

Département des Hauts-de-Seine
VILLE DE FONTENAY-AUX-ROSES

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE ORDINAIRE DU 10 FEVRIER 2022

NOMBRE DE MEMBRES

Composant le Conseil : 35

En exercice : 35

Présents : 32

Représentés : 3

PREND ACTE

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'An deux mille vingt-deux, le dix février à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de Fontenay-aux-Roses légalement convoqué le quatre février s'est assemblé en visioconférence en application de loi n°2020-290 du 23 mars 2020 modifiée par la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de M. Laurent VASTEL, Maire.

Etaient présents : VASTEL Laurent, REIGADA Gabriela, LAFON Dominique, GALANTE-GUILLEMINOT Muriel, RENAUX Michel, DELERIN Jean-Luc, BEKIARI Despina, CHAMBON Emmanuel, ANTONUCCI Claudine, GAGNARD Françoise, LE ROUZES Estéban, PORCHERON Jean-Claude, LHOSTE Roger, ROUSSEL Philippe, MERCADIER Anne-Marie, RADOARISOA Véronique, SAUCY Nathalie, LECUYER Sophie, HOUCINI Mohamed, PORTALIER-JEUSSE Constance, GABRIEL Jacky, BERTHIER Etienne, COLLET Cécile, KEFIFA Zahira, SOMMIER Jean-Yves, KATHOLA Pierre, MERGY Gilles, GOUJA Sonia, BROBECKER Astrid, MESSIER Maxime, POGGI Léa-Iris, LE FUR Pauline, conseillers municipaux,

lesquels forment la majorité des Membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents représentés :

BULLET Anne	pouvoir à	LAFON Dominique
CONSTANT Pierre-Henri	pouvoir à	LECUYER Sophie)
BOUCLIER Arnaud	pouvoir à	GALANTE-GUILLEMINOT Muriel

Le Président ayant ouvert la séance, il est procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code précité, à l'élection d'un Secrétaire : M HOUCINI Mohamed est désigné pour remplir ces fonctions.

Le Conseil,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.2311-1-2 et D. 2311-16,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la 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,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment son article 61,

Vu le 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,

Vu la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la circulaire du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants,

Vu le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu l'article L.2121-23 du code général des collectivités territoriales qui dispose que les délibérations du conseil municipal sont signées par tous les membres présents à la séance, ou mention est faite de la cause qui les a empêchés de signer,

Considérant que les conseillers municipaux ont participé à la séance par visioconférence pour des raisons tenant aux conditions sanitaires actuelles,

Considérant qu'ils ne sont pas en mesure de signer la délibération,

Vu l'avis de la commission,

Sur la proposition du Maire,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE

Article 1 : de la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur la base des données 2021.

Article 2 : ampliation de la présente délibération sera transmise à :
- M. le Préfet des Hauts de Seine

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits,
Et ont signé les membres présents

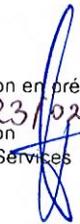
POUR EXTRAIT CONFORME



Le Maire

Laurent VASSEL

Certifié exécutoire
Compte tenu de la réception en préfecture le 21/02/22
Publication/Affichage le : 23/02/22
Pour le Maire par délégation
Le Directeur Général des Services
Nicolas-Yves HENRY





Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Ville de Fontenay-aux-Roses

Année 2021

Préambule

Les villes sont de véritables actrices pour l'égalité entre les femmes et les hommes, par leur statut d'employeur mais aussi par les politiques publiques qu'elles déploient et la mise en œuvre d'actions concrètes.

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de le présenter en Conseil Municipal.

Le présent rapport expose dans un premier temps les chiffres clés et actions menées en matière de ressources humaines, puis il rappelle les indicateurs principaux de la population fontenaisienne et enfin les orientations et actions menées sur le territoire en matière de promotion de l'égalité femmes hommes.

Table des matières

I- LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES	5
1. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ADMINISTRATION MUNICIPALE :	5
A. PAR TYPE DE CONTRAT	5
B. PAR FILIERE	6
C. REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	7
D. REPARTITION PAR TEMPS DE TRAVAIL	7
E. PYRAMIDE DES ÂGES :	8
F. REPARTITION PAR TYPE DE POSTE	10
G. REPARTITION FEMMES/HOMMES CADRES, PAR FILIERE	11
H. REPARTITION FEMMES/HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL :	11
I. CONGE PARENTAL :	12
J. SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS (RAMENES EN E.T.P) :	13
K. EVOLUTION DE CARRIERE :	13
L. INDISPONIBILITE	14
(EN JOURS)	14
M. NOMBRE DE DEPARTS EN FORMATION :	15
N. CONCOURS - EXAMENS PROFESSIONNELS :	16
II- LES POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	17
1. L'ÉTAT DES LIEUX DES INEGALITES ECONOMIQUES ET SOCIALES A FONTENAY-AUX-ROSES.....	17
A. DEMOGRAPHIE, CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES, DIPLOMES, SALAIRES	17
A. EMPLOI ET PRECARITE	19
2. LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UNE PRIORITE DU MANDAT	20
3. PROMOUVOIR L'EGALITE FEMME-HOMME A TRAVERS LES POLITIQUES SECTORIELLES :	21
A. LA PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE FILLE/GARÇON AUPRES DU JEUNE PUBLIC	21
1. UNE POLITIQUE PETITE ENFANCE QUI PORTE UNE ATTENTION PARTICULIERE A L'EGALITE FILLES/GARÇONS..	21
2. LA PROMOTION DE L'EGALITE FILLE/GARÇON A TRAVERS LES ACTIVITES PERI ET EXTRA SCOLAIRES.....	21
3. LA PROMOTION DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE FILLE/GARÇONS A TRAVERS LES ACTIONS PORTEES PAR LE SERVICE JEUNESSE	22
B. L'EMANCIPATION ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES AU TRAVERS DU PROJET SOCIAL DE LA MAISON DE QUARTIER DES PARADIS.....	22
C. LA QUESTION DU GENRE AU CŒUR DE L'ACCUEIL PROPOSE PAR LA LUDO THEQUE - LE MANEGE AUX JOUETS	22
D. UNE POLITIQUE PETITE ENFANCE QUI VISE A FACILITER L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE	23
E. DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE PREVENTION AUTOUR DE LA VIE AFFECTIVE, EMOTIONNELLE ET SEXUELLE : 23	
F. LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES MARCHES PUBLICS	24
4. VALORISER LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIETE	24
5. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	25

- A. FACILITER LE PARCOURS ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE A TRAVERS LE TRAVAIL EN PARTENARIAT ET LA FORMATION DES ACTEURS DU TERRITOIRE 25
- B. SOUTENIR LES ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR LA QUESTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES 26

III- PLAN D' ACTIONS 2021-2023 27

- 1. **AXE N°1 : PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE..... 27**
- 2. **AXE N°2 : PROMOUVOIR ET DIFFUSER UNE CULTURE D'EGALITE 28**
- 3. **AXE N°3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES, SEXUELLES ET SEXISTES 29**

I- La politique de ressources humaines

1. Répartition des Femmes et des Hommes dans l'administration municipale :

A. Par type de contrat

Titulaires et Contractuels - Emplois Permanents

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
TOTAL	303	131	434	70%	30%

Au niveau National, dans la F.P.T:

Taux de féminisation : 62,5%

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)

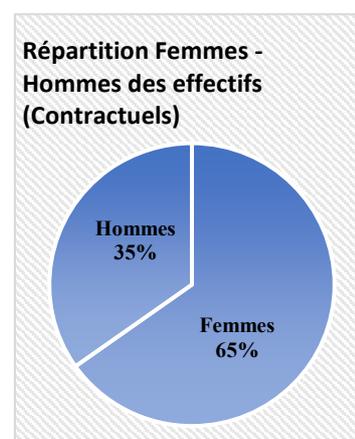
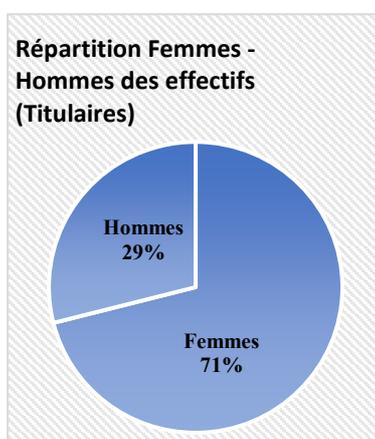
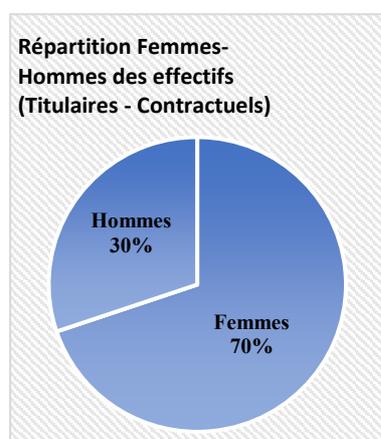
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Titulaires	243	99	342	71%	29%
Contractuels	60	32	92	65%	35%

Au niveau National, dans la F.P.T:

Titulaires : 59% de Femmes / 41% d'Hommes

Contractuels : 66.6% de Femmes / 33.4% d'Hommes

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)



La mixité professionnelle est atteinte lorsqu'un nombre minimum d'hommes et de femmes sont en présence sur un même lieu de travail. Les études s'entendent pour fixer ce taux à 40% minimum, pour l'un ou l'autre sexe. Nous constatons dans la collectivité une légère surreprésentation des femmes par rapport aux hommes à la fois chez les contractuels et chez les titulaires. Cette surreprésentation se retrouve classiquement dans la plupart des collectivités de strate comparable. Le taux de féminisation moyen des communes de la Petite Couronne s'établit ainsi à 65,3%.

B. Par filière

	Femmes Tit.	Femmes Contr.	Total Femmes	Hommes Tit.	Hommes Contr.	Total Hommes	Total F - H	% Femmes	% Hommes
Filière Administrative	83	14	97	9	3	12	109	89%	11%
Filière Animation	22	4	26	11	2	13	39	67%	33%
Filière Culturelle	0	0	0	1	0	1	1	0%	100%
Filière Médico-Sociale	68	24	92	1	6	7	99	93%	7%
Filière Police Municipale	2	0	2	7	0	7	9	22%	78%
Filière Sportive	0	1	1	2	1	3	4	25%	75%
Filière Technique	68	17	85	68	20	88	173	49%	51%
TOTAL	243	60	303	99	32	131	434	70%	30%

La répartition par filière fait apparaître une représentation plus importante des femmes dans les filières administratives, animations, culturelles et médico-sociales.

Au niveau national, dans la F.P.T (Source : D.G.A.F.P 2020) :

Filière Administrative :	84% de Femmes / 16% d'Hommes
Filière Animation :	71% de Femmes / 29% d'Hommes
Filière Culturelle :	66% de Femmes / 34% d'Hommes
Filière Médico-Sociale :	96% de Femmes / 4% d'Hommes
Filière Police Municipale :	20% de Femmes / 80% d'Hommes
Filière Sportive :	30% de Femmes / 70% d'Hommes
Filière Technique :	43% de Femmes / 57 % d'Hommes

C. Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	50	10	60	83%	17%
Catégorie B	29	13	42	69%	31%
Catégorie C	224	108	332	67%	33%
Total	303	131			

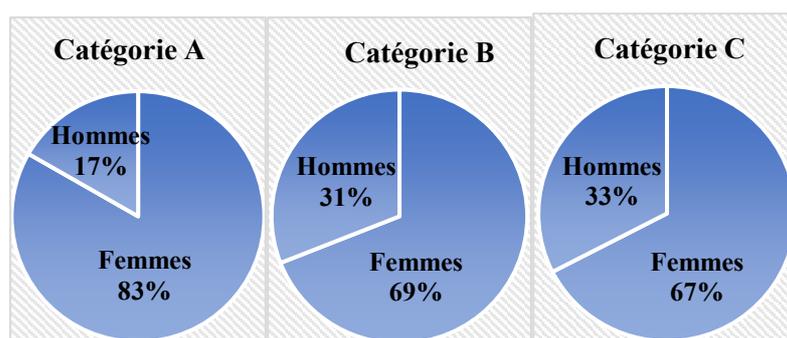
Au niveau National, dans la F.P.T :

Catégorie A : 60.8% de Femmes / 39.2% d'Hommes

Catégorie B : 60.1% de Femmes / 39.9% d'Hommes

Catégorie C : 61.5% de Femmes / 38.5% d'Hommes

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)

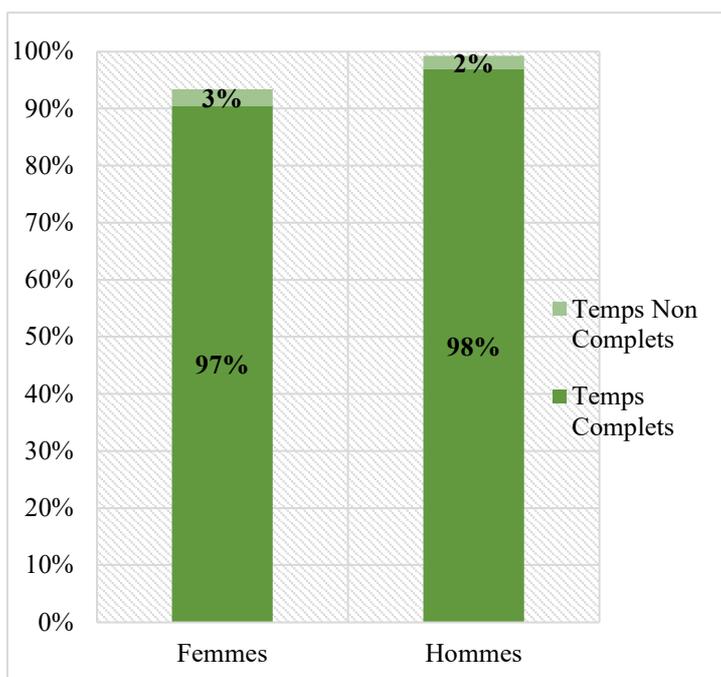


Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques plaçant la Ville sur la tendance observée du niveau national.

D. Répartition par temps de travail

Temps complet et temps partiel/ temps non complet

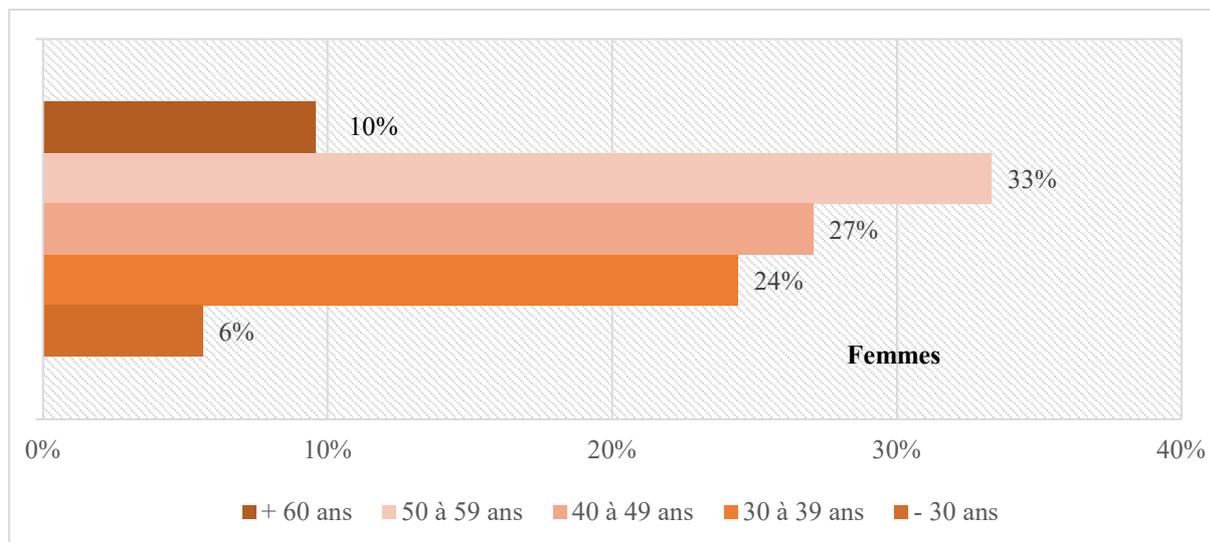
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Temps complet	274	127	90%	97%
Dont temps partiel	20	1	7%	1%
Temps non complet	9	3	3%	2%
Total	303	131	100%	100%



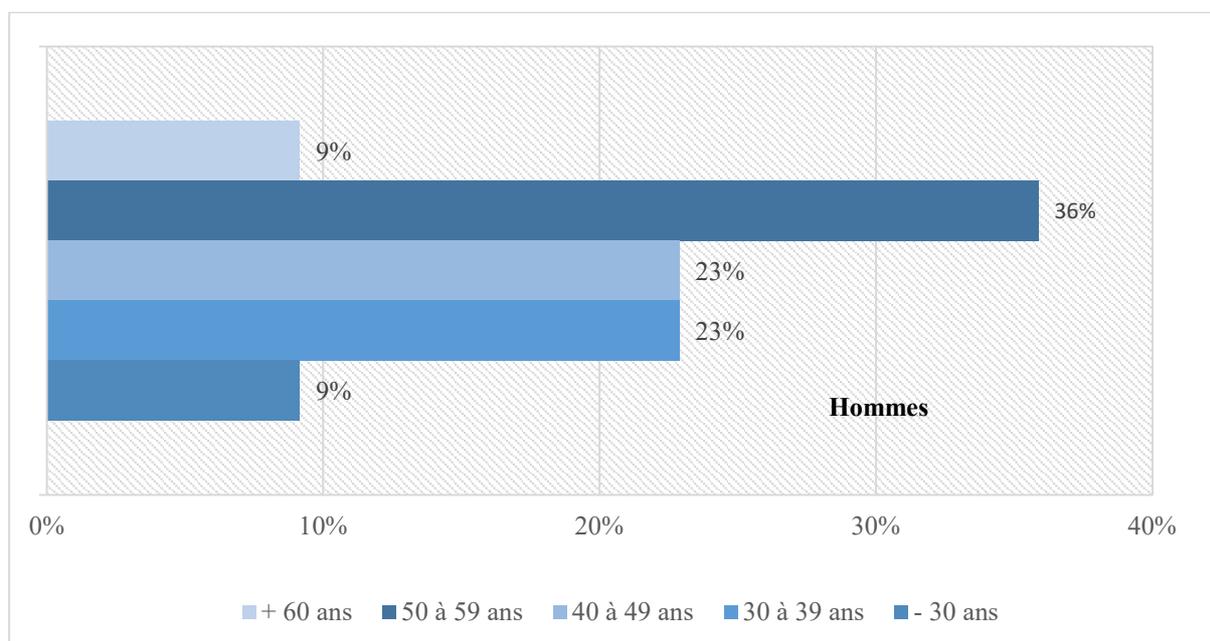
Le travail à temps non complet concerne principalement les femmes mais reste globalement marginal (12 cas).

E. Pyramide des Âges :

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
+ 60 ans	29	10%	12	9%
50 à 59 ans	101	33%	47	36%
40 à 49 ans	82	27%	30	23%
30 à 39 ans	74	24%	30	23%
- 30 ans	17	6%	12	9%
Total	303	100%	131	100%



Moyenne d'âge : 46 ans



Moyenne d'âge : 46 ans

L'âge moyen est homogène entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et est comparable à celui constaté au niveau national.

Au niveau National, dans la F.P.T :

Age Moyen : Femmes : 45.5 ans / Hommes : 45.1 ans

Part des moins de 30 ans : Femmes : 10.7% / Hommes : 11.5%

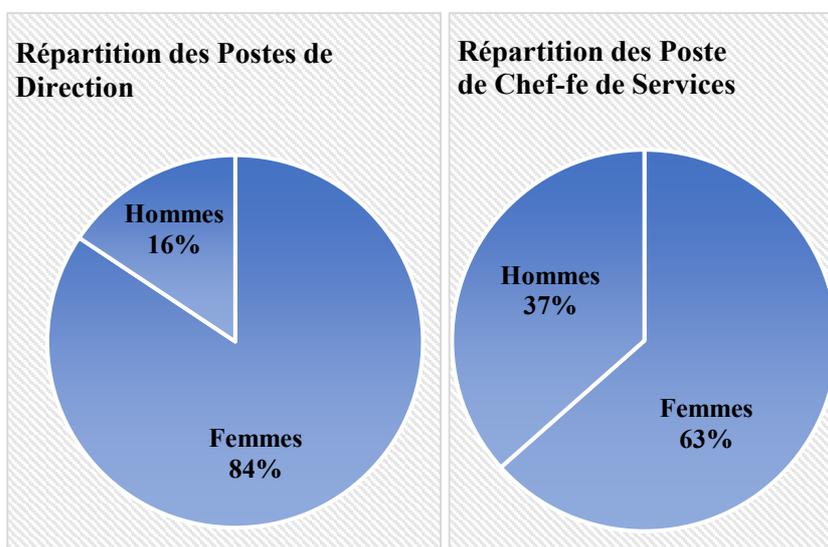
Part des plus de 50 ans : Femmes : 41% / Hommes : 41.3%

(Source : D.G.A.F.P, rapport annuel sur l'Egalité Ed.. 2020)

F. Répartition par type de poste

Emplois Fonctionnels et de Direction

	Femmes	Hommes	Total
Emplois Fonctionnels	2	2	4
Postes de Direction	27	5	32
Postes de Chef-fe de Service	26	15	41
Total	55	22	77



Contrairement à la tendance nationale, les emplois d'encadrement de la Ville sont principalement pourvus par des femmes.

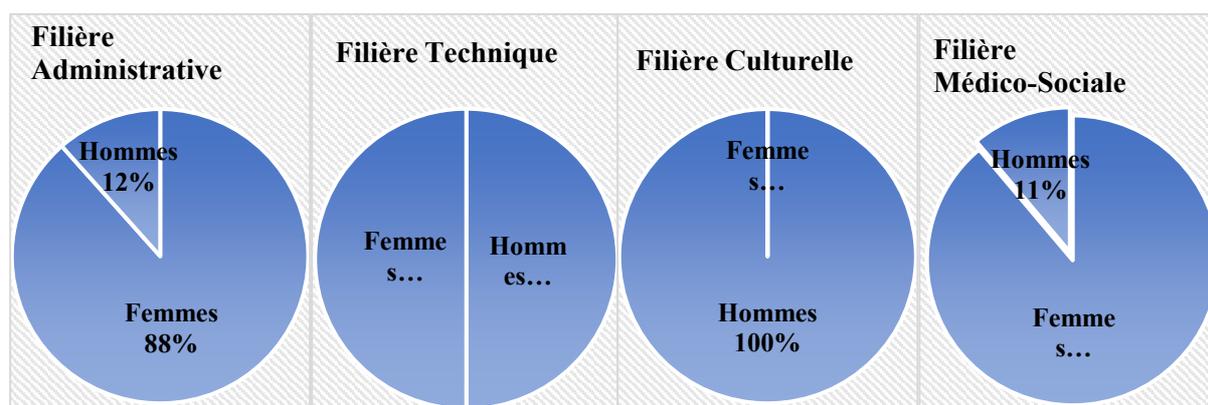
Au niveau National, dans la F.P.T :

Emplois d'Encadrement Supérieur et de Direction : Femmes : 32.4% / Hommes : 67.6%

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)

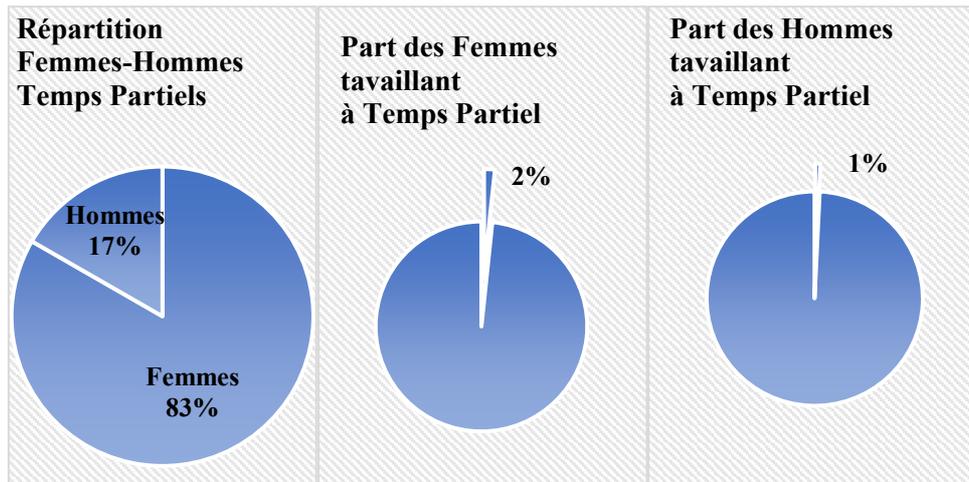
G. Répartition Femmes/Hommes cadres, par filière

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A Filière Administrative	23	3	26
Cadres A Filière Culture	0	1	1
Cadres A Filière Médico-Sociale	24	3	27
Cadres A Filière Technique	3	3	6
Total	50	10	60



H. Répartition Femmes/Hommes sur le Temps Partiel :

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	49	10
	Total	50	10
Catégorie B	Temps partiel	3	0
	Temps complet	26	13
	Total	29	13
Catégorie C	Temps partiel	1	1
	Temps complet	223	107
	Total	224	108
Total toutes Catégories	Temps partiel	5	1
	Temps complet	298	130
	Total	303	131



Globalement, peu d'agents travaillent à temps partiel. Cependant, la population à temps partiel est principalement féminine (83%) et se situe légèrement au-dessus de la moyenne nationale qui s'établit à 79,5%.

Au niveau National, dans la F.P.T :

Femmes : 29,4% sont à temps partiel / Hommes : 7,3%

Catégorie A : Femmes : 22.6 % / Hommes : 6%

Catégorie B : Femmes : 27.8 % / Hommes : 9.8%

Catégorie C : Femmes : 30.7 % / Hommes : 7%

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)

I. Congé Parental :

Femmes	2
Hommes	0
Total	2

Au niveau National, dans la F.P.T:

96.2 % des congés parentaux sont pris par des femmes

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2020)

J. Salaires Nets Mensuels Moyens (ramenés en E.T.P) :

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Moyenne
Femmes	2 400 €	1 932 €	1 546 €	1 723 €
Hommes	2 530 €	2 063 €	1 791 €	1 881 €
Moyenne	2 424 €	1 883 €	1 625 €	

Au niveau National, dans la F.P.T:

Femmes : 1 884 € / Hommes : 2 074 €

Soit une différence de 190 € (les Hommes gagnent 10 % de plus que les Femmes)

Chez les Cadres :

Femmes : 3 186 € / Hommes : 3 792 €

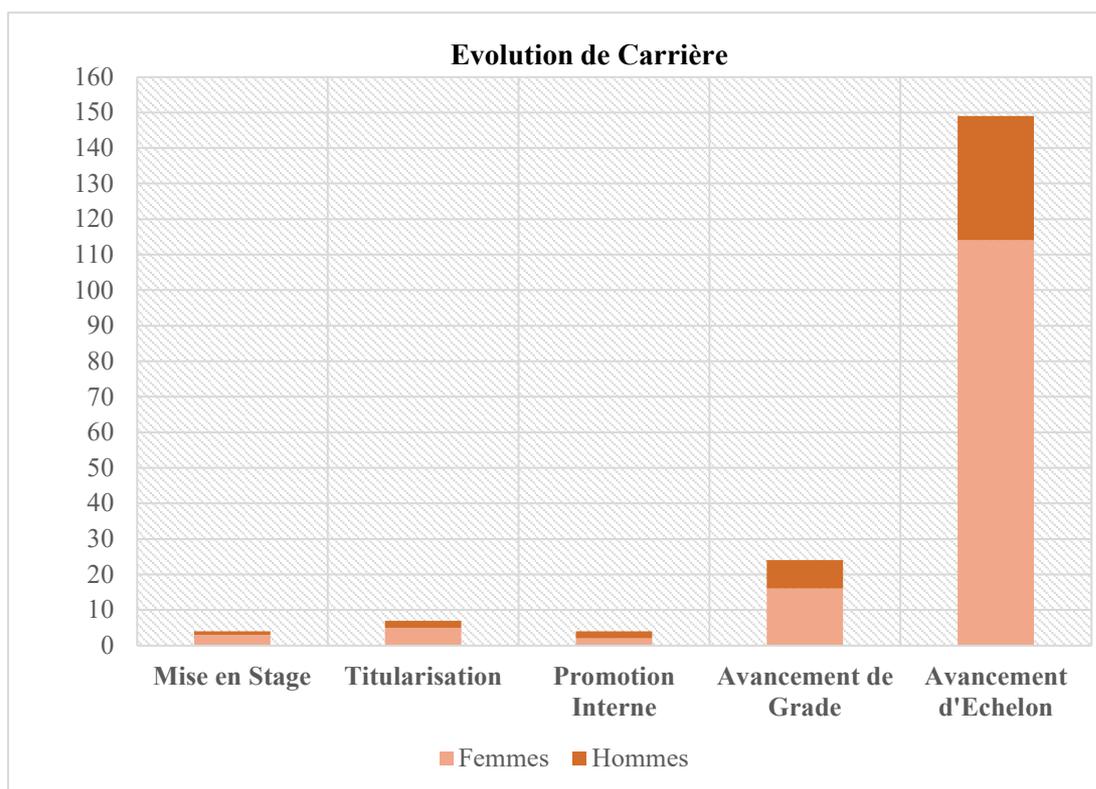
Soit une différence de 606€ (les Hommes cadres gagnent 19 % de plus que les Femmes cadres)

(Source : D.G.A.F.P, chiffres clés de l'Egalité Pro 2018)

Si l'on compare sur toutes les catégories hiérarchiques confondues, les hommes perçoivent une rémunération plus importante que les femmes. L'écart est de 130€ pour les Catégories A, 131€ pour les Catégories B et 245€ pour les catégories C. Ces écarts sont cependant moindres que ceux constatés au niveau national pour les cadres.

K. Evolution de Carrière :

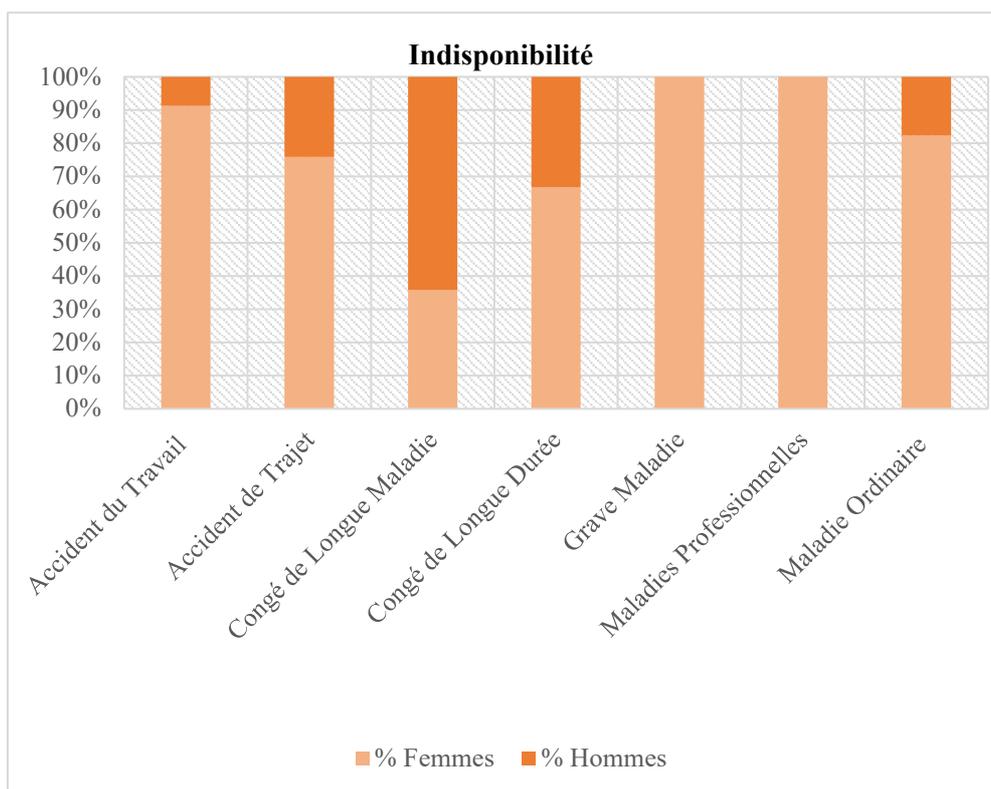
Evolutions de Carrière	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Mise en Stage	3	1	4	75%	25%
Titularisation	5	2	7	71%	29%
Promotion Interne	2	2	4	50%	50%
Avancement de Grade	16	8	24	67%	33%
Avancement d'Echelon	114	35	149	77%	23%
Total	140	48	188	74%	26%



L. Indisponibilité

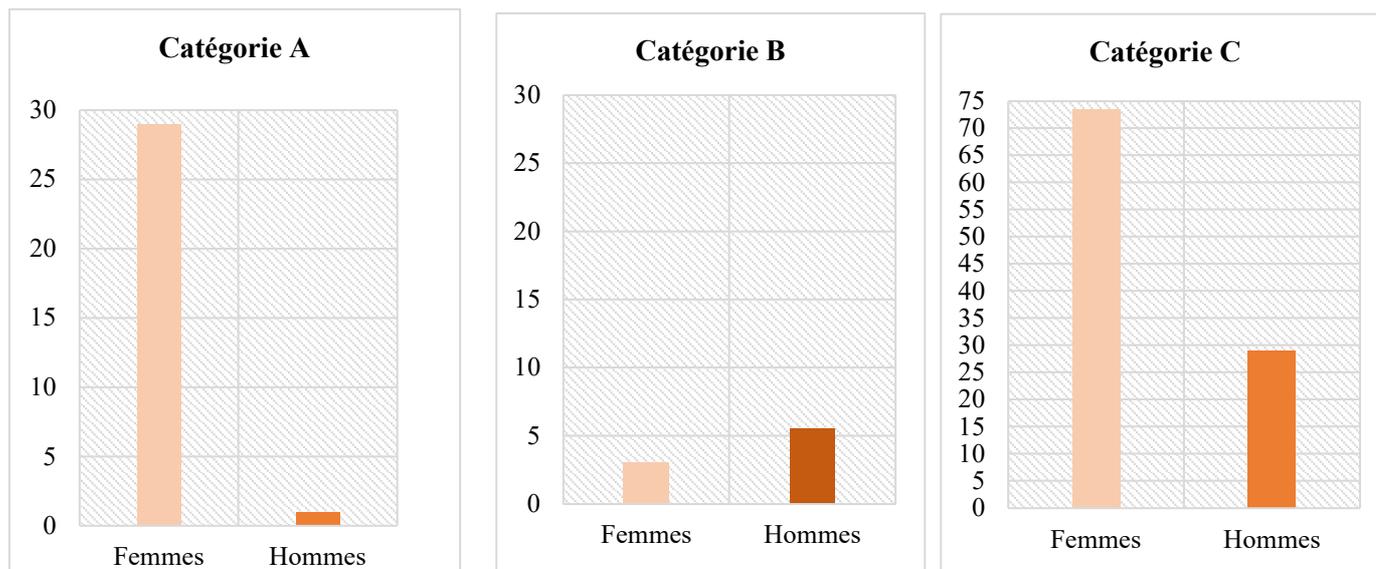
(en Jours)

	Femmes	Hommes	Total F - H	% Femmes	% Hommes
Accident du Travail	1047	101	1148	91%	9%
Accident de Trajet	311	99	410	76%	24%
Congé de Longue Maladie	203	365	568	36%	64%
Congé de Longue Durée	730	365	1095	67%	33%
Grave Maladie	7	0	7	100%	0%
Maladies Professionnelles	365	0	365	100%	0%
Maladie Ordinaire	6230	1340	7570	82%	18%
Total	8893	2270	11163	80%	20%



M. Nombre de Départs en Formation :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	29	1	30	97%	3%
Catégorie B	3	5,5	9	35%	65%
Catégorie C	73,5	29	103	72%	28%
Total	105,5	35,5	141,0	75%	25%



N. Concours - Examens Professionnels :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	1	0	1	100%	0%
Catégorie B	1	1	2	50%	50%
Catégorie C	14	3	17	82%	18%
Total	16	4	20	80%	20%

Tant sur le plan des formations que de la réussite aux concours et examens professionnels, les femmes sont plus représentées que leur proportion dans les effectifs.

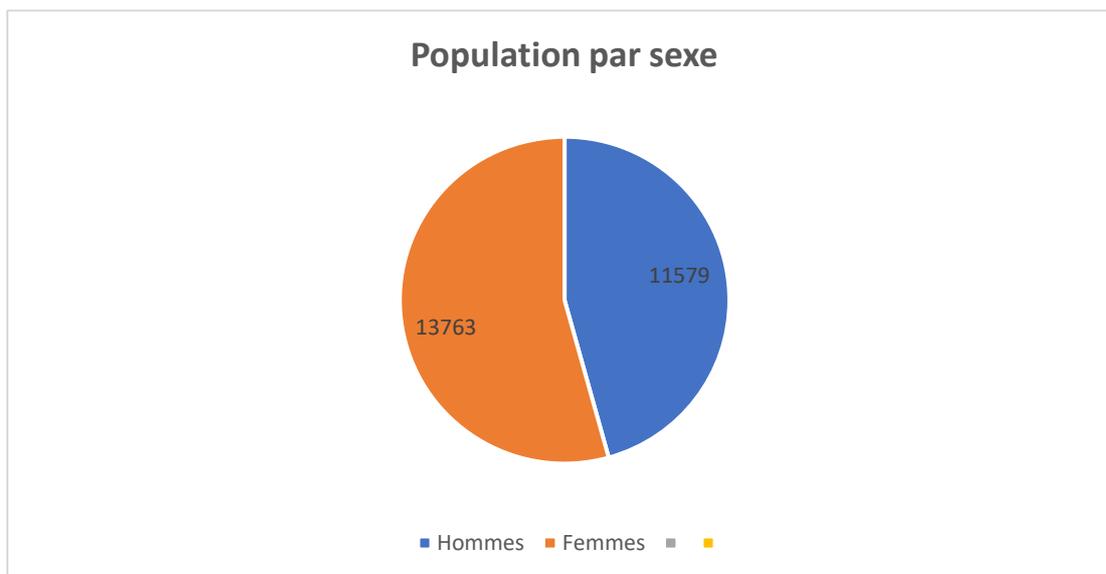
II- Les politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. L'État des lieux des inégalités économiques et sociales à Fontenay-aux-Roses

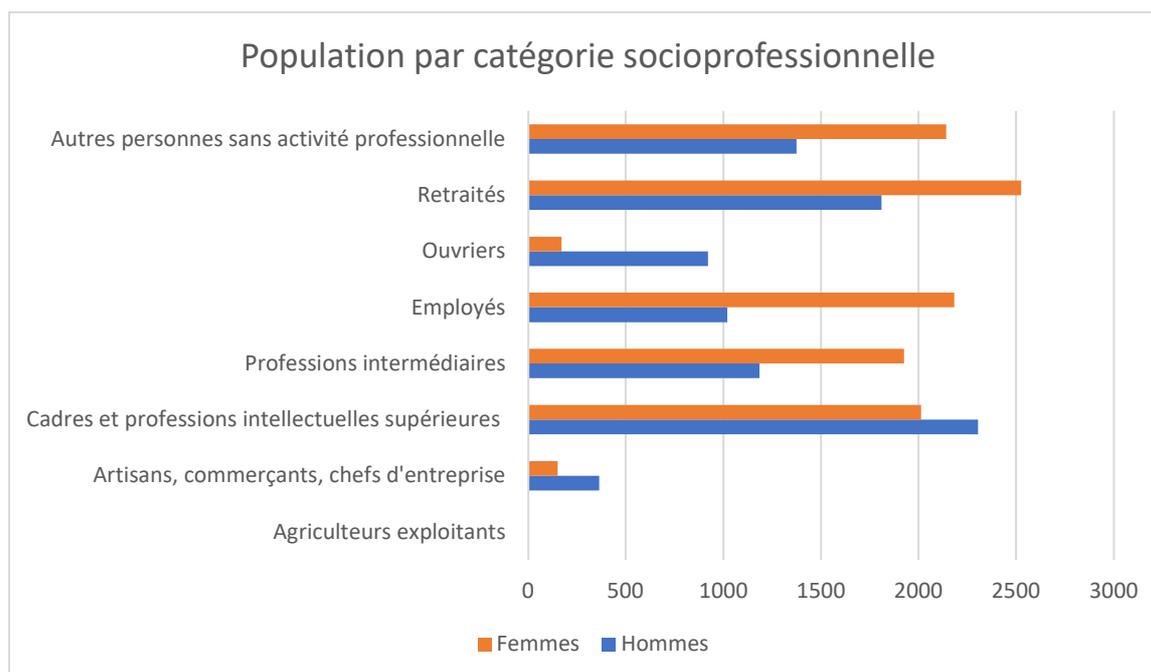
A. Démographie, catégories socio-professionnelles, diplômes, salaires

Les chiffres ci-après proviennent de l'INSEE, année 2018-2019, année de référence en 2022.

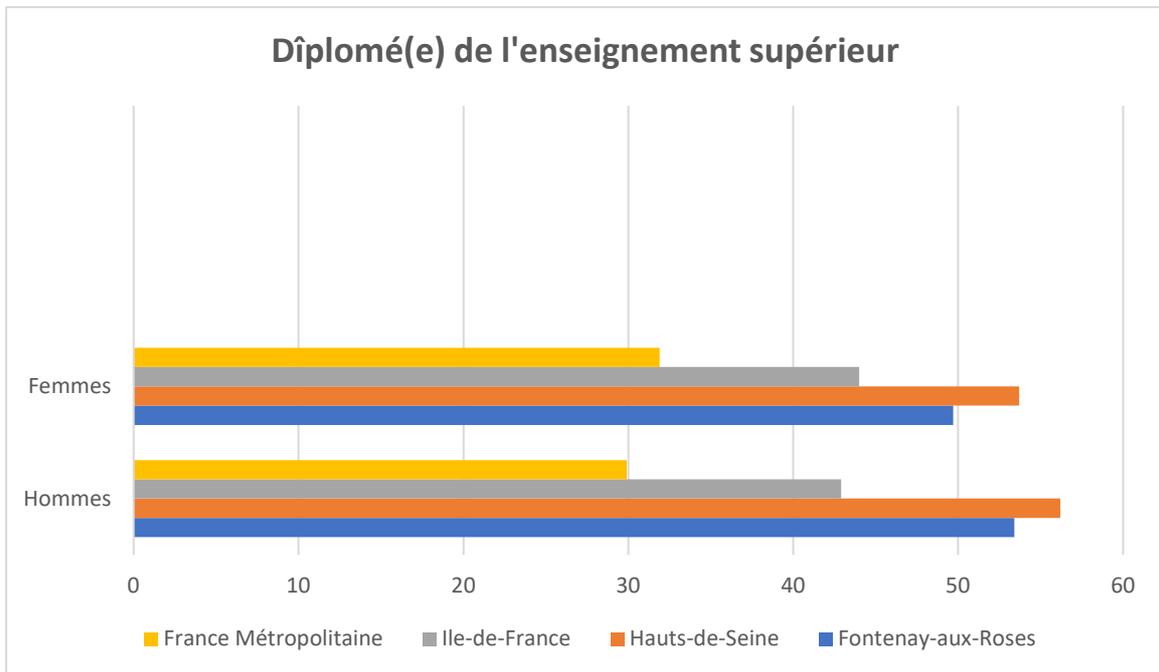
En 2018, Fontenay-aux-Roses comptait 13 763 femmes pour 11 579 hommes.



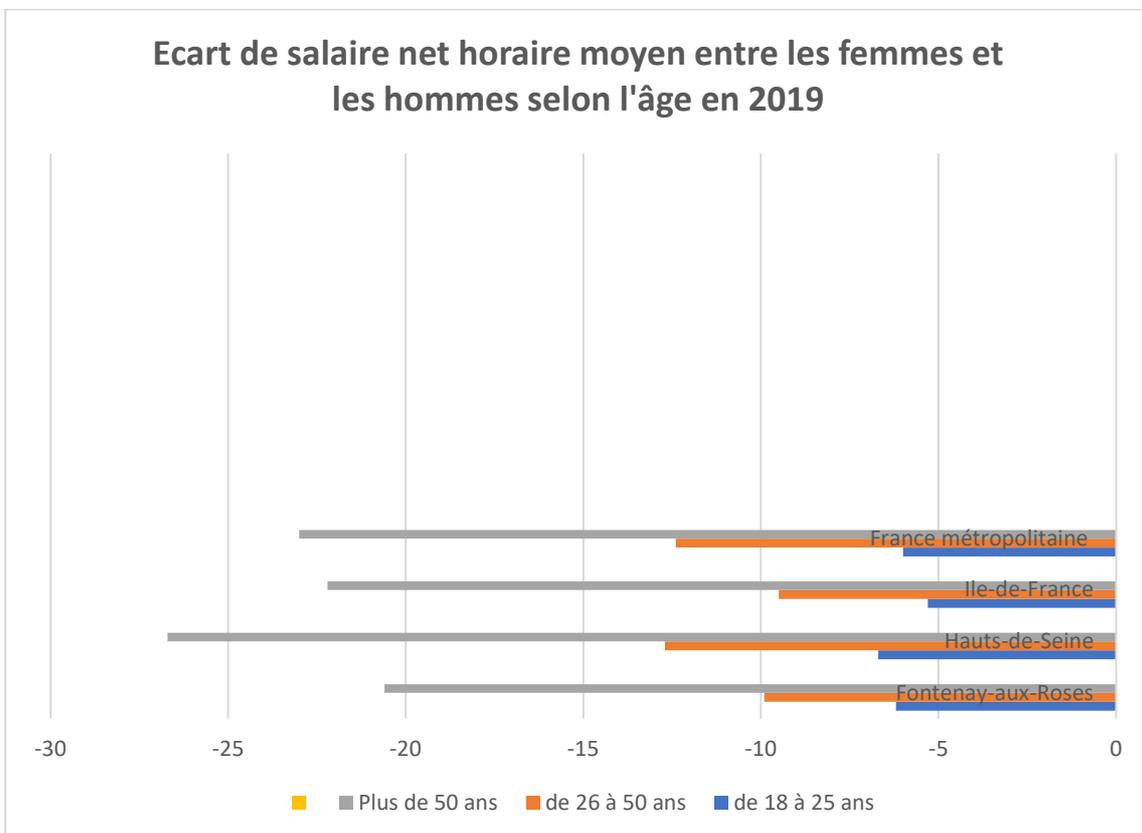
La répartition par catégorie socioprofessionnelle entre femmes et hommes de la commune est la suivante :



Les Fontenaisiennes sont légèrement moins nombreuses que les Fontenaisiens à être diplômés de l'enseignement supérieur, conformément à la tendance constatée sur le département mais décorrélée de la tendance nationale.



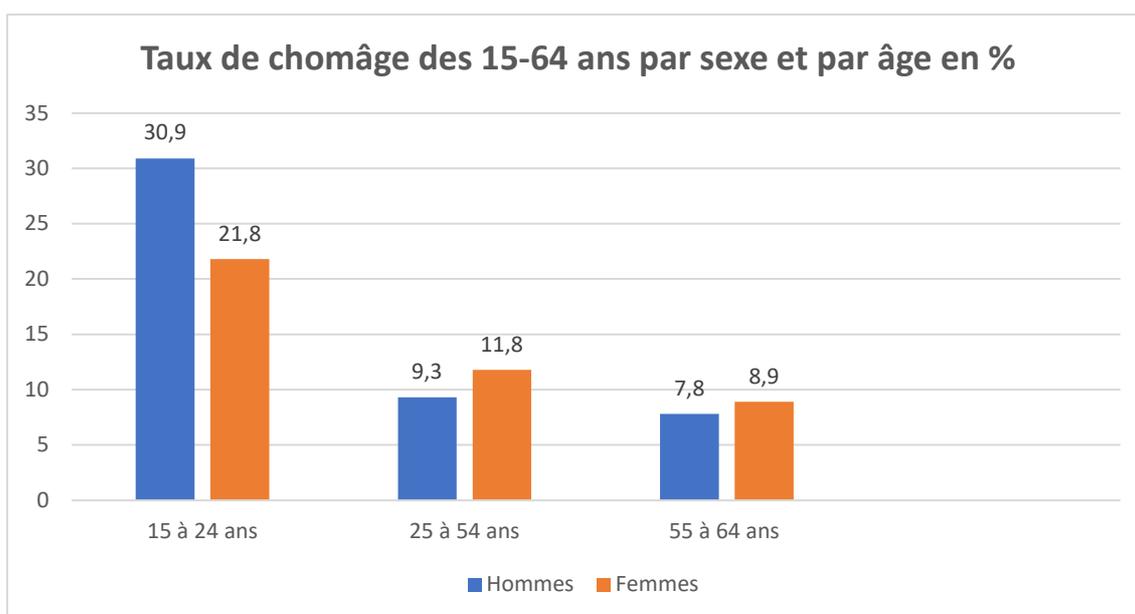
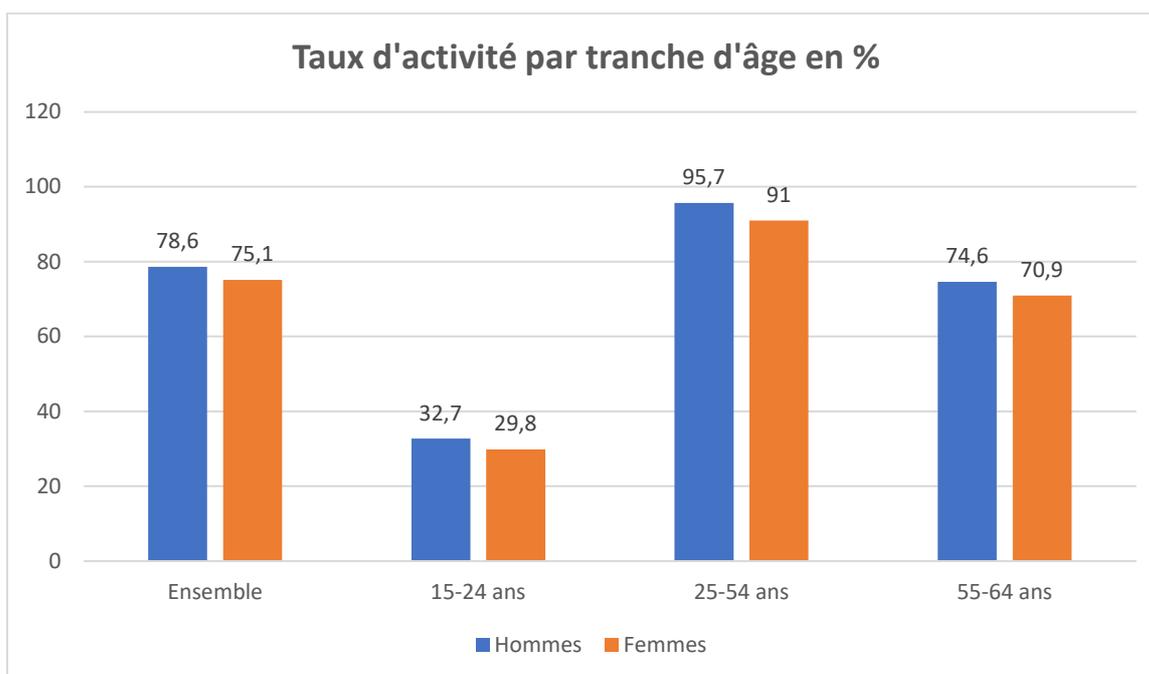
En 2019, l'écart de salaire net horaire entre les hommes et les femmes pour Fontenay-aux-Roses est de -6.2 € pour la tranche 18/25 ans, -9.9 € pour la tranche 26-50 ans et -20.6 € pour les + de 50 ans. Cet écart salarial est bien inférieur à celui constaté nationalement.



A. Emploi et précarité

On peut retenir au vu des indicateurs clés dans le secteur de l'emploi que les femmes fontenaisiennes présentent un taux d'activité plus faible que celui des hommes.

Au regard des statistiques nationales selon lesquelles 68,2% des femmes de 15 à 64 ans sont actives sur le marché du travail, Fontenay présente un profil plus favorable avec un taux d'activité féminin global de 75,1%.



2. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité du mandat

Une délégation spécifique aux Droits des Femmes traduit l'engagement de la municipalité dans d'une politique volontariste résolument égalitaire. Une conseillère municipale est ainsi déléguée à la prévention, à la citoyenneté et aux droits des femmes. Ses missions visent à faciliter l'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative à travers notamment : l'égalité professionnelle, l'accès aux droits et à la dignité, l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait ainsi l'objet d'une attention particulière de la municipalité qui la décline dans les différentes politiques publiques mises en œuvre à travers trois axes :

- La promotion de l'égalité femme-homme à travers les politiques sectorielles :
 - La promotion d'une culture précoce de l'égalité fille/garçon auprès du jeune public (à partir de la petite enfance et tout au long de la scolarité) ;
 - Une politique petite enfance visant à faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle,
 - L'émancipation et l'autonomisation des femmes à travers le projet social de la maison de quartier des Paradis,
 - Des actions de sensibilisation et de prévention autour de la vie affective, émotionnelle et sexuelle
 - La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics
- La valorisation de la place de la femme dans la société :
 - La valorisation de la place de la femme dans la société et la promotion des droits à travers l'organisation d'évènements tout au long de l'année (expositions, actions de sensibilisation, notamment autour de la journée du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes)
 - Le soutien apporté à l'Ecole Française des Femmes
- La lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes :
 - Faciliter le parcours et l'accompagnement des femmes victimes de violence à travers le travail en partenariat et la formation des acteurs du territoire
 - Soutenir les actions de sensibilisation sur la question des violences faites aux femmes

Dans cette dynamique, la Ville a adhéré pour la première fois en 2021 au Centre de ressources Hubertine Auclert qui agit pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. L'adhésion sera renouvelée en 2022 afin de continuer à bénéficier de son réseau, de son expertise et de son accompagnement. À travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien. Le Centre Ressources Hubertine Auclerc organise régulièrement des formations, des réunions d'échanges d'expériences et de partage de bonnes pratiques entre les territoires, les Elus et les différents acteurs.

Le Centre Ressources est très actif dans les questions de formation et s'est donné comme objectif de créer une synergie partenariale.

3. Promouvoir l'égalité femme-homme à travers les politiques sectorielles :

A. La promotion d'une culture de l'égalité fille/garçon auprès du jeune public

a thématique Egalité filles/garçons est inscrite dans les projets pédagogiques et éducatifs portés par les services municipaux accueillant les enfants (de la petite enfance à l'adolescence).

1. Une politique petite enfance qui porte une attention particulière à l'égalité filles/garçons

Depuis plusieurs années une attention particulière est portée à la question égalité fille/ garçon par les professionnels municipaux de la petite enfance (crèche et relais d'assistantes maternelles). Les agents sont sensibilisés concernant cette thématique afin que les mots employés et les activités proposées encouragent l'égalité.

Par ailleurs la charte nationale d'accueil du jeune enfant, qui vise à valoriser chaque enfant pour ses qualités personnelles en dehors de tout stéréotype, est partagée avec l'ensemble des professionnels du secteur.

2. La promotion de l'égalité fille/garçon à travers les activités péri et extra scolaires.

La question d'égalité filles/garçons est abordée de manière transversale sur l'ensemble des activités péri et extra-scolaires proposées aux enfants.

En 2021, plusieurs actions ont été organisées afin de sensibiliser professionnels et enfants sur ce sujet :

- Des ateliers de sensibilisation aux stéréotypes dans les jeux et jouets en direction des animateurs des accueils de loisirs et des enfants de l'accueil de loisirs Pierre Bonnard ;
- La conception d'une exposition sur le thème de « L'histoire des droits de la Femme, vue par les enfants » (exposition de tableaux réalisés par les enfants accueillis au sein des centres de loisirs).

Il est prévu de poursuivre le travail sur cette thématique en 2022 à travers notamment

- Une formation en direction des animateurs sur le thème de l'animation non sexiste
- De nouveaux projets de sensibilisation concernant les droits de la Femme (en cours d'élaboration).

Par ailleurs, une réflexion autour de la « cour de l'école du futur » a été menée par des étudiants de l'association Dauphinnov en 2021. Un des objectifs est de repenser l'aménagement de la cour afin de la « dégenrer ».

3. La promotion de la mixité et de l'égalité fille/garçons à travers les actions portées par le service jeunesse

Un des objectifs du service jeunesse est d'encourager la mixité et notamment l'égalité filles/garçons.

Cette thématique est abordée dans les projets développés par le Club préados et le pôle jeunesse des Paradis au travers différentes actions et notamment en 2021 :

- Des interventions auprès de 6 classes de 3ème sur le thème de l'égalité femme-homme menées par le service jeunesse avec l'association Olympio;
- Un film/débat autour du film qui aborde la question des rapports filles/garçons.

Par ailleurs, un atelier a été ouvert auprès d'un groupe de filles fréquentant l'Espace Joséphine Baker autour du relationnel filles/garçons et notamment autour de la question des limites de chacun.

B. L'émancipation et l'autonomisation des femmes au travers du projet social de la Maison de quartier des Paradis

Le centre social a pour vocation, à travers sa mission de soutien aux personnes et notamment aux familles, de contribuer à l'émancipation, l'autonomie et la confiance en soi des femmes.

Les actions du centre social jouant un rôle dans la promotion de l'égalité Femmes/Hommes sont les suivantes :

- Groupes d'échange entre parents en présence d'intervenants du soutien à la parentalité
- Ateliers parents-enfants durant les vacances scolaires (outils de médiation divers)
- Permanence d'écoute active (accueil individuel de parents)
- Actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes
- Accueil et médiation sociale : accompagnement de femmes vulnérables ou victimes de violences dans la réalisation de leurs démarches administratives relatives à leurs difficultés, orientation vers les partenaires du médico-psycho-social et du juridique.

Au vu du contexte sanitaire, certaines actions n'ont pas pu se tenir en 2021 mais devraient se poursuivre en 2022.

C. La question du genre au cœur de l'accueil proposé par la Ludothèque - Le Manège aux Jouets

L'association La ludothèque porte la question du genre au cœur de l'accueil des enfants et de leurs familles.

En 2021, l'exposition « L'Égalité la carte à jouets » portant sur l'égalité filles/garçons élaborée par l'association Le Manège aux jouets s'est tenue du 1^{er} au 31 mars 2021 dans le hall de la Mairie. L'association a également organisé des ateliers jeux de société sur la thématique des droits et de l'égalité Filles / Garçons afin de sensibiliser de manière ludique les enfants et les adolescents à celle-ci (du 8 au 12 mars dans les écoles maternelles et primaires de la ville et

au Club pré-ados). Elle a également animé en partenariat avec la Maison de quartier un jeu pour les familles « Égali-Quiz » (inspiré d'un célèbre jeu télévisé). Les questions du jeu abordaient 4 domaines : les femmes invisibilisées, la parité politique, l'égalité professionnelle et salariale.

La ludothèque - Le manège aux Jouets- prévoit pour 2022 de créer avec les enfants un mini film d'animation sur le thème de l'égalité garçon/ fille mettant en scène les jeux et jouets.

D. Une politique petite enfance qui vise à faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle

La Ville propose 203 places en crèche collective et anime le réseau des assistantes maternelles. L'offre d'accueil du jeune enfant proposée vise à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et personnelle des parents.

La continuité de l'accueil des jeunes enfants durant toute la période de la crise sanitaire a été un véritable objectif et reste un de enjeux pour 2022.

Lors des commissions d'attribution une véritable attention est portée aux situations des familles afin de favoriser la reprise et la poursuite de l'activité des jeunes mamans.

E. Des actions de sensibilisation et de prévention autour de la vie affective, émotionnelle et sexuelle :

La municipalité propose à travers le Centre Municipal de Santé :

- Un centre de planification et d'éducation familiale

Le centre de planification et d'éducation familiale est un lieu d'écoute, d'informations et d'entretiens autour de la sexualité, la contraception, l'IVG... Les entretiens ont lieu avec un médecin, une infirmière ou une conseillère conjugale et familiale, tenus au secret professionnel, formé(e)s aux questions liées à la vie affective, émotionnelle et sexuelle.

Par ailleurs des actions de sensibilisation autour de la vie sexuelle et affective sont régulièrement organisées par le centre de planification et d'éducation familiale auprès des élèves du collège des Ormeaux et dans d'autres structures (foyer maternel, centre social, service jeunesse). Malheureusement au vu du contexte sanitaire les interventions prévues au collège en 2021 n'ont pas pu se tenir, elles seront organisées en 2022.

- Un lieu d'accueil et d'écoute pour les jeunes avec une psychologue et une infirmière

Un lieu d'écoute et d'accueil est ouvert à tous les jeunes qui souhaitent obtenir des réponses à leurs questions concernant leur santé, sexualité...Les entretiens sont assurés par une infirmière ou un médecin.

Une psychologue propose également des consultations au sein du CMS. Les consultations sont gratuites pour enfants et jeunes de moins de 25 ans et à tarif réduit (30 ou 15 euros) pour les adultes.

Les femmes victimes de violences peuvent être reçues au CMS et orientées si besoin par l'infirmière, la conseillère conjugale et la psychologue. Il existe un partenariat fort entre le CMS, le collège des Ormeaux et le service jeunesse.

F. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination.

La direction de la commande publique intègre dans ses objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention spécifique est portée sur le respect de ces orientations dans le choix des prestataires.

4. Valoriser la place de la femme dans la société

A. Le développement d'actions visant à la valorisation de la place de la femme dans la société et la promotion de l'accès aux droits

Afin d'encourager l'émancipation, l'autonomie et la confiance en soi des femmes, la Ville porte une attention particulière à la valorisation de la femme dans la société à travers l'organisation d'événements, d'expositions et d'actions de sensibilisation, notamment autour de la journée du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes).

En 2021, les actions suivantes ont été proposées dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes :

- Halte du Bus Santé Femmes le 11 mars sur la place du Général de Gaulle et dans le quartier des Sorrières
- Débat autour de l'égalité femme/homme auprès des classes de 3^{ème} du collège des Ormeaux
- Exposition « L'histoire des droits de la Femme, vue par les enfants » (exposition de tableaux réalisés par les enfants accueillis au sein des centres de loisirs)
- Exposition sur l'égalité Filles / Garçons proposée par l'association Le Manège aux Jouets
- Atelier d'écriture autour des droits des femmes en direction du public de la Maison de quartier
- Exposition « Femmes inspirantes » hors les murs par le CCJL
- Exposition de peinture au sein de la Maison de quartier de deux habitantes du quartier des Blagis
- Exposition photos valorisant les commerçantes de Fontenay-aux-Roses
- Dans le cadre du dispositif « Les Talents fontenaisiens au marché » et la journée Internationale du Droit des Femmes une animation a été proposée le 6 mars
- Jeu-Quizz sur les droits des femmes avec lots offerts par les commerçants à remporter

- Publication sur le site Internet de points repères historiques du droit des femmes à travers l'histoire fontenaisienne
- Animation par le biais de jeux de société permettant d'aborder de manière vivante et ludique les questions de stéréotypes et de sensibiliser les enfants à la notion d'égalité filles/garçons au sein des écoles maternelles, primaires et au Club pré-ados
- Publication sur le site Internet d'une sélection de livres et de films accompagnée de critiques et de coups de cœur élaborée par les bibliothécaires
- Publication sur le site Internet de la Ville et du Théâtre des Sources d'une vidéo sur la présentation du travail de recherche pour le spectacle « Qui va garder les enfants ? » par Nicolas Bonneau, artiste associé au Théâtre des Sources.
- Par ailleurs, une page dédiée à la question des Droits des Femmes a été créée sur le site de la Ville en 2021, il est prévu de l'enrichir en 2022.

Pour 2022 une nouvelle programmation est en cours d'élaboration.

B. Le soutien à l'École Française des Femmes

L'installation de l'école Française des femmes, souhaitée par la municipalité, a eu lieu sur le quartier des Paradis en 2016, dans le cadre d'un partenariat avec l'Institut des Hauts de Seine. L'école a pour objectif de promouvoir et faciliter l'intégration des femmes dans la société française en proposant un programme éducatif d'enseignement général, principalement axé sur le perfectionnement du français, l'insertion professionnelle, la culture française et les nouvelles technologies.

L'école, financée par le Conseil Départemental des Hauts-de-Seine a emménagé dans de nouveaux locaux en centre-ville cette année.

5. Lutter contre les violences faites aux femmes

Selon le Centre Hubertine Auclert, le confinement a eu pour conséquence l'intensification des violences conjugales et intrafamiliales pour les femmes déjà accompagnées, et a généré de nombreuses nouvelles demandes d'accompagnement.

Afin de prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes (un des axes du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance), la municipalité organise ses actions autour de plusieurs axes :

- Facilitation du parcours des femmes victimes de violence à travers la structuration d'un travail en réseau et la formation des acteurs du territoire afin de mieux identifier, orienter et accompagner les femmes victimes de violence ;
- Soutien aux actions de sensibilisation organisées notamment autour de la journée du 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes avec une attention particulière à la lutte contre les risques prostitutionnels des jeunes.

A. Faciliter le parcours et l'accompagnement des femmes victimes de violence à travers le travail en partenariat et la formation des acteurs du territoire

Afin de mieux identifier, orienter et accompagner les femmes victimes de violence, la Ville assure un travail en réseau s'appuyant sur les services municipaux et les partenaires du territoire.

Les services municipaux accueillant du public jouent un rôle central dans l'identification et l'orientation des situations de violence intra-familiale (Services Logement, Maison de quartier des Paradis, CCAS, Petite enfance, Enfance). Les agents bénéficient de sessions de sensibilisation organisées par la Ville et animées par le CIDFF afin de les accompagner au mieux dans ces missions d'identification et d'orientation (une formation a eu lieu au 1^{er} trimestre 2021).

La Ville anime un réseau de professionnels du territoire composé notamment par les services municipaux, le Réseau VVF 92, la Police municipale, l'association Flora Tristan, le CIDFF, et d'autres associations expertes sur la question du droit des femmes, les partenaires institutionnels, l'ASE.... L'objectif du réseau est de mutualiser les moyens et les bonnes pratiques en vue d'apporter une meilleure réponse aux situations de violence. Il est prévu de poursuivre les réunions de travail de ce réseau en 2022.

Parmi les différents partenaires, on peut rappeler les missions de certains :

- La police municipale : La police municipale enregistre les mains courantes liées aux violences intra-familiales. Elle oriente le public vers le Commissariat de Châtenay-Malabry pour les dépôts de plainte mais aussi vers les organismes spécialisés ;
- Commissariat de Châtenay Malabry : Une assistante sociale est présente au Commissariat de Chatenay le jeudi de 10h à 17h et le vendredi de 12h à 19h ;
- Le centre d'information sur les droits des femmes et des familles Hauts-de-Seine / Sud (CIDFF) : Partenaire de la Ville et en lien avec la Maison de la Justice et du Droit, le CIDFF Hauts-de-Seine / Sud tient des permanences familiales et juridiques tous les jeudis au Château Sainte-Barbe. Le CIDFF a par ailleurs assuré une formation auprès des acteurs du territoire sur le thème de la prévention des violences faites aux femmes lors du 1^{er} trimestre 2021, plus de 50 personnes ont pu en bénéficier. Afin de soutenir les actions du CIDFF, la Ville octroie chaque année une subvention à l'association, elle s'est élevée à 6 000 € en 2021.

B. Soutenir les actions de sensibilisation sur la question des violences faites aux femmes

Afin de sensibiliser le plus grand nombre à la question des violences faites aux femmes, la Ville organise des actions de sensibilisation à l'occasion notamment la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes qui se tient chaque année le 25 novembre.

Pour l'édition 2021, la Ville a souhaité qu'une attention particulière soit portée à la lutte contre le risque prostitutionnel des jeunes et a pu accueillir dans le cadre de la semaine départementale organisée sur ce thème un ciné-débat qui s'est tenu au cinéma "Le Scarron" le jeudi 25 novembre.

D'autres actions ont également été organisées et notamment la distribution de « violentomètre » afin de sensibiliser les Fontenaisiens à la question des violences faites aux femmes à travers les commerces ; par ailleurs les services municipaux ont également organisé la venue du bus santé des femmes de l'Institut des Hauts-de-Seine.

III- Plan d'actions 2021-2023

Le plan d'actions concerne aussi bien les politiques des Ressources humaines de la collectivité, que les politiques publiques déployées sur toute la ville de Fontenay-aux-Roses, pour les femmes et les hommes qui y habitent. Ce plan d'actions établi pour la période 2021-2023 comprend des actions qui sont régulièrement reconduites, d'autres en cours de mise en œuvre ou à venir et d'autres réalisées (comme précisé dans le rapport ci-dessus).

1. Axe n°1 : promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Objectif n° 1 : Enjeu de gouvernance commune et de communication de la fonction RH : rendre la fonction RH plus transparente pour un égal traitement des femmes et des hommes

- Comprendre, prévenir et ajuster les écarts de rémunération en analysant les causes.
- Finaliser la cotation des postes.
- Développer la mixité des métiers et fonction.
- Permettre à l'agent d'avoir plus d'information sur l'accès aux emplois et le déroulement de carrière en communiquant autour des Lignes Directrices de Gestion (LDG).
- Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en intégrant cet enjeu au sein même des lignes directrices de gestion.
- Encourager l'épanouissement personnel de l'agent en favorisant les mobilités internes et entre les filières.
- Rendre la fonction RH plus visible à l'ensemble des agents (communication régulière, constitution d'une base documentaire partagée, faire le bilan annuel des avancées en comité technique).

Objectif n°2 : Une politique RH soucieuse des conditions de travail des femmes et des hommes de la collectivité

- Mettre en place le télétravail afin d'améliorer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Accompagner l'agent dans ses démarches liés aux congés parentaux et de temps partiel pour raison familiale.
- Prévenir et lutter contre les discriminations, violence, harcèlement, ou agissements sexistes (mise en place de signalement, formation et sensibilisation des agents et managers et accompagnement et protection des victimes).

2. Axe n°2 : promouvoir et diffuser une culture d'égalité

Objectif n° 1 : Promouvoir une culture de l'égalité auprès du jeune public afin de prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge

Inscrire dans les projets pédagogiques et éducatifs la question de l'égalité filles/ garçons et femmes / hommes :

- Sensibiliser et former les professionnels aux impacts des stéréotypes de sexe sur le développement de la personnalité de l'enfant (agents des crèches, animateurs des accueils des loisirs, du service jeunesse, de la Maison de quartier des Paradis):
- Développer des partenariats entre la Ville et les établissements scolaires pour la mise en place d'actions sur l'égalité des genres.
- Sensibiliser les enfants et les jeunes fontenaisiens à la question filles / garçons et femmes / hommes :
 - Actions pédagogiques auprès des enfants des accueils de loisirs et des jeunes du Club pré-ados
 - Proposition de jouets asexués dans les crèches et les écoles
 - Animation d'ateliers jeux sur la question des genres dans les écoles maternelles et primaires, au Club pré-ados et à la Maison de quartier des Paradis par l'association Ludothèque - Le Manège aux jouets
 - Conférences-débats au collège des Ormeaux et au lycée professionnel Saint-François d'Assises

Objectif n° 2 : Mise en valeur de la place de la femme dans les espaces publics fontenaisiens et encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- Valoriser les femmes fontenaisiennes par le biais d'articles dans le magazine, d'expositions...Inscrire dans les conventions avec les associations des objectifs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et dans le développement des actions des structures.
- Poursuivre les cours et les ateliers proposés par l'Ecole Française des Femmes de l'Institut des Hauts-de-Seine.
- Créer une page dédiée aux droits de la femme sur le site Internet de la Ville.
- Sensibiliser le grand public sur les droits des femmes par le biais de conférences, de diffusion de films, d'ateliers, Théâtre-Forum...
- Promouvoir la Journée Internationale des droits des femmes par la mise en place d'actions au mois de mars.
- Organiser des marches exploratoires permettant d'associer les femmes en les rendant actrices de leur propre sécurité et en les aidant à se réapproprier l'espace public.

Objectif n° 3 : Favoriser l'accès aux droits et aux soins

- Poursuivre les permanences juridiques hebdomadaires menées par le CIDFF.
- Poursuivre les groupes d'échange entre parents en présence d'intervenants du soutien à la parentalité (conseillère conjugale et familiale, psychologue du CMS, neuropsychologue).
- Offrir des soins gratuits pour les femmes dans les quartiers par le biais du Bus Santé Femmes de l'Institut Hauts-de-Seine 2 à 3 fois par an.
- Développer au sein de différentes structures de la Ville des ateliers à la médiation théâtrale dédié aux femmes.

3. Axe n°3 : lutter contre les violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes

Objectif n°1 : Sensibiliser les professionnels concernant l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences et faciliter leur parcours et leur prise en charge

- Animer le réseau de professionnels du territoire travaillant autour des violences faites aux femmes (les services municipaux, la Police municipale, Réseau VVF 92, Association Flora Tristan, CIDFF, autres associations expertes sur la question du droit des femmes, les partenaires institutionnels, l'ASE...). L'objectif du réseau est de mutualiser les moyens et les bonnes pratiques en vue d'apporter une meilleure réponse aux situations de violence.
- Renforcer le partenariat autour de l'accès au logement des femmes victimes de violences avec l'association Flora Tristan.
- Mettre en place tout au long de l'année des formations pour les services municipaux, notamment ceux recevant du public. Ces formations seront menées par différents partenaires : CIDFF, Association Flora Tristan, Centre Hubertine Auclert, autres.
- Elaborer une procédure en direction des services municipaux définissant les différentes étapes à mener lorsqu'une femme victime de violences se présente en Mairie.

Objectif n° 2 : Sensibiliser le grand public

- Créer un support de communication en direction des habitants visant à informer sur les différents dispositifs d'aide existants sur le territoire pour les femmes victimes de violences.
- Créer une page sur le site Internet de la Ville dédiée aux droits des femmes contenant une rubrique récapitulant les différentes étapes à mener en cas d'agression.
- Mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes (ex. Ateliers, théâtre-forum, conférence-débat au collège au club-préados et dans les écoles maternelles et primaires).
- Promouvoir la Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en novembre par la mise en place d'actions.

Tant au niveau de la collectivité que de la ville, la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est plus favorable à Fontenay-aux-Roses qu'au niveau national, notamment concernant l'emploi.

Les nombreuses actions menées par la Ville en faveur des femmes permettent de contribuer à ce résultat.