

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES
Direction des ressources humaines



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2021

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2021 au sein de l'EPT Grand Paris Grand Est

Préambule : Les informations données sont établies à la date du 1^{er} janvier 2021.

1/ Présentation du rapport égalité Femmes Hommes

Textes de référence :

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Constitution du 4 octobre 1958, article 1^{er} : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy)

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales : obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget)

Contenu du rapport :

Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles sur :

- les rémunérations et les parcours professionnels
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- la mixité dans les filières et les cadres d'emploi
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
- la lutte contre toute forme de harcèlement

Il présente également les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.

2/ L'égalité femmes hommes : l'EPT en qualité d'employeur

Le rapport présenté l'an passé avait permis de dégager quelques chiffres clés dans la structuration des effectifs de l'EPT notamment :

- On constate une majorité de femme sur les emplois non permanents. Cela s'explique principalement par le fait que de nombreux cadres administratifs de catégorie A sont de sexe féminin. Une partie de ces dernières sont recrutées par voie contractuelle. Il n'existe pas de voie de titularisation autre que le concours sur ces postes.
- La représentation des femmes est importante dans les filières administrative (74,7%) et médicosociale.
- Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (66%) et B (60%) et les hommes sont plus nombreux en catégorie C (67,4%). Les Directions de l'assainissement et de la gestion et de la prévention des déchets étant les deux Directions les plus importantes en terme d'effectifs. Il est logique que la filière technique, notamment en catégorie C, occupe une part importante de nos effectifs globaux.
- L'équilibre entre les âges est assez identique sur les deux premières strates à savoir entre 30 ans et 40 ans. Concernant les strates suivantes, les femmes sont plus représentées entre 40 et 50 ans tandis que les hommes sont plus nombreux sur la strate + 50 ans.
- Sur les postes d'encadrement, la parité est respectée. Les femmes représentent 50% de l'équipe de direction (6 hommes et 6 femmes) contre 35 % dans la moyenne nationale en FPT. Au niveau des chefs de services et autres postes du groupe de rémunération A3, on note que les femmes représentent 62,5% des effectifs (15 femmes et 9 hommes).

Les chiffres présentés ici sont définis au 1^{er} janvier 2021 sur la base des emplois permanents occupés, ils ne tiennent pas compte des renforts, remplaçants, emplois aidés et apprentis.

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	39	12	51
filière technique	14	60	74
filière animation	0	1	1
filière sociale			0
filière médico-sociale			0
TOTAL	53	73	126

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	32	12	44
filière technique	7	13	20
filière animation			0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	5	2	7
TOTAL	44	27	71

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	71	24	95	74.7%	25.3%
technique	21	73	94	22.4%	77.6%
animation	0	1	1	0%	100%
médico-sociale	5	2	7	71.4%	28.6%
TOTAL	97	100	197	49.3%	50.7%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	53	73
Non-titulaires	44	27

Les données précédentes mettent en exergue plusieurs points :

- Le rééquilibrage entre les genres constatés en 2018 et 2019 dans les effectifs de l'EPT se poursuit en passant de 53,6% d'hommes à 50,7%.
- La filière technique est encore très présente dans les effectifs notamment en raison des compétences déchets et assainissement et des métiers occupés dans ces domaines (agent d'intervention, agent de déchetterie, chauffeur PL, agents d'assainissement...).
- Les femmes sont davantage représentées au titre des agents contractuels sur emplois permanents. Il s'agit principalement d'agents n'ayant pas obtenu les concours correspondants et occupant des fonctions sans possibilité de stagiairisation directe. La part de contractuels se maintient à 36% des effectifs.

Part des femmes et des hommes par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	51	26	77
Catégorie B	15	10	25
Catégorie C	31	64	95
Total	97	100	197

Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (66%) et B (60%) et les hommes sont plus nombreux en catégorie C (67.4%). Les métiers techniques en catégorie C représentent une proportion importante des postes occupés de l'EPT en raison des compétences de proximité en matière de déchets et assainissement.

Part des femmes et des hommes par strate d'âge

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	19	19.6%	35	35%
40 à 50 ans	29	29.9%	21	21%
30 à 39 ans	31	32%	29	29%
- 30 ans	18	18.5%	15	15%
Total	97	100%	100	100%

La strate – de 30 ans est supérieure tant chez les femmes que les hommes au moyenne nationale soit 11.3%. Un équilibre entre les strates est visible quel que soit le genre.

Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement de l'EPT

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de directeur	6	6	12
Postes de Chef de Service ou coté A3	15	9	24
Postes de responsable d'équipement ou d'unité	2	5	10
Total	23	21	44

Au vu de ces éléments, on constate un équilibre global au niveau des encadrants de l'EPT entre les hommes et les femmes. Au niveau des chefs de service et des directeurs, la situation est favorable au sexe féminin. Les chiffres nationaux mettent en avant dans la FPT un taux d'encadrement en moyenne à 35% féminin.

L'établissement des politiques RH s'est poursuivi durant l'année 2020. Ces dernières sont établies sur la base de l'équité entre les agents.

En matière de recrutement, tous les postes sont ouverts aux femmes et aux hommes, la mention Homme Femme est présente sur toutes les annonces publiées automatiquement en interne, inter-villes, et externe. Le choix des candidats s'effectue sur leurs compétences et non sur leur sexe. Sur les 53 recrutements effectués par GPGE en 2020(postes permanents ou non) 19 ont été pourvus par des hommes et 34 par des femmes.

Le régime indemnitaire est défini conformément au RIFSEEP en fonction des missions et non du sexe de la personne qui occupe le poste. Un travail de cotation des postes a été réalisé dans ce sens, permettant un positionnement dans des groupes de fonction sans impact du sexe de l'agent occupant ces fonctions.

Une politique d'avancement de grade a été établie en 2019 avec la détermination de ratios d'avancements, aucune distinction n'a été réalisée en fonction du sexe de l'agent. 9 agents ont bénéficié d'un avancement de grade. Pour bénéficier d'un avancement de grade, il faut être fonctionnaire et remplir les conditions d'éligibilité définies par les statuts, une évaluation de la manière de servir des agents éligibles est demandée à leur hiérarchie. L'ensemble des femmes remplissant les conditions d'avancement ont été nommées.

Le Télétravail a été mis en place en octobre 2018, 69 agents en bénéficient. Le dispositif est accessible aux femmes et aux hommes, les critères d'éligibilité sont liés à des critères principalement de temps de présence, d'autonomie sur le poste, de maîtrise des outils informatiques.

En matière de formation, 429 jours de formation ont été suivis dont 275 jours réalisés par des femmes. L'accès à la formation n'est pas déterminé par le sexe de l'agent mais en raison des besoins en formation de ce dernier défini avec lui et sa hiérarchie. Le règlement de formation en cours de rédaction permettra de définir les règles d'accès aux dispositifs de formation.

L'EPT en 2020 s'est en outre investi dans une politique d'accueil d'apprenti sur différents métiers : 9 apprentis occupent actuellement leurs fonctions à l'EPT, 6 femmes et 3 hommes. Ils poursuivent une scolarité de niveau licence Professionnelle à Master.

3/ L'égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques de l'EPT

Les politiques publiques de l'EPT prennent en compte directement ou indirectement l'orientation de l'égalité femmes hommes dans leur développement

La direction de l'emploi de la formation de l'insertion et des équipements territorialisés.

Le Service insertion et emploi met en œuvre des événements dans le cadre de la semaine de l'égalité de Clichy-sous-Bois et de Montfermeil, semaine calée sur la journée internationale des Droits des femmes, le 8 mars.

Sous la forme d'ateliers, forum, interventions de partenaires, en se saisissant d'une actualité nationale, la Direction Emploi Formation Insertion (DEFI) invite les populations et les professionnels à réfléchir pour mieux agir au bénéfice de l'égalité des rapports femme-homme dans l'environnement professionnel.

A cet effet, une conseillère de l'équipe emploi-insertion participe du Club Mixité mis en place par le Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis, dans le but de mieux s'informer, se former à diverses approches de la lutte contre les représentations, les stéréotypes, les discriminations et les violences. Ce réseau composé de professionnels de l'insertion et d'acteurs du monde professionnel animent des actions-phare au sein de leur propre organisation et partagent leurs expériences en vue de leur démultiplication et transfert.

Une veille et la coordination avec les services compétents des villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil complète et renforce nos capacités à agir.

D'autre part, les activités conduites au fil de l'eau par le Service Emploi-Insertion-Formation contribuent à :

- Renforcer la place des femmes dans les recrutements sur les secteurs non traditionnellement féminin (job dating métiers de la sécurité par exemple) ou encore dans l'entrepreneuriat ;
- Elargir la palette des choix professionnels lors des ateliers de techniques de recherche d'emploi animés par les conseillers (métiers de la fibre et du numérique par exemple)
- Déconstruire les stéréotypes et les représentations à l'occasion des actions collectives conduites et en lien avec ses partenaires ;
- Repérer et accompagner les situations de violence vécues dans la sphère familiale et/ou dans l'environnement proche (saisir la Maison de Justice et du Droit et les associations agissant dans ce domaine, renforcer l'écoute et l'accompagnement dans les démarches en lien avec les services du territoire) ;
- Agir sur l'image des femmes dans l'espace public (apprentissage de la trottinette électrique pour ses déplacements professionnels ; dress-code et estime de soi en situation d'emploi par exemple avec les stagiaires en formation linguistique)
- Valoriser l'identité collective, le groupe de pairs (Papothèque, atelier numérique) ;

La Direction implique chaque équipement dans ces initiatives : les portes à portes de la Maison de l'Habitat et Ateliers en pied d'immeubles, l'information et l'orientation via l'accueil de la Maison des Services Publics avec une permanence du CIDFF ; elle mobilise et s'adresse à toutes structures qui accueillant du public sur les deux communes, afin qu'elles communiquent avec la population (Maison du projet, CCAS, Services sociaux...) et organisent, le cas échéant, des visites groupées (groupe de femme du service social, cours de français et Atelier Sociolinguistique, etc.).

Au-delà de ces objectifs, l'échange de pratique sur le sujet entre les structures au sein du Comité Technique Emploi Formation sur Clichy-sous-Bois / Montfermeil permet également de renforcer le travail en réseau et l'interconnexion entre les structures du territoire notamment avec le Pôle Emploi (Clichy-sous-Bois/Montfermeil/Gagny) et la Mission Locale de la Dhuy. Ce travail en commun permet d'envisager des synergies sur des projets transversaux ayant trait particulièrement aux stéréotypes liés à l'orientation professionnelle et à la mixité dans l'emploi.

La semaine de l'égalité :

En 2020, Le lancement de la semaine de l'égalité a débuté par une série de 6 témoignages biographiques de femmes et d'un homme, exerçant des métiers atypiques de sexe.

Contexte :

- A la demande du département, et DEFI l'organise depuis 2 ans en lien avec les acteurs partenaires des villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil.

L'objectif :

- Sensibiliser les populations des villes de Clichy sous Bois et Montfermeil en valorisant la notion de parcours, à ouvrir le champ des possibles en termes de projets de vie notamment sur l'aspect professionnel, et déconstruire ainsi les visions parfois « genrées » du travail.
- Réunir les professionnels autour d'une approche transversale de l'accompagnement socio-professionnel

Mise en œuvre :

- **Interviews filmées**, débat avec les participants. (DEFI mardi matin)
- **Goûter-spectacle** (MHAB mardi après-midi)
- **Echanges de pratiques des professionnels** (DEFI jeudi matin)

Public :

- La communication engagée auprès des partenaires de DEFI depuis 2 mois permet de mobiliser soit à l'interne (les personnes en parcours au sein de la plateforme linguistique), soit à l'externe, ici un groupe de Sevran suivi dans le cadre de la redynamisation des outils de Recherche d'emploi.
- Le public est mobilisé par les formatrices de la plate-forme linguistique DEFI, les acteurs et professionnels de l'insertion du territoire

Les témoignages :

- Augustina, accompagnée par un conseiller emploi de DEFI, est actuellement en contrat d'insertion dans les Espaces Verts sur le site de La Poudrerie
- Loïse, agent d'assainissement à GPGE
- Djamel, accompagné par un conseiller RSA de DEFI, termine en Mai sa formation de Technicien en Intervention Sociale et Familiale
- Patricia, après un parcours linguistique au sein de DEFI, vient d'intégrer un CDI à l'ADIE
- Edwige, clichoise, a collaboré dans un grand groupe de Presse international avant de revenir sur le territoire pour soutenir des initiatives en direction de jeunes décrocheurs
- **Mhab 2020** : Spectacle clownesque « **on nez des femmes** »

Représentation qui a permis à des stagiaires en parcours linguistiques et élaboration de projet accompagnés de leurs formateurs, de participer d'un spectacle sur les stéréotypes de genre.

L'accès au droit : La Maison de Justice et du Droit de Clichy-sous-Bois/Montfermeil et la Maison du Droit de Noisy le Grand

Le contexte inédit de crise sanitaire en 2020 ainsi que les confinements ont conduit à adapter les modalités d'accueil des usagers dans les deux structures du Territoire dédiées au droit qui ont ainsi assuré un accueil téléphonique et maintenu bon nombre de permanences par téléphone.

Les deux équipements reçoivent plus de demandes de femmes que d'hommes (près de 60%). Ainsi en 2020, la Maison de Justice et du Droit à Clichy-sous-Bois a reçu 4600 femmes et 3989 hommes. La Maison du Droit à Noisy-le-Grand a reçu 3081 demandes de femmes et 1728 demandes d'hommes.

La Maison de Justice et du Droit (MJD) participe chaque année à la semaine de l'égalité femme homme et à la journée de la femme, actions portées conjointement par les Villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil.

La MJD intervient également auprès des familles sur cette thématique, notamment par la présence du responsable accès au droit au sein des collèges du territoire. 100 jeunes ont ainsi été sensibilisés en 2020. Des interventions ont lieu aussi au sein des cours Français Langue Etrangère : à ce titre, 40 personnes ont été sensibilisées.

Au sein de la MJD, une permanence est tenue par le Centre d'information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), organisme dont la vocation est de répondre à toutes les questions liées aux violences conjugales intrafamiliales et au Droit des Femmes. Cet organisme tient aussi des permanences dans plusieurs villes du territoire notamment à Noisy-le-Grand et Neuilly-sur-Marne. Dans le cadre du Plan de relance territorial voté en septembre 2020, et au regard du nombre de demandes qui n'ont cessé d'augmenter pendant la crise sanitaire, le nombre de permanences a été doublé.

La permanence SOS Victimes reçoit également les femmes victimes de violences. Cette permanence a lieu toutes les semaines.

Les permanences d'avocat peuvent également accueillir des femmes sur ces thématiques.

Au sein du Commissariat de police, l'intervenante sociale reçoit également des victimes de violences conjugales, intrafamiliales. Elle a ainsi conseillé et orienté 350 personnes dans ce cadre.

La Maison du Droit de Noisy le Grand intervient également sur ces thématiques. Le CIDFF y tient une permanence une journée par semaine et SOS Victimes une demie journée par semaine.

Les permanences d'avocat peuvent également accueillir des femmes sur ces thématiques.

➤ Politique de la Ville

En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, et de la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes », le sujet forme, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des contrats de ville. Cette priorité s'est donc traduite dans l'élaboration des six contrats de ville¹ de Grand Paris Grand Est, dans chacun de leurs trois piliers. L'Etat, les collectivités locales et leurs partenaires ont ainsi pu formaliser un programme d'actions pour les 11 quartiers prioritaires du territoire et pour la période 2015-2020 en matière d'égalité professionnelle, de parité, de protection des femmes contre toutes les formes de violence, de lutte contre les stéréotypes de genre et de citoyenneté.

Conformément à l'instruction du Premier ministre du 22 janvier 2019, une démarche de rénovation des contrats de ville a été menée par l'EPT : elle a abouti à la signature, par le Préfet de la Seine-Saint-Denis, le Président de l'EPT, et l'ensemble des Maires concernés, d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques (PER) en novembre 2019. Le PER modifie les piliers « développement économique et emploi » des six contrats de ville, et les volets éducatifs des contrats de ville de Rosny-sous-Bois et de Clichy-sous-Bois.

Trois orientations et quinze objectifs opérationnels ont été définis, sur lesquels l'Etat, l'EPT, et les villes se sont engagés. Ce plan d'actions vise à favoriser la mobilité des habitants des quartiers prioritaires, **lutter contre toutes formes de discriminations**, favoriser l'employabilité et l'autonomie des habitants. Ainsi, **la déclinaison de l'axe stratégique n°1 : « Faire territoire » prévoit un objectif opérationnel pour « Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les discriminations, notamment celles liées à l'âge ».**

Etat et opérateurs de l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation de l'axe transversal dédié du Fonds social européen
EPT Grand Paris Grand Est	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un recensement des actions portées par les Villes sur les questions de mixité dans l'emploi et sur les discriminations • Portage d'une programmation annuelle sur la mixité dans l'emploi, et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre dans l'emploi, dans le cadre de la « Semaine de l'égalité » proposée à Clichy-sous-Bois et de Montfermeil par la direction emploi formation insertion, notamment à travers les apprenants de la plateforme linguistique • Incitation des entreprises dans le cadre de la clause à l'emploi des femmes sur des postes d'agent de trafic, conductrice d'engins et tout autre poste en lien avec les chantiers du secteur des bâtiments et travaux publics • Proposition de création d'un groupe de travail à l'échelle de l'EPT dédié au chômage des seniors pour mieux cerner la problématique et identifier/promouvoir des dispositifs innovants adaptés, en lien avec Pôle emploi notamment
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> • Animation autour de la Journée internationale des droits de femmes proposée par les Villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil • Portage du « Club mixité » par la direction emploi insertion et attractivité territoriale du Département : animation territoriale et actions de formation conventionnées « atypique de sexe », financement de supports pédagogiques sur la mixité dans l'emploi

¹ Le contrat de ville intercommunal de Clichy-sous-Bois et de Montfermeil ; les cinq contrats de ville relevant de périmètres communaux : Gagny, Neuilly-sur-Marne, Noisy-le-Grand, Rosny-sous-Bois, Villemomble.

	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'actions autour des métiers genrés (cf. Fondation FACE, projet Wi filles et Technik)
--	---

Détail des actions prévues dans chacun des six contrats de ville en matière d'égalité hommes/femmes

- **Contrat de ville de Clichy-sous-Bois/Montfermeil**

Pilier « Favoriser le développement économique et l'accès à l'emploi et la formation dans la perspective de l'accessibilité retrouvée du territoire »

Axe « Favoriser le développement économique de proximité et l'accès à l'emploi »

- Objectif opérationnel « Renforcer les passerelles insertion et la mise en relation entre les jeunes et les entreprises » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet stratégique territorial (PST) de Clichy-sous-Bois, stipulant la systématisation de la mobilisation de la clause sociale dans tous les marchés de la Ville, en lien avec DEFI et la Mission locale, **en s'assurant de la présence des femmes. Actions à développer : actions d'accompagnement global des femmes les plus éloignées de l'emploi en agissant sur les freins spécifiques (ateliers dédiés, coaching, marrainage/parrainage) ;**

Axe « Renforcer l'entrepreneuriat, l'ESS et créer de nouveaux services collaboratifs »

- Objectif opérationnel « Créer un lieu dédié à la création d'entreprises et d'activités » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet stratégique local (PSL), stipulant que conforter la vocation économique du quartier passe, entre autres, par **un soutien aux créatrices d'entreprise**. Aucune action spécifiquement ciblée n'est cependant définie.

Pilier « Construire une attractivité résidentielle qui passe par l'offre de logements et la qualité urbaine »

L'un des enjeux généraux identifiés est la pérennisation des nouveaux aménagements en renforçant la tranquillité publique et **en prévenant le sentiment d'insécurité des femmes et la gestion urbaine**.

Axe « Mettre en œuvre une GUSP »

- Objectif opérationnel « Améliorer la gestion et l'utilisation des espaces collectifs » : il est préconisé, entre autres, de mener une étude pour qualifier les acteurs sur les modes d'utilisation des espaces publics par les habitants (anthropologique, ethnologique, sociologique) et d'organiser une marche exploratoire des femmes pour recueillir leur perception.

Pilier « Favoriser la cohésion sociale du territoire dans une logique participative »

Axe « Favoriser l'intégration sociale, prévenir de manière précoce les inégalités et soutenir la parentalité »

- Objectif opérationnel « Organiser l'accès aux droits » : il est préconisé, entre autres, de créer des **supports d'information en direction des femmes** (associations spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violences, modes de garde, santé, etc.)
- Objectif opérationnel « Promouvoir l'accès à la santé » : il est préconisé, entre autres, de **poursuivre les actions de sensibilisation à la détection des violences faites aux femmes dans le cadre des ateliers santé ville (ASV)**

- Objectif opérationnel « Favoriser l'insertion socio culturelle et professionnelle » : le descriptif de l'objectif contient un point sur la favorisation de l'appropriation de la citoyenneté, le respect mutuel, **faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes**

Axe « Favoriser la réussite éducative » : l'un des enjeux identifiés est l'égalité filles garçons dans l'accès aux études longues

- Objectif opérationnel « Favoriser l'acquisition des « fondamentaux » » : ces derniers sont définis comme comprenant le respect entre filles et garçons. Il est préconisé, entre autres, d'élaborer un référentiel de compétences sociales et citoyennes qui intègre les savoirs fondamentaux, la mobilité et l'autonomie, la citoyenneté et l'engagement et la culture numérique, en assurant un accès aux femmes
- Objectif opérationnel « Valoriser les parents dans une logique de coéducation » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet éducatif local (PEL) de Montfermeil, qui stipule des actions de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales. Il est préconisé de poursuivre ces actions.

• Contrat de ville Gagny

Pilier « Cadre de vie et prévention de la délinquance »

Axe « Développer des actions de lutte contre les violences intrafamiliales et violences faites aux femmes »

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place et développer des réunions d'information sur les QPV avec des intervenants spécialisés ;
- Diffuser des informations, des plaquettes sur ce thème dans les différents lieux de vie ;
- **Développer des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes auprès des professionnels** afin de permettre le repérage et faciliter la prise en charge des victimes ;
- **Mettre en réseau les acteurs afin de prévenir au mieux les violences faites aux femmes** ;
- **Améliorer le suivi et la prise en charge des femmes victimes de violences par des permanences juridiques spécialisées** et/ou l'adhésion à la convention « Un toit pour elle » mise en œuvre par l'observatoire des violences faites aux femmes, réservant un logement pour les femmes victimes de violences ;
- Etudier l'opportunité de recruter une travailleuse sociale au sein du Commissariat.

Partenaires : Mairie, délégué cohésion police nationale population, services sociaux départementaux, associations d'aide aux victimes, Commissariat, centres socioculturels. Dispositifs et financements : Commune, CGET enveloppe cible du contrat de ville, FIPDR.

• Contrat de ville de Neuilly-sur-Marne

Pilier « Cohésion sociale »

Axe « Favoriser la réussite des enfants et des jeunes » :

Parmi les objectifs figure la formation au respect mutuel entre filles et garçons

Pilier « Emploi et formation »

Axe « Favoriser l'emploi et la formation » :

Parmi les objectifs figure la mise en place **d'ateliers socio linguistiques, ainsi qu'un travail avec le centre social pour permettre aux femmes de bénéficier de l'accueil des enfants à la halte-garderie**

- **Contrat de ville de Noisy-le-Grand**

Le contrat de ville précise que l'égalité femmes/hommes n'a pas été l'objet d'une politique publique structurée. Depuis plus de 10 ans, **le projet « Mars au féminin »** constitue un temps fort récurrent sur la thématique. Le contrat de ville est vu comme une opportunité de développer des actions déjà existantes (formations et sensibilisations au sein des services de la mairie, en milieu scolaire et associatif), et d'amorcer une réflexion sur une éventuelle signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pilier « Emploi et développement économique : dynamiser les quartiers dans la ville »

Axe « Favoriser l'aide à la création, l'accueil, l'implantation et le développement des entreprises au sein des quartiers » :

Parmi les objectifs figure celui de **faire progresser l'entrepreneuriat féminin** en développant un accompagnement dédié auprès des femmes porteuses de projet.

- **Contrat de ville de Rosny-sous-Bois**

Les femmes constituent l'un des publics cible des actions concourant à la citoyenneté et à l'égalité réelle des droits. La Ville a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, pour le suivi de l'ensemble des piliers du contrat de ville, des données sexuées et des critères de mixités ont été identifiés. De même, en vue de corriger les inégalités persistantes, il a été prévu de mobiliser le Fonds de garantie pour l'initiative des femmes, ou tout autre instrument de soutien. Enfin, un travail a été préconisé afin de lutter contre le déficit d'investissement de l'espace et de la sphère publics par les femmes et les jeunes filles, souvent invisibles dans les quartiers prioritaires, ou alors confinées à certaines activités.

Pilier « Cohésion sociale »

Axe stratégique « Promouvoir une action coordonnée en faveur de la prévention, de la citoyenneté et de l'aide aux victimes » :

Parmi les objectifs opérationnels figure la prévention des violences faites aux femmes et des **violences intrafamiliales, et l'aide aux victimes**. Dans une logique de proximité en direction des personnes les plus vulnérables, il est préconisé de poursuivre les actions visant à accompagner les victimes : intervenant social au sein du Commissariat, réseau local de professionnels « Contre emprise », permanences associatives, dispositif de référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple, actions d'accompagnement à l'hébergement et au logement, actions en direction des auteurs de violences et de harcèlement en vue de leur responsabilisation et leur sensibilisation au respect de l'égalité des genres, accompagnement psychosocial, groupes de parole.

Axe stratégique « Citoyenneté et valeurs de la République » :

Au sein de cet axe figure la poursuite des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et aux relations filles/garçons en milieu scolaire.

Axe stratégique « Promouvoir le bien être, prévenir les conduites à risque et éduquer les enfants et les adolescents à la santé » :

Au sein de cet axe figurent des actions **de prévention du sexisme**.

Pilier « Développement économique et emploi »

Axe stratégique « Favoriser l'emploi et l'insertion en lien avec le droit commun des politiques de l'emploi » :

Au sein de cet axe figurent des actions visant à une démarche d'accompagnement global des femmes vers l'accès à l'emploi en agissant sur les freins spécifiques (ateliers, coaching). Il est également prévu que les dispositifs d'insertion par l'activité économique soient accompagnés en veillant à la part des femmes bénéficiaires.

Pilier « Cadre de vie et renouvellement urbain »

Axe stratégique « Favoriser la reconnaissance et l'appropriation des espaces par la population et animer le vivre ensemble » :

Au sein de cet axe est préconisé le renforcement du sentiment de sécurité des femmes et des jeunes filles dans l'espace public.

- **Contrat de ville de Villemomble**

Pilier « Cohésion sociale »

Axe « Développer la prévention et la citoyenneté / Lutter contre l'errance » :

Le CISPD du Raincy/Villemomble prévoit d'inscrire **la thématique de la prévention des violences faites aux femmes**. En termes d'objectifs, il est préconisé d'organiser des actions de sensibilisation en direction des jeunes, sur la question des violences sexistes

Axe « Favoriser l'accès à l'éducation et à la prévention santé » :

La formation des professionnels du centre social au repérage des violences faites aux femmes est identifiée. En termes d'objectifs, il est préconisé d'élaborer un programme spécifique avec les femmes du centre social sur la question de la sensibilisation aux violences sexistes.

Pilier « Développement économique et emploi »

Axe « Faciliter l'insertion des femmes en difficulté » :

Un challenge égalité femmes/hommes » : un des objectifs du contrat de ville est **d'accompagner les femmes en difficulté dans leur vie de parent, de salariée, et de leur permettre de (re)trouver une place dans la société**. Cela signifie un apprentissage de l'autonomie, une acquisition de connaissances de base nécessaires à l'intégration professionnelle, ainsi qu'une recherche de solutions pour lever les freins d'accès à l'emploi : garde d'enfants, mobilité, maîtrise de la langue, connaissance du monde de l'entreprise et de ses codes. Les leviers d'action sont :

- L'élévation du niveau de qualification des femmes issues du QPV ;
- L'organisation de rencontres entre les entreprises et ces femmes afin de promouvoir leur candidature à des métiers traditionnellement occupés par des hommes ;
- L'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin.

En termes d'objectifs, il est prévu :

- D'identifier, lors de réunions de groupes d'adultes, les besoins des femmes présentes ;
- De mettre en place des cours d'économie familiale et des cours d'apprentissage de la langue française pour permettre aux femmes une autonomie et leur permettre d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité ;
- D'accompagner les initiatives de création d'entreprise, en renforçant le partenariat avec les opérateurs spécialisés.