

**RAPPORT 2023  
EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ  
ENTRE**

**LES  
FEMMES  
ET LES  
HOMMES**



# SOMMAIRE

## **PARTIE 1 - LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE ..... 7**

### **I. CONDITION GENERALE D'EMPLOI..... 8**

A. Effectifs.....	8
B. Recrutements et départs.....	13
C. Positionnement.....	15

### **II. ENVIRONNEMENT SOCIAL, DEROULEMENT DE CARRIERE ET REMUNERATION ..... 16**

A. Organisation du temps de travail.....	16
B. Absence.....	17
C. Rémunération.....	18

### **III. FORMATION..... 20**

### **IV. OUTILS FAVORISANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE..... 23**

## **PARTIE 2 – LA POLITIQUE MUNICIPALE EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMME HOMME ..... 25**

### **I. APPROCHE SOCIO-DEMOGRAPHIE DE LA COMMUNE ..... 26**

A. Cadrage.....	26
B. Données sociodémographiques.....	26

### **II. AGIR POUR L'EMANCIPATION : LUTTER CONTRE LES INEGALITES DANS TOUS LES ASPECTS DE LA VIE ..... 33**

A. Éduquer différemment : lutte contre les stéréotypes de genre et réappropriation des espaces.....	33
B. Informer, aider, écouter, soigner sans stigmatiser.....	35

### **III. DES SERVICES PUBLICS POUR TOUTES ..... 38**

A. Le soutien à la parentalité renforcé.....	38
B. La maison de la jeunesse : les filles et les femmes en majorité.....	38
C. Le centre social municipal : des activités où les femmes se retrouvent.....	39
D. Le point-Justice : un accueil presque paritaire.....	40
E. Équipements culturels : les femmes bien présentes.....	41

### **IV. FAIRE VIVRE LA CULTURE DE L'EGALITE ..... 42**

A. La communication et la programmation culturelle.....	46
B. La programmation culturelle : donner à voir toutes les femmes.....	46
C. Les associations : des femmes engagées au quotidien.....	48
D. La journée internationale des droits des femmes - 8 mars.....	49

### **V. ENDIGUER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ..... 52**

A. Le dispositif d'accueil de la commune.....	52
B. Le dispositif d'hébergement-relai vitriot.....	53
C. Le projet de création d'une Maison des femmes.....	54
D. La journée de lutte internationale contre les violences faites aux femmes.....	56
1. Le 24 novembre 2023.....	56
2. Le 25 novembre 2023.....	57

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur les projets de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressants le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elles mènent sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Un décret du 24 juin 2015 en précise les modalités d'application.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le maire présente au conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Le rapport fait état :

– de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de recrutement, de formation, de temps de travail, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

– du bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des orientations pluriannuelles concernant notamment 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 et la lutte contre toute forme de harcèlement.

D'autre part, le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comporte un bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune.

Il fait état de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Les données présentées dans ce rapport ont été établies au 31 décembre 2023.

# EDITO

Dans le contexte actuel, marqué par un recul des droits, le service public demeure le principal défenseur des valeurs d'égalité pour tous et toutes. Il a le devoir d'incarner l'exemplarité dans la lutte contre les inégalités de genre et les violences patriarcales.

Ces combats revêtent un double enjeu pour nous : celui de lutter pour les droits des Vitriotes, mais aussi celui de nos agentes. À Vitry-sur-Seine, la majorité de nos agent. e. s sont des femmes. Elles consacrent leur quotidien au bien-être des Vitriot·e·s et aux valeurs du service public.

Victimes d'un système patriarcal et de violences tout au long de leur vie, leur lieu de travail doit s'imposer comme un espace de protection et un rempart face aux inégalités femme - homme. Pour nos agentes, comme pour les bénéficiaires du service public, nous ne pouvons ignorer ces enjeux cruciaux de société. Nous devons aspirer à une société résolument progressiste, émancipatrice et féministe.

Les différents mouvements sociaux féministes actuels et passés nous l'ont prouvé : un autre schéma de pensée est possible ! Pourtant, peu de réglementations et de ressources financières sont mises en place par le gouvernement pour accompagner les collectivités dans ce combat.

À Vitry-sur-Seine, nous faisons le choix résolu de ne rien céder. Notre engagement se traduit par la volonté de mettre fin aux inégalités salariales et aux violences de genre présentes dans l'espace social. Les Vitriotes et les agentes savent pouvoir compter sur l'engagement de la ville de Vitry.

Les violences révélées dans la sphère domestique comme dans le monde du travail doivent continuer à se faire jour. Pour cela, l'accompagnement, la formation et le débat sont nécessaires.

**Pierre Bell-LLoch**  
**Maire de Vitry-sur-Seine**



# **PARTIE 1 - LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE**



# PARTIE 1 - LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

## I. CONDITION GÉNÉRALE D'EMPLOI

### A. EFFECTIFS

#### > ÉVOLUTION DE L'FFECTIF PERMANENT EN UNITÉ PHYSIQUE

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
FONCTIONNAIRE	1 026	62,3%	622	37,7%	1 018	62,8%	602	37,2%
CONTRACTUEL	313	67,7%	149	32,3%	365	68,1%	172	32,0%
VILLE	1 339	63,5%	771	36,5%	1 383	64,1%	774	35,9%

#### Une féminisation plus élevée que la moyenne nationale de la fonction publique territoriale

Les femmes, déjà majoritaires au sein des effectifs de la ville, voient leur part progresser (+0,5 point) encore une fois. Avec 2 157 agents permanents au 31 décembre 2023, la ville de Vitry-sur-Seine compte dans ses effectifs 1 383 femmes et 774 hommes. Soit 64,1 % de femmes contre 62,5 % en moyenne dans la fonction publique (pour 46 % des emplois salariés du privé rapport de DGAFP 2018). Avec des proportions identiques à l'année passée, la ville de Vitry-sur-Seine s'inscrit toujours dans le schéma d'une fonction publique très féminisée. Dans la FPT, les femmes représentent 61 % des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines).

Sept contractuel·le·s territoriaux·ales sur dix sont des femmes.

16,9 % des femmes sont contractuelles, pour 7,9 % d'hommes contractuels. La part des femmes ayant un statut de contractuel reste largement supérieure à leur part dans l'effectif fonctionnaire. Cette proportion est plus importante encore pour les contractuels remplaçants où les femmes représentent 75 % des agents de cet effectif. En revanche, cette proportion s'explique par la présence majoritaire des femmes au sein de la Collectivité.

<b>VITRY</b>	<b>64,6%</b>	<b>63,2%</b>	<b>69,6%</b>	
	d'effectif femme	de femmes fonctionnaires	de femmes contractuelles	
	<b>62,7%</b>	<b>59%</b>	<b>67%</b>	<b>FPT</b>



## > ÉVOLUTION DE L'FFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
FONCTIONNAIRE	996	62,0%	610	38,0%	970	63,7%	552	36,3%
CONTRACTUEL	290	68,8%	132	31,2%	320	63,71%	172	32,0%
VILLE	1 339	63,5%	771	36,5%	1 383	64,1%	774	35,9%

### Des ETP en baisse pour les fonctionnaires hommes et femmes

Avec un nombre d'hommes et de femmes en diminution dans l'effectif fonctionnaire, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) suit la même tendance et recul de 32 ETP.

À contrario, on constate que les ETP des contractuel-le-s sont en augmentation et progressent de 52 agent-es.

## > REPARTITION DE L'FFECTIF PERMANENT PAR FILIÈRE

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	380	81,9%	84	18,1%	394	82,3%	85	17,7%
FILIÈRE ANIMATION	112	60,9%	72	39,1%	111	61,3%	70	38,7%
FILIÈRE CULTURELLE	58	55,2%	47	44,8%	55	52,9%	49	47,1%
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	152	91,6%	14	8,4%	132	93,0%	10	7,0%
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	10	71,4%	4	28,6%	10	71,4%	4	28,6%
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	7	43,8%	9	56,3%	9	50,0%	9	50,0%
FILIÈRE SOCIALE	212	99,1%	2	0,9%	219	99,5%	1	0,5%
FILIÈRE SPORTIVE	9	39,1%	14	60,9%	14	66,7%	7	33,3%
FILIÈRE TECHNIQUE	399	43,2%	525	56,8%	439	44,9%	539	55,1%
VILLE	1 339	63,5%	771	36,5%	1 383	64,1%	774	35,9%

### Des filières technique et administrative qui regroupent plus de la moitié des effectifs féminins et masculins

Les métiers et services d'affectation présentent une faible mixité, avec plus de femmes dans le social, la petite enfance et la santé et certains métiers administratifs (assistantes de direction et secrétaire).

Les filières les plus représentées au sein de l'effectif permanent (hommes et femmes confondus) sont les filières technique et administrative (avec respectivement 978 et 479 agents sur 2 157 agents) soit 66,6 % de l'effectif permanent.

Les filières majoritairement féminines sont les filières sociale, médico-sociale et administrative avec respectivement 99,5 %, 93 % et 82,3 % de femmes. Ces 3 filières représentent à elles seules 56,5 % de l'effectif féminin. Cette tendance se vérifie sur les 4 dernières années : les filières administrative, sociale et médico-sociale étaient déjà les filières les plus féminisées. Pour l'effectif masculin, la filière technique regroupe à elle seule 55,1 % de cet effectif. Les filières principalement masculines sont les filières technique, culturelle et police municipale avec respectivement 55,1 %, 47 % et 50 % d'hommes.

Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale, médico-sociale et administrative. À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières police municipale (22,1 %) et sportive (28,8 %).

Une action visant à présenter les métiers de la Collectivité lors du forum des métiers (pour les publics jeunes, collégiens et lycéens) afin de sensibiliser à la mixité des métiers et susciter des vocations et ainsi promouvoir l'égalité en termes de parité hommes – femmes.

<b>VITRY</b>	<b>99,5%</b>	<b>92,5%</b>	<b>82,2%</b>	
	de femme dans la filière sociale	de femmes dans la filière médico-sociale	de femmes dans la filière administrative	
	<b>95,5%</b>	<b>94,8%</b>	<b>82,6%</b>	<b>FPT</b>

## > RÉPARTITION DE L'FFECTIF PERMANENT PAR CATÉGORIE

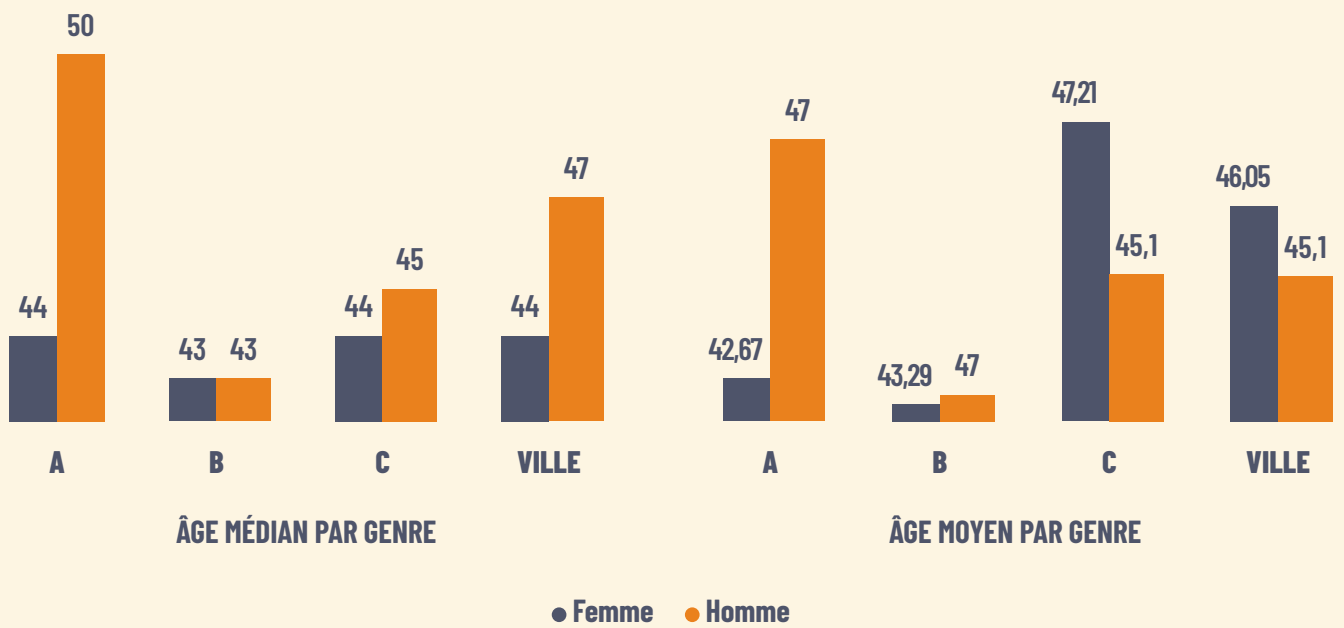
	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
CATÉGORIE A	203	65,7%	106	34,3%	176	65,4%	93	34,6%
CATÉGORIE B	243	68,5%	112	31,5%	250	68,7%	114	31,3%
CATÉGORIE C	893	61,8%	553	38,2%	957	62,8%	567	37,2%
VILLE	1 339	63,5%	771	36,5%	1 383	64,1%	774	35,9%

### Des femmes plus représentées dans la catégorie A que les hommes

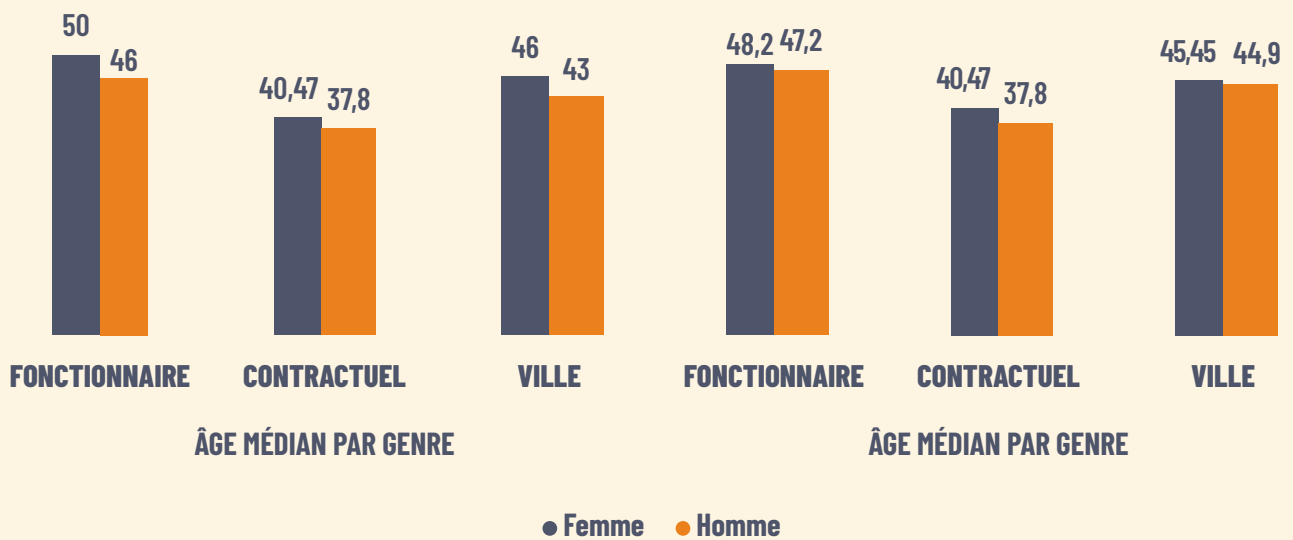
À l'image de l'année passée, la part des femmes occupant un poste de catégorie A, reste plus élevé que chez les hommes et cette dernière s'accroît. 8, 15 % des femmes occupent un poste de catégorie A contre 4,3 % pour les hommes. De plus, le taux de catégorie A chez les hommes diminue de 0,6 point et celui des femmes de 0,5 point aussi.

<b>VITRY</b>	<b>67,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>64,8%</b>	
	de femme de catégorie A	de femme de catégorie B	de femme de catégorie C	
	<b>62%</b>	<b>63%</b>	<b>61%</b>	<b>FPT</b>

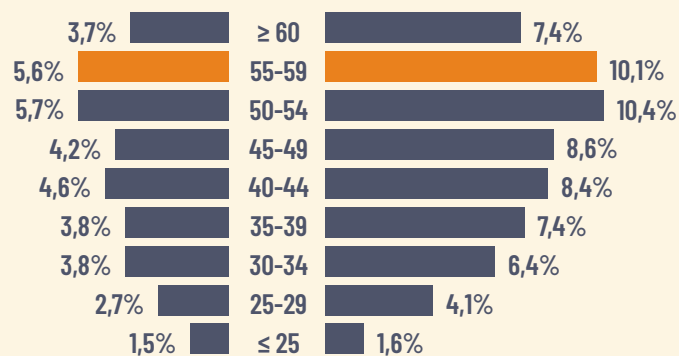
## > RÉPARTITION DE L'ÂGE PAR CATÉGORIE



## > RÉPARTITION DE L'ÂGE PAR STATUT



## > PYRAMIDE DES AGES



## Un âge moyen qui reste pratiquement stable.

L'âge moyen de l'effectif des femmes est de 45,5 ans et de 44,9 pour les hommes. Il progresse de 0,3 an pour les femmes et baisse de 0,5 an pour les hommes.

Une part plus importante de femmes parmi les tranches d'âge les plus élevées. Ainsi, les femmes sont en moyenne plus âgées : parmi les agent-e-s de plus de 55 ans, 63 % sont des femmes.

---

**VITRY****45,1 ans****45,2 ans**

---

d'âge moyen pour  
les femmes

d'âge moyen pour  
les hommes

---

**45,5 ans****45,1 ans****FPT**

---

Comme les années précédentes l'effectif fonctionnaire tire la moyenne d'âge vers le haut, aussi bien pour les femmes que les hommes. En comparant les effectifs par statut, on s'aperçoit que les hommes et les femmes fonctionnaires ont un âge moyen assez proche. Les hommes fonctionnaires sont plus jeunes de 1 an pour un âge moyen de 47,2 ans contre 48,2 ans pour les femmes. Pour les contractuels, le constat est similaire, les hommes sont plus jeunes que les femmes (37,8 ans pour les hommes et 40,5 pour les femmes).

Tandis que les hommes et les femmes de la catégorie C avait pratiquement le même âge en 2020 (0,2 an d'écart), en 2021, cela n'est plus le cas. L'écart est désormais de presque 2 ans entre les hommes (45,1 ans) et les femmes (47,2 ans).

Les hommes de catégorie C sont plus jeunes que les femmes de cette même catégorie, mais cette tendance ne se retrouve pas au niveau des catégories A et B. Les hommes de catégorie A et B ont un âge moyen plus élevé que celui des femmes de respectivement +3,3 ans et +0,1 an.

Dans le même schéma que 2020 et 2021, la pyramide des âges reste de type champignon. Bien que cette caractéristique soit souvent signe d'un effectif expérimenté, elle connaît également des contreparties : une masse salariale plus élevée, un taux d'absentéisme plus fort et une incidence sur le nombre de départ en retraite en masse dans les années à venir.

## B. RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

À compétences égales, la ville de Vitry-sur-Seine ouvre les postes à pourvoir autant aux hommes qu'aux femmes.

Le service recrutement de la ville de Vitry-sur-Seine intervient en appui des directions et des services tout au long des procédures de recrutement, pour leur permettre d'être exemplaires en matière d'égalité Femmes/Hommes.

L'ensemble des procédures de recrutement, dans chacune de ces phases, est basé sur des critères non discriminants et cherche à favoriser la mixité des métiers et à lutter contre les stéréotypes : les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats et les agents, sans regard sur la nature du métier ou sur le caractère dit masculin ou féminin de la profession. Les intitulés et fiches de postes sont présentés systématiquement (H/F), les avis de recrutement et dénomination des métiers restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes, les annonces et offres d'emplois insérées sur les différents sites de publicité favorisent les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes (et inversement).

La mixité dans les équipes est favorisée dès que cela est possible. La Ville dispose par exemple d'une représentation féminine dans des métiers techniques comme les jardiniers ou les peintres en bâtiment, les contrôleurs de chantiers, techniciens, ou ingénieurs dans le domaine de la voirie, de l'architecture, ou des espaces verts et inversement d'une représentation masculine dans des métiers administratifs sur des postes d'agent d'accueil et de gestion de dossiers, de gestionnaire RH ou comptable.

Depuis 2015 la procédure de recrutement au sein de la ville a été renforcée avec une grille d'entretien établie pour tous les types de recrutement. Il est inscrit au plan de développement ces compétences, chaque année, des formations sur les techniques de recrutement et le recrutement non discriminant.

Pour les cadres et encadrant. e. s, une réunion de cadrage en amont peut être organisée. On y associe le responsable du secteur recrutement, le chargé de recrutement référent et le n+1 éventuellement, afin d'objectiver les recrutements sur ces postes.

L'entretien de recrutement est identique pour tous les candidats et permet de borner le champ des questions qui ne sont jamais discriminantes. Les entretiens sont donc menés de manière égalitaire pour tous les candidat-e-s.

Pour tous les recrutements, le secteur recrutement s'assure que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus), que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades, et que les avis donnés par les directions ou services sur un recrutement soient réalisés dans le respect du principe d'égalité.

### > RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR STATUT

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
FONCTIONNAIRE	35	52,2%	32	47,8%	35	44,9%	43	55,1%
CONTRACTUEL	113	63,1%	66	36,9%	123	57,5%	91	42,5%
VILLE	148	60,2%	98	39,8%	158	54,1%	134	45,9%

On note une hausse du nombre de fonctionnaires recrutés en 2023 par rapport à 2022 (55,1 % des recrutements en 2023 contre 47,8 % en 2022). Il en est de même pour le nombre de recrutements de contractuel-le-s traduisant ainsi l'accroissement général du nombre de recrutements au sein de la collectivité. Cependant, la ville recrute davantage de contractuel-le-s que de fonctionnaires, les femmes représentant la grosse majorité de ces recrutements (tendance qui se confirme sur les deux années).

La plupart des femmes contractuelles recrutées en 2023 ont été embauchées dans les filières sociale, technique et administrative (principalement dans les crèches, services des ATSEM et le service polyvalent d'aide et soins à domicile).

## > RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CATÉGORIE

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
CATÉGORIE A	23	62,2%	14	37,8%	33	50,8%	32	49,2%
CATÉGORIE B	17	58,6%	12	41,4%	24	47,1%	27	52,9%
CATÉGORIE C	102	61,9%	63	38,2%	101	57,4%	75	42,6%
VILLE	142	61,5%	89	38,5%	158	54,1%	134	45,9%

Empiriquement, les catégories C représentent le gros contingent de recrutement au sein de la ville de Vitry-sur-Seine, avec des postes occupés majoritairement par des femmes (102 en 2022 et 101 en 2023).

## > REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
CATÉGORIE A	35	72,9%	13	27,1%	36	65,5%	19	34,5%
CATÉGORIE B	28	58,3%	20	41,7%	31	62%	19	38%
CATÉGORIE C	100	73,5%	36	26,5%	103	73,6%	37	26,4%
VILLE	163	70,3%	69	29,7%	170	69,4%	75	30,6%

La majorité des départs se situe au sein des catégories B (41,7 % en 2022 et 38 % en 2023) suivie de près par les catégories A. Les femmes sont les plus nombreuses à avoir quitté la collectivité, 163 en 2022 et 170 en 2023 pour respectivement 69 et 75 hommes.

Une action visant à sensibiliser les nouveaux arrivants au sein de la Collectivité lors du programme d'accueil des nouveaux arrivants sur les questions d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

## C. POSITIONNEMENT

### > RÉPARTITION DE L'FFECTIF PERMANENT PAR FONCTION

	2022				2023			
	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%
FONCTION DE DIRECTION GÉNÉRALE	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%
FONCTION DE DIRECTION	10	50%	10	50%	10	50%	10	50%
FONCTION DE RESPONSABLE DE SERVICE	40	56,3%	31	43,7%	42	61,8%	26	38,2%
FONCTION D'ENCAD., EXPERTISE (A)	178	67,7%	85	32,3%	185	66,8%	92	33,2%
FONCTION D'ENCAD., EXPERTISE (B)	68	53,1%	60	46,9%	70	54,3%	59	45,7%
FONCTION OPÉRATIONNELLE, EXPERTISE (B)	207	72,1%	80	27,9%	198	71,2%	80	28,8%
FONCTION D'ENCAD. DE PROXIMITÉ (C+)	90	48,1%	97	51,9%	91	48,4%	97	51,6%
FONCTION D'EXÉCUTION	744	64,8%	405	35,2%	785	65,9%	407	34,1%
VILLE	1 339	63,5%	771	36,5%	1 383	64,1%	774	35,9%

#### Les femmes bien représentées sur les différents niveaux à forte responsabilité

Sur les 94 postes à forte responsabilité (de la fonction de direction générale à celle de responsable de service), les femmes en occupent 54, soit 57,4 %. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes. Parmi ces 94 postes, les postes de « cadres dirigeants », regroupant les fonctions GF1 et GF2 (emplois fonctionnels et directeurs) sont occupés à 46 % par des femmes alors que dans la FPT, près des deux tiers des emplois de direction dans les grandes collectivités sont occupés par des hommes (Source : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, les emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales).

Ce chiffre est identique à celui de 2020. Il est de 6 points au-dessus du taux de femmes recommandé par la loi du 4 août 2014, qui prescrit un objectif de 40 % de femmes aux emplois supérieurs de direction.

Une action visant à accompagner les femmes à la prise de fonction ou bien l'évolution professionnelle, ou bien action de présentation des métiers féminisés/masculinisés peut être étudiée avec les représentants du personnel.

## II. ENVIRONNEMENT SOCIAL, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

### A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est donc centrale. Elle s'accompagne d'une réflexion à mener sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes dans toutes ses composantes.

Les employeurs territoriaux doivent porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé. »

Dans ce contexte et dans un souci permanent du respect de principe de parité, la ville de Vitry-sur-Seine est particulièrement vigilante en la matière et s'assure au quotidien que les congés liés à la maternité, à la paternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

Elle s'assure également que les agents à temps partiel, à temps non complet, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.



Un entretien de retour sera proposé à tous les agents revenant de congés maternité, ou bien paternité afin d'assurer une bonne reprise des fonctions suite à cette absence.



## B. ABSENCE

### > RÉPARTITION DU TAUX D'ABSENTÉISME

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
FONCTIONNAIRE	14,2%	10%	12,6%	16,3%	9,5%	12,9%
CONTRACTUEL	4,8%	2%	3,9%	5,3%	2,5%	3,9%
VILLE	12,1%	8,5%	10,8%	10,8%	8,5%	10,8%

### > RÉPARTITION DU TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE ORDINAIRE

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
FONCTIONNAIRE	6,3%	4,7%	5,6%	5,8%	4,8%	5,3%
CONTRACTUEL	3%	1,9%	2,7%	4%	2,2%	3,1%
VILLE	5,5%	4,2%	5%	5,1%	3,8%	4%

#### Un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire plus élevé pour les femmes

À l'image des années précédentes, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est le premier motif d'absentéisme aussi bien pour les femmes que les hommes. Le taux de 4,0 % est en diminution de 1 point par rapport à l'année 2022. Cette diminution se retrouve aussi bien chez les hommes (-0,4 point) que les femmes (-0,4 point). Le taux d'absentéisme des femmes connaît la plus forte diminution.

Bien que diminuant pour les deux genres, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est plus important pour les femmes que les hommes.

### > RÉPARTITION DU TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
FONCTIONNAIRE	2,6%	1,6%	2,3%	2,4%	1,2%	2,3%
CONTRACTUEL	-	-	-	-	-	-
VILLE	2%	1,5%	1,8%	2,2%	1,7%	1,8%

## > RÉPARTITION DU TAUX D'ABSENTÉISME POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
FONCTIONNAIRE	2,7%	2%	2,4%	2,5%	1,8%	2,2%
CONTRACTUEL	0,4%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
VILLE	2,2%	1,6%	2%	2%	1,4%	2%

### Un taux d'absentéisme pour accident du travail en baisse pour les deux genres.

La rubrique « accident de travail » additionne les accidents de service et les accidents de trajet.

À l'inverse d'autres années, en 2023 nous pouvons remarquer une baisse du taux d'absentéisme pour accident de travail. À l'image de la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme pour les accidents du travail concerne donc davantage les femmes que les hommes.

## C. RÉMUNÉRATION

### > RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE PAR STATUT

	2022			2023		
	Femme	Homme	Écart	Femme	Homme	Écart
FONCTIONNAIRE	2 146	2 268	-121	2 210	2 336	-126
CONTRACTUEL	1 911	1 878	33	1 957	1 943	24
VILLE	2 091	2 192	-101	2 154	2 258	-104

### Un écart de rémunération qui augmente

L'écart salarial entre les hommes et les femmes a connu une augmentation au cours de la dernière année par rapport à 2022, mais il a diminué par rapport à 2020. En 2020, cet écart était de 127 € net par mois, et en 2023, il a diminué à 104 € net par mois (formulation). Cependant, si l'on compare l'année 2022, cet écart a augmenté de 3 euros.

Les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sont essentiellement liées aux filières, avec un régime indemnitaire plus avantageux dans la filière technique (notamment pour les catégories A et B). Le régime indemnitaire est plus favorable notamment pour les agents de catégorie A de la filière technique, toujours majoritairement plus masculine, que des filières administrative, sociale, culturelle et médico-sociale, plus féminines. La proportion de temps partiels chez les femmes est un autre facteur d'explication.

## RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION NETTE MENSUELLE PAR CATÉGORIE

	2022			2023		
	Femme	Homme	Écart	Femme	Homme	Écart
CATÉGORIE A	2 917	3 089	-172	2 980	3 119	-139
CATÉGORIE B	2 177	2 118	58	2 202	2 154	48
CATÉGORIE C	1 881	2 036	-155	1 925	2 067	-142
VILLE	2 091	2 192	-101	2 154	2 258	-104

### Des femmes mieux rémunérées que les hommes uniquement pour la catégorie B.

L'écart de rémunération nette entre les femmes et les hommes est de 104 euros soit 4,61 %, à titre de comparaison, dans le secteur privé, l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein était de 19,0 % en 2016. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (éducation, expérience, catégorie socioprofessionnelle...).

Dans la fonction publique en 2019, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique selon des « effets démographiques et des effets primes ». Lorsqu'à un cadre d'emplois, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur rémunération du temps partiel);
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...);
- ou des aléas statistiques (trop-perçus, rattrapages, etc.)

Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des cadres d'emplois moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, certains métiers.

Les effets intra cadres d'emplois se décomposent entre des « effets démographiques » et des « effets primes ». S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale ». Chacune de ces composantes s'est réduite par rapport à l'année précédente.

À l'image de l'écart de rémunération globale entre les hommes et les femmes, cet écart est également visible au sein de chaque catégorie de l'effectif permanent.

Comme les années précédentes, l'écart de rémunération se fait en faveur des hommes pour les catégories A et C (139 € de plus pour la catégorie A, 142 € de plus pour la catégorie C).

Seule la catégorie B fait état d'une rémunération plus élevée pour les femmes (48 € de plus). Cette rémunération nette plus favorable pour les femmes de catégorie B s'explique par le fait que les femmes de catégorie B à temps non complet sont peu nombreuses à la différence des hommes de catégorie B à temps non complet. Malgré ces écarts de rémunération persistants en 2022 et 2023.

### III. FORMATION

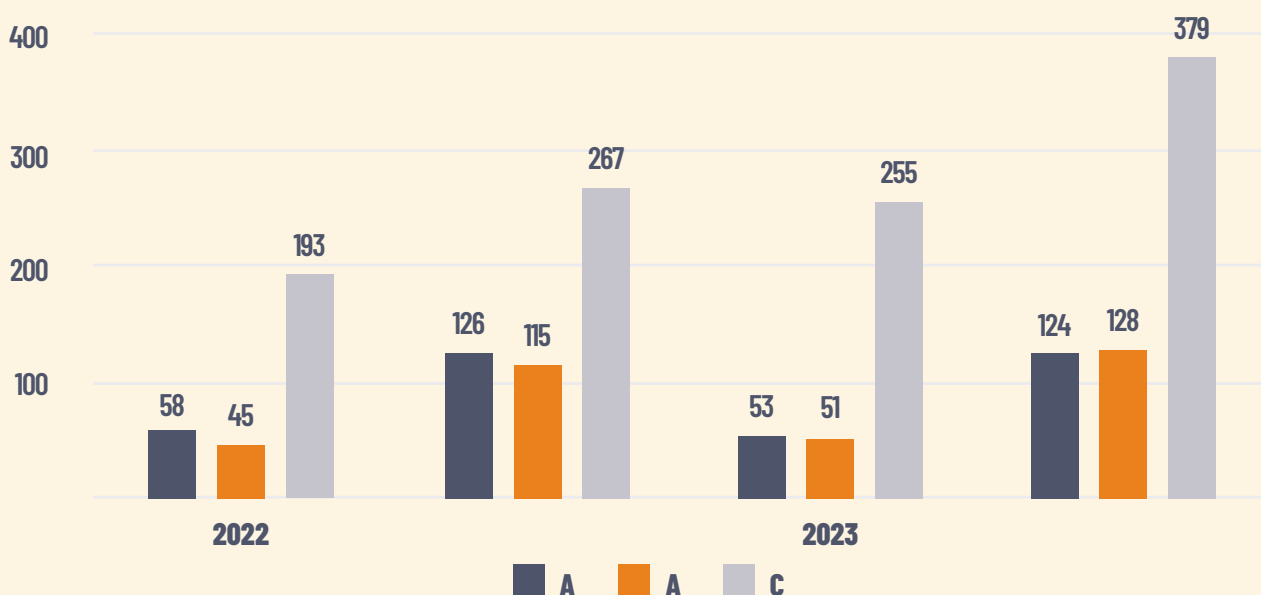
En 2023, sur un effectif total de 2157 agents, 990 ont suivi une formation, représentant un taux de participation de 45,9 %, en hausse de 23,13 % par rapport à 2022.

Tableau 1. Répartition du nombre d'agents formés par catégorie, par genre et en pourcentage par rapport à l'effectif global

CATÉGORIE A	2022					2023				
	Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total
	Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)		Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)	
CATÉGORIE A	126	62,1	58	54,7	184	124	70,5	53	57	177
CATÉGORIE B	115	47,3	45	40,2	160	128	51,2	51	44,7	179
CATÉGORIE C	267	29,9	193	34,9	460	379	39,6	255	45	634
TOTAL	508	37,9	296	38,4	804	631	45,6	359	46,4	990

L'analyse de la répartition des agents formés par genre et par catégorie révèle une augmentation du nombre absolu de participants pour les deux sexes en 2023. Les femmes ont enregistré une hausse de 123 agents formés, passant de 508 à 631, tandis que les hommes sont passés de 296 à 359. Le pourcentage de femmes ayant suivi une formation est passé de 37,9 % à 45,6 % et celui des hommes de 38,4 % à 46,4 %. Ainsi, tant en termes absolus que relatifs, le nombre d'agents formés a augmenté pour les deux sexes en 2023 par rapport à l'année précédente.

#### > RÉPARTITION D'AGENTS FORMÉS PAR SEXE



Ces données suggèrent une progression vers une plus grande égalité d'accès à la formation entre hommes et femmes, avec une augmentation du nombre absolu de participants et des pourcentages par rapport à l'effectif global pour les deux genres en 2023 par rapport à 2022.

## > RÉPARTITION DES AGENTS PARTIS EN FORMATION PAR CATÉGORIE ET PAR STATUT

Une analyse plus détaillée révèle que le nombre total de femmes formées est supérieur à celui des hommes, avec des pourcentages similaires en 2022 (+26,4 %) et 2023 (+27,4 %). Cette tendance suggère une progression vers une plus grande égalité d'accès à la formation entre hommes et femmes.

Tableau 2. Répartition des agents partis en formation par catégorie et par rapport au nombre total des agents formés

CATÉGORIE A	2022				Total	2023				Total
	Femme		Homme			Femme		Homme		
	Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)		Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)	
CATÉGORIE A	126	68,5	58	31,5	184	124	70,1	53	29,9	177
CATÉGORIE B	115	71,9	45	28,1	160	128	71,5	51	28,5	179
CATÉGORIE C	267	58	193	42	460	379	59,8	255	40,2	634
<b>TOTAL</b>	<b>508</b>	<b>63,2</b>	<b>296</b>	<b>36,8</b>	<b>804</b>	<b>631</b>	<b>63,7</b>	<b>359</b>	<b>36,3</b>	<b>990</b>

Tableau 3. Répartition des agents formés par statut en 2023

VILLE DE VITRY-SUR-SEINE	Nb d'agents formés	
	Femme	Homme
<b>Ensemble</b>	<b>631</b>	<b>359</b>
<b>Fonctionnaires</b>	<b>499</b>	<b>280</b>
<b>dont catégorie A</b>	<b>77</b>	<b>31</b>
<b>dont catégorie B</b>	<b>85</b>	<b>31</b>
<b>dont catégorie C</b>	<b>337</b>	<b>218</b>
<b>Contractuels</b>	<b>129</b>	<b>75</b>
<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

En 2023, parmi les 990 agents formés, 779 étaient des fonctionnaires. Parmi eux, 499 étaient des femmes et 280 étaient des hommes. De plus, 204 étaient des contractuels, parmi lesquels 129 étaient des femmes et 75 étaient des hommes. Dans d'autres catégories, il y avait 1 apprenti homme et 7 élus, dont 3 étaient des femmes et 4 étaient des hommes.

## > RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR CATÉGORIE

Tableau 4. Répartition des jours de formation par catégorie

	2022				Total	2023				Total
	Femme		Homme			Femme		Homme		
CATÉGORIE A	Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)	Nb d'agents formés	% (effectif global femme)	Nb d'agents formés	% (effectif global Homme)		
CATÉGORIE A	655,5	71,6	260	28,4	915,5	587,4	74,43	201,8	25,57	789,2
CATÉGORIE B	661,5	71,31	266,2	28,69	927,7	588	73,2	215,3	26,8	803,3
CATÉGORIE C	1065,1	52,76	953,5	47,24	2 018,6	1 699,7	60,29	1 119,5	39,71	2 819,2
<b>TOTAL</b>	<b>2 382,1</b>	<b>61,68</b>	<b>1479,7</b>	<b>38,32</b>	<b>3 861,8</b>	<b>2 875,1</b>	<b>65,17</b>	<b>1 536,6</b>	<b>34,83</b>	<b>4 411,7</b>



En ce qui concerne la répartition des jours de formation par catégorie, une augmentation de **14,23 %** a été observée en 2023 par rapport à 2022, portant le total à **4 411,7 jours**. Dans chaque catégorie, les jours de formation sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, avec des pourcentages plus élevés également. Ainsi, dans la catégorie A, en 2023, les femmes ont représenté **74,43 %** des jours de formation, contre **25,57 %** pour les hommes. Dans la catégorie B, en 2023, les femmes ont représenté **73,20 %** des jours de formation, contre **26,80 %** pour les hommes. Dans la catégorie C, en 2023, les femmes ont représenté **60,29 %** des jours de formation, contre **39,71 %** pour les hommes.

En conclusion, ces données indiquent une augmentation globale des jours de formation en 2023 par rapport à 2022 avec une augmentation de jours de formation de **20,68 %** pour les femmes et de **3,85 %** pour les hommes en 2023 par rapport à 2022.

Tableau 5. Répartition de jours de formation par statuts et catégorie en 2023

VILLE DE VITRY-SUR-SEINE	Nb d'agents formés		
	Femme	Homme	Homme
<b>Ensemble</b>	<b>2875,1</b>	<b>1536,7</b>	<b>4411,8</b>
<b>Fonctionnaires</b>	<b>2408,4</b>	<b>1342,2</b>	<b>3750,6</b>
dont catégorie A	362,7	142,3	505
dont catégorie B	448,5	158	606,5
dont catégorie C	1597,2	1041,9	2639,1
<b>Contractuels</b>	<b>458,2</b>	<b>184,8</b>	<b>643</b>
<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>8,5</b>	<b>9,7</b>	<b>18,2</b>

Comme le montre le tableau N° 5, le total de jours de formation en 2023 s'élève à **4 411,80 jours**, répartis entre **2 875,1 jours** pour les femmes et **1 536,7 jours** pour les hommes. Les femmes fonctionnaires constituent une part prépondérante, représentant **65,20 %** du total des jours de formation. Cette donnée confirme la tendance observée précédemment où les femmes ont suivi un nombre plus élevé de jours de formation que les hommes dans l'ensemble et dans chaque catégorie.

En résumé, l'analyse des données pour l'accès à la formation professionnelle pour les deux genres a révélé une augmentation significative du nombre d'agents formés en 2023 par rapport à 2022, avec une participation accrue des femmes dans toutes les catégories.

## IV. OUTILS FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, la direction des ressources humaines dispose de divers outils :

- le règlement intérieur fixant les différents droits et obligations des agents de la ville est une garantie pour l'égalité ;
- le guide du nouvel embauché actualisé chaque année précisant les règles statutaires et une sensibilisation continue auprès des interlocuteurs de la DRH ;
- le rapport social annuel présentant les différents indicateurs par genre sur les caractéristiques du personnel et les politiques de ressources humaines ;
- le journal mensuel « Contact » en tant qu'outils de communication interne à destination des agents.

De plus, dans le cadre de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique, et depuis la parution du décret d'application du 4 mai 2020, la direction des ressources humaines a souhaité nommer une référente égalité femme homme au sein de la Direction Citoyenneté Démocratie Locale, afin de témoigner sa volonté à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des effectifs, prévenir les discriminations et les situations de harcèlement.

Un travail a été mené afin d'élaborer un plan pluriannuel pour l'égalité femme homme, conformément au décret d'application du 4 mai 2020.

Ce plan est composé de 4 axes d'actions et sera transmis au 1<sup>er</sup> trimestre 2024 aux services préfectoraux. Les 4 axes prédéfinis par le décret de mai 2020 sont les suivants :

- AXE 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades de la fonction publique
- AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- AXE 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Le plan propose donc la mise en place d'actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, et également lutter contre les violences, les harcèlements et la discrimination. Le plan sera communiqué aux agents et un bilan des actions menées sera effectué annuellement.





# **PARTIE 2 - LA POLITIQUE MUNICIPALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMME HOMME**

## PARTIE 2- LA POLITIQUE MUNICIPALE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMME HOMME

### I. APPROCHE SOCIO-DEMOGRAPHIE DE LA COMMUNE

Première commune du département en nombre d'habitantes, la commune de Vitry-sur-Seine en comptait 95 649 en 2020. Les indicateurs nationaux relatifs à l'égalité femme homme indiquent la nécessité de conduire des politiques publiques nationales et locales ambitieuses, à même de répondre aux besoins de tous et toutes. Pour mémoire, le titre de l'ouvrage périodique publié en 2022 consacré à l'égalité en France de l'Insee<sup>1</sup> indique « *une lente décréue des inégalités* » entre les femmes et les hommes. Cet état des lieux des grandes questions économiques et sociales relève ainsi la persistante d'une moindre rémunération, de la concentration des femmes dans certains domaines d'activité, d'une conciliation entre vie professionnelle et familiale marquée par le désengagement des hommes et de la situation fragile des femmes à la tête de familles monoparentales<sup>2</sup> dont 1 sur 3 vit sous le seuil de pauvreté.

Par ailleurs les femmes sont massivement victimes de violences sexistes et sexuelles et le travail entamé par la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) montre l'ampleur des violences sexuelles faites aux enfants, les filles étant plus touchées que les garçons.

Point méthodologique : les données mobilisées sont extraites des sources Insee<sup>3</sup>, particulièrement du dossier concernant la commune, l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) pilotée par le CCAS sera aussi mobilisée. Les données nationales et départementales proviennent des bases Insee. Les bases ne sont pas mises à jour annuellement, aussi les dates affichées sont variables.

Les autres sources seront précisées en note de bas de page.

#### A. CADRAGE

Afin de concevoir des actions pertinentes pour faire progresser l'égalité, il convient de connaître le plus précisément possible la structure de la population vitriote.

Le diagnostic réalisé dans le cadre de l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) de la commune et présenté en fin d'année 2023 met en lumière une situation générale marquée par une dynamique démographique forte, et d'une population aux revenus en deçà de la médiane nationale et départementale (19 100 € pour respectivement 23 160 € et 23 540 €).

- Population immigrée : 43 % (Insee, 2020);
- Part des ménages fiscaux imposés 39 % (DGFIP, 2021);
- Taux de pauvreté 25 % (ABS, 2023);
- Taux de chômage 16 % des actifs (ABS, 2023);
- Taux d'habitants en QPV 21 % (ABS, 2023);
- Taux de logements sociaux 39,7 % (ministère de la Transition écologique, 2023);
- Part de la population couverte par le RSA 11,3 % (Caf, 2021);
- Foyers dépendant à 100 % de prestations sociales 3 928 (ABS, 2023).

#### B. DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

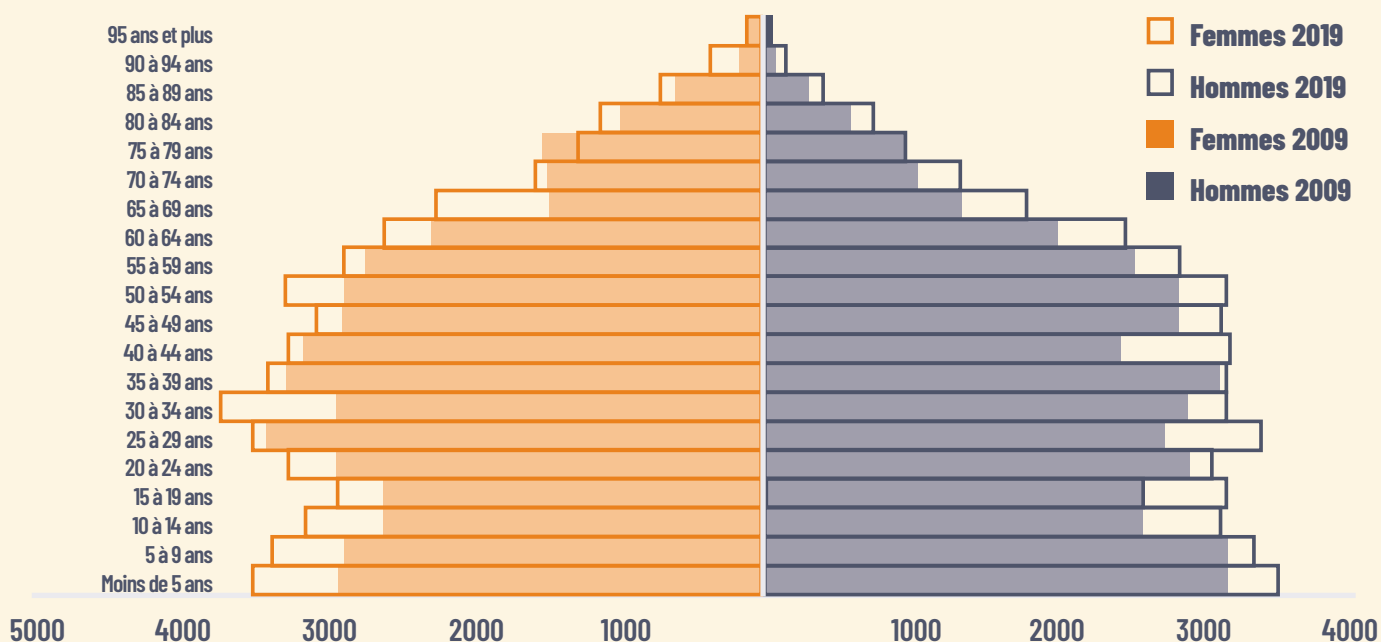
##### Jeunesse et vieillesse : âges de vulnérabilité

La proportion de jeunes Vitriotes de moins de 14 ans est plus élevée que les moyennes nationales et départementales, respectivement 21 % pour 17 %, et 21 % pour 19 %. Pour autant le nombre de séniors, dont la part de femmes augmente avec l'âge est très proche au niveau départemental.

<sup>1</sup> Femmes et hommes, l'égalité en question. Insee, 2022. Disponible à : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805#onglet-2>

<sup>2</sup> Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants. En 2016, sur les 8 millions de familles avec enfants de moins de 18 ans résidant en France, 1,9 million sont des familles monoparentales, soit 23 %. Loin d'être marginale, le fait de ne disposer qu'un seul revenu, et le manque de service public, peut mener à des difficultés économiques particulières. Dans 85 % des cas, les enfants résident principalement avec leur mère.

<sup>3</sup> Commune de Vitry-sur-Seine. Insee, 2023. Disponible : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/201101?geo=COM-94081>



Source : INSEE 2019

Ces publics, jeunes comme anciens, ont des besoins accrus en équipements et en accompagnement. En effet, les jeunes femmes et les femmes âgées cumulent les discriminations dues à leur genre et à leur âge, en particulier une vulnérabilité accrue aux agressions sexuelles pour les plus jeunes, et des situations de précarité et d'isolement pour leurs aînées. Les Vitriot-es de 65-79 ans sont ainsi 28 % à vivre seul-es, ce taux monte à près de 45 % à partir de 80 ans. C'est la catégorie de la population qui affiche le plus fort taux de vie solitaire.

### Structure des ménages : les femmes en première ligne

La population vitriote est composée à 45 % de familles avec un ou plusieurs enfants. 15 % sont des familles nombreuses, un chiffre bien inférieur à la moyenne nationale, soit 21 %, mais supérieur à la moyenne départementale et régionale.

#### FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2009	%	2014	%	2020	%	2009	2014	2020
<b>Ensemble</b>	<b>33221</b>	<b>100</b>	<b>35840</b>	<b>100</b>	<b>38042</b>	<b>100</b>	<b>83900</b>	<b>89875</b>	<b>94393</b>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>10118</b>	<b>30,5</b>	<b>11303</b>	<b>31,5</b>	<b>12763</b>	<b>33,5</b>	<b>10118</b>	<b>11303</b>	<b>12763</b>
Hommes seuls	4034	12,1	4838	13,5	5674	14,9	4034	4838	5674
Femmes seules	6084	18,3	6465	18	7089	18,6	6084	6465	7089
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>1349</b>	<b>4,1</b>	<b>1603</b>	<b>4,5</b>	<b>1372</b>	<b>3,6</b>	<b>3427</b>	<b>4156</b>	<b>3350</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>21754</b>	<b>65,5</b>	<b>22935</b>	<b>64</b>	<b>23907</b>	<b>62,8</b>	<b>70355</b>	<b>74416</b>	<b>78280</b>
Un couple sans enfant	6663	20,1	6855	19,1	6865	18	14275	14709	14729
Un couple avec enfant(s)	10700	32,2	11105	31	11555	30,4	43610	45575	47807
Une famille monoparentale	4391	13,2	4974	13,9	5486	14,4	12470	14132	15743

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.

<sup>4</sup> Vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Ministère chargé de l'Égalité, 2022. Disponible à : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Le taux de familles monoparentales, dont la grande majorité est composée d'une femme à leur tête n'est pas de beaucoup supérieur à la moyenne nationale.

### FAM T3 - Composition des familles

	2009	%	2014	%	2020	%
<b>Ensemble</b>	<b>22178</b>	<b>100</b>	<b>23393</b>	<b>100</b>	<b>24489</b>	<b>100</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>10743</b>	<b>48,4</b>	<b>11201</b>	<b>47,9</b>	<b>11661</b>	<b>47,6</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>4582</b>	<b>20,7</b>	<b>5210</b>	<b>22,3</b>	<b>5776</b>	<b>23,6</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	776	3,5	856	3,7	1074	4,4
Femmes seules avec enfant(s)	3806	17,2	4354	18,6	4702	19,2
<b>Couples sans enfant</b>	<b>6852</b>	<b>30,9</b>	<b>6982</b>	<b>29,8</b>	<b>7052</b>	<b>28,8</b>

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.

Le modèle de société actuel, basé sur la disponibilité et le partage des tâches économique-domestiques de deux parents et les inégalités professionnelles subies par les femmes se compilent : pour assurer l'éducation de leurs enfants, les mères sont contraintes de trouver une activité professionnelle adaptée en termes d'horaires et de disponibilité, limitant d'autant leurs revenus. Dans le même temps, étant seule, la charge du travail domestique leur revient en totalité. Elles se voient confrontées à un dilemme permanent, sont plus isolées et exposées à l'épuisement parental et souvent plus précaires.

### Une tension locative qui pèse sur les Vitriot-es

Phénomène le plus visible, la suroccupation des logements vitriots s'établit à 17,6 % en 2020 soit un taux plus élevé que la moyenne francilienne (13 %) et sans commune mesure avec le reste de la France métropolitaine (3 %). La suroccupation touche majoritairement les familles avec enfant, trois fois plus que celles qui n'en ont pas.

La « crise du logement » que d'aucuns font remonter au début des années 2000 se double d'une crise du logement social. Le bilan dressé lors du 83<sup>e</sup> congrès de l'Union sociale pour l'habitat d'octobre 2023 et les perspectives de construction apparaissent bien sombres pour les locataires, les bailleurs, les communes. Les effets de cette crise, amplifiés par le faible nombre de constructions et les entraves à application de la loi SRU sont nombreux : aux problèmes de suroccupation, d'insalubrité s'ajoutent des risques sur la santé mentale, sur la mobilité qui affecte les entrant-es sur le parc social avec une attente démultipliée, mais également le développement choisi des carrières professionnelles, la projection vers l'avenir des jeunes et le recrutement des entreprises.

Si la commune de Vitry se situe à plus de 15 points au-dessus de ses obligations légales (25 %) et fait montre d'un volontarisme en la matière, avec un objectif de 40 % de logements sociaux pour les nouveaux projets, ses habitant-es rencontrent des difficultés importantes, avec un nombre de demandeurs et un temps d'attente très élevés.

La synthèse de l'ABS pointe les enjeux auxquels la ville devra s'attaquer. En premier lieu la typologie des logements : il existe un besoin de logements de petite taille et de grandes tailles pour les familles ainsi qu'une attente non satisfaite de logements adaptés aux personnes en situation de handicap. Par ailleurs, l'accès à un logement constitue une autre inégalité entre les femmes et les hommes. Si le mal logement frappe de manière équivalente les femmes et les hommes (respectivement 5 et 4,6%), a classes sociales égales les familles monoparentales ont un risque plus élevé d'habiter dans un logement indigne ou sur-occupé. Enfin, la fondation Abbé Pierre dans son rapport de 2023 identifie trois moments de la vie des femmes qui peuvent donner lieu à un basculement dans la précarité et l'habitat indigne : la décohabitation des jeunes femmes de chez leur parent, une rupture conjugale durant leur vie, et le veuvage. Afin de répondre à ces difficultés qui jalonnent la vie des femmes, la construction de logements, accessibles, semble indispensable.

## Diplômes et scolarité, une similarité avec les tendances nationales : des femmes plus assidues mais plus nombreuses sans diplôme

### FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2020

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	5513	3878	70,3	70,2	70,5
6 à 10 ans	6728	6470	96,2	96,9	95,4
11 à 14 ans	5143	4982	96,9	97	96,8
15 à 17 ans	3611	3481	96,4	95,8	97
18 à 24 ans	8989	5387	59,9	56,3	63,4
25 à 29 ans	7025	1214	17,3	16,5	18
30 ans ou plus	55986	1225	2,2	2,1	2,3

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

### FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	64303	31312	32991
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,6	27,7	29,4
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,5	5,2	5,7
CAP, BEP ou équivalent	18,1	20,2	16,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,9	16,4	17,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,2	8,8	9,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,5	8,1	10,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12,3	13,5	11
30 ans ou plus	55986	1225	2,3

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Les jeunes vitriot-es sont sensiblement plus scolarisé-es que la moyenne nationale, plus de 8 points pour les 18-24 ans et 10 points pour les 25-29 ans.

En revanche, parmi la population n'étant plus scolarisée, la part de personnes sans diplôme ou qualification est de 7 points supérieurs, 6 points pour les femmes par rapport à la moyenne nationale. Le nombre de détenteur-ices du baccalauréat est sensiblement équivalent quand on constate un peu plus de diplômé-es ayant un bac +5 (2 points de plus pour chaque genre).

On observe une part de femmes plus nombreuses sans qualification, moins nombreuses à avoir un diplôme de niveau bac +5, un écart de 4 points à la défaveur des femmes pour les diplômes professionnalisants (BEP, CAP). Sans diplôme, elles sont plus nombreuses à être touchées par le chômage.

Les catégories socioprofessionnelles les plus rencontrées sont celles sans activité (23 %), les employé-es (20 %), les retraité-es (17 %) puis les professions intermédiaires (14 %, qui regroupent les technicien-nes, les agent-es de maîtrise, responsables non-cadres). Les cadres représentent 9,5 % des Vitriot-es.

## Emploi : une répartition genrée, des inégalités salariales qui demeurent avec des contrats précaires largement féminins

### EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2009		2014		2020			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	27263	100	27498	100	27872	100	42,7	90,8
Agriculture	57	0,2	28	0,1	4	0	100	100
Industrie	2814	10,3	2881	10,5	2473	8,9	29,2	95,5
Construction	2419	8,9	2048	7,4	2093	7,5	11	80,3
Commerce, transports, services divers	14413	52,9	14769	53,7	15323	55	37,2	89,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	7559	27,7	7772	28,3	7980	28,6	65,8	95,1

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2023.

Les Vitriotes voient leurs emplois concentrés au sein des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale à près de 66 %. Cette importance va dans le sens des stéréotypes actuels, mais assure également une stabilité de l'emploi, un dynamisme fort et une employabilité élevée. Par ailleurs, notons que ce sont des secteurs où les salaires ne sont pas élevés quand la pénibilité peut l'être.

Le temps partiel, demeure largement féminisé, même si le taux de femmes à temps partiel est moins élevé à Vitry qu'en moyenne nationale. 19,6 % des Vitriotes et 9,5 % des Vitriots occupent ainsi un emploi à temps partiel. Pour éclairage, 26 % des femmes à temps partiel souhaiteraient pouvoir travailler à plein temps, d'après un calcul de l'Observatoire des inégalités<sup>5</sup>. Ce taux national demanderait à être analysé plus précisément, notamment au regard de la structure de l'emploi des femmes vitriotes, des emplois disponibles ou des freins familiaux.

### SAL T1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,1	11	11,1
De 26 à 50 ans	15	14,9	15,2
Plus de 50 ans	16,2	15,8	16,4

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

### SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

	Écart (en %)
Ensemble	-3,1
Cadres*	-6,2
Professions intermédiaires	-3,8
Employés	0,9
Ouvriers	-11,5

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

<sup>5</sup> « Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus ». Observatoire des inégalités, 2022. Disponible à : <https://www.inegalites.fr/temps-partiel-subj>

## ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2020

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	17912	9,5	16902	19,6
15 à 24 ans	1624	29,2	1591	39,2
25 à 54 ans	13677	7,1	12654	17,8
55 à 64 ans	2612	9,7	2656	16,2

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

## Une « égalité » devant le chômage à relativiser

### EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par diplôme en 2020

	Taux de chômage en %
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	20
BEPC, brevet des collèges, DNB	18,7
CAP, BEP ou équivalent	14,9
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	12,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Le taux de chômage, qui baisse chez les jeunes et avec un écart genré peu important, entre 0,3 et 2 points, est à relativiser. Il reste plus élevé que la moyenne départementale de 4 points (12 % pour 16 % à Vitry) et les Vitriotes particulièrement exposés.

## Les revenus modestes des Vitriots, très modestes pour les Vitriotes

Les violences sexistes et sexuelles, qu'elles aient pour origine le ou la partenaire ou non, restent massivement exercées contre les femmes. 88 % des victimes de viol ou tentative de viol et 86 % des agressions sexuelles ou tentatives sont subies par elles.

Le ministre de la Justice annonçait le 2 janvier 2024 que 94 féminicides avaient eu lieu en 2023, et constatait une baisse de 20 % par rapport à 2022. Ce chiffre est remis en cause : le collectif Nous Toutes dénoncent 134 féminicides dont 97 dans un cadre conjugal. Le collectif Féminicides par compagnon ou ex relève lui 102 meurtres de femmes en arguant du nombre d'enquêtes toujours en cours qui fausse les chiffres officiels. Elles étaient 118 en 2022 à avoir été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire.

Concernant la commune, les chiffres restent difficiles à apprécier, peu de femmes portent plainte, de l'ordre de 10 % selon le Centre d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CIDFF).

Le commissariat de Vitry a enregistré en novembre 2023, 99 atteintes à l'intégrité physique relevant des violences sexuelles. La hausse constatée avec 2022 est de 6,5 %, soit 6 victimes de plus. Le Tribunal de Créteil ne peut discriminer les procédures closes ou en cours par rapport à la ville d'habitation de la victime, aussi le nombre d'affaires traitées par le Parquet n'a pas été porté à notre connaissance. Le rapport d'activité du CIDFF94 (labélisé Service spécialisé d'aide aux femmes victimes de violences sexistes) de 2022 avançait que 42 Vitriotes avaient été prises en charge par l'association pour un accompagnement global (mise en sécurité, parcours pénal, divorce), il fait état de 578 demandes formulées, de 195 personnes informées, dont 65 % de femmes. Pour une présence hebdomadaire de 2,5 heures, ce chiffre est le plus élevé du département pour la même présence (sur 16 permanences).

### **Les femmes en situation de handicap : une situation alarmante**

35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire, contre 19% des femmes dites valides.

Près de 90% des femmes avec un trouble du spectre de l'autisme déclarent avoir subi des violences sexuelles, dont 47% avant 14 ans.

27% des femmes sourdes ou malentendantes déclarent avoir subi des violences au cours de leur vie.



## II. AGIR POUR L'ÉMANCIPATION : LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS DANS TOUS LES ASPECTS DE LA VIE

La politique municipale s'appuie sur la complémentarité de tous les services pour pouvoir répondre aux problématiques posées. Aussi, bien que chacun ait un périmètre de réponse et une expertise sur son domaine, les outils et actions proposées entrent en résonance les unes avec les autres. Les inégalités de genre ne fonctionnent pas de façon cloisonnée, mais agissent de concert. Par exemple, le stigmate que peut représenter l'activité sexuelle pour une jeune fille peut entraîner une absence de prise en charge de son suivi gynécologique et un défaut de soin.

### A. ÉDUIQUER DIFFÉREMMENT : LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET RÉAPPROPRIATION DES ESPACES

#### Petite enfance

« Le combat contre certains stéréotypes qui dictent des traits moraux, psychiques et une destinée scolaire, puis professionnelle et familiale aux individus en raison de leur sexe doit être mené dès les premières années de la vie ». Certains auteur·ices avancent même qu'avant sa naissance l'enfant a naître subit déjà un processus de « socialisation sexuée ».

Ce combat est d'autant plus nécessaire pour la commune que « ces stéréotypes pèsent plus spécifiquement sur les garçons et filles des classes populaires en restreignant leur champ des possibles et donc leurs possibilités de mobilité ». Il s'agit ainsi d'un double enjeu : l'égalité de genre et de justice sociale.

L'ensemble des équipes des structures d'accueil municipales de la petite enfance est donc attentif à ce principe au quotidien. Elles intègrent ainsi totalement dans leur fonctionnement la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant (2017) précis : « Fille ou garçon, j'ai besoin qu'on me valorise pour mes qualités personnelles en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité ».

La commission d'attribution des places est attentive à accueillir filles et garçons en proportion équivalente. Ainsi, en 2023, sur les 854 enfants accueillis au sein des établissements d'accueil municipaux, 424 étaient des filles (49,6 %) et 430 des garçons (50,4 %).

Les activités et jeux sont proposés indistinctement à l'ensemble des enfants. L'aménagement de l'espace est pensé afin de laisser l'enfant libre d'utiliser les jeux, notamment les jeux dits d'imitation.

Pour continuer d'enrichir la réflexion sur les pratiques des professionnel·les, une journée pédagogique dédiée à la lutte contre les stéréotypes de genre a été organisée le 6 juin 2023. Elle a rassemblé les agents de toutes les structures : 66 % des effectifs des crèches, haltes, PMI, CSS et service petite enfance) autour d'une conférence présentée par le centre Hubertine Auclert, d'ateliers interactifs en petits groupes menés par les cadres de la direction et de ressources pédagogiques permettant de faire vivre ce travail dans le temps.

Les ateliers, conduits sur la base de jeux, supports divers (livres, affiches, catalogue de jouets, genromètre, photos...), débats, World café, ont pu aborder de multiples notions, comme les stéréotypes de genre dans la littérature, les stéréotypes véhiculés par les parents, les enfants, les professionnel(le)s, le développement de l'enfant, l'aménagement des sections et espaces extérieurs, la sexualisation des vêtements, les jeux, la posture professionnelle, la communication

<sup>5</sup> Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Commissariat général à la stratégie et à la prospective, 2014.  
Disponible à : [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP\\_Stereotypes\\_filles\\_garcons\\_web.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf)

envers les enfants, les parents et entre professionnel(le)s, la place du père dans les structures de petite enfance, les transmissions.

Concrètement, les équipes proposent par exemple :

- Le fait de proposer le même type de jouet et/ou d'activités aux filles et aux garçons.
- Le fait de pouvoir échanger et poser des mots avec les enfants.
- Accompagner et accepter les émotions de l'enfant, peu importe son sexe.
- Mise à disposition de déguisements indifférents pour tous les enfants.
- Pas de surnoms aux enfants (« ma belle », « mon petit bonhomme », etc.), les appeler par leur prénom
- Ne pas complimenter les enfants sur leurs vêtements pour éviter les discriminations (« la petite fille a une belle robe », car en général on complimente peu le garçon sur ses vêtements)
- Proposer des jeux variés pour tous les enfants. Proposer des activités manuelles autant pour les filles que pour les garçons et proposer des activités motrices autant pour les filles que pour les garçons.
- Sensibiliser les parents aux stéréotypes, notamment lors des jeux. (Ex. : Lorsqu'un parent ne souhaite pas que son fils joue à la poupée, la professionnelle de section explique l'intérêt pour l'enfant, etc.)
- Interagir de la même façon avec les parents (appel téléphonique, transmissions) que ce soit le père ou la mère de l'enfant.
- Lire des livres non stéréotypés.
- La gestion des émotions : que l'ensemble des enfants puissent exprimer leurs émotions sans jugement.
- Laisser les enfants jouer et se déguiser à ce qu'ils veulent sans aucun jugement (les filles jouent au garage à voitures, les garçons à faire la cuisine...)

Au travers des échanges avec les parents des enfants, il a été remarqué qu'ils pouvaient par exemple ne pas laisser jouer leurs enfants avec certains jouets de peur de changement de leur orientation sexuelle plus tard, être heurtés par leur garçon qui se déguise avec une robe, un sac à main ou des chaussures à talons, se rendre compte qu'ils avaient tendance à laisser davantage les garçons en autonomie sur les activités motrices et qu'ils avaient plus peur pour les filles.

Ainsi, il est prévu pour 2024 d'organiser de nouvelles actions au sein de chaque structure, de travailler à la réalisation d'une exposition à destination des parents, et à la conception d'un livre pour enfant..

## **Espace public**

Les atteintes aux femmes dans l'espace public et les transports sont largement documentées, cette crainte – fondée d'être agressée dans l'espace public limite les déplacements féminins, leur accès aux activités culturelles, sportives et leur présence de l'espace public. Les conséquences se répercutent sur la santé physique et psychique des femmes autant qu'elle renforce leur effacement.

Ce sentiment d'insécurité qui amoindrit la participation des femmes aux activités particulièrement en soirée s'est exprimé à plusieurs reprises lors de rencontres municipales diverses.

Dans le cadre du festival Mur/murs 2023 et de la thématique de l'arpentage, balade exploratoire « *Vive les femmes dans l'espace public* » : accompagnée d'une spécialiste des femmes dans l'espace public afin de poser un regard différent sur l'aménagement de la ville (prestation de la FéRue).

Et comme l'utilisation genrée des espaces préexiste et participe à ce phénomène, un jeu autour de la géographie de leur cour de récréation a été mené auprès des enfants du centre de loisirs primaire Jean Moulin.

La volonté municipale vitriote entend, depuis 2022 à rééquilibrer le nom des rues afin de donner plus de place aux femmes. Aussi, en 2023 la commune a pu inaugurer l'esplanade de la Mulâtresse Solitude. Choisie par les habitant-es la statue de cette esclave qui a résisté à l'empire colonial français côtoie désormais s'autres figures symboliques de la lutte pour l'émancipation. Depuis décembre 2023 les Vitriot-es sont invité-es à se prononcer sur la personnalité communarde dont le nom sera donné à deux nouveaux jardins.

## B. INFORMER, AIDER, ÉCOUTER, SOIGNER SANS STIGMATISER

Les mécanismes individuels et collectifs de la reproduction des stéréotypes demeurent difficiles à appréhender dans la vie quotidienne. Avoir une parole sexiste, ne pas se rendre compte d'une situation mettant en souffrance l'autre, avoir des attitudes et des comportements inadaptés au bien-être de chacun, e n'est pas inné.

« Mettre le doigt » sur ce qui ne va pas, le formuler et être soutenu-e demande un apprentissage et suppose la disponibilité de ses interlocuteurs. La commune possède un vaste réseau de professionnel-les formé-es à la prise en charge, dans leur domaine, des maux des Vitriot-es. Parfois, cette compétence n'est pas connue et nécessite une mise en lien préalable. C'est tout l'enjeu des dispositifs que déploie la commune au travers de partenariat entre services en direction des Vitriot-es, ou entre services et associations relevant de champs divers (arts, santé) afin d'amener la question différemment de laisser s'exprimer tout le monde et d'informer sur l'existant, en allant d'abord sur les lieux de vie, d'étude, de passage des habitant-es. En outre, on ne subit pas toujours uniquement des discriminations de genre, mais liés à l'orientation sexuelle ou au handicap qui demandent réponses et accompagnement.

**Collège Jean Perrin Vitry, classe de 4<sup>e</sup> – 24 jeunes de 13/14 ans :** Vivre ensemble = suite à une situation de harcèlement vécue dans la classe, intervention du PAEJ sous forme d'échanges autour des situations rencontrées en classe, de vidéos diffusées au cours des interventions.

**Unis Cité Vitry – 6 jeunes de 17/25 ans de Unis Cité et 13 jeunes vitriot-es ayant participé au podcast :**(partenariat avec le SRJ de la Maison de la jeunesse et le SPS de la direction Santé) sensibilisation à la vie affective et sexuelle et création d'un podcast autour de cette thématique par et à destination des jeunes.

- 1 action à l'ALJT (06/03/2023) autour des droits des femmes : 10 jeunes de 18 à 25 ans (4 femmes, 6 hommes)
- 1 action à la Maison de la jeunesse (08/03/23) autour des droits des femmes avec les jeunes en service civique d'Unis-Cité : 20 jeunes sensibilisés de 12 à 25 ans (5 femmes mineures, 15 hommes [dont 12 mineurs])
- 2 actions de sensibilisation à l'égalité de genre, auprès des enfants du centre de loisirs primaire Jean Moulin :
  - Première session le 22/02/23 : 24 enfants de 7 à 12 ans et 3 animateurs-trice-s
  - Deuxième session le 28/02/23 : 29 enfants de 7 à 12 ans et 3 animateurs-trice-s

Représentation de théâtre forum autour des stéréotypes de genre et du cyberharcèlement, auprès de 90 élèves de 4<sup>e</sup> du collège Perrin le 13/11/2023 avec la compagnie de théâtre Synergie Théâtre.

- Frise chronologique sur les combats de femmes dans l'histoire ;
- Quizz sur l'invisibilisation des femmes dans l'art/la culture ;
- Jeu de cartes « Moi c'est Madame » (quelques cartes du jeu ci-dessous)



Le collectif Femmes de santé a réalisé un questionnaire en ligne afin de mesurer le regard des femmes sur leur santé. Ses résultats sont édifiants : « 85 % des femmes estiment que leur famille est prioritaire et 83 % que c'est la santé de leur entourage. Leur propre santé (77 %) et leur bien-être (71 %) passent après », les problématiques liées aux frais de santé, au manque de praticiens viennent ensuite. Pire « 87 % des femmes interrogées se considèrent en bonne santé. Pourtant, la moitié de celles qui se déclarent en bonne santé sont atteintes d'un problème de santé et 50 % ont une maladie chronique, et même deux femmes sur dix ont un problème moyennement grave à grave. »

L'accès aux soins se complique d'autant plus lorsqu'il est question de maladies vues comme des tabous (IST) ou spécifiquement féminines comme le cancer du sein. La commune a ainsi organisé deux grandes campagnes à destination des Vitriot-es dans une démarche d'aller au plus près de leurs lieux de vie et hors des équipements municipaux.

### **La campagne 2023 d'Octobre Rose**

Moins d'une femme sur deux participe aux dépistages du cancer du sein, « Nous avons souhaité nous mobiliser pour aller à la rencontre des femmes, favoriser le dépistage grâce à cette unité mobile qui propose un examen sans douleur et gratuit », explique l'infirmière du service Promotion de la santé.

Le Mammo solidaire, un camion aménagé en cabinet de mammographie avec espace d'accueil, salle d'échographie et salle de lecture, s'est donc installé sur le parking du centre aquatique vendredi 13 octobre de 9 h à 17 h.

Il a été accompagné de plusieurs stands d'information – CPAM, Ligue contre le cancer, Centre régional de coordination des dépistages des cancers d'Île-de-France (CRCDC-IF) – et d'une socio-esthéticienne pour notamment : initier à l'autopalpation, informer et remettre des invitations pour une mammographie.

### **Les actions organisées dans le cadre de la journée internationale de lutte contre le sida (1<sup>er</sup> décembre)**

Le risque de transmission du virus du VIH d'un homme contaminé à une femme est deux fois supérieur à celui d'une femme contaminée à un homme, pour autant les femmes ne connaissent pas leur exposition particulière au risque de contamination du VIH et des IST, pensant que cela ne les concerne pas, le Sida restant une « maladie des hommes ». Avec 30 % de femmes parmi la population séropositive dans la population française, une attention particulière à leur égard a été apportée lors de cette campagne.

<sup>7</sup> Les femmes ne se soucient pas assez de leur santé. Espace infirmier, 2023.

Disponible à : <https://www.espaceinfirmier.fr/actualites/les-femmes-ne-se-soucient-pas-assez-de-leur-sante.html>

<sup>8</sup> Planning familial. Disponible à : <https://www.planning-familial.org/fr/femmes-et-sida-720>

Ci-dessous, le programme des initiatives qui ne se centrent pas uniquement sur l'aspect médical :



## Le service promotion de la santé et le CMS se mobilisent pour un monde sans sida

### Du 30 novembre au 13 décembre 2023

**Le 30 novembre de 12h à 15h - lycée Camille Claudel**  
Stand d'information et de sensibilisation dans le hall du lycée professionnel Camille Claudel, avec le CSS Square de la Galerie

**Le 1er décembre de 9h à 12h - collège Perrin**  
Stand de sensibilisation dans le hall du collège Perrin, avec la CPAM, Unis-Cité et l'association Brulantes

**Le 1er décembre de 9h30 à 11h30 - Espace les Monis**  
Groupe de parole entre femmes autour de la sexualité, animé par l'association Ikambere - sur inscription

**Le 1er décembre de 14h à 19h - Centre Municipal de Santé**

- de 14h à 17h : stand d'information de la CPAM et d'associations (Ikambere, AT-Prep)
- de 14h à 16h : sensibilisation de jeunes de la mission locale par le service promotion de la santé
- de 15h à 19h : dépistage anonyme et gratuit au CEGIDD (horaires élargies)

**Exposition "portraits de vi(h)és", goodies, film, flyers, préservatifs gratuits...**

**Le 4 décembre de 9h à 13h - lycée Jean Macé**  
Stand de sensibilisation au lycée Jean Macé, avec la CPAM et Unis-Cité

**Le 5 décembre de 14h à 16h30 - Maison de la vie associative**  
Atelier présentation d'outils pédagogiques "vie affective et sexuelle", par le service promotion de la santé  
Pour les professionnelles seulement - sur inscription

**Le 6 décembre de 19h à 21h - ALJT de Vitry**  
Séance de sensibilisation autour de la vie affective et sexuelle, avec le CSS Anatole France et le service promotion de la santé

**Le 7 décembre de 10h à 12h - Tiers-lieu ESPOIR CFDJ**  
Brunch de sensibilisation autour de la vie affective et sexuelle, avec le CSS Anatole France et le service promotion de la santé

**Le 13 décembre de 11h à 15h - Mall Roger Derry (place du marché, à côté du manège)**  
Information et dépistage rapide (résultats en 15 minutes) des Infections Sexuellement Transmissibles dans le camion de l'association AIDES, avec le service promotion de la santé

### III. DES SERVICES PUBLICS POUR TOUTES

Les Vitriotes doivent se sentir à l'aise au sein des structures municipales, qui sont la porte d'entrée vers les autres administrations. Par ailleurs l'offre de service doit prendre en compte toutes les parties de la population sans distinction. En outre, la commune met en œuvre certains dispositifs à destination de publics rencontrant des difficultés. Par exemple, le Centre Municipal de Santé a dorénavant des médecins généralistes titulaires d'un diplôme universitaire en gynécologie afin de proposer un suivi de proximité et d'éviter les délais d'attente chez les spécialistes qui peuvent mener à l'abandon de la prise en charge.

#### A. LE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ RENFORCÉ

Le 21 janvier 2023, la commune a inauguré la Parenthèse, « un endroit ressource entre adultes et enfants où l'écoute sera le seul mot d'ordre ». Ouvert trois fois par semaine, ce lieu inspiré de la maison verte de Françoise Dolto met à disposition des enfants et des parents un espace de jeux et une écoute pour celles et ceux qui le désirent, elle n'est pas un lieu de garde et n'importe quel membre de la famille peut y venir jouer avec l'enfant dont il ou elle a la garde même momentanée. Les familles peuvent échanger en elles, lutter contre leur isolement, profiter d'un moment de répit tandis que les enfants socialisent autour de jeux. Seul le prénom de l'enfant est demandé à l'entrée.

Pour l'heure, et dans l'attente du bilan de la structure, les personnels soulignent que davantage de mères et de grand-mères y viennent avec leurs enfants et petits-enfants. Il est à noter que 18 % des familles bénéficiant d'un accueil en crèche municipale sont des familles monoparentales. Ces familles monoparentales accueillies sont toutes dirigées par des femmes.

La Semaine de la parentalité est un événement programmé par la ville pour accompagner les familles, animé par les différents acteurs du réseau de parentalité du territoire. Sa 4<sup>e</sup> édition avait pour thème « Comment ça va ? » dédiée à la santé physique et mentale des enfants, jeunes et parents.

Sports collectifs, yoga parent-enfant, ateliers, massages, relaxation ont été au rendez-vous pour proposer une autre manière de créer du lien avec son enfant et prendre du temps de repos ;

Des ateliers quotidiens autour de l'adolescence et la santé mentale des jeunes ;

Des temps destinés aux parents sans jugement (épuisement parental, gestion des crises...).

Cette semaine a été l'occasion de vivre mieux sa parentalité et le lien aux enfants, ce sujet étant particulièrement soumis aux injonctions d'être « un bon parent », surtout pour les mères et les mères isolées.

#### B. LA MAISON DE LA JEUNESSE : LES FILLES ET LES FEMMES EN MAJORITÉ

	Filles et femmes	Garçons et hommes	Non binaires
12-14 ans	131	116	13
15-17 ans	2272	2024	221
18-20 ans	1227	1093	120
21-23 ans	522	465	51
24-26 ans	242	215	24
Total et part QPV	4394 (2546 qpv)	3913 (3001 qpv)	429 (0 qpv)
Dont hors Vitry	0	0	1

La part de filles et de femmes est pour chaque classe d'âge supérieure à la part des garçons et des hommes, particulièrement les 15-17 ans qui sont presque 296 de plus. Les natures des demandes sont similaires par classe d'âge, si ce n'est les 18-20 ans de femmes qui diffèrent en souhaitant s'engager davantage que leurs homologues masculins. Pour toutes les classes d'âge, si l'on met à part les 15-17 ans hommes et femmes et non-binaires ainsi que les femmes de

18 à 20 ans, la demande est tournée vers les renseignements et les démarches administratives. L'engagement est la première demande pour les 15-17 ans.

Il est à noter la part des jeunes se déclarant non-binaire, de 4,9 %, récente dans le mode de comptage des jeunes accueilli-es par la maison de la jeunesse.

Le Point Accueil écoute Jeune : des filles et des femmes qui ont beaucoup à dire

Les PAEJ sont définis comme offrant une écoute, un accueil et une orientation aux jeunes âgés de 12 à 25 ans et peuvent accueillir les parents et les professionnel·les.

Ces structures accueillent de façon inconditionnelle, gratuite et confidentielle, sur rendez-vous, seul ou en groupe de jeunes ou parents souhaitant recevoir un appui, un conseil, une orientation, dès lors qu'ils rencontrent une difficulté concernant la santé de façon la plus large.

	Filles reçues en 2023	Garçons reçus en 2023
12-14 ans	102	56
15-17 ans	108	31
18 et +	223	105
Total	433	195

Les 102 parents reçus en 2023 n'ont pas fait l'objet d'un comptage par genre précis, mais il s'agissait en majorité de femmes.

Il n'apparaît pas, pour les agent-es du PAEJ, de véritables distinctions entre les problèmes évoqués par les filles et les garçons, qui rassemblent : mal-être, dépression, idées noires, angoisse/anxiété/stress, troubles des conduites alimentaires, vie affective et sexuelle (identité sexuelle, genre, orientation, pratiques), problématiques familiales, phobie scolaire, harcèlement, violence (physique, sexuelle, psychologique), handicap (troubles autistiques, troubles, déficit de l'attention avec hyperactivité). Par ailleurs, les violences sexistes et sexuelles ne sont pas amenées directement par les jeunes, quand ils et elles se confient, les principales violences évoquées sont des violences intrafamiliales (principalement sur mineurs). Elles peuvent être d'ordre physique, psychologique ou encore sexuel.

Plus de deux fois plus nombreuses que les garçons, trois fois plus nombreuses pour la tranche 15-17 ans, les filles reçues au PAEJ semblent avoir trouvé un lieu d'écoute adéquat au de leur appropriation de cet espace.

## C. LE CENTRE SOCIAL MUNICIPAL : DES ACTIVITÉS OÙ LES FEMMES SE RETROUVENT

La maison des Vitry'haut, dont la devise est « Construire ensemble : c'est pour vous, fait par vous ! » organise quantité d'activités en direction des Vitriot-es de tout âge. Les femmes s'y montrent en nombres et engagées au sein du centre social. En 2022, avec la compagnie In Fact, 5 femmes du centre social ont créé une pièce de théâtre sur le thème de l'amour et des émotions.

Ces espaces où les femmes prennent le temps et peuvent se retrouver entre elles sont précieux dans la commune.

## D. LE POINT JUSTICE : UN ACCUEIL PRESQUE PARITAIRE

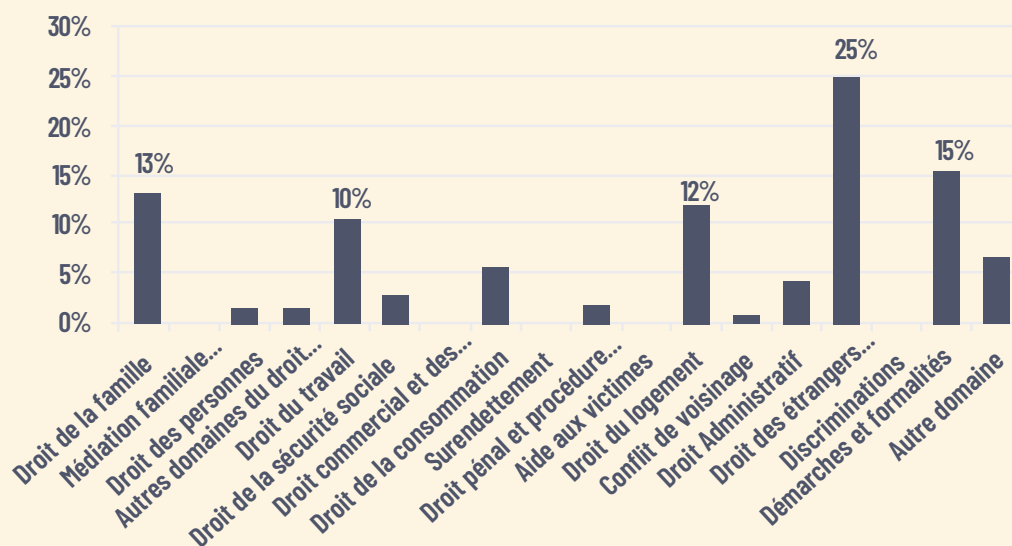
Le Point-justice propose des consultations juridiques des professionnels du droit ainsi que des permanences d'associations :

- Avocats généralistes ;
- Avocats spécialisés en droit du travail et droit des étrangers ;
- Écrivain public ;
- Association ADIL ;
- Conciliateur de justice ;
- Défenseur des droits ;
- Médiateur des conflits de voisinage ;
- Notaire ;
- Association UFC Que Choisir ;
- L'association Pari solidaire ;
- La Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Équipement de proximité, il propose trois lieux d'accueil sur la commune ainsi qu'une permanence une fois par mois dans deux autres lieux, la bibliothèque et le Centre social des Portes du midi. Avec un public à 99 % vitriote, le Point-Justice s'efforce de réduire les freins aux démarches administratives ou à l'exercice des droits dans des démarches où la fracture numérique et l'illectronisme représentent un obstacle supplémentaire. Il peut être le premier point de contact entre un-e administré-e et l'administration locale. Les agent-es y travaillent en lien étroit avec le service Accès aux droits et Solidarités sur l'accompagnement des personnes en situation de précarité, d'exclusion ou pour toute question relative à la prise en charge du handicap. Depuis 2023 le Point-Justice prend également en charge les attestations d'accueil.

En 2022 les agentes ont effectué 3 917 accueils téléphoniques et 1 437 accueils physiques quand 2 462 consultations par les intervenant-es d'accès au droit ont pu être réalisées.

### > THÈMES DES CONSULTATION



Les femmes représentent 53 % des personnes accueillies. Bien qu'il soit satisfaisant de constater que les femmes viennent et reçoivent une information, qu'elles soient aidées dans leurs démarches, il existe une assignation des femmes à certains travaux administratifs dans la sphère domestique (se déplacer auprès des institutions, remplir des papiers).

Certaines femmes victimes de violences sont repérées lors des consultations de droit pénal ou de droit de la famille, leur nombre est estimé à une toutes les deux semaines soit plus de 20 femmes par an.



## E. ÉQUIPEMENTS CULTURELS : LES FEMMES BIEN PRÉSENTES

### Bibliothèque Nelson Mandela – Répartition F/H personnes inscrites (période 2022)

	F	H
Nombre total de personnes inscrites	7934	5477
En pourcentage	59 %	41 %
Chez les personnes de 0 à 14 ans	52 %	48 %
Chez les personnes de 15 à 25 ans	58 %	42 %
Chez les personnes de 26 à 60 ans et +	69 %	31 %

Il y a 2 462 femmes de plus inscrites à la bibliothèque par rapport au nombre d'hommes inscrits. L'écart entre femmes et hommes inscrits a tendance à s'accroître en fonction de l'âge : alors que chez le 0/14 ans, il y a 52 % de filles pour 48 % de garçons, chez les plus de 26 ans, le rapport devient de 70 % de femmes pour 30 % d'hommes.

### Écoles municipales artistiques – Répartition F/H élèves (années scolaires 2022/2023)

Éveil artistique	F	H
Chez les élèves de 4/6 ans	65 %	35 %

Académie de danse	F	H
Chez les 6/14 ans	91 %	9 %
Chez les 15/25 ans	99 %	1 %
Chez les adultes de plus de 26 ans	93 %	7 %

Académie de danse	F	H
Chez les 6/14 ans	54 %	46 %
Chez les 15/25 ans	60 %	40 %
Chez les adultes de plus de 26 ans	65 %	35 %

École d'arts plastiques	F	H
Chez les 6/14 ans	60 %	40 %
Chez les 15/25 ans	60 %	40 %
Chez les adultes de plus de 26 ans	85 %	15 %

Total EMA	F	H
Élèves inscrit-es	880	420
En pourcentage	68 %	32 %

Les disparités dans la répartition F/H sont différentes selon les disciplines et sont particulièrement marquées au sein de la pratique de la danse où la présence de garçons est très faible (moins de 10 %). Elles vont dans le sens observé généralement où l'on constate une division genrée des activités artistiques et sportives.

Les chiffres de la fréquentation de certains équipements municipaux tendent à montrer leur appropriation par les femmes et les filles. Un travail de rééquilibrage au regard de certains écarts pourrait être mené en s'appuyant sur le facteur en cause (habitude des parents de ne pas proposer d'activité artistique aux garçons, éducation genrée qui inhibe la demande de soutien de la part des jeunes hommes...).

## IV. FAIRE VIVRE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Les représentations médiatiques sont déformées par la proportion écrasante d'hommes et de certaines catégories socio-économiques, à l'inverse de leurs poids respectifs dans la population générale. Cette distorsion entraîne un manque de modèles auxquels peuvent s'identifier les femmes et inhibe leurs choix de formation et de carrière.

Parallèlement c'est toute une partie de l'expérience vécue par les femmes qui se retrouve en quelque sorte « privée d'histoire » et inaccessible aux autres, les expériences sociales et de genre, et les possibles représentations qui en découlent se trouvent invisibilisées.

Rendre aux femmes la place qu'elles occupent réellement dans la société, présenter leurs travaux représente ainsi un levier d'importance pour la réduction des inégalités de genre. La commune de Vitry, au travers de sa communication et de sa programmation culturelle, entend mener ce combat.

### A. LA COMMUNICATION ET LA PROGRAMMATION CULTURELLE

Le journal communal le « Vitry Mensuel » titre chaque mois à 60 000 exemplaires.

Sur les 11 couvertures que compte l'année 2023, la parité est respectée : 3 couvertures représentent des femmes, 3 des hommes, 4 sont mixtes et représentent soit des groupes d'hommes et de femmes soit des personnes dont le genre n'est pas déterminé (deux jeunes enfants) et 1 propose une photographie de paysage.

Sa parution agit sur 3 aspects différents de visibilité des femmes :

- la normalisation des femmes et des activités qu'elles entreprennent ;
- le langage ;
- les dates de l'histoire féminine et féministe.



L'architecte Monique Labbé

## Pionnière !

Pour « son esprit visionnaire » et « sa préoccupation humaniste », l'architecte vitriote Monique Labbé, spécialisée dans le domaine de l'architecture industrielle environnementale, a reçu, le 23 novembre, le prix Femme architecte pionnière, de l'Association pour la recherche sur la ville et l'habitat. En 1978, elle crée son agence à Vitry (déplacée à Ivry depuis). C'était la 9<sup>e</sup> femme en France à se lancer seule ! On lui doit notamment la reconstruction du collège Monod. Depuis 2009, elle dirige le programme national Ville 10D-Ville d'idées, qui fait d'elle une figure internationale.



D. R.

Normaliser les activités des femmes sans aborder uniquement le prisme du genre, rappeler le rôle de certaines sur de grands enjeux ou leur rôle dans l'histoire locale, en faire des actrices « comme les autres » de la vie locale, nationale donne à voir aux lecteur-ices leur place prégnante dans la vie de la commune.

La représentation des femmes dans des activités diversifiées qui ne se cantonnent pas aux stéréotypes courants permet aux femmes de s'identifier à des modèles différents, d'envisager leurs possibilités professionnelles et leurs opportunités autrement.

# Bourré·e·s de talents

Sport, art, artisanat... Cinq Vitriot·e·s, qui se distinguent par leur aptitude remarquable et remarquée dans un domaine particulier, livrent leur parcours. Autant d'histoires qui donnent à voir des facettes de ce que l'on désigne comme « le talent », don inné inexplicable, fruit d'un travail obstiné ou d'un environnement adapté.

# Vitry

N° 210 – Novembre 2023

# le mensuel

Mensuel municipal d'informations locales de la ville de **vitry-sur-seine** 

## Ville et handicap **Une place pour chacune et chacun**

Événement



**P. 6**  
**Mobilisation**  
Contre les  
violences faites  
aux femmes

Portrait



**P. 26**  
**Antoine  
Moreno**  
De toutes  
les luttes



Le magazine utilise couramment un langage inclusif, sous la forme de point médian ou de double flexion. Le CNRS, dans une communication d'octobre 2023, rappelait qu'« il est désormais bien établi que l'utilisation du masculin générique engendre des représentations mentales déséquilibrées en faveur du masculin ».

Le magazine consacre lors des journées internationales du 8 mars, journée des droits des femmes, et du 25 novembre, dédiées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles une large place. Au-delà de communiquer sur les initiatives municipales, la récurrence et la mise en avant annuelle de ces journées contribue à faire des luttes féminines et féministes une partie intégrante de notre histoire collective.



## B. LA PROGRAMMATION CULTURELLE : DONNER À VOIR TOUTES LES FEMMES

Forte d'équipements culturels municipaux nombreux, la programmation culturelle permet un impact à destination des Vitriot-es. Il convient de questionner la répartition des travailleurs-euses et artistes qui *font* cette programmation ainsi que le contenu de celle-ci.

La répartition genrée des porteur-euses de projets du théâtre Jean Vilar, qu'il s'agisse de mise en scène ou de chorégraphie, révèle, sur un échantillon de 50 spectacles de la saison 2022/2023, une prévalence masculine de 8 points supérieure, les hommes sont 40 % à être porteurs quand les femmes le sont à 32 %, les équipes mixtes représentent 28 %. La composition des équipes techniques marque quant à elle un écart très significatif : sur un échantillon de 23 spectacles ou concerts de la saison, 70 % des responsables aux costumes étaient des femmes, pour 17 % d'hommes.

Sur un échantillon de 37 spectacles ou concerts 4 % de femmes étaient sur des fonctions de création/régie lumière pour 70 % d'hommes, fonction qui est pourtant celle où elles sont le plus présentes parmi les fonctions techniques.

La Galerie municipale Jean-Collet, construite dans les anciens bains-douches, est un lieu d'expositions d'art contemporain. Soutenir, promouvoir, diffuser les arts plastiques et les arts visuels, sensibiliser les publics à la création contemporaine sont les missions que se donne la galerie dont le prix de peinture « Novembre à Vitry » est l'une des initiatives. Sur les deux années passées, 2022 et 2023, un nombre quasiment égal d'artistes étaient en lice, 16 de chaque genre et 16 femmes et 14 hommes en 2023. Le choix du jury s'est porté en 2022 sur Carole Mousset et Sorya Rhofir, en 2023 sur Juliette Buschini et Stella Rinke.

« Mes peintures, c'est comme parler, en peignant, je me donne la parole et interroge la recherche de moi-même, de mon identité », a réagi Stella Rinke (*Holiday boy*, à gauche). « Mon art est toujours imprégné d'émotion, jamais totalement abstrait », a expliqué Juliette Buschini (*Chien sauvage*, à droite).



Les expositions collectives de la galerie atteignent une parité exacte, elles ont compté 26 artistes femmes pour 26 artistes masculins.

Les Vitriot-es et les artistes ont pu profiter de l'expression de chacun. e quand le théâtre Jean Vilar programmait un parcours « Femmes en écriture, femmes en résistance » mettant en scène tour à tour les expériences de violence telles que le viol conjugal (*Poings* – Pauline Peyrade – Das Plateau), la confrontation et le regard des victimes de la maison des femmes de Saint-Denis par la voix de Penda Diouf (*À corps retrouvé* – Cie Les Alouettes naïves), les voix singulières de poétesses arabes contemporaines (*Projet Shaeirat*) et de celles qui cherchent la leur (*Istiqlal* - Tamara Al Saadi).

Amanda Pina (*Frontera/Prôcesion*) interroge les frontières, celles du narcotrafic et des pratiques culturelles pour proposer de « nouvelles formes de solidarité, des mouvements visant à décoloniser les arts, mais aussi les corps. »

Enfin Le petit Chaperon Rouge (Das Plateau) a été redécouvert par les adultes comme les enfants dans une version « puissante, positive et féministe des Frères Grimm, pour faire voir à quel point cette petite fille qui se promène joyeusement dans la forêt n'est pas imprudente ou naïve, mais au contraire vaillante et courageuse, traversant les dangers et retournant le sort ».

Les artistes Emmanuelle Rigaud et Chrystel Jubien ont lancé un projet de création qui associe un groupe de femmes de tous âges, de Vitry et d'ailleurs, pour interroger ensemble le regard féminin : quel regard porte-t-on en tant que femme sur soi ? Sur les autres ? Sur le monde ?

Les élèves des Écoles Municipales Artistiques ont pu déconstruire leurs a priori et inviter Vitriot-es et spectateur-ices à les imiter au travers du spectacle *Question de genre* des ateliers chorégraphiques adolescent-es et adultes de Virginie Delpierre. Quels sont les images, les clichés qui nous habitent, malgré nous, malgré l'évolution des mœurs ?

Le Sub bouscule la prédominance des hommes dans la musique rap et l'esthétique Hip-Hop en portant une attention régulière à la présence sur scène des femmes notamment lors du festival Hip-HopSOURCE et travaille en partenariat avec le collectif GO GO GO et l'association la Souterraine de promotion du rap féminin.

Dans une optique transversale, la bibliothèque municipale adapte sa sélection de livres mis à l'honneur au temps fort que constitue le 8 mars à Vitry. Elle met à disposition toute l'année la malle « Antisexisme », des livres et documents sur le sujet à disposition des publics scolaires.

## C. LES ASSOCIATIONS : DES FEMMES ENGAGÉES AU QUOTIDIEN

### Les femmes parties prenantes de la vie associative locale

D'après le répertoire national des associations, la commune posséderait 1,8 association pour 100 habitant-es, soit un peu en dessous de la moyenne départementale (2,3) et régionale (2,2). Toutefois, l'engagement de la commune pour faire vivre la vie associative est d'ampleur, en 2023 ce sont 176 associations qui ont reçu une subvention pour leurs activités.

Deux associations de luttes féministes et d'éducation se sont créées sur le territoire en 2023, en plus du comité vitriot de Femmes Solidaires et de l'ANHK, qui défend les droits de la communauté LGBTQI+ issue des pays arabes.



« Brûlant-e-s est une association féministe inclusive ayant pour objectif de favoriser l'égalité entre les genres à travers une perspective interculturelle. Nous agissons afin de rendre accessible à tout-e-s l'éducation à la vie affective et sexuelle, et de sensibiliser contre les stéréotypes de genre en utilisant une pédagogie non formelle et active. »

Des initiatives communes avec les services de la ville sont engagées pour l'année 2024.

[www.brulant-e-s.com](http://www.brulant-e-s.com)

L'engagement des femmes dans la vie associative se constate aussi par leur présence importante au sein des bureaux d'associations.

Les associations singulières que sont les centres sociaux et les espaces de vie sociale ont également la singularité d'être particulièrement féminisées, sur les 4 structures (hors centre social municipal) que compte la ville, deux sont dirigés par des hommes, deux des femmes. Toutefois, lorsque l'on regarde les genres des salarié-es, des bénévoles et des membres du conseil d'administration, la proportion est différente.

Par exemple le conseil d'administration du centre social des portes du midi compte 12 administratrices pour 2 administrateurs. Pour le centre social Balzac, 12 administratrices pour 3 administrateurs et 6 salariées pour 3 salariés.

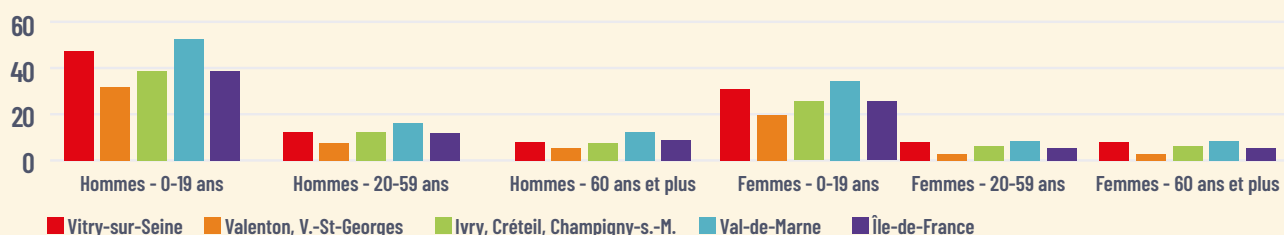
Il en va de même pour les adhérent-es : le centre social des Portes du midi dans son rapport d'activité comptabilisait en 2022 427 femmes pour 226 hommes. L'Espace de vie sociale Les couleurs de la dalle comptait pour sa part 250 femmes adhérentes pour 181 hommes. Ainsi, les activités des centres sociaux et des espaces de vie sociale, installés en quartiers prioritaires de la ville, sont majoritairement faites par des femmes pour des femmes.

Les licenciées sportives demeurent moins nombreuses que les hommes

Avec un taux de licencié-es sportif-ves supérieur à la moyenne régionale (14,3), mais inférieur à la moyenne départementale (20,4) et nationale (21). Les licenciés ont majoritairement moins de 20 ans, et sont principalement de sexe masculin (61 %).



## > LICENCIÉS SPORTIFS\* POUR 100 HABITANTS PAR ÂGES REGROUPÉS



Source : INEP, 2019

Cette répartition apparaît presque équivalente aux taux observés dans le pays : en 2020, 39 % seulement des licenciés étaient des femmes.

En revanche, les personnes sondées sur leur pratique sportive estimaient à 63 % pour les femmes et 69 % pour les hommes pratiquer une activité sportive. On observe alors que seulement 8 % feraient du sport sans licence alors que les femmes seraient 24 % à pratiquer seules.

Certaines associations sont particulièrement féminisées, à l'image du Double-Dutch (2 hommes pour 46 femmes) ou l'inverse (la section rugby de l'Entente Sportive Vitry compte 114 compétiteurs pour 12 compétitrices), la plupart entrent dans des répartitions attendues.

L'association « Sports de femmes » entend mobiliser les filles et les femmes aux pratiques sportives, en leur proposant des initiations avec des sportives professionnelles.

## D. LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES - 8 MARS

L'année 2023 fut marquée par l'amplification du soulèvement des femmes iraniennes, suite à la mort de Masha Amini en septembre 2022 après être arrivée par la police des mœurs. Les mouvements féministes ont alors massivement adopté le slogan « Femmes, vie et liberté » en soutien aux femmes iraniennes et pour toutes les autres à l'échelle du globe pour qui l'égalité politique demeure un combat.

C'est le thème qu'a choisi la ville pour l'édition annuelle du 8 mars, thème qui aussi présidait au concours d'écriture 2023 « tu vois le genre ? », qui s'est imposé au fil du temps comme un rendez-vous attendu des Vitriotes.

Du 8 au 24 mars ce sont plusieurs directions de la ville et de nombreux services qui ont animé une programmation riche à destination des agent-es et de la population.

### LA PROGRAMMATION/LES TEMPS FORTS :

Des initiatives destinées aux agent-es municipaux-ales :

Depuis trois ans, les agent-es femmes et hommes sont associées aux initiatives.



Pour une 1<sup>re</sup> édition, un Théâtre Forum a été organisé en trois lieux municipaux.

- Le **mercredi 8 mars** à partir de 15 h dans les salles de l'Hôtel de ville. Un peu plus de 400 agent-es étaient présent-es.
- Le **vendredi 10 mars** à la Régie des Espaces verts. Une cinquantaine d'agent-es présent-es, plus particulièrement les personnel-les de la Régie des Espaces verts et des agent-es de l'Hôtel de ville.

Ce théâtre Forum a été animé par la compagnie MKCD-une compagnie de théâtre contemporain et de théâtre en espace public (proposée par le Nouveau Gare au Théâtre), sous format de saynètes issues de leur spectacle « *La cour* ». Le principe a été d'interagir avec les agent-es.



Dans l'ensemble, les agent-es ont été très interpellé-es par les saynètes et lectures de témoignages de femmes victimes de violence.

Autour d'un café et thé gourmand, des ouvrages ont été offerts aux agent-es. Le livre poche « *Americanah* » de Chimamanda Ngozi AIDICHIE, l'album illustré – « *Les Communardes* » (de l'édition du 8 mars 2022) et le stock de livres offerts les années précédentes, ont complété le choix des ouvrages.

88 albums « *Les communardes* » et 40 livres poche « *Americanah* » ont été choisis par les personnel-les.

Une œuvre dédicacée de l'artiste birmane Nge LAY « *The Relevancy of restricted things* » a été remise aux agent-es.

Des agents hommes de la Régie des Espaces verts ont exprimé qu'ils participaient pour la 1<sup>ère</sup> fois à cette initiative, découvrant la possibilité de choisir un livre et se voir remettre une œuvre d'une artiste.

Le Maire a accordé 3 heures aux agentes femmes, un engagement fort pour réduire les inégalités salariales et tendre vers une égalité entre les femmes et les hommes ; un temps représentant le fait que pour un même travail, les hommes continuent à être payés alors que les femmes commencent à travailler gratuitement.

### « Tu vois le Genre ! »

Pour sa 5<sup>e</sup> édition, le Concours d'écriture a été ouvert à la catégorie des moins de 20 ans et à la catégorie des vitriotes et vitriots. Cette année, la participation a été élargie aux jeunes des Centres de loisirs de Quartiers Préado. La participation est en hausse par rapport à l'année 2022.

- 3 lauréat-es ont été désigné-es dans la catégorie « Moins de 20 ans » parmi 14 propositions : 9 textes, 3 clips vidéos, une lecture audio. 4 textes et un tableau sont issus des centres de quartier préado-Robespierre, Auber, Les Combattants et Rabelais.
- 4 lauréat-es ont été choisi-es dans la catégorie « Vitriot-e » parmi 22 textes dont 4 du centre social Maison des Vitry'Haut et un clip Vidéo de l'association Belle Création.

Le jury a intégré cette année Cemile Renklicay, militante du mouvement des femmes kurdes de France au sein des quatre élues municipales, de la responsable du centre social, de la responsable du secteur adultes de la bibliothèque d'une agente AESH.

La soirée remise des prix concours « Tu vois le Genre ! » le 24 mars et concerts au Kilowatt.



Un évènement festif organisé en partenariat avec le Kilowatt, la Ville, le Nouveau Gare au Théâtre et le Centre Culturel de Vitry. Une centaine de personnes était présente.

La soirée a été lancée à 19 h autour d'un buffet convivial.

Après la prise de parole de M<sup>me</sup> Isabelle OUGIER-Maire adjointe et M<sup>me</sup> Maeva DURAND-Conseillère municipale, les textes des lauréat-es ont été mis en voix par la chanteuse de la compagnie « Demi mondaine », accompagnée du musicien Mystic Gordon.

Les lauréat-es se sont vu-es remettre comme prix des bons d'achat de 150 euros à utiliser aux librairies Les mots retrouvés ou Tome 47 de Vitry.

La soirée s'est poursuivie avec le groupe de musiciennes kurdes – Kenava Zerir, une prestation de danse avec Urban Dance Providers, et le trio de musique brésilienne Forro Das Maris.

Une programmation culturelle et filmographique autour de l'égalité Femmes-Hommes : une semaine thématique

Le vendredi 10 mars à 19 h, en partenariat avec le Centre Culturel de Vitry, s'est tenu un Ciné-spectacle avec le spectacle « Sois belle et tais-toi ! » de la compagnie VEGA, suivi de la projection du film « Sois belle et tais-toi » de Delphine SEYRIG. Environ 30 personnes étaient présentes.

Le vendredi 17 mars, à 20 h, a eu lieu un Ciné-débat autour du droit à l'avortement et de la condition féminine avec la projection du film « L'évènement » d'Audrey DIWAN, suivi d'un débat animé par Danielle Gaudry, militante au Planning Familial du Val-de-Marne et Catherine Perducat, Présidente du Planning Familial Val-de-Marne. Les plus jeunes ont pu apprécier le film *Nayola, et Simone, le voyage du siècle* d'Olivier Dahan était également à l'affiche.

À la Maison de la jeunesse, le mercredi 8 mars de 14 h à 19 h, ont eu lieu des temps d'échange et d'information autour des droits des femmes à l'international, auprès des jeunes, animés par les Ambassadeurs de la santé (Uni-Cité), avec l'appui du service Promotion de la santé.

Du mercredi 8 au 11 mars à la salle Hall d'honneur de l'Hôtel de ville, une exposition « Femme fait, femmes fée » (créations artistiques de femmes) est organisée et animée par le comité vitriot Femmes Solidaires, en lien avec le Centre Culturel de Vitry. L'exposition s'est clôturée autour d'un défilé de créations de couture de femmes, le samedi 11 mars. Cette initiative a rassemblé plus d'une cinquantaine de personnes

Un débat événement débat, un engagement fort de la Ville :



**Le jeudi 16 mars de 18 h à 20 h à l'Hôtel de ville, une conférence-débat « Féminisme international, la lutte des femmes pour l'autodétermination des peuples » a été organisée.**

En présence d'intervenantes en visioconférence et présents : Mme Julia CABRERA-députée à l'Assemblée Nationale de Cuba ; Mme Maria Cristina SIMO ALCARAZ-Fédération internationale des femmes, représentant l'Espagne ; Mme Khaya SULTANA – militante et héroïne de la lutte pour la cause sahraouie ; Mme Fadwa BARGHOUTI – avocate et épouse du prisonnier politique et député palestinien Marwan Barghouti ; Mme Fatoumata KONE-présidente de la section française du SADI (Solidarité Africaine pour la Démocratie et l'Indépendance) du Mali.

## V. ENDIGUER LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

### A. LE DISPOSITIF D'ACCUEIL DE LA COMMUNE

Depuis 2018, la cellule Prévention – Sécurité – Tranquillité (CLSPD) reçoit les victimes de violences conjugales qui le souhaitent, dans le cadre d'un entretien d'évaluation de la situation. Cet accueil a été créé afin de pouvoir disposer d'une réponse immédiate à toutes les femmes se présentant à la mairie pour y trouver de l'aide. Ce dispositif n'a pas vocation à se substituer aux lieux d'accueil, d'orientation et de prise en charge des femmes victimes de violences, mais constitue pour l'heure une façon de pallier le manque, l'accueil de l'hôtel de ville représentant un lieu rassurant et un point d'entrée dans les institutions pour les Vitriotes.

L'élu(e) référente reçoit et oriente également les femmes victimes de violences lors de ses permanences à l'hôtel de ville. Cette demande peut être faite par une prise de rendez-vous ou par une sollicitation des membres de l'équipe municipale.

Comme support de l'entretien, une fiche de « signalant victime » est utilisée permettant de prendre en compte la situation familiale et conjugale de la victime, les faits, les démarches effectuées, les conseils en termes d'accompagnement juridique, social, associatif, médical ou de logement.

Il permet une évaluation globale de la situation de la personne (juridique, sociale, professionnelle, médicale...) suivie d'une orientation vers la ou les structures compétentes. Cet accueil permet de déterminer la nécessité ou non d'une mise à l'abri d'urgence, une fiche « alerte » ayant été mise en place en 2023 par la Direction de l'Hébergement des Familles Vulnérables (DHFV) du Département, pour un placement au sein des résidences Marielle Franco ou Olympe de Gouges.

Il existe un partenariat avec le commissariat de Vitry-sur-Seine : une prise de rendez-vous rapide est possible pour faciliter le dépôt de plainte. Par ailleurs les femmes victimes peuvent à nouveau, après 6 mois de vacance du poste, rencontrer gratuitement la psychologue du commissariat dont les locaux se trouvent à Ivry-sur-Seine.

Également, elle pourra être orientée vers :

- La permanence d'avocates au sein du Point-Justice de la ville, qui ont lieu deux fois par semaine ;
- L'Espace Départemental des Solidarités pour un suivi social ;
- Le centre municipal de santé pour un suivi médical ;
- Les services de l'habitat pour une demande de logement social.

De plus, certaines associations comme le CIDFF 94 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) ou l'APCE 94 (Association Pour le Couple et l'Enfant) assurent une permanence chaque semaine. L'une au sein de l'Hôtel de Ville, l'autre dans ses locaux, accessibles facilement via le tramway ; elles apportent une aide et un accompagnement aux victimes de violences sexistes et sexuelles.

En 2023, 6 femmes ont été reçues, toutes souhaitaient pouvoir accéder à un logement pour elle et leurs enfants afin, soit de fuir un conjoint violent, soit pour se reconstruire après une séparation les laissant bien souvent sans solution pérenne de logement.

Toutes ont été victimes de plusieurs formes de violences conjugales : psychologiques, physiques, sexuelles, parfois économiques et administratives.

2 d'entre elles travaillent, l'une a repris une activité.

2 d'entre elles étaient prises en charge dans des hébergements de première urgence et craignaient leur sortie, étant sans ressources. L'une d'entre elles étaient en situation irrégulière, et s'inquiétait de sa sortie vers un hôtel lié au dispositif du « 115 ». Elles faisaient état d'une grande lassitude face aux démarches administratives, souvent longues et peu concluantes dans leur souhait de trouver stabilité et confiance.

Par ailleurs, une femme s'est présentée au service de l'habitat et a été reçue dans les locaux du CCAS puis orientée vers l'EDS pour un suivi social. Elle souhaitait également pouvoir déménager, son conjoint – pourtant soumis à une ordonnance de protection – continuait de se rendre au domicile.

Certaines ne peuvent se rendre à l'idée de déposer plainte, de peur des représailles et se trouvent alors dans l'impossibilité de prétendre rapidement à un logement social. Les autres font état d'une situation qui n'avance pas après avoir engagé des démarches judiciaires.

## **B. LE DISPOSITIF D'HÉBERGEMENT-RELAJ VITRIOT**

La commune a mis à disposition en 2020 un pavillon dans le cadre d'un dispositif d'hébergement relai piloté par le département. Celui-ci prévoit qu'après un accueil en première urgence de deux mois maximum les femmes victimes de violences soient dirigées – sous conditions – vers un hébergement relai hors de leur ville d'origine, pour des questions de sécurité. Il s'agit d'éviter aux femmes avec ou sans enfants une rupture de plus que constituerait un accueil en hôtel à l'issue des deux mois d'accueil d'urgence. Cet hébergement, de 18 mois maximum, facilite par ailleurs la poursuite du travail social engagé avec ces femmes.

Le protocole engage la commune sur le prêt d'un logement, le Département finance l'association ayant la charge de l'intervention sociale en son sein, confiée à l'association Aide d'Urgence du Val de Marne (AUVM).

La ville de Vitry-sur-Seine a été l'une des premières à conclure ce protocole, elles sont aujourd'hui 9 à participer tandis que 13 autres sont en cours de mise à disposition. Le nombre de femmes accueillies demeure en revanche bien loin des besoins exprimés.

Concernant le pavillon de Vitry, la DHFV y a orienté 8 familles en 3 ans :

- 3 femmes seules ;
- 1 femme avec 1 enfant ;
- 4 femmes avec 2 enfants ;
- Soit un total de 8 femmes et 9 enfants ;

Parmi ces 8 familles, 6 familles ont été orientées :

- 4 relogements (3 femmes seules) et 1 réorientation et 1 retour au domicile ;
- Actuellement, le pavillon est encore occupé par une femme seule et une femme avec 2 enfants.

### **Le bilan de l'orientation des femmes vitriotes en hébergement relai depuis 2020**

Les lieux d'accueil des familles avant leur accueil en logements relai :

- 21 familles (sur les 179 accueillies au sein des logements FVV). Ces 21 familles étaient précédemment accueillies : 10 à l'hôtel ; 4 à la résidence Marielle Franco ; 2 à la résidence Olympe de Gouges ; 1 au Centre maternel ; 1 au Relai de Thiais.

Composition familiale :

- Les 21 familles étaient domiciliées antérieurement sur Vitry-sur-Seine et les 21 femmes victimes étaient accompagnées de 45 enfants (42 enfants de plus de trois ans et 3 de moins de 3 ans). 4 enfants étaient concernés par une mesure éducative.

Les orientations post logement relais :

- 13 familles ont quitté le dispositif de logement relai, soit 41 personnes (13 femmes et 28 enfants).

Les sorties :

- 8 Familles (Logement pérenne) ;
- 3 Familles (Solution personnelle) ;
- 1 Famille (Fin de prise en charge suite au non-respect du contrat de séjour) ;
- 1 Famille (Obtention du domicile).

Bien que la commune s'engage pleinement dans ce dispositif, il comporte des béances qui appellent un travail accru en direction des femmes qui en sont exclues. En effet, la mise à l'hôtel demeure la norme quand une femme victime de violences quitte le domicile vers une structure de première urgence, seuls 20 % sont ensuite orientées vers un hébergement relai, les conditions de ressources minimales telles le RSA et l'obligation d'être en règle administrativement peuvent expliquer en partie ce taux : entre 15 et 20 % des femmes accueillies en première urgence sont en situation irrégulière.

## **C. LE PROJET DE CRÉATION D'UNE MAISON DES FEMMES**

La ville, attachée à l'intérêt général de service public, a l'ambition de construire, dans une démarche participative et partenariale, une Maison réseau pour toutes les femmes, tout en répondant à un besoin social urgent d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences et leurs enfants. Une Maison des Femmes qui sera le meilleur rempart contre les mécanismes de violence.

Avec l'ambition de fédérer le tissu associatif et public sans se substituer aux actions menées par celui-ci, la future Maison des Femmes se structurerait autour de deux pôles complémentaires :

- Parcours de l'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- Émancipation et droits des femmes.

Ce projet Maison des Femmes est le symbole d'une volonté collective de poursuivre la lutte contre les violences faites aux femmes et les inégalités de genre, à l'heure où les droits des femmes continuent à être remis en cause.

Pour conduire ce projet, il a été créé un poste de pilote de projet Maison des femmes. Dès septembre 2022, un Copil a été mis en place dans le but de définir les orientations, suivre le projet Maison des Femmes et valider les choix stratégiques. Une présentation du projet en 1<sup>er</sup> étape a été faite au Bureau Municipal fin septembre 2023. Plusieurs phases d'élaboration du projet ont été réalisées dans une démarche participative et partenariale :

Parallèlement à un parangonnage (une photographie des Maisons des Femmes sur le territoire) et à un diagnostic des offres de prise en charge des femmes victimes de violence à Vitry-sur-Seine (couvrant les services municipaux, associations et des structures du département du Val de marne), un questionnaire en ligne « *Accompagnement des femmes victimes de violences* » a été adressé aux services de la ville, associations et structures départementales (37 partenaires potentiels).

L'objectif a été de collecter des informations en termes de besoins des vitriotes, de type d'accompagnement, mais aussi pour identifier les partenaires locaux et acteur-ices externes à associer au projet. 28 structures y ont répondu. Le diagnostic du questionnaire a fait émerger :

- Les besoins et les manques à couvrir pour accompagner et suivre les femmes victimes de violences à Vitry-sur-Seine.
- L'intervention des structures le plus souvent dans leur champ spécifique.
- Un manque de moyens pour fédérer les professionnel-es afin de travailler plus en réseau et se mettre ainsi collectivement au service des femmes victimes des violences.

Parallèlement, le questionnaire a mis en lumière un profil type de la dernière femme victime accueillie par les professionnel-les en 2022 :

*Elle a 33 ans, 2 enfants, elle habite Vitry-sur-Seine ; elle n'a pas d'emploi (64 %), elle a un logement ; maîtrise le français ; elle a accès aux droits, a une prise en charge de sa santé. Durant son parcours, elle évoque et rencontre des difficultés d'ordre médical, psychologique, financier, administratif, de logement...*

Suite à ces étapes exploratoires, une méthodologie de travail et de concertation a été mise en place sous forme de 4 ateliers de travail, s'appuyant sur l'analyse du questionnaire , sur les avis et propositions des professionnel-les afin d'améliorer le parcours des femmes victimes de violences.

Ces ateliers de travail (animés par des agent-es de la ville) sont construits autour de l'accompagnement de la santé et du handicap, du logement, de l'aide juridique, administrative, du droit des femmes et de l'insertion socioprofessionnelle.

Ils ont pour vocation à travailler des fiches d'action pour un accompagnement personnalisé et coordonné des femmes victimes de violences. Ils ont également pour objectif de concrétiser les futur-es intervenant-es issu-es du réseau public et associatif ainsi que les financements mobilisables afin de répondre à l'ensemble des besoins des femmes qui seront accueillies.

Dans un souci de besoin urgent d'accompagnement et de suivi des femmes victimes de violences et de leurs enfants, la ville de Vitry-sur-Seine a fait une demande de financement d'un poste de coordinateur-trice-travailleur-se social. e dans le cadre du renouvellement de la Convention Territoriale Globale avec la CAF du Val de Marne. La ville travaille également à l'établissement d'une convention avec la maison des femmes du Kremlin-Bicêtre (AP-HP) en vue d'une prise en charge médicale des femmes victimes de violences.

En parallèle de la concertation et du travail co-construit avec les partenaires, Mme Maeva Durand-Conseillère municipale déléguée à la lutte contre les discriminations animera des réunions publiques pour informer et associer la popu-

lation, et permettre aux vitriotes de s'appropriier la future Maison des Femmes qui se voudra un lieu d'émancipation des femmes à travers l'accès à la culture, aux sports, aux savoirs.

## D. LA JOURNÉE DE LUTTE INTERNATIONALE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Chaque année, la ville de Vitry-sur-Seine s'engage au titre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre définies par l'ONU. En 2023, elle s'est mobilisée à nouveau pour mener des actions et des initiatives afin de sensibiliser, d'interpeller ou d'aider les agent-es et les Vitriot-es.

Cette journée s'est construite en deux évènements : le 24 novembre 2023, destiné aux agent-es de la ville et le 25 novembre 2023 en direction des Vitriot-es.

### 1. Le 24 novembre 2023

Cette année, le thème central de la journée de sensibilisation met en lumière les femmes en situation de handicap et leur exposition particulière aux violences faites aux femmes. Invisibilisées dans la société, elles sont pourtant exposées fortement à ces violences. Ce choix de thème est en lien avec la mise à jour du guide de l'année dernière, présenté par le service Prévention et Qualité de vie au travail, qui inclut désormais une annexe spécifique sur le handicap.

La journée a débuté à 10 h avec un accueil des agent-es autour d'un petit déjeuner convivial, et s'est clôturée avec un appel à un rassemblement public sur le parvis de l'Hôtel de Ville donné par Maeva Durand, conseillère municipale déléguée à la lutte contre les discriminations.

#### Programmations ponctuelles :

- À 10 h 30 et 14 h : Déclamation de textes relatifs aux violences sexistes et sexuelles par la compagnie le Don des Nues ;
- 12 h à 14 h : Présentation par la police municipale de techniques « Comment agir face aux violences ? » ;
- 12 h à 13 h au Restaurant municipal : pièce de théâtre-forum de la compagnie MKCD ;
- 14 h à 15 h 30 au CTM : Conférence « Comment être un allié du féminisme quand on est un homme ? ».

#### Tout au long de la journée :



- Stand Conseil Local de Sécurité et Prévention de la Délinquance avec le Violentomètre : et la présentation du projet Maison des femmes ;
- Stand du Service Prévention et Qualité de vie au travail pour présenter le dépliant sur le handicap qui complète le guide destiné aux agent-es proposé en 2022 ;
- Organisation par le service Formation de jeux autour de la thématique des violences sexistes et sexuelles et du handicap ;
- Animation Yoga par le service Prévention et Qualité de Vie au Travail.

Nous avons pu recenser la présence d'une soixantaine d'agent-es, mais ce nombre est en baisse par rapport à l'an dernier. En effet, le télétravail étant majoritairement réalisé le vendredi, beaucoup d'agent-es n'ont pas pu être présent-es.

Le théâtre forum a été très apprécié par les agent-es qui ont été sensibilisés aux questions abordées par la compagnie.

Les agent-es déjeunant à la cantine municipale ont pu avoir l'intervention d'une autre compagnie théâtrale.



Dans la perspective de proposer aux agent-es qui ne sont pas à l'Hôtel de Ville un accès à cette journée de lutte, il a été décidé de programmer une conférence au CTM avec un axe correspondant aux agent-es y travaillant, composé pour une très grande majorité de collègues hommes. Cette initiative a été une réussite, le conférencier a eu l'attention d'un public majoritairement masculin, et a réussi à susciter le débat dans un climat de bienveillance et d'échanges constructifs.

La journée a pris fin avec un rassemblement sur le parvis de l'Hôtel de Ville avec une prise de parole politique de Maeva Durand et une animation musicale assurée par les Écoles Municipales Artistiques.

## 2. Le 25 novembre 2023

La ville a organisé un village associatif avec un parcours pédagogique de sensibilisation.

Tout au long de cette journée, des activités ont été animées par des associations vitriotes, nationales (Equipe action contre le proxénétisme, Comité vitriot Femmes Solidaires, Femmes pour le dire, Femmes pour agir, Espoir, Cithéa 94, Les Monis, le Planning Familial, CQFD Lesbiennes Féministes) et des services de la ville (Promotion de la Santé, Police Municipale, CLSPD) sur chaque stand :

- Qu'est-ce que la violence ? Être témoin de violence ;
- Être victime de violence ;
- Être acteur de violence ;
- Sortir de la violence ;

Une exposition sur la thématique de la cyberviolence empruntée auprès de l'Observatoire de l'égalité du Val-de-Marne est présentée durant cette journée.

Une créatrice a présenté son travail de création, « Femme fait, femme fée » lui ayant permis de s'émanciper de la violence.

Cette journée s'est déroulée au parc du Coteau, à partir de 14 h.

Le village des associations a été une première à Vitry-sur-Seine pour faire rencontrer des associations locales et nationales autour des enjeux des violences faites aux femmes sous forme de parcours pédagogique.

Le choix de faire entremêler la sensibilisation des violences faites aux femmes pour les vitriot-es et des jeux pour les enfants a été une réussite. L'espace collation a créé aussi du lien et a été apprécié.

Des femmes victimes de violences ou qui ont été victimes de violences ont pu témoigner auprès d'associations engagées dans cet évènement et dans l'accompagnement des femmes victimes.

Les vitriot-es ont participé et apprécié l'animation de l'atelier de self défense animé par le service de la Police municipale.

Cette initiative collective et solidaire est une expérience à renouveler pour poursuivre les engagements de la ville en termes de luttes contre les violences faites aux femmes.



## CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les consultations de mi-mandat initiées par la municipalité mettent en lumière la demande des Vitriot-e-s de mettre en place des politiques municipales ambitieuses en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'année écoulée a démontré la poursuite des projets engagés, tant en direction des agent-e-s que des Vitriot-e-s. Nous maintiendrons cet élan pour la nouvelle année.

Tout d'abord, la Direction des Ressources Humaines continuera à promouvoir un service public égalitaire et une mixité des genres dans les filières et les cadres d'emplois. Nous persévérons dans nos efforts pour réduire les inégalités salariales, et poursuivrons des politiques fortes envers les agent-e-s, telles que la déprécarisation et les actions de sensibilisation menées lors du 25 novembre et du 8 mars. En plus de ces actions déjà entreprises, la DRH entamera un dialogue sur la prise en compte et l'accompagnement des agentes ayant des affections spécifiquement féminines, comme l'endométriose.

Les actions de lutte contre les stéréotypes sexistes et les violences de genre resteront une priorité constante. Le prochain vote du Contrat Local de Santé comprendra un volet dédié à la vie affective et sexuelle, ainsi qu'au suivi des plans d'action des services municipaux (centres de loisirs, petite enfance). Nous continuerons à agir en direction de la jeunesse, l'éducation demeure un levier essentiel pour contrer le développement des stéréotypes de genre. C'est dans ce sens que nous avons aménagé une cour d'école dégenrée dans le groupe scolaire Jean Jaurès, afin que l'espace soit partagé de manière égalitaire entre les enfants.

Nous avons besoin d'agir sur tous les fronts pour répondre au besoin social urgent d'accompagnement et d'émancipation des femmes victimes de violence. À ce titre, le projet de Maison des femmes pourra apporter une réponse globale, en coordonnant avec différents acteurs leur parcours de sortie des violences jusqu'à leur autonomie effective.

Il nous faudra continuer à agir sur les représentations en redessinant notre espace public par la dénomination de rues et de places au nom de femmes, tout en soutenant des initiatives dans le sport et la culture qui promeuvent une culture d'égalité.

Dans l'objectif d'améliorer l'inclusivité des politiques publiques, la municipalité entreprendra un travail spécifique en direction des personnes LGBT+ et des femmes éloignées des dispositifs d'accompagnement.

Au-delà, tous les services de la ville, ainsi que l'ensemble de leurs agents, œuvrent quotidiennement pour plus d'égalité. Nous les remercions pour leur engagement déterminé dans ce combat.



