

**RAPPORT DE 2025  
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<sup>er</sup> 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 2024 sur les postes permanents qui sert de référence pour l'établissement du bilan social, était la suivante :

Emplois permanents pourvus au 31/12/2024 :			
Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	10	29	39
B	16	50	66
C	109	220	329
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>299</b>	<b>434</b>

La Commune compte 68,89 % de femmes et 31,11 % d'hommes sur ses emplois permanents.

En 2024, cette proportion subit une certaine inflexion au détriment des femmes, comparativement à l'année précédente (2023 : 70,46 % de femmes et 29,54 % d'hommes).

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 75,80 % de l'effectif, on compte 66,86 % de femmes (contre 69,56 % en 2023).
- La tendance à une hausse régulière du nombre de femmes se confirme au niveau de l'encadrement (catégories A et B), avec 75,23 % de femmes cadres. Elles représentaient une proportion de 73,52 % en 2023, 72,72 % en 2022, et 70,27 % en 2021.
- L'augmentation des femmes en catégorie B (75,75 %) se poursuit. Cette augmentation s'explique toujours en partie par la reconnaissance en 2022 d'un grade très féminisé, les auxiliaires de puériculture, en catégorie B.
- On note une hausse de la part des femmes en catégorie A dont la proportion passe de 63,64 % en 2022 à 71,06 % en 2023, puis 74,35 % en 2024.

Ce constat est à mettre en lien avec les besoins de recrutement forts sur des emplois très féminisés tels que ceux du secteur petite enfance. A titre d'exemple, en 2024, nous avons recruté plusieurs agents

dans ce secteur : des auxiliaires de puériculture, une psychologue, une EJE directrice adjointe de crèche familiale et une infirmière Référente Santé Accueil Inclusif.

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 :

- 14,81 % d'hommes dans la filière administrative, en relative stabilité ;
- 45,63 % d'hommes dans la filière technique, proportion en augmentation ;
- 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) ;
- 100 % d'hommes dans la filière sportive, (2 agents hommes) ;
- 27,84 % d'hommes dans la filière animation, soit une proportion en baisse significative comparativement à 2023 (33,34 %), et très éloignée de la forte augmentation que nous avons observée en 2022 (49,35 %).

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 2024, 68,25 % 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. (72,72 % contre 27,28 % au bénéfice d'agents masculins). Par ailleurs, 2 femmes ont été nommées suite à l'obtention d'un concours, et aucun homme.

### ***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 2024, les femmes sont toujours nettement plus nombreuses à bénéficier de temps aménagés, même si nous enregistrons une baisse très nette des demandes de temps partiel.

Sur 3 temps partiels en 2024 (contre 13 en 2023), 2 concernent des femmes (en catégorie C). Sur 36 disponibilités en cours, 27 sont accordées à des femmes, 9 à des hommes. On dénombre 2 congés parentaux demandés par des femmes en 2024, et 5 congés paternité.

### ***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 sur poste permanent, 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 de fonction 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 des dispositions relatives au harcèlement. Les articles consacrés à cette thématique ont fait l'objet d'une modification, présentée en Comité Social Territorial de mars 2024, afin de se conformer au Code général de la Fonction Publique Territoriale. Ils sont désormais rédigés ainsi :

#### **« Article 35 : Le harcèlement sexuel**

*L'article L.131-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) stipule que « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une*

*personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

### **Article 36 : La lutte contre les discriminations**

*L'article L-131-12 du CGFP stipule que « Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en prenant en considération le fait*

*:*

*1°Qu'il a subi ou refusé des agissements contraires aux principes énoncés aux articles L.131-1, L.131-2 et L.131-3 ;*

*2°Qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;*

*3°ou bien qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent public ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».*

### **Article 37 :**

*Les auteurs d'agissements relevant des articles 35 et 36 s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou pénales ».*

Enfin, il convient de préciser qu'un dispositif d'alerte relatif aux risques psycho-sociaux, incluant bien sûr le harcèlement sexuel ou moral, a été élaboré dans les instances. Un bilan a été présenté au Comité Social Territorial au cours du premier trimestre 2024.

### **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 2024, 41 femmes et 22 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 68,89 % de l'effectif total. On note, sur les emplois permanents pourvus au 31 décembre 2024, une relative augmentation de la part des femmes dans la répartition des emplois de catégorie A (74,35 % en 2024, contre 71,06 % en 2023 et 63,64 % en 2022).

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 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<sup>er</sup> 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 2024, 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 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.

Par ailleurs, afin d'élargir notre offre d'accueil, un projet de restructuration de l'une des 4 structures municipales a commencé en 2024. Il est prévu que le multi accueil du Bois des Enfants puisse accueillir des enfants de deux mois et demi à trois ans à compter de la rentrée septembre 2025 alors qu'il accueillait jusqu'à présent des enfants de plus de dix-huit mois en raison de contraintes d'accessibilité et de fonctionnalité du bâtiment.

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.

### ***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 ses animateurs, adjoints et directeurs, 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.

En 2024, 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 service Enfance est composé d'un responsable de service Homme, d'un cadre pédagogique (Homme) d'une responsable du service administratif (Femme) d'un agent comptable (Homme) et de 3 agents administratifs (Femmes).
- Au niveau des directeurs et des 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, Les directions sont formées de
- 6 directrices et de 5 directeurs, ainsi que de 10 directrices adjointes et de 5 directeurs adjoints.
- Au niveau des agents d'animation en charge des enfants sur les accueils périscolaires, là encore, la mixité est observée. 29 agents d'animation Femme et 9 agents d'animation Homme.

Les équipes d'animations sont composées de 61 Agents titulaires dont 40 femmes et 21 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. Dans le secteur petite enfance, en 2024, une directrice de crèche a bénéficié d'un temps partiel à 90% pour des raisons familiales.

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

De plus en plus sensibilisés à cette thématique, les professionnelles de la petite enfance jouent un rôle essentiel dans la sensibilisation des familles aux questions d'égalité filles-garçons en proposant des jeux identiques pour tous. Ces jeux sont à la disposition des enfants et en libre choix, selon leur envie du moment. L'enfant explore son environnement, manipule avec son corps les objets qu'il voit et s'amuse à détourner leurs usages. Les jouets sont distingués non pas par genre mais par types d'actions. Il y a par exemple les jeux d'imitation, les jeux moteurs, les jeux de manipulation fine, les jeux de construction, les jeux sensoriels... Ainsi, seuls l'expérience et l'apprentissage du tout petit sont visés.

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 2024, 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 2024 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, en 2024, les enfants des accueils de loisirs ont commencé à s'associer à un projet municipal autour de la célébration de Journée internationale des droits des femmes. Des « Ateliers Philo » ainsi que des créations artistiques ont pu être réalisés.

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

Dans le cadre de ses accueils de loisirs, les relais jeunesse, le service jeunesse veille à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes sexistes, même si la mixité des équipes d'encadrement n'était pas égale en 2024, il a été organisé tout au long de l'année des activités ayant pour but de favoriser la mixité fille - garçon dans une même dynamique.

Pour la catégorie des 11 à 17 ans, la proportion garçons/filles évolue de la façon suivante :

	filles		garçons		total
2021	42	50%	42	50%	84
2022	40	37%	69	63%	109
2023	68	49%	72	51%	140
2024	54	44%	70	56%	124

On note une petite baisse générale du nombre d'inscrits aux activités jeunesse dû à la fermeture pour une raison d'embauche d'animateurs, car sur un plan national en 2024 les difficultés de recrutement d'animateurs restent élevées. Cette baisse n'influe pas sur une fréquentation régulière constatée en 2023 qui se poursuit donc en 2024, avec toujours un public féminin qui s'engage plus facilement sur des activités de type projets, qui sont la base de l'action jeunesse.

Concernant la mixité elle n'est pas égale sur l'ensemble des relais jeunesse. On constate une légère inégalité d'inscriptions entre les garçons et les filles sur le relais Pablo Picasso, beaucoup plus marquée sur le relais Paul Langevin. En 2024, il est à noter un engagement sur la thématique de la journée internationale des droits des femmes avec :

- Un projet autour d'une exposition, de la diffusion du film « Les suffragettes » et de la création de jeux de société.

Pour la catégorie 18 à 25 ans en 2024, sur 143 jeunes ayant fréquenté le point d'information jeunesse (C@P), les filles représentent 65% des usagers de cette structure.

- Pour les aides à projets, une aide à projets a été soutenue par une jeune femme.
- Pour l'aide au BAFA, 22 inscriptions à un BAFA « base » ont été proposées. Les jeunes femmes représentent 10 inscrites sur un total de 22, soit 45%, soit une très nette augmentation.
- Pour les jobs coup de pouce, les jeunes femmes sont 10 sur 24 emplois proposés, soit 42 %
- Sur l'éducation et la prévention une action a été réalisée avec la thématique concernant le harcèlement et le cyber harcèlement scolaire notamment lors de la rentrée vers les lycées ainsi qu'un atelier sur le C@P.

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

Tout au long du mois de mars, plusieurs actions ont été organisées par les services municipaux, en partenariat avec la Maison Pour Tous Victor JARA et le Centre Social et Culturel Georges BRASSENS, consacrées à la lutte pour les droits des femmes.

Tout d'abord, deux expositions ont été installées à l'Hôtel de ville, puis dans nos centres sociaux :

- « Mots et maux de femmes », exposition sur les violences faites aux femmes organisée par le service Solidarité, en salle civique de l'Hôtel de ville du 1<sup>er</sup> au 7 mars.
- « Bien dans leur Genre », exposition de sensibilisation sur les inégalités homme/femme en direction des élèves de cycle 3 (exposition itinérante : du 8 au 15 à l'Hôtel de ville puis du 18 au 22 à la MPT Victor Jara et enfin du 25 au 29 mars au Centre social et culturel Georges Brassens)

Par ailleurs, la programmation de spectacles a continué de subir, en 2024, les contraintes nées de la fermeture de la grande scène de la salle Jacques Brel. Toutefois, la municipalité a tenu à maintenir une programmation culturelle en matière de spectacle vivant.

Ainsi, entre janvier et juin 2024, la programmation s'est déroulée dans la salle du haut de l'équipement avec des spectacles féministes ou écrits et ou interprétés par des femmes tels que :

- La Battle d'humour, le 27 janvier avec l'artiste Elsa Barrere
- Soie, le samedi 3 février, adapté et interprété par Sylvie Dorliat

Au cours du mois de mars 2024 consacré aux Droits des femmes, plusieurs temps forts se sont déroulés :

- Sixtine, le vendredi 1<sup>er</sup> mars, écrit et mis en scène par Héloïse Marty, traitant des questions du consentement et du viol
- Le 8 mars, une soirée spéciale a été organisée conjointement par les services Solidarité et Culture sur les questions des violences conjugales avec la création d'un spectacle introductif à un débat en présence de plusieurs partenaires (association, Barreau de Meaux, élus municipaux).
- Le Récital des Compagnons du cœur (portés par le service vie associative et animation)
- Marie Réno, Mardi 12 mars, humoriste et chanteuse
- Le Vendredi 15 mars, une conférence a été organisée à la Micro-Folie Pablo Neruda sur l'artiste féministe « Frida Kahlo » (conférence d'histoire de l'art suivi d'un atelier de pratique artistique).
- Mata Hari, Vendredi 29 mars, mise en scène Marianne Sergent, interprété par Aurélie De Soissan

La municipalité a également poursuivi la programmation au sein de la salle de spectacle de la Maison Pour Tous Victor Jara. Ainsi, sur cette première partie de la saison 24/25, les campésiens ont pu aller voir :

- Tant que nos cœurs flamboient, le samedi 12 octobre, « seul en scène » interprété par Lorena Felei
- Qui a tué le Grand Méchant loup, le mercredi 18 décembre, mis en scène et interprété par Tamara Danreuther, Maud Roussel et Amandine Vinson

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, favorisant la programmation d'auteurs femmes ou spectacles féministes et plus généralement des actions contribuant à lutter contre les stéréotypes de genre.

Dans la dynamique de l'année précédente, 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.

Enfin, depuis le 30 septembre 2023, la municipalité a ouvert un nouvel équipement culturel, en partenariat avec La Villette : la Micro-Folie Pablo Neruda. Il s'agit d'un équipement novateur, sur le territoire mais aussi sur le contenu de l'offre proposée, plaçant l'approche de l'Art dans un univers contemporain permettant ainsi de toucher des publics éloignés de la culture muséale. L'objectif est de permettre à tous les publics :

- De désacraliser la visite muséale via un premier accès par le biais du numérique, dans le cadre d'une visite accompagnée par une médiation culturelle ; et susciter ainsi l'envie d'aller plus loin, notamment en franchissant les portes du Musée pour pouvoir apprécier l'œuvre elle-même

- D'avoir accès aux multiples contenus dont dispose l'équipement, permettant de dépasser les limites géographiques, sociales et économiques (ressources des Musées nationaux et internationaux, ballets, opéras...)
- D'avoir un éclairage sur une thématique travaillée et singulière, qui pourra être adaptée à un besoin défini
- D'offrir une autre appréhension du domaine de l'Art en croisant les différentes formes artistiques via des regards croisés

Cet équipement a accueilli sur l'année 2024 plus de 1900 usagers, tous publics confondus.

On constate une venue globalement équilibrée entre femmes et hommes ou fille/garçon sur les séances à la Micro-Folie, bien que sur les séances tout-public du soir, les femmes soient davantage présentes. Au-delà des publics et comme pour la programmation du spectacle vivant, les contenus proposés défendent les valeurs de l'égalité femme/homme et mettent l'accent sur la présentation des œuvres et des artistes femmes lorsque cela est possible et pertinent.

### ***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, la convention avec la Ligue Contre Le Cancer est renouvelée, permettant à l'association de bénéficier 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.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la lutte contre le cancer du sein, ce partenaire a également pris part à l'initiative « Octobre Rose ». L'édition 2024 s'est déroulée du samedi 5 octobre au vendredi 11 octobre, offrant ainsi aux administrés un accès privilégié à l'information, aux conseils.

L'événement s'est ouvert sur une après-midi festive marquée par un concert et diverses animations. À cette occasion, des stands tenus par les partenaires engagés dans cette cause ainsi que par des associations locales ont permis de sensibiliser le public et de proposer des activités solidaires. Ces initiatives ont contribué à la collecte de fonds destinés au financement des actions de prévention et de soutien aux personnes touchées par la maladie

La campagne s'est poursuivie avec la permanence gynécologique gratuite, organisée une matinée au sein de la mairie. À cette occasion, 11 Campésiennes ont pu bénéficier d'une consultation avec un gynécologue, qui leur a proposé un dépistage du cancer du sein, renforçant ainsi l'accès à la prévention et aux soins.

La marche Solidaire, organisés au sein du parc du Château de Champs, n'a pu se tenir en raison d'un arrêté préfectoral interdisant les manifestations en plein air et l'accès aux espaces boisés suite aux des conditions climatiques.

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. 2025 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** : notre collaboration s'est poursuivie avec l'association Sos Femmes 77, principale actrice de la lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire. Ce partenariat permet au C.C.A.S. de renforcer l'accompagnement social « partagé » des femmes victimes de violences conjugales, et par la saisine de l'association pour la prise en charge des situations signalées.

Le service demeure référent des situations permettant un suivi de ces situations complexes et ainsi maintenir un lien avec ces femmes.

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. En 2024 ce sont 12 permanences qui ont été programmées, donnant lieu à 52 entretiens

Il a été constatée en 2024 une augmentation du nombre de rendez-vous, combinée à un très faible taux d'annulations ou de non-présentations, mettant en évidence l'importance des informations et conseils juridiques dispensés par le CIDFF. Dans ce contexte, un avenant a été établi avec le CIDFF proposant 1 permanence supplémentaire afin de mieux répondre à cette demande croissante, témoignant ainsi de l'utilité sociale de ces services pour les administrés. Cette permanence supplémentaire est effective janvier 2025.

Depuis 2022, la Ville poursuit son engagement concret dans la lutte contre les violences conjugales. Au-delà du renforcement du réseau institutionnel, des initiatives renouvelées permettent de sensibiliser et de prévenir ces violences à travers des actions de terrain.

Dans cette dynamique, la Ville a organisé, le vendredi 8 mars 2024, un théâtre-débat intitulé "Comprendre les violences". Cette initiative visait à susciter une prise de conscience collective, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux droits, et à mieux appréhender le parcours judiciaire des victimes de violences conjugales.

À l'issue de la représentation théâtrale, un débat enrichissant a été animé en partenariat avec l'association AVIMEJ et l'Ordre des avocats du barreau de Meaux. Cet échange a permis au public d'approfondir sa compréhension des enjeux liés aux violences conjugales et de bénéficier de l'expertise de professionnels du droit et de l'accompagnement des victimes.

**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 :

	<b>Action n° 7</b>
<b>Description</b>	<b>Egalité Femme - Homme</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser la parité et l'égalité femmes - hommes dans la répartition des tâches quotidiennes</li> <li>- Lutter contre le sexisme et prévenir les violences conjugales</li> </ul>
<b>Résultats attendus Indicateurs d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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</li> </ul>
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	Tous les occupants, adultes et enfants

L'année 2024 a vu l'entrée dans les lieux de trois femmes, et leurs enfants, victimes de violences intrafamiliales ou conjugales. Elles sont accompagnées par les services municipaux pour une sortie souhaitée en 2025, et ce dès lors que les conditions seront réunies. Le travail mené porte, selon les situations, sur le retour à l'emploi ou la consolidation de celui-ci dans une perspective d'autonomie devant permettre la sortie vers le logement social.

L'année 2024 a aussi vu la sortie des deux dernières familles issues du bidonville. Elles étaient accueillies depuis l'ouverture en 2019 et leurs accompagnements ont pris fin sans sortie positive.

- Pour la première, la commune a été contrainte de mettre fin à sa prise en charge. Si la décision avait été prise dès le dernier trimestre de l'année 2023, elle n'a été mise en œuvre qu'en 2024 après qu'Equalis lui a trouvé un hébergement. La commune n'entretient plus de lien avec la famille.
- Pour la deuxième, la situation a toujours été très chaotique, enchaînant des périodes très difficiles et des améliorations sensibles. La situation s'est toutefois de nouveau nettement dégradée en 2024 conduisant à des rappels à l'ordre. Ceux-ci n'étant pas efficaces, la famille a été informée que la commune envisageait de mettre fin à son accompagnement. Elle a alors quitté l'étape campésienne, sans prévenir, en laissant les clés sur la porte. La commune n'entretient pas de lien avec la famille.

Enfin, un travail est engagé avec la CAF sur l'année 2025, qui pourrait aboutir à une révision de nos modalités de partenariat.

### **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, de prévention du harcèlement, et d'égal accès à la formation professionnelle.

En lien avec le titre « Ville amie des Enfants » décerné à la Commune par l'U.N.I.C.E.F., nous poursuivons la mise en œuvre du plan d'action 2020-2026, 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-générée.

Pour 2025, 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. Tout le long du mois de mars, la ville de Champs-sur-Marne organise différentes initiatives consacrées à la lutte pour les droits des femmes.

Tout d'abord, deux expositions sont organisées à l'Hôtel de ville :

- « Les découvreuses anonymes », exposition de sensibilisation sur les inégalités homme/femme en direction des Campésiens (exposition itinérante : du 3 au 14 mars à l'Hôtel de ville puis à la MPT Victor Jara et enfin au Centre social et culturel Georges Brassens)
- « Autour de Mucha » du 15 au 26 Mars, exposition sur le célèbre affichiste, illustrateur, graphiste et peintre, considéré comme le représentant majeur du style Art nouveau.

Pour ce qui est de la programmation et de l'animation 2025, la programmation est riche, dépassant la date symbolique du 8 mars :

- Le 1<sup>er</sup> mars : Ciné/débat avec la diffusion de « l'amour et les forêts » de Valérie Donzelli, adapté du roman d'Éric Reinhardt au Centre Social et culturel Georges Brassens
- Le 7 et 8 mars : « Un autre regard », spectacle féministe adapté des BD d'Emma Clint sur la charge mentale, Compagnie Sing on ze Bitume, MPT Victor Jara

- Le 09 mars, le service Vie Associative organise la diffusion d'un récital de l'association « Les Compagnons de cœur », à la MPT Victor Jara
- Le mercredi 12 mars, Blanc Flocon, spectacle féministe jeune public, joué à 10h et à 15h, R.O.G.E.R Cie, à la MPT Victor Jara
- Le Jeudi 13 mars, Marianne Sergent, l'humoriste féministe et engagée propose un spectacle « Place aux jeunes » à la MPT Victor Jara.
- Le jeudi 20 mars, Conférence sur « Les femmes inspirantes dans l'art » en présence de la street artiste Carol b., Micro-Folie Pablo Neruda
- Enfin, le samedi 29 mars, ce mois consacré à la lutte pour le droit des femmes se clôturera avec le spectacle « On nez des femmes », Cie le Nez dans le Bocal, à la MPT Victor Jara.
- Intervention tout au long du mois de Mars dans les écoles pour sensibiliser les enfants à l'égalité homme femme à travers un jeu façon « trivial poursuit » (950 élèves).

Enfin, la Commune continuera de promouvoir un partenariat actif avec les acteurs associatifs mobilisés dans la défense des droits des femmes, et la promotion des luttes contre les violences faites aux femmes. En complémentarité des actions ciblées que la Commune met en place, une attention particulière est portée dans l'ensemble des actions pour promouvoir des auteures, sensibiliser et mobiliser les publics sur ces questions, favoriser l'accès à la culture et l'expression pour toutes et tous.