
- Samedi 11 mars, à 20h30 : « *Lougarouve, mille reflets d'Anne Sylvestre* », un spectacle profond et drôle sur la vie et les combats d'une femme, par Véronique Vella de la Comédie Française, Nathalie Miravette, Raphaëlle Saudinos et Isabelle Turschwell ;
- Dimanche 12 mars, à 14h30, l'association Les Compagnons du Cœur fera un récital autour de plusieurs chansons ayant pour thème commun « les femmes ».

Concernant la programmation culturelle, c'est, au-delà d'une date unique et symbolique, la totalité des spectacles du mois de mars 2023 qui sera consacrée de manière tout aussi emblématique à la cause féminine, dans son intégralité, dans ses sujets choisis, dans ses actrices invitées et ses autrices mises à l'honneur. Aux spectacles déjà mentionnés, il convient donc d'ajouter le spectacle *Je demande la route* de l'animatrice et productrice de France Inter *Roukiata Ouedraogo*, le samedi 25 mars 2023.

Enfin, la Commune continuera de promouvoir un partenariat actif avec les acteurs associatifs mobilisés dans la défense des droits des luttes contre les violences faites aux femmes. En complémentarité des actions individualisées que la Commune met en place, il est proposé d'organiser, au cours de l'année 2023, une nouvelle action sous la forme d'un débat au cours de laquelle un ensemble d'institutions, associations et administrés, seront conviés. L'objectif est de donner une suite à l'action de 2022, de proposer à l'ensemble des Campésiens de disposer d'une information générale sur les droits, dispositifs et actions qui existent afin de s'en saisir et devenir citoyen acteur face à cette problématique.