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

Janvier 2025

EAUBONNE
le sens de l'harmonie

"L'avenir boitera s'il n'est construit que de mains d'hommes et d'attente de femmes"

Gisèle Halimi, « Une farouche liberté »

Table des matières

Introduction — 4

Quelques notions clés — 5

Quelques dates majeures portant sur des évolutions en faveur de l'égalité femmes-hommes — 6

Partie 1

Situation de la commune en qualité d'employeur — 7

Données ville — 9

Données CCAS — 17

Plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes — 20

Partie 2

Politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes — 29

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes via l'action culturelle — 31

Mise en œuvre de l'égalité dans la petite enfance — 37

L'égalité femmes/hommes sous le prisme de l'action sociale — 39

L'égalité femmes/hommes sous le prisme du sport — 43

Actions spécifiques initiées par la collectivité sur la thématique égalitaire — 49

Soutien de la ville d'Eaubonne à l'association d'aide aux victimes de violences conjugales *Mon âme soeur* — 58

Introduction

RAPPEL DU CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Initialement, la structuration des politiques d'égalité femmes-hommes menées au niveau de la strate communale s'est longtemps faite sur une base essentiellement volontaire et non contraignante dans le cadre de la seule Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (CEEFHVL).

Prenant sans doute acte du succès relatif rencontré jusque-là par ce document, le législateur a décidé d'introduire des dispositions contraignantes pour les collectivités territoriales avec l'adoption de **la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.**

Avec ce texte, la France s'est engagée dans une approche dite « intégrée » pour lutter contre les inégalités persistantes entre les sexes.

Par opposition à l'approche spécifique qui consiste à mettre en place des actions correctives (manifestations ponctuelles visant à sensibiliser les populations, dispositifs d'appui aux femmes victimes de violences...), l'approche intégrée **ici consacrée suppose de prendre en compte de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes tout au long du processus de définition et de mise en œuvre d'une politique publique et d'en mesurer les effets.**

Cette approche intégrée doit amener, au cours des prochaines années, l'ensemble des personnes morales de droit public à incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de leurs interventions.

Ce texte se distingue ainsi des mesures législatives adoptées jusqu'alors puisqu'il initie une mobilisation de toutes les institutions et de la société dans son ensemble en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En termes de politiques publiques, cette approche induit la prise en compte des conditions d'existence différenciées des femmes et des hommes dans la mise en œuvre de toute action.

Autrement dit, il s'agit de se poser systématiquement la question de la prise en compte de la perspective égalitaire et ce dès l'élaboration d'une politique publique afin de prévoir les impacts qu'elle pourrait avoir à l'issue de sa mise en œuvre.

L'objectif ainsi recherché est d'opérer un changement à la fois structurel, culturel et social en faveur de l'égalité entre les sexes.

L'article 61 de la loi précitée **prévoit également l'obligation, pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, de rédiger chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera présenté annuellement, préalablement aux débats sur le projet de budget.**

Le contenu de ce rapport est précisé par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ledit décret prévoit que ce document doit se décomposer en deux volets :

Un premier volet dit « interne » relatif à l'état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; basé sur les données issues du Rapport Social Unique (RSU) .

Un second volet dit « externe » visant à recenser les politiques publiques menées sur le territoire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit apparaitre comme un diagnostic annuel illustrant la prise en compte de la thématique égalitaire par la collectivité en tant qu'employeur et en tant qu'entité.

Le caractère « annuel » d'édition de ce document invite la collectivité à matérialiser les évolutions relatives à la prise en compte de la thématique ; l'idée étant d'amener la commune à prendre systématiquement en compte cette question et à mettre en place des outils d'évaluation lui permettant de mesurer l'impact de ses actions en la matière.

L'édition 2025 de ce rapport s'inscrit ainsi dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration de ses politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

Il constitue donc un outil stratégique important qui vise notamment à permettre une actualisation de la connaissance du territoire et un référencement des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes durant l'année 2023.

Avant d'entrer dans le cœur de l'édition 2025 du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sont présentées ci-après quelques notions-clés nécessaires à la bonne compréhension du présent document

Issue d'un projet mené au cours des années 2005-2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, elle comprend 8 champs et 30 articles portant sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 est désormais codifié à l'article L. 2311-1-2 au sein du CGCT, lequel dispose « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. (...) ».

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 9 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique dispose qu'au 1er janvier 2021, le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) deviendra le Rapport Social Unique (RSU). Il devra être élaboré tous les ans et présenté devant l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité social territorial. A partir des données collectées dans le cadre du RSU, les collectivités devront élaborer des lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Quelques notions clés

GENRE

Construction sociale qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin et qui sert à évoquer les rôles attribués aux femmes et aux hommes.

STÉRÉOTYPE

Idée préconçue, généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des caractéristiques individuelles. Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques réelles ou supposées aux femmes et aux hommes. Ils font passer pour naturels et normaux des rôles de sexe différents et hiérarchisés et simplifient la réalité.

PLAFOND DE VERRE

Expression imagée pour désigner le seuil réel bien qu'invisible auquel les femmes se heurtent lors de leur ascension dans leur carrière professionnelle. Elles gravissent plus difficilement l'échelle sociale et professionnelle que leurs collègues masculins, à compétences et diplômes équivalents. Il s'agit d'un phénomène de hiérarchisation sensible visible même dans les secteur extrêmement féminisés et publics tel que celui de l'enseignement. On parle aussi de « phénomène de déperdition » ou aussi de « sol de plomb ».

DISCRIMINATION DIRECTE

La discrimination directe est une différence de traitement qui consiste à favoriser ou défavoriser intentionnellement quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels. Il existe plus de vingt critères qui sont fixés par la loi pour des situations définies. Le sexe en est un.

DISCRIMINATION INDIRECTE

La discrimination indirecte est une différence de traitement sur la base d'une disposition, d'un critère, d'une pratique en apparence neutre, mais qui est susceptible de défavoriser une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi.

ÉGALITÉ

C'est le principe selon lequel la loi doit traiter chaque être humain de la même manière. On retrouve l'égalité proclamée dans la devise de la République française : « Liberté, Égalité, Fraternité ». L'égalité est un droit fondamental de la personne. L'égalité s'oppose à l'inégalité et non à la différence. Être égaux ne signifie donc pas être identiques.

ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Cette notion caractérise la possibilité pour chaque individu, quel que soit son sexe, de bénéficier de possibilités et de chances égales dans la vie. La constitution Française du 4 octobre 1958 dans son article premier stipule : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée ». De plus, depuis le 23 juillet 2008, ce premier article ajoute : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre du fait d'être nés de l'un ou l'autre sexe.

ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Deux approches complémentaires de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques peuvent être distinguées :

- l'approche intégrée vise à prendre en compte la situation des femmes et des hommes dans la mise en place de toute politique afin de ne pas entretenir ou renforcer les inégalités, et ainsi progresser vers l'égalité réelle.

- l'approche spécifique vise à répondre directement aux difficultés rencontrées par les femmes par des politiques ciblées afin de corriger les inégalités.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Désigne le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de conditions de travail.

INEGALITÉ

Une inégalité désigne un accès différent à des ressources ou à des pratiques socialement hiérarchisées. Une « différence » ne devient une « inégalité » que lorsque ces ressources ou ces pratiques peuvent être hiérarchisées. Contrairement aux discriminations, les inégalités ne sont pas forcément illégales.

ÉQUITÉ

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'égalité des chances ou des opportunités, notamment entre les femmes et les hommes. Et ce, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques qui, pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, peuvent s'exprimer.

MIXITÉ

La mixité signifie la présence d'hommes et de femmes dans un groupe donné. La mixité professionnelle suppose que la part de femmes ou d'hommes représente entre 40 % et 60 % au sein d'une branche, d'un métier ou d'une famille professionnelle.

PARITÉ

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité, cela implique la présence numérique égale d'hommes et femmes par exemple au sein d'une entreprise ou d'une instance de consultation ou de décision.

VIOLENCES SEXISTES

Les violences sexistes et sexuelles désignent tout acte de violences exercé à l'encontre d'une personne en raison de son identité de genre et pouvant entraîner des dommages et souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques que ce soit dans la vie professionnelle ou personnelle. Le harcèlement sexuel en fait partie.

SOCIALISATION DIFFERENCIÉE

Ensemble des moyens par lesquels une société prescrit ou encourage auprès des filles et des garçons des comportements systématiquement différenciés de telle sorte qu'ils et elles intériorisent progressivement des rôles sexués distincts et en viennent à considérer qu'ils leur sont naturels.

RÔLES SEXUÉS OU RÔLES SOCIAUX DE SEXE

règles comportementales auxquelles chaque personne est invitée à se conformer par la société du fait de son appartenance à l'un ou l'autre sexe. Ces normes collectives sont clairement énoncées ou implicites. Elles s'étendent à la sphère publique comme à la sphère privée. Les rôles de sexe sont culturels ; ils varient en fonction de l'espace géographique et de la période historique (voir stéréotypes de sexe).

Quelques dates majeures

PORTANT SUR DES ÉVOLUTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1907 La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909 Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat, mais sans traitement.

1924 Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1928 Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.

1938 Suppression de l'incapacité civile des femmes.

1944 Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

1946 Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1965 Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.

1967 Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970 Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.

Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1975 La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesses (IVG) pour une période probatoire de 5 ans.

1983 Loi Roudy sur l'égalité professionnelle qui interdit notamment les discriminations en raison du sexe dans le travail.

1985 Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.

Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1990 La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992 Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995 Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999 Introduction de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives dans la Constitution.

2001 Allongement du délai légal de recours à l'IVG de 10 à 12 semaines. Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

2002 Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux, aux enfants.

2008 Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité, y compris congé maternité ».

Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

2010 Retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent.

2012 Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 qui définit le harcèlement sexuel.

2013 Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 qui établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

Décret du 31 juillet abrogeant l'ordonnance du 16 brumaire en IX interdisant le port du pantalon pour les femmes.

2014 La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, qui vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.

2016 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

2018 Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

2019 La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » qui pose l'obligation pour l'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants de mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2024 Inscription du droit à l'Interruption volontaire de grossesse dans la Constitution.

PARTIE 1

Situation de la commune en qualité d'employeur

Ce volet interne s'appuie sur les données brutes issues des Rapports Sociaux Uniques (RSU) 2023 de la Ville et du Centre Communal d'Action sociale (CCAS).

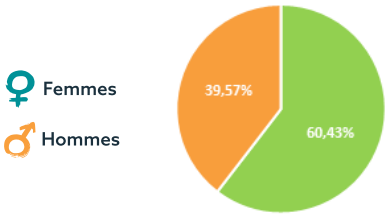
Plus précisément, il s'agit d'une synthèse sur la situation de la Ville en matière d'égalité professionnelle, réalisée en lien avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG) de la Région d'Ile-de-France ; se basant notamment sur les données 2023 extraites des RSU transmis fin 2024 par la collectivité.

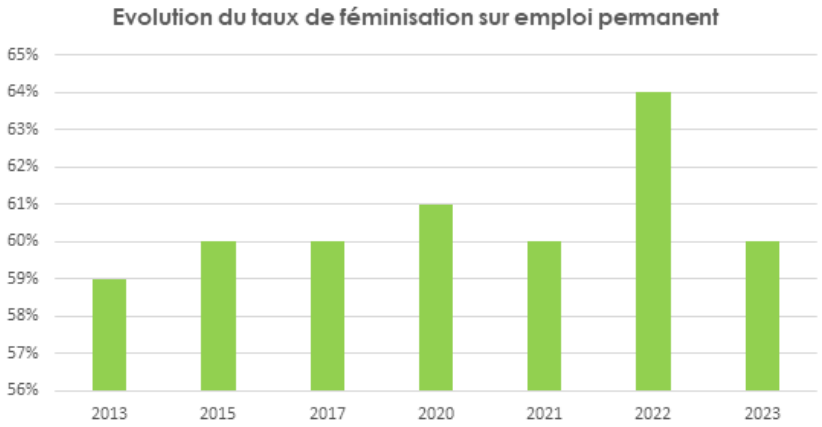
Il est important de rappeler, concernant ce volet traitant de la situation de la commune en qualité d'employeur, que l'objectif premier de l'article 16 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 avait été d'amener les collectivités à compiler, synthétiser et analyser des données quantitatives. C'est la raison pour laquelle l'accent a été mis, dès la première édition du présent rapport, sur le recueil de données brutes et la définition d'indicateurs reproductibles d'une année sur l'autre.

Données Ville CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

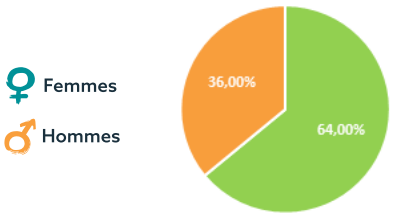
Taux de féminisation sur emploi permanent

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 266 femmes et 178 hommes sur emploi permanent

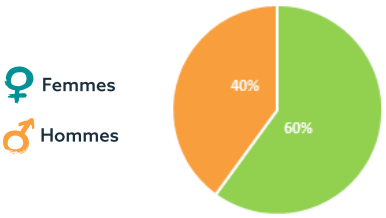




Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 265 femmes et 149 hommes sur emploi permanent



Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 255 femmes et 167 hommes sur emploi permanent



Ainsi, le taux de féminisation constaté à la fin de l'année 2023 (60,43%) illustre une forme de stabilisation de la part de femmes sur emploi permanent ; et ce après plusieurs années d'augmentation constante (59% en 2013 ; 60 % en 2015 et en 2017 puis 61% en 2020.

En effet, si l'on met de côté les chiffres de l'année 2022, lesquels illustrent une augmentation du taux de féminisation de 4% par rapport à 2021, ceux-ci atteignant 64% (sans que ce constat résulte d'une action volontaire de la collectivité), les taux de féminisation constatés sur emploi permanent au sein de la Ville d'Eaubonne se stabilisent autour des moyennes constatées à l'échelle nationale pour la fonction publique territoriale (60% en 2011, puis 61% en 2021 et 2022 pour les chiffres les plus récents).

Une légère rupture peut ainsi être observée par rapport aux chiffres mentionnés au sein des précédentes éditions du rapport, lesquels illustraient une augmentation quasi-constante du taux de féminisation des emplois permanents. En effet, ce taux était de 59% en 2013 ; 60 % en 2015 et en 2017 puis 61% en 2020, 60% en 2021, 64% en 2022 et 60,43% en 2023.

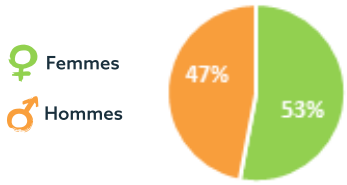
Cette évolution ne résulte pas d'une volonté de la Collectivité de faire diminuer le taux de féminisation. Lors des recrutements, ce sont les compétences qui sont recherchées.

Par ailleurs, 12 femmes ont bénéficié d'un départ à la retraite contre 3 hommes.

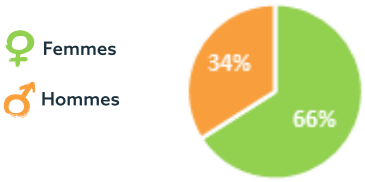
« A l'échelle nationale, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale était au 31/12/2022 de 61%. Source : Rapport produit en juillet 2024 par le ministère de la transformation et de la fonction publique, qui s'intitule « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », p2.

Taux de féminisation sur emploi permanent

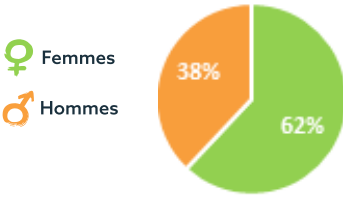
Taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en 2021



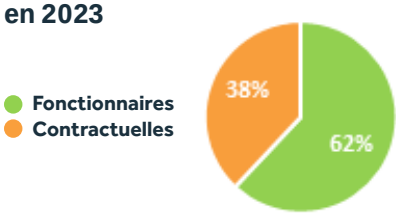
Taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en 2022



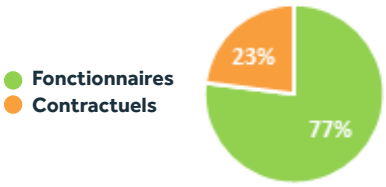
Taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en 2023



Répartition des femmes sur emploi permanent en 2023



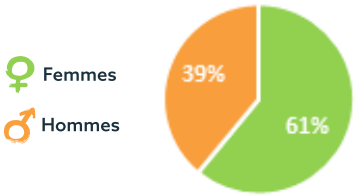
Répartition des hommes sur emploi permanent en 2023



Parallèlement à la diminution du taux de féminisation sur emploi permanent, **le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent a également diminué de 4% entre 2022 (66%) et 2023(62%).**

Taux de féminisation des fonctionnaires en 2023

Taux de féminisation des fonctionnaires en 2023



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

À titre introductif, voici le taux de féminisation par catégorie hiérarchique pour la période 2013-2022 :

En catégorie A :

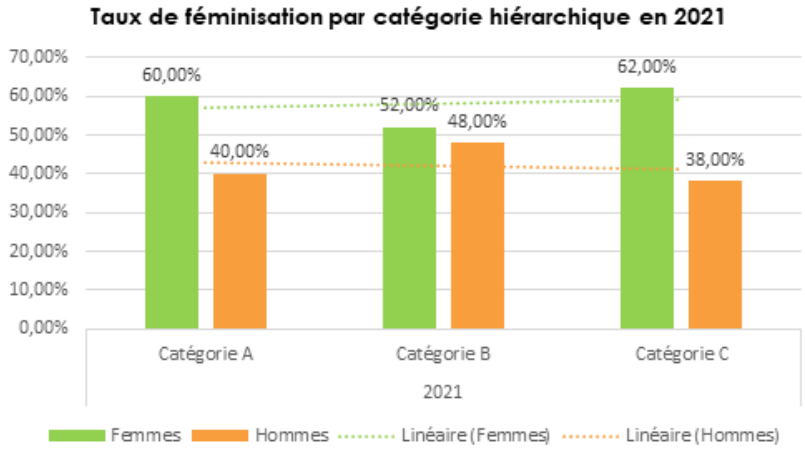
le taux moyen de féminisation est de 60,14 %

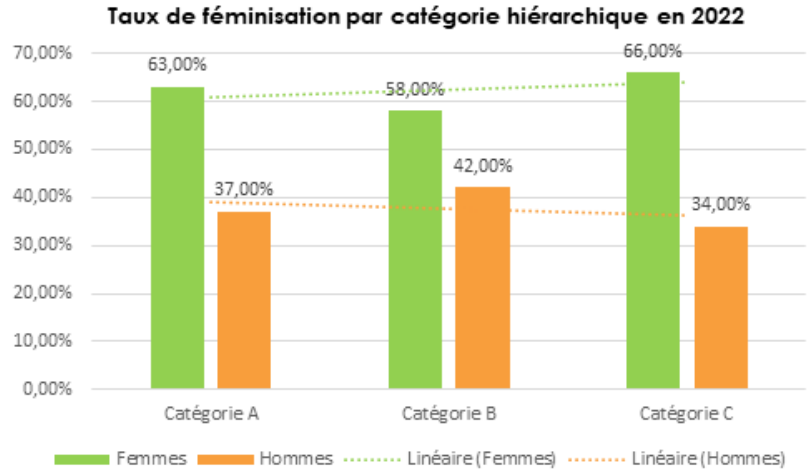
En catégorie B :

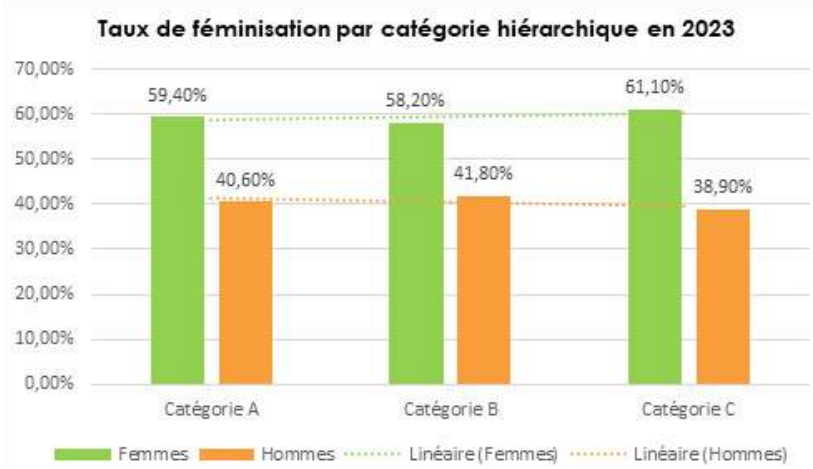
le taux moyen de féminisation est de 56,86 %

En catégorie C :

le taux moyen de féminisation est de 62,57 %







Le taux de féminisation sur emploi permanent ayant diminué de 3,57% entre 2022 et 2023, il est logique que le taux de féminisation par catégorie hiérarchique constaté au sein de l'administration communale diminue également, comme l'illustrent les données présentées ci-dessous.

En effet, au 31/12/2023, les taux de féminisation des différentes catégories d'emploi au sein de la commune d'Eaubonne sont les suivants :

En catégorie A :
le taux moyen de féminisation est de :
59,4 %

En catégorie B :
le taux moyen de féminisation est de :
58,2 %

En catégorie C :
le taux moyen de féminisation est de :
61,1 %

▶ Il est notable de souligner que si l'ensemble des taux de féminisation des différentes catégories hiérarchiques a augmenté entre 2021 et 2022, la tendance s'inverse avec les chiffres de 2023, cette année étant caractérisée par une diminution de ces taux pour les catégories A et C ; seule une légère augmentation du taux de la catégorie B est constatée en 2023, par rapport à 2022.

▶ **De plus, comme pour les années 2021 et 2022, le taux de féminisation de la catégorie A (60% en 2021 et 63% en 2022) est pratiquement identique au taux de féminisation global des services sur emploi permanent (60% en 2021 et 64 % en 2022), avec pour 2023 : un taux de féminisation global sur emploi permanent de 60,43% et un taux de féminisation de la catégorie A de 59,4%.**

Là encore, ces évolutions ne résultent pas d'une volonté/d'un agissement de la collectivité et sont donc les conséquences naturelles de mouvements de personnel (arrivées et départs).

Taux de féminisation par filière

Evolutions notables caractérisées entre les données 2022 et 2023 :

- Pour la filière culturelle : le taux de féminisation de cette filière est amené à évoluer de manière constante car la majorité des emplois sont à temps non complet. Or les taux de féminisation des filières présentés supra n'incluent que les emplois exercés à temps complet.

- Pour la filière sportive : la Ville compte dans ses effectifs une agente travaillant à mi-temps.

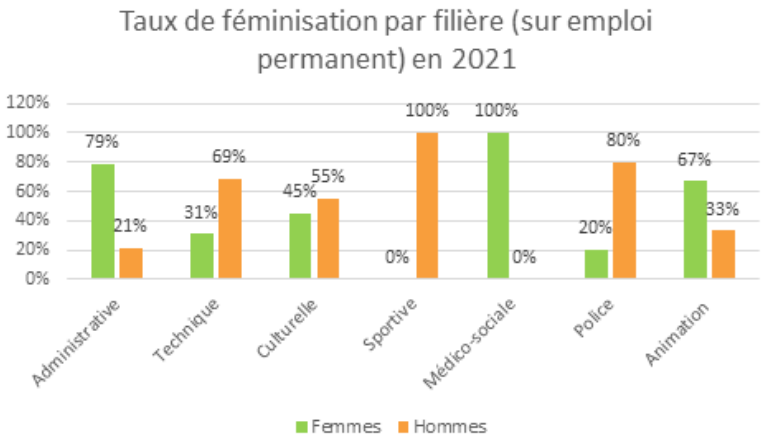
- Pour la filière animation : La baisse du taux de féminisation au sein de la filière animation résulte des mouvements de personnel.

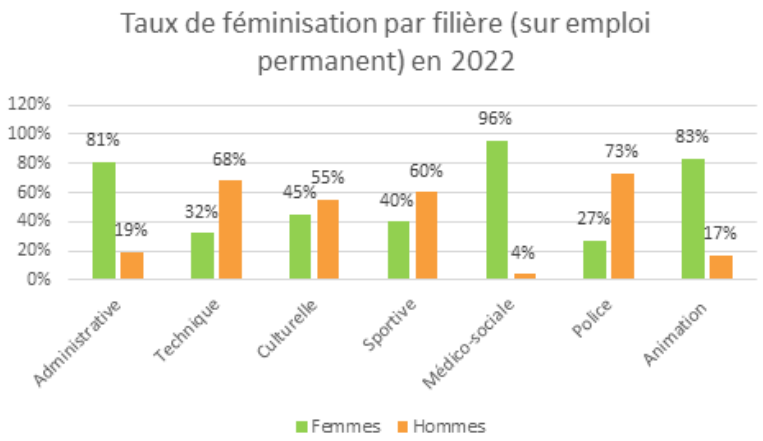
Les surreprésentations d'agents masculins visibles dans certaines filières (sportive, police, technique) ne sont, là encore, pas spécifiques à la Ville d'Eaubonne et se retrouvent à l'échelle nationale.

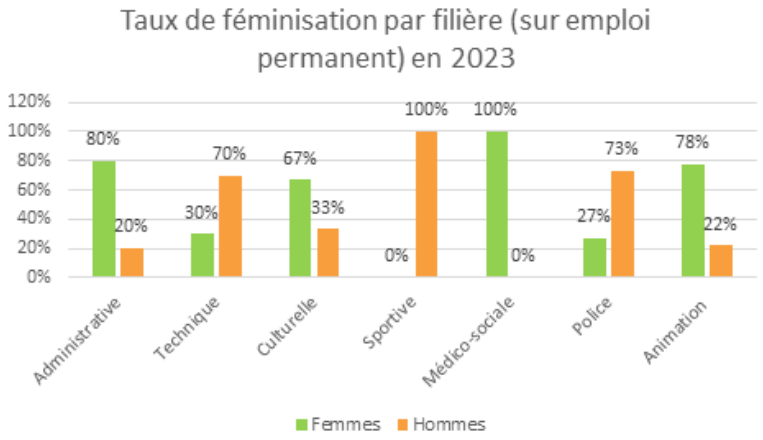
Ainsi, en France, les filières de la fonction publique territoriale les plus masculinisées sont les filières Incendie/ secours (95 %), Sécurité-Police municipale (77 %) et sportives (71,9%).

A l'inverse, toujours à l'échelle nationale, les filières les plus féminisées (au sein de cette même fonction publique) sont les filières sociale/médicosociale (95%) et administrative (82 %). **Ces chiffres nationaux sont donc toujours en adéquation avec les données caractérisant l'administration communale eaubonnaise**.

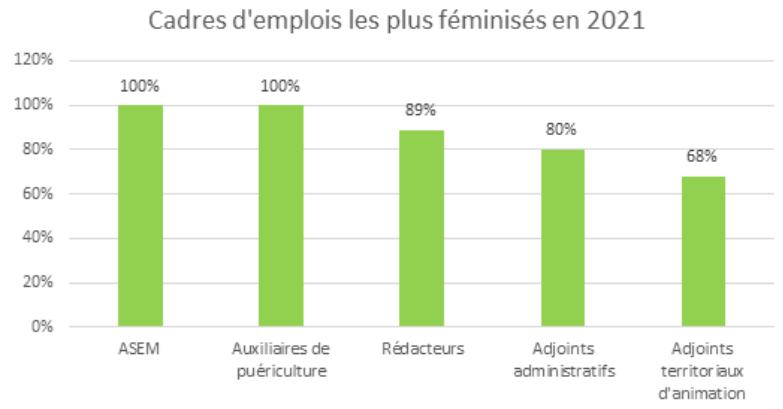
Spécificité Eaubonnaise notable, la Direction du Patrimoine (filière technique) est dirigée par trois femmes (une directrice générale adjointe « attractivité et aménagement durable », une directrice et une directrice adjointe).

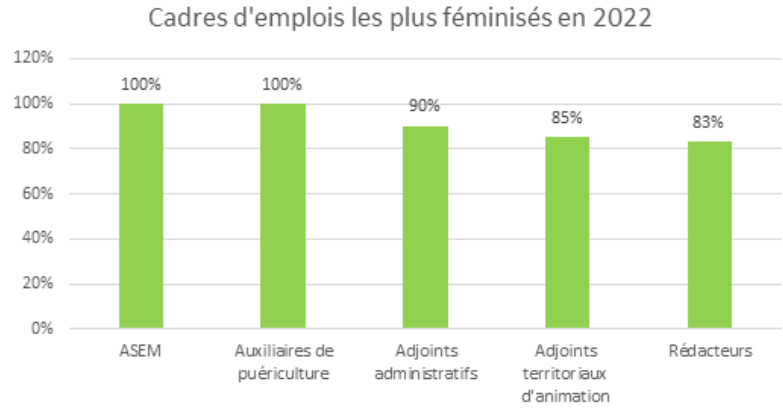


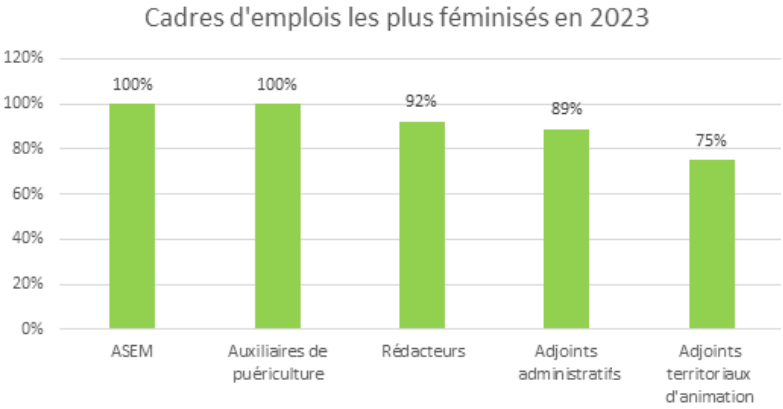




Concernant les cadres d'emplois







Les cadres d'emplois les plus féminisés restent de manière constante les ASEM et les auxiliaires de puériculture, et ce, depuis la première édition du présent document.

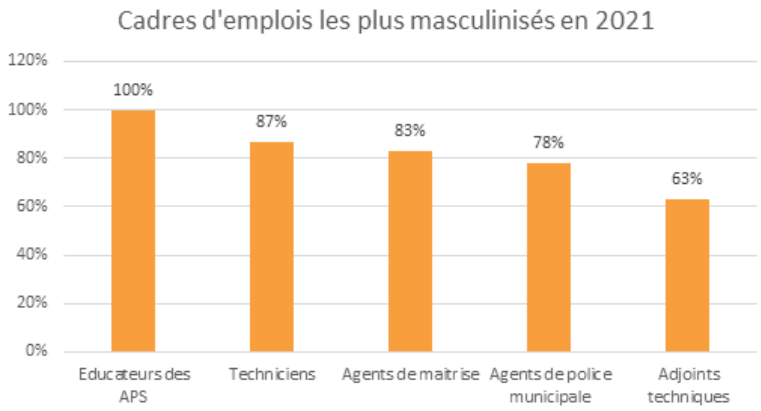
On observe également **une hausse du taux de féminisation des rédacteurs (+ 9%) et, à l'inverse, une légère diminution de ce même taux pour les adjoints administratifs (- 1%) et une forte diminution pour les adjoints territoriaux d'animation (-10%)** entre 2022 et 2023.

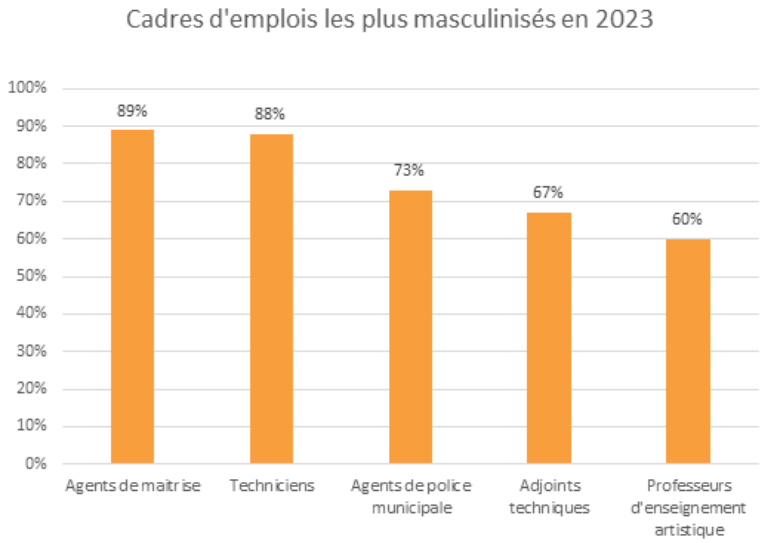
Ces évolutions sont globalement dues aux mouvements de personnel (recrutements et départs) caractérisant le fonctionnement d'une collectivité.

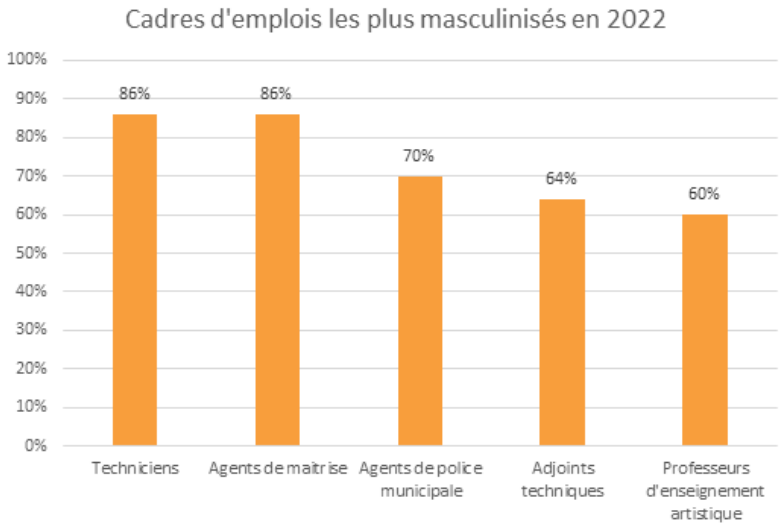
« Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » – éd. 2018, p1.

Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

ASEM : « Agent spécialisé des écoles maternelles ». L'acronyme ASEM, tel qu'il est employé au sein des données adressées par le CIG dans le cadre des RSU Ville, fait en réalité référence de manière générique aux ATSEM : « agent territorial spécialisé des écoles maternelles ».



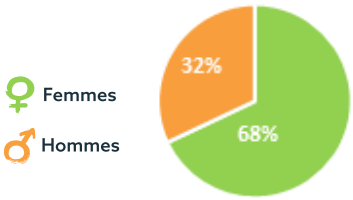




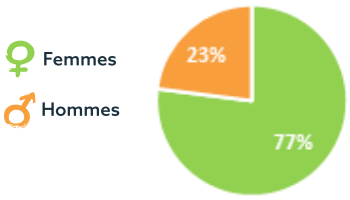
▶ Il apparait que globalement, les cadres d'emplois les plus masculinisés restent sensiblement les mêmes, comme l'illustrent les graphiques présentés ci-après.

Concernant les agents sur emploi non permanent

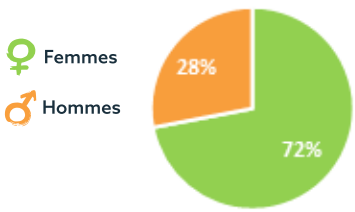
Taux de féminisation des agents sur emploi non permanent en 2021



Taux de féminisation des agents sur emploi non permanent en 2022



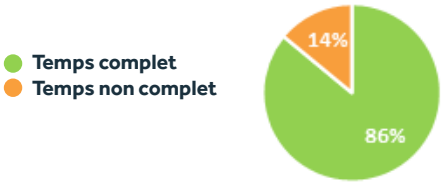
Taux de féminisation des agents sur emploi non permanent en 2023



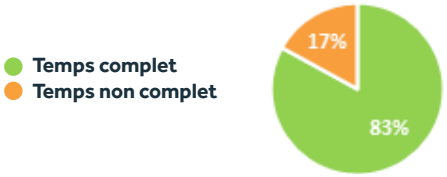
Concernant l'organisation du temps de travail pour les agents sur emploi permanent

DONNÉES PORTANT SUR L'ANNÉE 2021

Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2021, pour les femmes

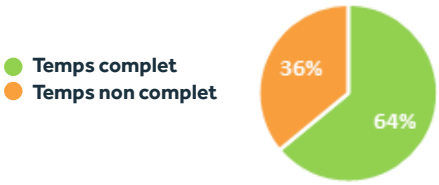


Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2021, pour les hommes

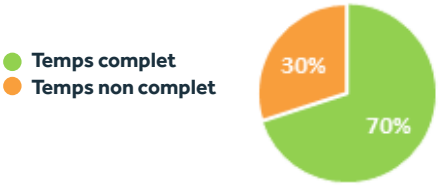


DONNÉES PORTANT SUR L'ANNÉE 2022

Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2022, pour les femmes

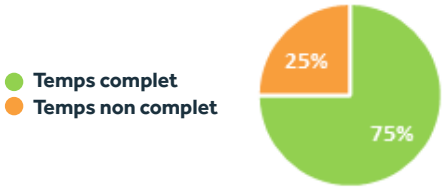


Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2022 pour les hommes

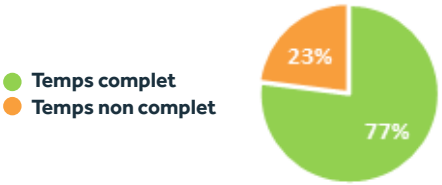


DONNÉES PORTANT SUR L'ANNÉE 2023

Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2023, pour les femmes

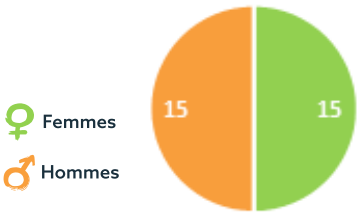


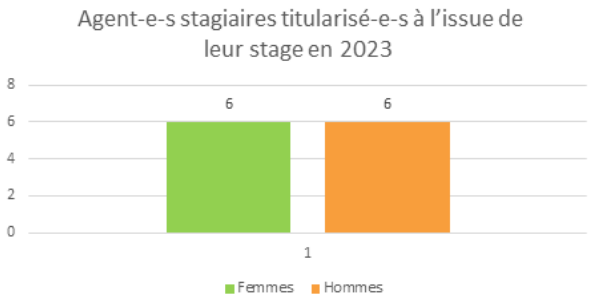
Répartition des emplois à temps complet ou non complet en 2023, pour les hommes



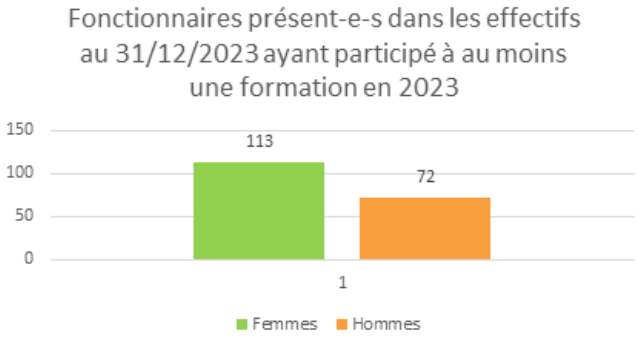
Nouveaux indicateurs

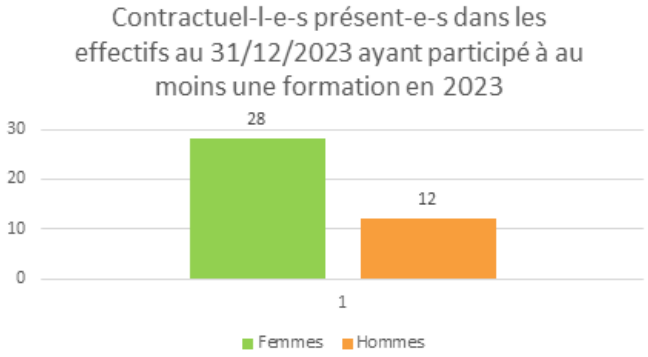
Avancements de grades durant l'année 2023, toutes catégories et filières confondues



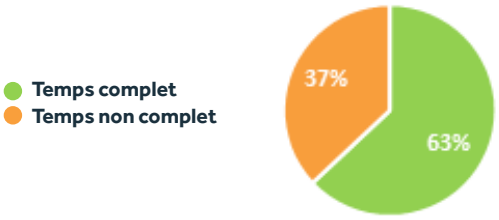


Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023





Taux global de féminisation des agents de la collectivité sur emploi permanent présent-e-s dans les effectifs au 31/12/2023 et ayant participé à au moins une formation en 2023

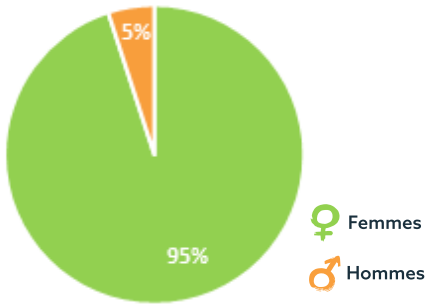


Données CCAS CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

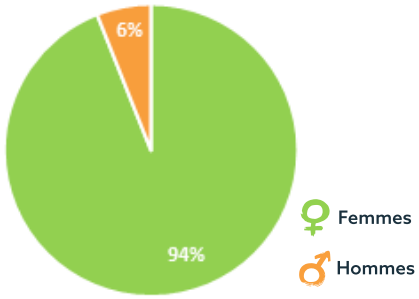
Taux de féminisation sur emploi permanent

Depuis 2021, le taux de féminisation du CCAS sur emploi permanent n'a que peu varié, se stabilisant autour de 94% comme l'illustrent les graphiques présentés infra :

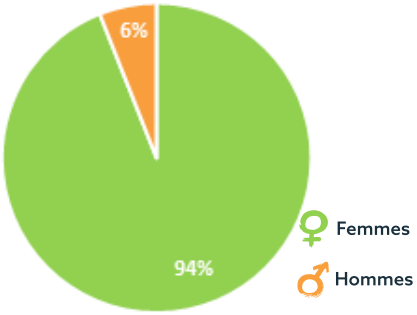
Taux de féminisation sur emploi permanent en 2021



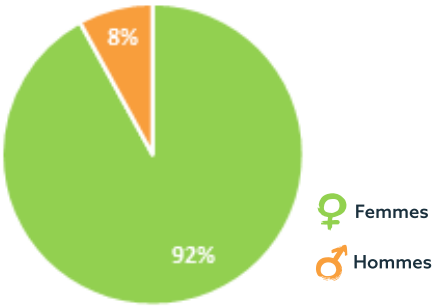
Taux de féminisation sur emploi permanent en 2022

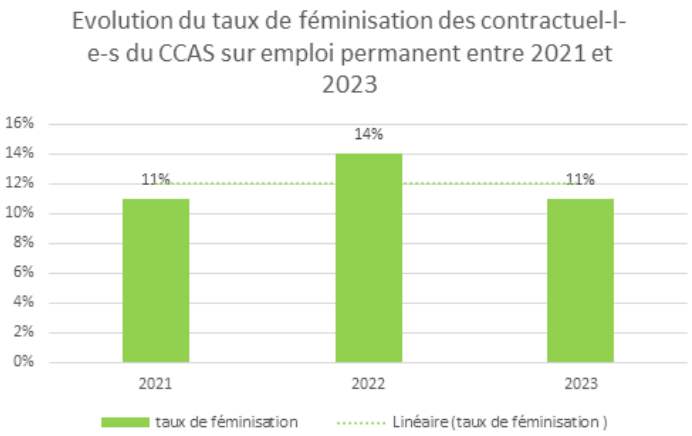


Taux de féminisation sur emploi permanent en 2023



Taux de féminisation global du CCAS en 2023 (emploi permanent et non permanent)





Concernant le CCAS de la Ville d'Eaubonne, **le taux de féminisation a toujours été très important, avec une moyenne sur la période 2015-2021 de 95,4%.**

Loin d'être une anomalie, ce taux extrêmement élevé se retrouve à l'échelle nationale. Celui-ci peut s'expliquer par le fait que les personnels composant le CCAS appartiennent aux filières les plus féminisées de la fonction publique, à savoir :

- La filière sociale qui est féminisée à 95 % (échelle nationale)

- La filière médico-sociale, qui compte 95% de femmes dans ses effectifs (échelle nationale).

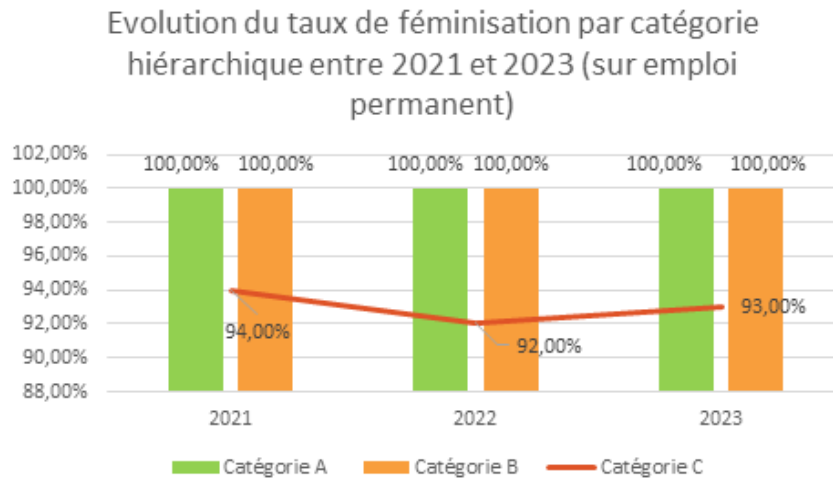
Concernant la recherche d'un meilleur équilibre au niveau de la répartition genrée des effectifs du CCAS, **les marges de manœuvre d'une collectivité territoriale sont faibles, le principe d'égalité par indifférenciation interdisant toute action correctrice consistant à réserver des emplois à des candidats de l'un ou l'autre sexe, en l'occurrence à des hommes.**

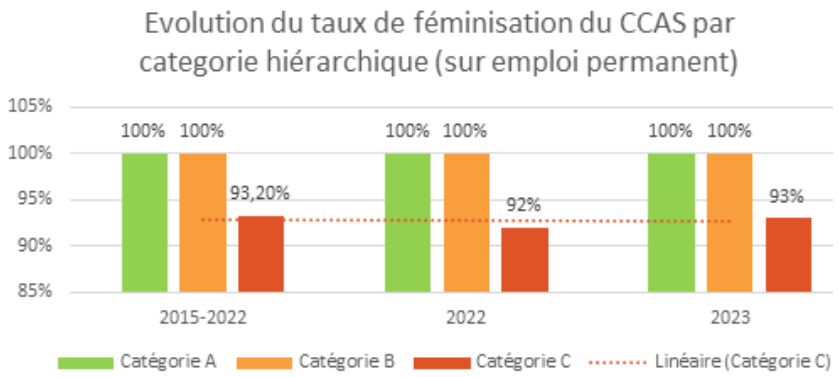
Or, l'absence de mixité affectant nombre de cadres d'emplois est la conséquence d'une absence de mixité causée, bien en amont, par la prégnance de stéréotypes dissuadant nombre de candidat-e-s potentiel-l-e-s de s'engager dans les formations menant à ces emplois.

Si une légère diminution du taux de féminisation du CCAS fut constatée entre 2021 et 2022 (-1%), une stabilisation de ce taux est observable entre les années 2022 et 2023.

Source : « Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » – éd. 2019, p 2

Taux de féminisation sur emploi permanent



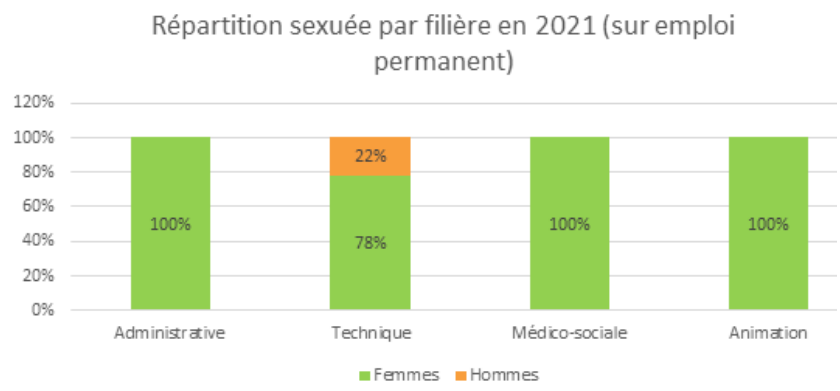


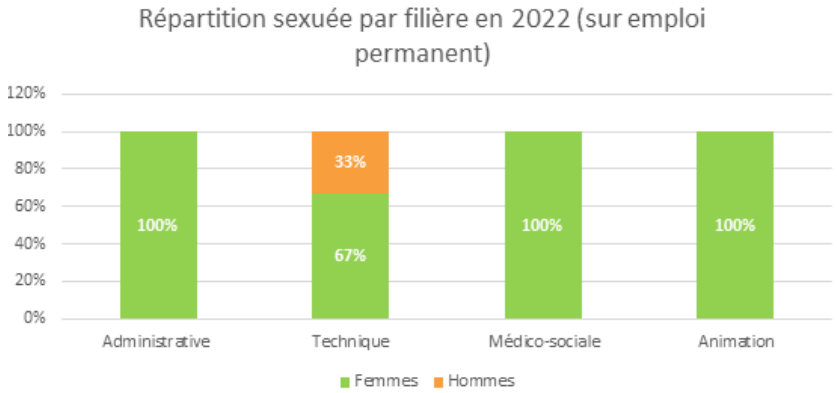
En 2022, on a assisté à une légère diminution du taux de féminisation pour cette catégorie (-1.2%) par rapport à la période 2015-2022 (-2% par rapport à 2021), celle-ci résultant vraisemblablement de la diminution du nombre d'agents féminins composant globalement le CCAS (-8 entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022).

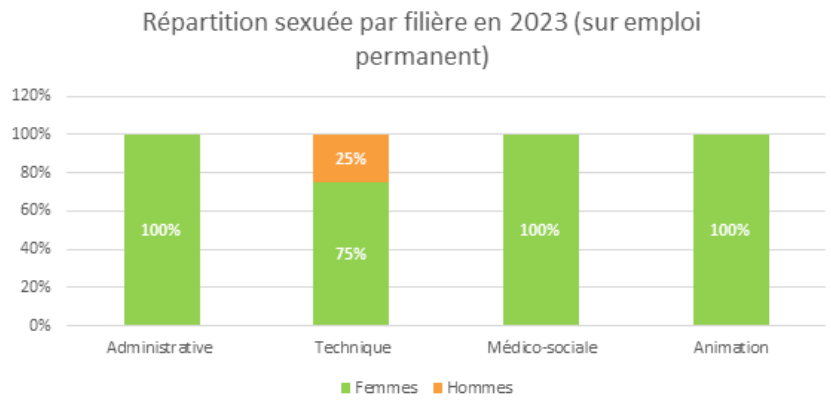
En 2023, une courte augmentation du taux de féminisation de la catégorie C est caractérisée (+1%) pour atteindre 93% ; soit un taux légèrement inférieur à la moyenne de la période 2015-2022 pour cette même catégorie (93,2%). Cette évolution résulte mécaniquement de l'augmentation du nombre d'agents composant les effectifs du CCAS entre le 31/12/2022 (32 agents) et 31/12/2023 (35 agents), les filières les plus représentées au sein du CCAS étant très majoritairement féminisées à Eaubonne, tout comme à l'échelon national.

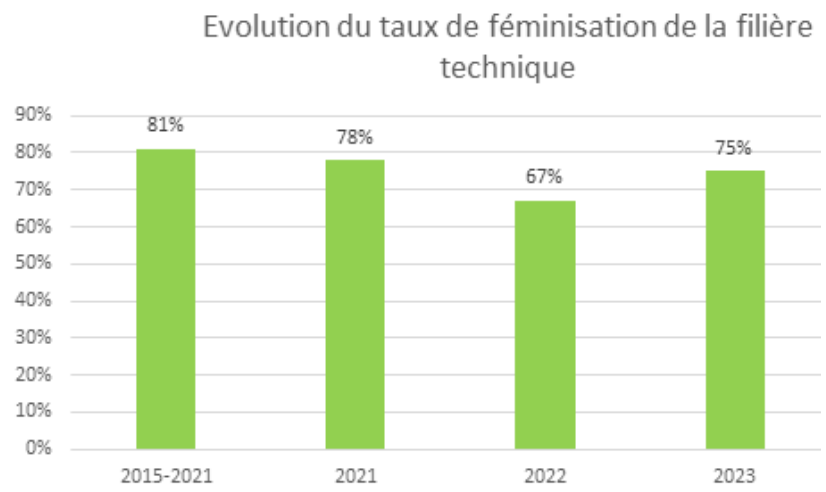
Ainsi et fort logiquement, comme pour le taux de féminisation globale du CCAS (qui est de 94,29% sur emploi permanent), la faible répartition genrée par catégorie est due à la quasi-absence de mixité au sein des filières composant principalement le CCAS (principalement sociale et médico-sociale, comme ce qui est constaté à l'échelle nationale), ce qui se traduit mécaniquement par un très fort taux de féminisation des différentes catégories.

Répartition sexuée par filière









Concernant la répartition genrée par filière, les pourcentages affichés précédemment sont quasiment identiques à ceux constatés durant la période 2015-2021.

Comme cela est visible au sein du graphique présenté infra, la seule variation notable en 2023 se traduit par l'augmentation du taux de féminisation de la filière technique qui atteint pour cette année 75% (+8% par rapport à 2022 ; mais -3% par rapport à 2023) ; en sachant que la moyenne de ce dernier est de 81% pour la période 2015-2021.

Cela peut s'expliquer par les mouvements de personnel (départs/arrivées), sachant que les données sont figées à une date donnée, et que quelquefois les recrutements ne sont pas directement effectués dès le départ de l'agent en poste.

Cette diminution (entre 2021 et 2022) puise notamment son explication dans la diminution du nombre de femmes composant les effectifs du CCAS au global (-8 entre 2021 et 2022) et ce alors que durant cette même période, le nombre d'hommes est lui resté constant (2). Il est toutefois nécessaire de préciser que les postes n'ont pas été supprimés, les recrutements venant en remplacement des départs ont été réalisés sur chaque poste dès que les candidat-e-s compétent-e-s ont été trouvé-e-s.

Plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En sus de l'obligation d'édiction d'un diagnostic annuel traitant de la thématique EFH qui pesait déjà sur les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20000 habitants depuis 2014, l'article L. 132-1 du Code de la fonction publique impose d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Conformément à l'article L. 132-2 du code précité, le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Par une délibération n°2020-170 du 9 décembre 2020, la ville s'est dotée d'un plan d'action Egalité entre les Femmes et les Hommes qui a fait l'objet d'un renouvellement pour la période 2023-2026, matérialisé lors du CST du 6 octobre 2023.

Ce plan se compose de 5 orientations, déclinées comme suit :

Axe 1 : Lutter contre les stéréotypes

Objectif : Sensibiliser le personnel et les élus / élues

Partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes - hommes, les représentations et communications stéréotypées, violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique / Faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle et s'améliorer

Action 1 Intégrer une formation – sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation Ville et CCAS

En 2022, la Ville a organisé dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 25 Novembre, un spectacle de la compagnie « Synergies Théâtre » destiné aux agent-e-s, prenant la forme de « théâtre-forum » ; qui visait à permettre aux agent-e-s de pouvoir mieux identifier, agir et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.

Organisations d'expositions dans les services en lien avec le Centre Hubertine Auclert (notamment dans le cadre des journées du 8 Mars et du 25 novembre) visant à sensibiliser les agent-e-s à l'égalité Femmes-hommes dans le cadre professionnel et plus largement.

Dans la continuité de ce qui a été déployé durant l'année 2022, la Ville d'Eaubonne a en 2023, dans le cadre de la « journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes », organisé deux formations intitulées « Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ». Dispensées durant deux matinées par « l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail » , ces formations ont rencontré un réel succès (105 agent-e-s participant-e-s).

Dans la continuité de ce qui a été déployé les précédentes années, la commune a en 2024, dans le cadre de la journée du 25 novembre, organisé quatre journées de sensibilisation sur la thématique de l'égalité professionnelle. Dispensées par la troupe de théâtre « Arts et prémices », ces sensibilisations ont rencontré un réel succès (161 agent-e-s participant-e-s).

Action 2 Nommer un référent « Egalité entre les Femmes et les Hommes

Depuis 2022, figure dans chaque direction, un-e référent-e EFH identifié-e sur la base du volontariat, qui contribue à la réalisation des actions portant sur cette thématique, et assure une transversalité à l'échelle de la commune sur ce sujet.

Le réseau des référents est animé par le chargé de mission en recherches de subventions et financements, qui possède également le statut de référent EFH de la collectivité.

De plus, en 2023, une référente « égalité professionnelle » a été nommée au sein de la Direction des Ressources humaines.

Action 3 Former les cadres à la lutte contre les discriminations

Un cahier des charges sur cette thématique a été initié en 2022 et deux sessions de formations ont ainsi pu être proposées aux agent-e-s de la collectivité en novembre 2023. Parmi les 105 participant-e-s figuraient de nombreux cadres de l'administration Eaubonnaise.

En novembre 2024, quatre sessions de sensibilisations aux discriminations dans le cadre du travail étaient proposées aux agent-e-s de la collectivité (chaque session durait une demi-journée). Une des quatre sessions était réservée aux cadres de l'administration eaubonnaise et ce afin de veiller au maximum à assurer une liberté de parole.

Objectif : Avoir une communication interne non stéréotypée

Action 4 Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication

Depuis plusieurs années, la Ville veille à une représentation équilibrée sur tous les supports de communication.

Ainsi, en guise d'illustration concrète, durant l'année 2023, 6 portraits d'agent-e-s ont été réalisés au sein du journal interne, et ce de manière paritaire, 3 femmes et 3 hommes.

Axe 2 : Promouvoir la mixité

Objectif : Ne pas freiner l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « masculinisés ou féminisés »

▶ **Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents / agentes**

Action 5 Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi, documents et supports produits par la direction des ressources humaines

La Ville a poursuivi ses efforts en ce sens durant l'année 2024.

Action 6 Veiller à la mixité des jurys de recrutement

La notion de mixité dans les jurys de recrutement est continuellement prise en compte quand cela est possible.

Action 7 Sensibiliser les agents / agentes qui recrutent

La thématique EFH est une composante intrinsèque des processus de recrutement. De ce fait, des formations seront proposées en ce sens durant le premier semestre 2025.

▶ **Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents / agente**

Action 8 Répertorier les aménagements de locaux à réaliser et les vestiaires non mixtes

Chaque année, dans le cadre de l'établissement et de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), la collectivité est amenée à répertorier les aménagements de locaux restant à réaliser, notamment concernant les vestiaires non-mixtes, en lien avec le CIG.

Objectif : Promouvoir la mixité des métiers et mettre en valeur des agents / agentes exerçant des emplois à connotation fortement masculine ou féminine

Déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins / féminins et montrer aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes.

En 2022 et 2023, la direction Jeunesse et Familles a mené plusieurs actions destinées aux jeunes, notamment au sein de la Structure d'Information Jeunesse afin de les sensibiliser à la mixité des métiers.

Action 9 Valoriser dans un journal interne des portraits d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe.

Dans le cadre de la journée du 8 mars 2023, un projet d'immersion a été proposé aux agent-es-s désirant découvrir différents métiers et briser les stéréotypes. A ce titre, 15 agent-e-s ont ainsi pu, l'espace d'une partie de cette journée, découvrir des métiers réputés comme étant masculinisés/ féminisés (10 femmes et 5 hommes).

Cette action a été reconduite en 2024 et, à ce titre, 20 agent-e-s/élu-e-s ont ainsi pu, l'espace d'une partie de cette journée, découvrir des métiers réputés comme étant masculinisés/ féminisés (15 femmes et 5 hommes).

Cette action sera reconduite en 2025.

Objectif : Mieux connaître la répartition femme / homme dans les activités

Action 10 Produire et partager des bilans comprenant des données sexuées dans chaque direction

Dans le cadre de la préparation de chaque édition du présent document, des données sexuées sont communiquées par chaque direction, et ce depuis plusieurs années.

De plus, le Rapport Social Unique (RSU) de la Ville et celui du CCAS intègrent des données sexuées portant sur différentes thématiques. Ces documents ont été communiqués lors du Comité Social Territorial du mois d'octobre puis présentés au conseil municipal de décembre 2023 et au conseil d'administration du CCAS ayant eu lieu le 14 décembre 2023.

En 2024, le RSU Ville a été communiqué lors du Comité Social Territorial du 6 décembre 2024 puis présenté au conseil municipal du 11 décembre 2024. Le RSU du CCAS sera présenté lors du conseil d'administration du mois de janvier 2025.

De même, une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail incluant des données sexuées a été communiquée durant le CST du 6 décembre 2024.

Action 11 Communiquer le Rapport Social Unique présentant les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

Ce document a fait l'objet d'une présentation lors du CST du 6 décembre 2024.

Axe 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Objectif : Former / Sensibiliser le personnel

Apprendre à repérer et orienter les personnes en situation de violences

Action 12 Inscrire au plan de formation ville et CCAS, une formation sur les violences faites aux femmes (notamment pour les agents qui font de l'accompagnement de personnes : CCAS, agent-e-s de l'Espace Jeunesse et Famille, agent-e-s de la Police Municipale...).

D'ores et déjà en 2022, les agent-e-s de la police municipale ont bénéficié d'une formation sur cette thématique dans le cadre du plan de formation de la collectivité. D'autres formations seront proposées dans différentes directions.

Dans la continuité de ce qui a été déployé durant l'année 2022, la Ville d'Eaubonne a en 2023, dans le cadre de la « journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » , organisé deux formations intitulées « Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ». Dispensées durant deux matinées par « l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail » , ces formations ont rencontré un réel succès (105 agent-e-s participant-e-s).

En 2024, dans le cadre de la journée du 25 novembre, la commune a proposé des demi-journées de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dispensées par la troupe de théâtre « Arts et prémices », lesquelles ont rencontré un réel succès (161 agent-e-s participant-e-s : 126 femmes et 35 hommes).

Une nouvelle formation répondant à cette thématique sera proposée aux agent-e-s durant l'année 2025.

Action 13 Mettre en place des dispositifs d'alerte et s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention, psychologue, assistant social, juriste, DRH...)

La direction des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec le Centre de Gestion de la Grande Couronne dans le cadre d'un conventionnement avec une assistante sociale du personnel, qui dans le cadre de ses fonctions, est amenée à être sollicitée sur cette thématique.

Ainsi, en 2024, la Ville a procédé au renouvellement des Conventions de mise à disposition d'un(e) Conseiller(e) de prévention, d'un(e) assistant(e) social(e), d'un(e) psychologue du travail.

Celle-ci reprenant les principaux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions Travail (RASSCT) au 31 décembre 2022

Depuis 1999, le 25 novembre a été consacré par l'ONU comme étant la « Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ».

Association également appelée « AVFT ».

Chaque année, le 8 mars est consacré comme étant la « journée internationale du droit des femmes ».

Action 14 Associer le Comité Social Territorial pour évaluer, analyser et définir des mesures de prévention correctrices

Sensibiliser le personnel sur la nouvelle circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Action 15

Proposer aux agents de porter un ruban blanc autour du 8 mars (journée internationale des droits des femmes)

Action 16 Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes

Dans le cadre des différents évènements organisés par la collectivité portant sur la thématique EFH, des campagnes de communication sont réalisées afin de sensibiliser les agent-e-s sur la thématique des violences sexuelles et sexistes (notamment dans le cadre des journées du 8 mars et du 25 novembre).

Action spécifique déployée par l'employeur et destinée aux agent-e-s dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024

Parmi les actions listées supra, **la collectivité a, dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024, proposé une formation à destination de l'ensemble des agent-e-s de la collectivité.**

Cette formation, dispensée par la troupe de théâtre « Arts et prémices » s'est déroulée durant quatre demi-journées, les 25 et 27 novembre 2024 afin de permettre à un maximum d'agent-e-s intéressé-e-s d'y participer.

Durant chacune de ces quatre sessions, **l'accent a été mis sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Ainsi, ces formations étaient découpées en plusieurs saynètes durant lesquelles des thématiques larges- pas seulement sur les violences faites aux femmes sur le lieu de travail-ont été abordées avec pédagogie et de manière participative :

- **Le harcèlement**
- **Le sexisme ordinaire (véhiculé par les hommes mais aussi par les femmes)**
- **Les discriminations portant sur le handicap et la grossophobie**
- **Les discriminations à l'embauche**

Au total, ces formations ont rassemblé 161 agent-e-s réparti-e-s sur les quatre sessions proposées.

Chaque année, le 8 mars est consacré comme étant la « journée internationale du droit des femmes ».

Axe 4 : Encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes

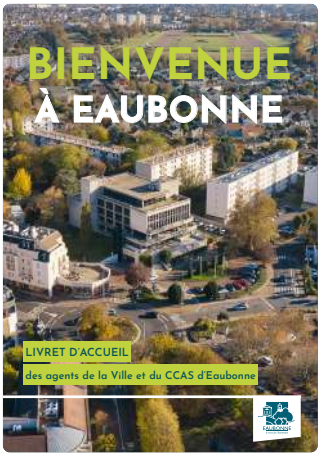
Objectif : Supprimer les inégalités salariales et accompagner les femmes et les hommes dans leur parcours professionnel

Bien accueillir les agents et les informer des possibilités de déroulement de carrière et de mobilité

Action 17 Remettre à chaque agent le livret d'accueil comprenant l'ensemble des informations relatives à la FPT et intégrant le volet Egalité professionnelle

En 2023, 58 livrets ont ainsi été remis lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

En 2024, 62 livrets ont ainsi été distribués lors de cette même journée.



Action 18 Elaborer, à l'attention des évaluateurs, un référentiel des conditions d'inscription aux concours et examens professionnels

Action 19 Organiser des dispositifs internes de préparation aux concours

Concernant les 3 actions susvisées, la Ville sensibilise et accompagne continuellement les agent-e-s à la préparation des concours et ce tout au long de l'année.

Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Action 20 Etablir un diagnostic sur les salaires entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

Des données sexuées relatives aux éléments de rémunérations au sein de la collectivité ont été communiquées au CST du 6 décembre 2024 dans le cadre du RSU, puis présentées lors du conseil municipal du 11 décembre 2024.

Action 21 Réduire le nombre d'emplois proposé à temps non complet

Action 22 Réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières

Afin de réduire ces écarts, une nouvelle grille d'IFSE a été adoptée par la collectivité.

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi

Action 23 Proposer et favoriser des formations professionnelles proches du lieu de travail (voire éventuellement des formations ouvertes à distance)

En lien avec le CNFPT et d'autres organismes de formation privés, des formations sont proposées aux agent-e-s sur leur lieu de travail mais également en distanciel.

Action 24 Proposer aux agent-e-s au cas par cas (femmes et hommes), à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an, une action de formation d'adaptation à l'emploi ainsi qu'un planning de formation (afin de permettre une reprise des fonctions dans les meilleures conditions)

Dans le cadre de son accompagnement, la Direction des ressources humaines met en place un suivi individualisé des reprises d'emploi.

Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Action 25 Concevoir une plaquette d'informations dans le livret d'accueil des agents sur l'impact des congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) par rapport à leurs carrières

Action 26 Proposer des entretiens individuels sur l'orientation de carrière

La Direction des ressources humaines propose ce type d'entretien, dès lors qu'un-e agent-e en énonce le besoin.

Axe 5 : S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle

Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail

Concilier vie professionnelle et personnelle

Action 27 Développer la dématérialisation et le télétravail

La Ville a mis en place le télétravail en veillant à équiper les agent-e-s et poursuit le déploiement de la dématérialisation.

En 2023, la Ville a également déployé un outil de gestion électronique du courrier destiné à l'ensemble de l'administration communale, afin de renforcer l'efficience du traitement des différents courriers tout en permettant ainsi un suivi optimisé pour les personnes en télétravail.

Action 28 Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité)

Action 29 Mettre en place une charte de temps (limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreintes)

Action 30 S'inspirer des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie élaborés par le ministère des Droits des femmes

Une charte relative au droit à la déconnexion et à l'équilibre des temps de vie a été soumise au Comité social territorial en décembre 2024. Ce document synthétise les recommandations applicables à tous les agent-e-s afin de mieux veiller à l'équilibre des temps de vie et au respect du droit à la déconnexion des agent-e-s.

PARTIE 2

Politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Conformément au décret d'application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, cette partie porte sur la présentation des politiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif de ce second volet est d'amener les collectivités à réaliser annuellement un diagnostic territorial de la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Outre le bilan des actions conduites dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques de la commune, cette partie a également pour objet de servir d'analyse de la situation en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Aussi, il sera ici question d'appréhender la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au prisme des actions spécifiques engagées sur l'année mais également des différents domaines relevant de la compétence de la commune.

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes via l'action culturelle

Les thématiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes sont appréhendées et abordées de manière systématique tout au long du processus de mise en œuvre des actions culturelles, et ce, dès la phase de réflexion préalable à l'élaboration de celles-ci.

Concrètement, cela se traduit notamment par des interventions menées en lien avec les spectacles et les séances de cinéma, par des artistes professionnel-l-e-s des compagnies programmées dans la saison, et par les différentes équipes de la Direction de l'Action culturelle.

Ainsi, ces interventions permettent d'aborder les questions d'égalité fille-garçon lorsqu'il s'agit d'une thématique de l'œuvre présentée. Pour chaque intervention, une attention particulière est portée sur le vocabulaire employé (les métiers sont toujours mentionnés au féminin et au masculin) et sur la lutte contre les stéréotypes de genres dans le milieu culturel (les garçons peuvent aussi pratiquer la danse, les filles peuvent aussi être régisseuse etc...).

De plus, dans la continuité des précédentes éditions du présent rapport, il est important de préciser qu'une attention toute particulière est également portée, dans la mesure de sa faisabilité, à la présence d'artistes et de créatrices femmes, ainsi qu'à la recherche d'un équilibre de représentation entre les artistes féminins et masculins composant la programmation.

Figurant parmi les évènements clefs des saisons culturelles eaubonnaises, le Salon du livre jeunesse est une illustration concrète de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes sous le prisme de l'action culturelle.

Salon du livre jeunesse d'Eaubonne 2024 (Mars 2024) : une manifestation artistique renforçant la culture égalitaire

Le Salon du livre jeunesse d'Eaubonne réunit environ 4 500 personnes durant deux jours et représente l'aboutissement d'actions culturelles menées dans les écoles de la ville en faveur de la lecture.

▶ **Un évènement caractérisé par un équilibre de représentation entre les auteurs/autrices et illustrateurs/illustratrices s'inscrivant dans la programmation du Salon :**

La sélection des auteurs-autrices et illustrateurs-illustratrices se fait chaque année au regard de la qualité des productions littéraires et graphiques, des niveaux d'intervention et de la pluralité de la programmation.

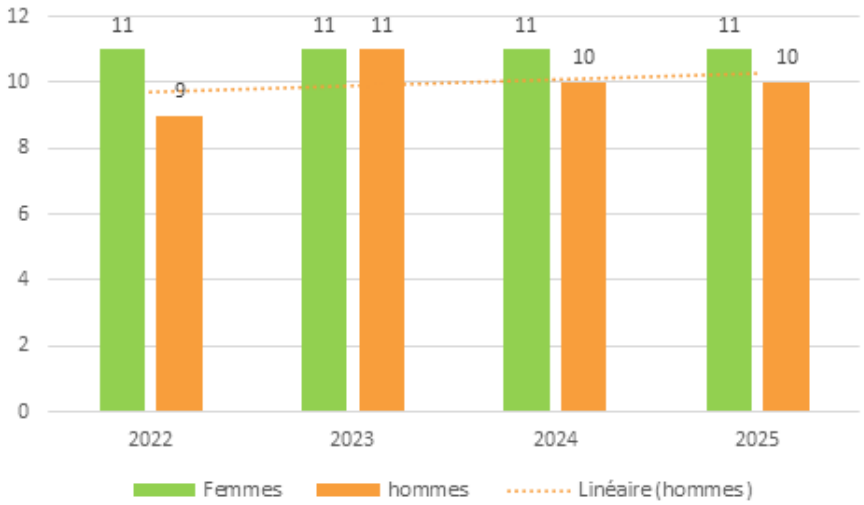
Par ailleurs, comme précisé précédemment, un regard spécifique est porté quant à la recherche d'équilibre entre les femmes et les hommes au niveau de la représentativité des intervenant-e-s sélectionné-e-s dans le cadre de cet évènement.

Selon l'étude « Les français et la lecture – Mesurer les pratiques de lecture, comprendre les comportements et usages des jeunes de 7 à 25 ans », CNL mars 2022.
Lectures loisirs : 96% de filles pour les 7 – 9 ans, et 92% de garçons ; et 93% de filles contre 89% de garçons pour les 10-12 ans.
50% mère ; 35% père.

En effet, il est constaté que les filles lisent plus que les garçons dans le cadre des loisirs et que les figures de transmission sont plutôt maternelles que paternelles. Aussi, un enjeu spécifique auprès du public masculin est à mener.

C'est pourquoi, il est nécessaire de présenter autant de figures masculines que féminines dans la sélection des auteurs-autrices – illustrateurs-illustratrices jeunesse.

Cet équilibre est effectué en accordant tout de même une priorité sur les critères prépondérants que sont la qualité des œuvres, les équilibres entre les différents niveaux de lectures et ce afin d'avoir une sélection équilibrée notamment concernant les différents types d'écritures et / ou d'illustrations, etc.



Ci-dessus est matérialisée l'évolution de la répartition entre les femmes et les hommes dans la sélection des auteurs/autrices et illustrateurs/illustratrices invité-e-s lors de différentes éditions du Salon du livre jeunesse d'Eaubonne (2022, 2023, 2024 et 2025).

Un évènement caractérisé par la diffusion d'une culture de l'égalité

La municipalité, via la Direction de l'Action culturelle, veille à développer et intégrer des actions culturelles sur les sujets liés à l'égalité femmes – hommes et la lutte contre les stéréotypes de genres dans sa programmation.

De ce fait, chaque année, plusieurs-e-s auteurs-autrices et/ou illustrateurs-illustratrices évoquent la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant des ateliers autour de leurs ouvrages destinés au public scolaire.

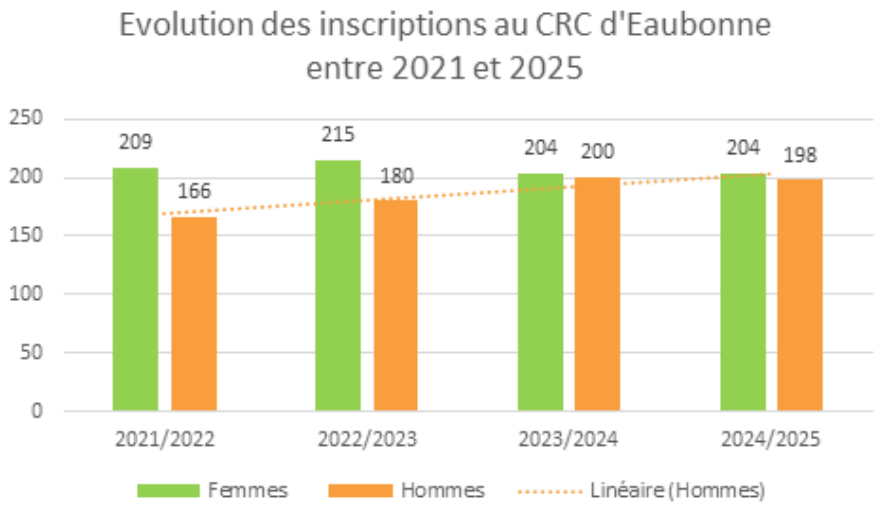
Ainsi en 2024, 21 auteurs-autrices sont intervenu-e-s dans 131 classes eaubonnaises allant de la maternelle au collège entre le 11 et le 22 mars 2024 (3289 scolaires ont pu assister à ces rencontres et deux groupes de l'Espace Jeunesse et Famille).

Le conservatoire à Rayonnement Communal (CRC) : un équipement public culturel à la fréquentation quasiment paritaire

Le Conservatoire à Rayonnement Communal (CRC) d'Eaubonne accueille pour l'année scolaire 2024/2025 402 élèves (hors élèves du « Chœur au collège » Jules Ferry), dès l'âge de 5 ans, encadrés par 25 professeurs.

Les données récoltées et présentées ci-dessous permettent de constater le rééquilibrage genré de la fréquentation du CRC illustré par la caractérisation d'une quasi-parité lors de l'année scolaire 2023/2024 (50,50% de filles sur l'ensemble des élèves inscrits).

Pour l'année scolaire 2024-2025, la tendance se confirme avec une composition genrée proche de la parité (51% de femmes et 49% d'hommes).



L'Espace Culturel de l'Orange Bleue* : un équipement public culturel à la programmation sensible à l'égalité femme/homme

Le projet artistique et culturel de L'Orange Bleue* veille à accorder une place importante aux rapports d'égalité entre les femmes et les hommes. Que ce soit par la diversité des femmes et des hommes en tant qu'interprètes au plateau, comme créateurs-trices, que dans les sujets traités, adressés à tous les publics.

La programmation de spectacles veille à la représentativité des femmes et des hommes sur trois plans, tant en termes de diversité que de mixité, permettant – entre autres – que la jeunesse puisse s'identifier aux artistes, interprètes et créateurs/créatrices et/ou s'interroger sur les sujets abordés :

Diversité entre les femmes et les hommes créateurs-trices des spectacles, que ce soit à l'écriture des textes, à la mise en scène, chorégraphes, etc. ;

Diversité entre les femmes et les hommes comme interprètes au plateau ;

Diversité des sujets d'actualité en lien, de près ou de loin, avec la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, certains spectacles de la programmation abordaient (pour la saison 2023 et 2024) ou abordent (pour la saison 2024/2025), directement ou indirectement, les thématiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes en évoquant le féminisme, le droit des femmes, les stéréotypes de genres, les schémas dominants, etc.

▶ Programmation culturelle 2024 évoquant la thématique égalitaire

PROJECTION DE CINÉMA : LEVANTE de Lillah Halla

Dans le cadre des actions menées par la ville pour la journée de lutte pour les droits des femmes du 8 mars 2024

Mercredi 6 mars 2024

Sofia, une joueuse de volleyball prometteuse de 17 ans, apprend qu'elle est enceinte la veille d'un championnat qui peut sceller son destin. Ne voulant pas de cette grossesse, elle cherche à se faire avorter illégalement et se retrouve la cible d'un groupe fondamentaliste bien décidé à l'en empêcher à tout prix.

Thématiques abordées : égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu sportif – la figure féminie dans le sport – le féminisme – le droit à l'IVG

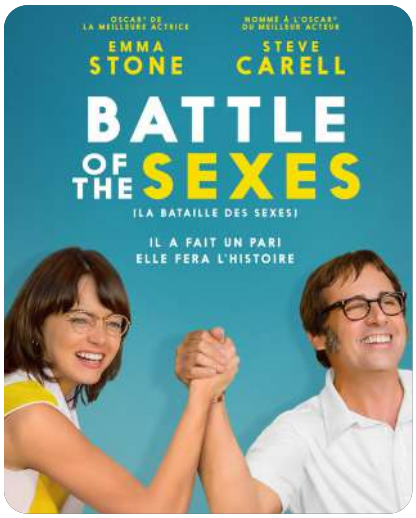
CHLOÉ OLIVERES – QUAND JE SERAI GRANDE JE SERAI PATRICK SWAYZE

Vendredi 18 octobre 2024 – Stand-up

« J'ai tout bien fait comme Cendrillon, j'ai rencontré le prince charmant, j'ai eu un enfant, des poules et un pavillon de banlieue. Et y a plus rien après. Personne ne nous dit ce qui se passe au milieu ». Perdue entre Patrick Swayze et Simone de Beauvoir, Chloé est une féministe biberonnée aux bluettes et contes de fées, au bord de la crise de la quarantaine.

Thématiques abordées : égalité entre les femmes et les hommes – le féminisme

CINÉ – RENCONTRES : BATTLE OF THE SEXES
de Jonathan Dayton et Valérie Faris



Dans le cadre des actions menées par la ville pour la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre 2024

Mercredi 27 novembre 2024

Le film : La championne Billie Jean King se bat pour l'égalité entre femmes et hommes dans le tennis. C'est alors que l'ancien numéro un mondial Bobby Riggs, profondément misogyne et provocateur, met Billie Jean au défi de l'affronter en match simple...

La rencontre : Après la projection, et en lien avec le spectacle Balle de match programmé à l'Orange Bleue le 13 février 2025, un échange avec Léa Girardet, metteuse en scène est proposé au public.

Thématiques abordées : égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu sportif – la figure féminine dans le sport – les stéréotypes de genre dans le milieu sportif

Aperçu de la programmation culturelle en 2025 évoquant la thématique égalitaire

GISÈLE HALIMI – UNE FAROUCHE LIBERTÉ
Cie Alexandre – Lena Paugam

Vendredi 17 janvier 2025 – Théâtre

Deux comédiennes réunies dans cet hommage à Gisèle Halimi, figure du féminisme aussi célèbre que passionnée., racontent soixante-dix ans d'engagement au service de la justice et de la cause des femmes, menés par cette personnalité d'exception. La pièce déroule le fil de son histoire, nourrie d'archives sonores. De la petite fille à la mère et grand-mère, les deux actrices font écho à ses rebellions enfantines tunisiennes et son refus d'un mariage forcé à 16 ans, jusqu'à ses combats politiques des années 60-70-80.

Thématiques abordées : l'égalité entre les femmes et les hommes – le féminisme – les droits des femmes – le droit et l'accès à l'IVG – la parité dans le milieu politique

DERBY
Compagnie Una – Valia Beauvieux

Vendredi 31 janvier 2025 – Cirque

Le roller derby est un sport d'équipe féminin sur patins à roulettes, de vitesse et de contact. Il y a des jammeuses, des blockeuses et l'une des joueuses doit dépasser ses adversaires, en un temps donné, sans être projetée au sol ni sortir de la piste. La compagnie Una, poursuit ici son exploration du corps dans un show, où prône le dépassement, la solidarité, le refus du corps normé et l'affirmation de soi. Cette performance artistique et sportive, physique et intense, célèbrera nos différences.

Thématiques abordées : la place des femmes dans le milieu sportif – l'inclusivité – l'affirmation de soi et l'émancipation

BALLE DE MATCH
Compagnie le grand Chelem – Léa Girardet

Jeudi 13 février 2025 – Théâtre

1973. Bobby Riggs, tennisman de 55 ans et provocateur invétéré, met au défi la numéro 1 mondiale Billie Jean King, 29 ans, de le battre sur un court. Son but ? Prouver la supériorité des hommes et enterrer le combat que mène la championne pour l'égalité salariale. Quelques mois plus tard, 90 millions de spectateurs regardent "La bataille des sexes" et la victoire en trois sets de la joueuse. Cette troisième création passionnante de Léa Girardet croise les thématiques du genre et du sport, entre réalité documentée et fiction, où, sous l'ère Nixon, les mouvements féministes sont espionnés.

Thématiques abordées : la place des femmes dans le milieu sportif – l'égalité entre les femmes et les hommes

BILLIE BRELOK

Vendredi 4 avril 2025 – Concert

Rappeuse franco-péruvienne de Nanterre, Billie Brelok débute dans des soirées « open mic » après avoir découvert le hip hop dans des fêtes de quartier. La chanteuse féministe viendra poser son flow en français et espagnol, avec son dernier opus, « Gare de l'Ouest », et ses trois musiciens.

Thématiques abordées : égalité entre les femmes et les hommes – le féminisme – le rap au féminin

LA CRÈCHE
L'harmonie communale – François Hien

Mardi 8 avril 2025 – Théâtre

Cette pièce s'inspire de l'affaire Baby-Loup, dans une banlieue imaginaire. Après cinq ans d'absence, Yasmina, employée modèle, revient à la crèche Bicarelle dont elle est directrice adjointe. Elle tient à garder son voile mais le règlement l'interdit. Yasmina est licenciée et porte plainte pour discrimination. Alors que l'entente régnait, ses collègues et les habitants du quartier sont pris à partie. C'est le début d'une tornade médiatique qui s'emballe… Installés autour de l'espace de jeu et des neuf actrices, vous serez pris au cœur de la tourmente des opinions, à la fois observateurs et observés. Écrite par François Hien et mise en scène collectivement, la pièce donne à voir une myriade de personnages, de sentiments et de réactions au cœur de cette enquête sociale et humaine poignante.

Thématiques abordées : égalité entre les femmes et les homme – laïcité - inclusivité – fabrique d'opinions.

Mise en œuvre de l'égalité dans la petite enfance

Le nécessaire développement d'une politique de sensibilisation contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

Si les actions- portant sur l'initiation à l'égalité entre les femmes et les hommes-déployées auprès des plus jeunes ont des résultats peu visibles sur un temps court, celles-ci revêtent d'une importance primordiale.

Le secteur de la petite enfance constitue un levier essentiel permettant de sensibiliser les adultes de demain à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les politiques menées dans ce secteur ont notamment pour objet la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.

En effet, la construction de l'identité sexuée subit l'influence de stéréotypes qui agissent comme autant d'entraves à la liberté individuelle et à la liberté de choix d'orientations scolaires, de carrières et de loisirs des enfants auxquels ils sont inculqués.

Dans ce cadre, la sensibilisation à cette question des personnels en charge de jeunes enfants est essentielle.

Objectifs poursuivis :

• Permettre à chaque enfant de construire son identité sans subir l'influence de stéréotype

• Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge

Aussi, au sein des équipements gérés directement par la ville, une attention toute particulière est portée au choix du phrasé, aux pratiques, ainsi qu'à l'implication des enfants des deux sexes à l'ensemble des activités proposées

Educations des enfants selon leurs envies/besoins, pas selon leur genre :

Des mesures sont mises en œuvre en proposant des jouets neutres et mixtes afin de ne pas véhiculer des stéréotypes discriminants. La catégorisation « jouets filles » et « jouets garçons » est, à titre d'exemple, supprimée. Les jeux sont désormais catégorisés en fonction des âges ou des besoins des enfants

Les propositions ludiques faites aux enfants répondent à leurs besoins et/ou leurs envies. **Elles ne sont pas faites en fonction de leur genre** (ex. : déguisements...) ;

Le choix des lectures faites aux enfants inclus des livres luttant contre les stéréotypes de genre

Ainsi, la petite enfance a constitué, au fil des achats de livres, **une « malle » de littérature pour enfant se voulant égalitaire et luttant contre les stéréotypes de genre**

Formation des agents :

En 2024 trois agents de la Direction de la Petite Enfance ont participé à **une conférence intitulée « pour une éducation non genrée »**

Appréciation de la prise en compte de la thématique égalitaire dès le stade de la passation des marchés publics :

Enfin, s'agissant des structures d'accueil dont la gestion est externalisée (marchés publics, délégation de service public), **la Ville a souhaité valoriser, dans les consultations lancées en 2022, les propositions dans lesquelles les candidats intégraient la problématique de la lutte contre les stéréotypes de genre**. Cette logique a été reconduite en 2023 et est désormais pérennisée.

La nécessaire prise en compte de la monoparentalité dans l'attribution des places en crèches

Type de famille	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	**6 770**	**100,0**	**6 802**	**100,0**	**6 937**	**100,0**
Couples avec enfant(s)	**3 271**	**48,3**	**3 288**	**48,3**	**3 329**	**48,0**
Familles monoparentales	**999**	**14,8**	**1 166**	**17,1**	**1 299**	**18,7**
Hommes seuls avec enfant(s)	180	2,7	188	2,8	268	3,9
Femmes seules avec enfant(s)	819	12,1	978	14,4	1 030	14,9
Couples sans enfant	**2 500**	**36,9**	**2 348**	**34,5**	**2 309**	**33,3**

FAM T3 - Composition des familles eaubonnaises - INSEE

Depuis 2008, la part des familles monoparentales ne cesse d'augmenter.

Ainsi, en 2021, 79 % des familles monoparentales Eaubonnaises étaient des femmes seules avec enfants, représentant environ 22 % des familles avec enfant(s).

Or, on sait que la monoparentalité entraine de facto des conséquences sur l'accès à l'emploi et cela impacte logiquement le niveau de revenu du foyer. Ainsi, il est par exemple établi que les enfants de moins de 3 ans vivant en famille monoparentale ont en moyenne un niveau de vie plus faible que ceux vivant avec des parents en couple (17 800 contre 25 200 euros par an). Le taux de pauvreté de ces foyers est de 43 % contre 16 % pour ceux vivant avec deux parents.

Ce constat a amené l'équipe municipale à modifier les critères d'attribution des places dans les structures communales et privées de la petite enfance par la délibération n°2023/009 votée lors du Conseil Municipal du 8 février 2023.

Désormais, la monoparentalité apparait comme le deuxième critère (à égalité avec le critère concernant les familles caractérisées par des grossesses multiples) **le plus important** (en termes de nombre de points accordés).

Ces critères sont ainsi présentés ci-contre :

Si, au moment de la rédaction du présent rapport, nous ne disposons pas d'un recul permettant de quantifier avec précision l'impact concret résultant de la modification des critères d'attribution des places en crèche (caractérisée par l'intégration du critère prenant en compte la monoparentalité), les données suivantes peuvent être mentionnées :

En 2023, **41 familles monoparentales ont effectué une préinscription et 21 d'entre elles ont reçu une proposition de place qu'elles ont acceptée, soit** 51%.

En 2024, **ce sont 37 de ces familles qui ont formulé une demande similaire et 24 d'entre elles qui ont accepté une proposition de place , soit** 65%.

Il conviendra donc de reproduire ces indicateurs lors des futures éditions de ce document afin de pouvoir mesurer les effets de l'application de ce nouveau critère d'attribution.

Critère	Points	Observations
Eaubonnais	20	Les familles ne logeant plus sur la commune d'Eaubonne pourront s'inscrire, mais n'auront pas de point.
Famille monoparentale	4	Critère étudié selon déclaration CAF et N° allocataire indiqué au service lors de la pré-inscription.
Parents qui travaillent	3	3 points par adulte travaillant et ayant la charge de l'enfant au sein du foyer. Selon la durée de l'emploi, (temps partiel ou temps complet) il pourra être proposé un accueil à temps complet ou temps partiel en structure . Le parent devra faire valoir le droit à ce critère et fournir s'il le souhaite, son contrat de travail, ou bien 2 fiches de paye.
Parent inscrit dans un parcours d'insertion	1	Critère étudié après fourniture d'une attestation Pôle Emploi/ attestation de formation en cours...
Famille avec grossesses multiples	4	4 points par fratrie concernée par la demande de place en crèche. Critères étudiés d'après le certificat de grossesse et certificat de naissance.
Famille dont les autres enfants n'ont pas eu de places par le passé	1	Critère étudié sur la demande de la famille qui pourra démontrer une inscription initiale en bonne et due forme, durant les 5 dernières années et pour laquelle il n'y a pas eu d'accueil en structure municipale sur la Commune d'Eaubonne. La direction pourra aussi faire des recherches en ce sens si la famille en fait la demande.
Ancienneté de la demande actuelle	1	1 point par année écoulée sans obtention de place.

L'édition 2024 du rapport annuel de l'Observatoire national de la petite enfance (Onape), p5.

Ces données proviennent des documents préparatoires des commissions d'attribution de places en crèches

L'égalité femmes/hommes sous le prisme de l'action sociale

Promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, c'est aussi porter une attention particulière en direction des plus fragiles.

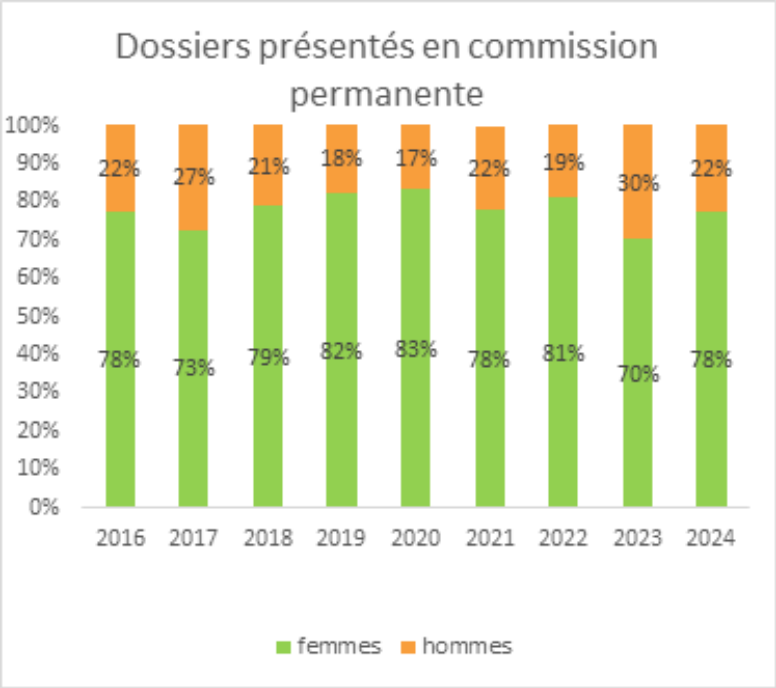
A ce titre, les indicateurs résultant des différentes missions du CCAS peuvent apparaitre comme des données pertinentes pouvant notamment illustrer les inégalités identifiables sur le territoire communal.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont particulièrement marquées, à l'aune des données issues de l'action sociale menée par la Ville.

Concernant les dossiers présentés en commission permanente : une instance recensant une majorité de dossiers déposés par des femmes

La Commission permanente du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) est une émanation du Conseil d'administration.

La commission permanente étudie les dossiers de demande d'aides (alimentaires et financières) des Eaubonnaises et Eaubonnais.



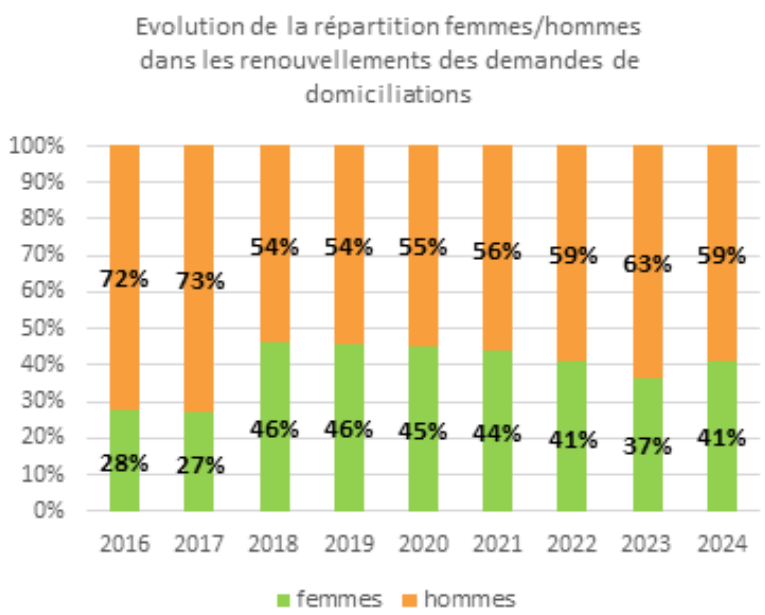
Les données recueillies depuis 2016 témoignent d'une surreprésentation des femmes dans les demandes étudiées (entre 2016 et 2024, 78% des demandes ont été formulées par des femmes).

De nombreuses demandes adressées concernent d'ailleurs des familles monoparentales composées de femmes élevant leur(s) enfant(s) seules. **Ce constat répété illustre la fragilité des familles monoparentales répondant à cette composition. Loin d'être une spécificité eaubonnaise, ce constat est également caractérisé à l'échelle nationale. En effet, si sur le territoire eaubonnais les femmes seules avec enfant(s) représentent 79% des familles monoparentales, ce nombre atteint 81% à l'échelle nationale .**

Données INSEE « Couples - Familles - Ménages en 2020 France entière », tableau FAM T3 - Composition des familles

Concernant les demandes de domiciliations et leurs renouvellements : vers un équilibrage sexué des personnes touchées par la grande exclusion

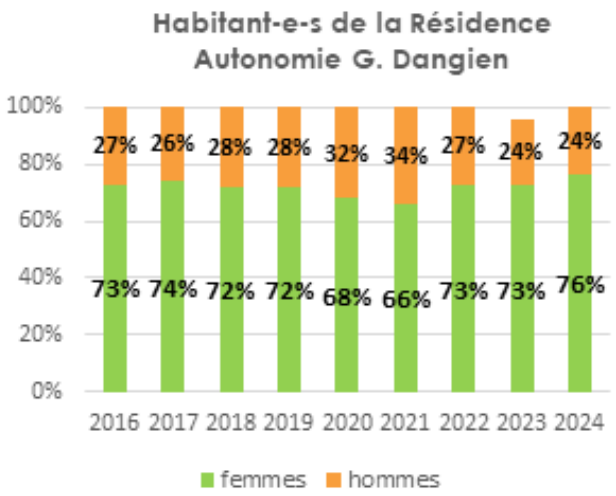
Le CCAS a pu constater qu'il y avait **un nombre un peu moins élevé de femmes domiciliées que d'hommes, il semblerait donc que la grande exclusion frappe majoritairement les hommes.**

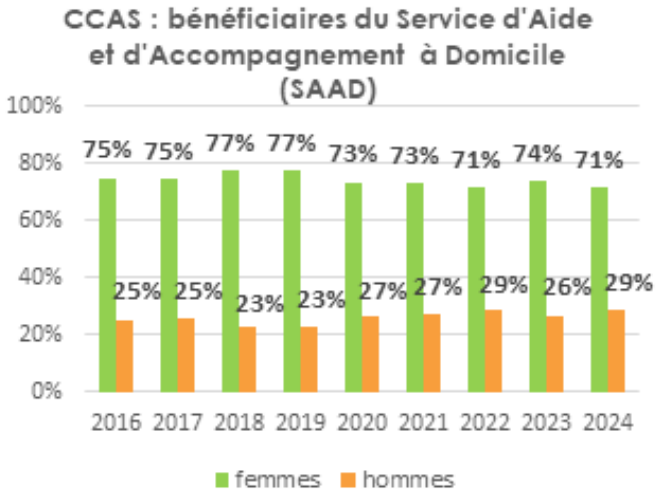


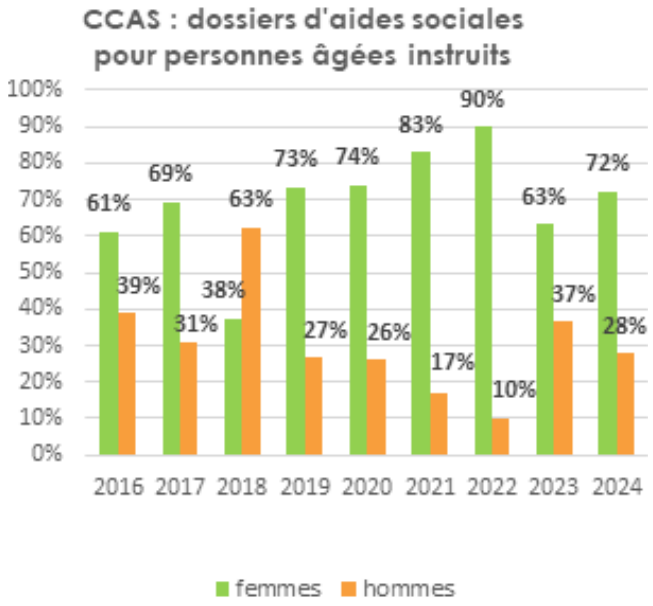
Néanmoins, entre 2018 et 2021, **une nette augmentation du nombre de femmes a été constatée, ce qui nuance le clivage entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes, et intègre davantage les femmes dans cette exclusion.**

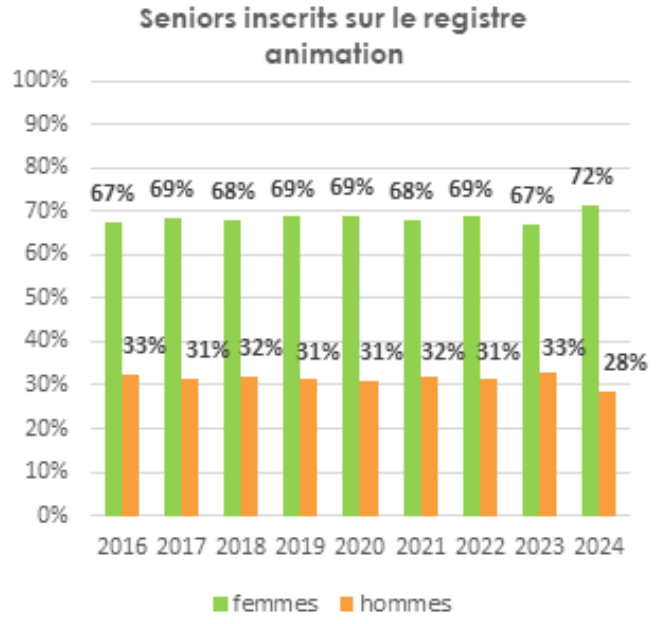
Cependant, depuis 2021, **il apparait que le nombre de femmes formulant des demandes de domiciliation s'est stabilisé autour de 40%** ; il conviendra d'étudier cette évolution dans la durée afin de pouvoir tirer d'éventuelles conclusions.

Concernant les aides et prestations réalisées auprès des personnes âgées









Globalement, **le CCAS a pu constater que, concernant les prestations réalisées auprès des personnes âgées, le nombre de femmes était plus important que le nombre d'hommes.**

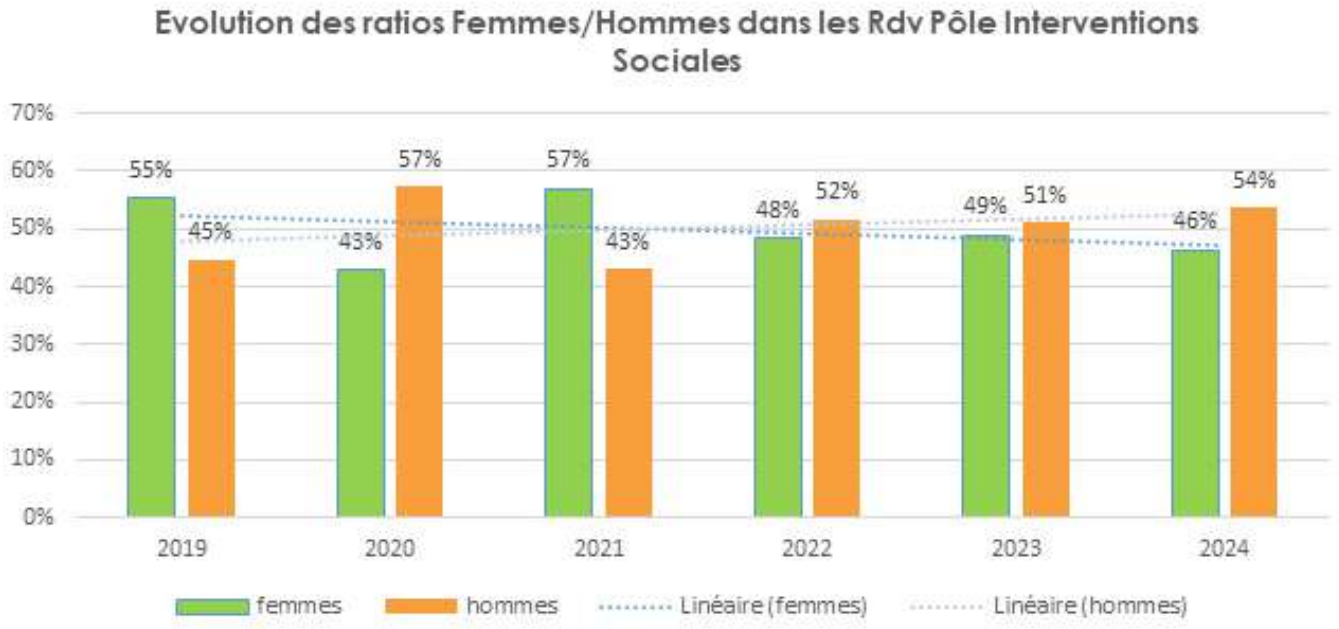
Ce ratio peut **notamment s'expliquer par l'espérance de vie des femmes, qui est, en moyenne, plus élevée que celle des hommes**. En effet, d'après la Direction statistique des ministères sociaux (Drees), cette dernière a atteint début 2024 un niveau record : 80 ans pour les hommes, 85,7 ans pour les femmes.

Le nombre plus élevé de femmes habitants à la Résidence Autonomie G. Dangien pourrait également s'expliquer par le fait que **les femmes aspireraient davantage à vivre en résidence autonomie que les hommes**.

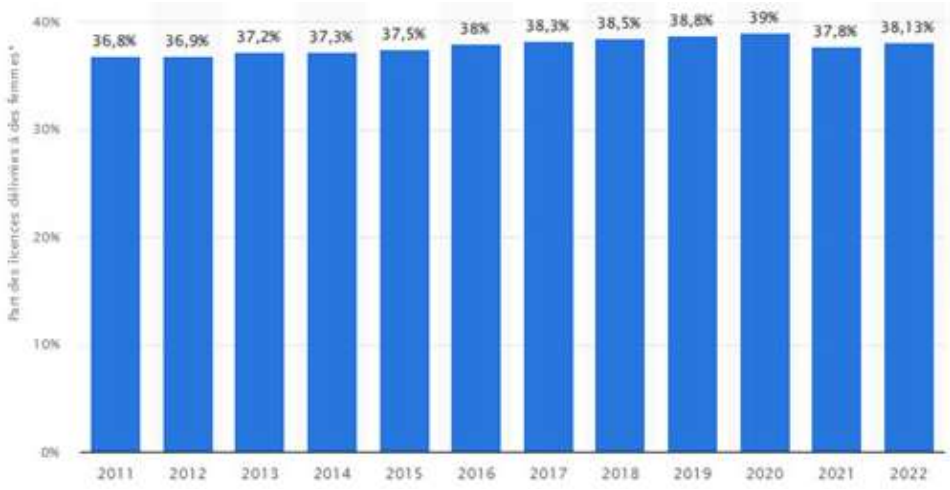
De plus, il semblerait aussi que les femmes soient plus intéressées que les hommes par les animations proposées aux séniors.

Concernant l'accompagnement des femmes et des hommes par les travailleurs sociaux

Le CCAS a constaté une forme d'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes de la commune accompagné-e-s par les travailleurs sociaux. Il n'y a donc, à ce niveau-là, aucune disparité à relever, la moyenne de femmes accompagnées étant de 49,67% pour la période 2019/2024 et celle des hommes de 50,33% pour cette même période.



L'égalité femmes/hommes a eaubonne sous le prisme du sport



Bien que la pratique d'activités physiques et sportives ait constamment progressé chez les femmes depuis le début des années 1970, celles-ci ne représentaient encore – en 2022 – que 38,1 % des licenciés sur le plan national , comme l'illustre le graphique présenté infra.

Aussi, outre le fait que cette matière constitue un bon indicateur de la situation d'un territoire, la promotion du sport féminin et de la mixité des pratiques constituent des enjeux importants.

Ainsi, le développement de la pratique du sport par le public féminin est intrinsèquement lié à la place des femmes dans la société et à la lutte pour l'égalité des sexes ; le monde du sport peut ainsi être appréhendé comme un "laboratoire privilégié" pour analyser les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes.

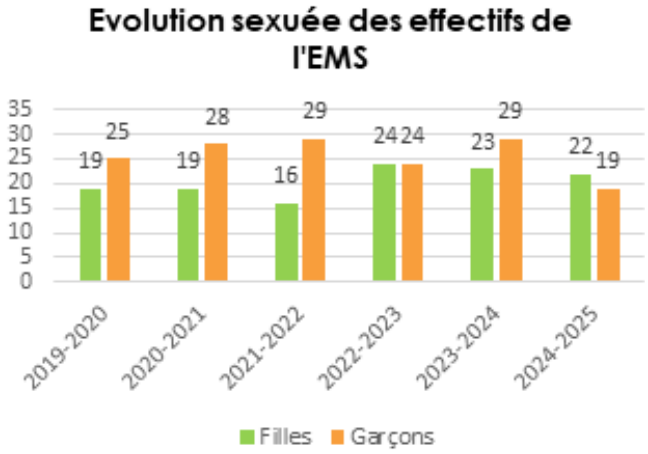
Concernant l'Ecole Municipale des Sports (EMS)

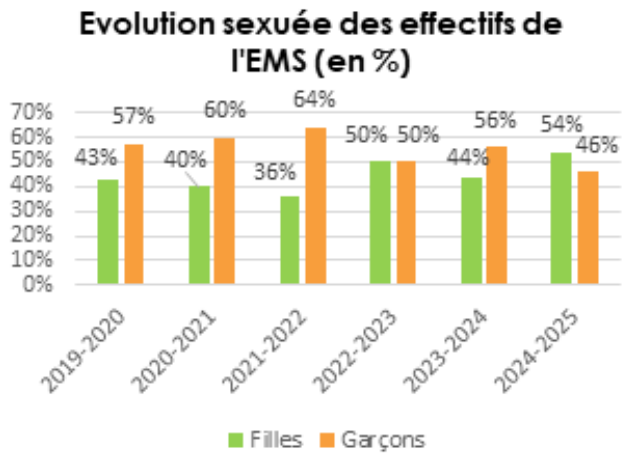
Après une phase expérimentale – menée en juin 2016 –, la municipalité a créé une Ecole Municipale des Sports (EMS) destinée aux enfants âgés de 6 à 11 ans à la rentrée 2016.

Faisant primer la logique éducative sur la recherche de la performance, cette initiation sportive vise principalement à donner le goût du sport aux enfants au moyen d'un apprentissage dispensé dans un cadre ludique et privilégiant l'épanouissement individuel.

Par son objet, qui est d'assurer un relais entre les activités physiques et sportives enseignées en milieu scolaire et le monde associatif, l'EMS est complémentaire de l'offre existante sur le territoire communal. Elle permet aux jeunes enfants de découvrir et de s'initier à diverses disciplines sportives avant, s'ils le souhaitent, d'en poursuivre et d'en approfondir la pratique au sein des nombreux clubs sportifs de la Ville. Elle joue donc un rôle prépondérant en matière de promotion du sport.

Les graphiques visibles infra recensent la fréquentation genrée de l'EMS sur la période 2019-2024 et l'année en cours 2024-2025.





Concernant la parité au sein de l'EMS on constate, chez les élèves d'élémentaire, une inversion de la parité en 2024-25 au niveau des inscriptions, le public féminin devenant majoritaire.

L'obtention de cette évolution résulte :

- **D'une diversification de l'offre des activités proposées** (qui comprend désormais plus d'activités d'expressions corporelles telles que le break dance, l'acrogym, la gymnastique ou les activités circassiennes) ; celle-ci ayant été pensée pour toucher d'avantage le public féminin. Ceci est une illustration concrète que la prise en compte de la logique égalitaire au moment de la conception d'une politique publique peut entrainer des résultats concrets dans des délais restreints. Cependant, au-delà de cette volonté d'offrir au public de l'EMS une offre de pratiques sportives toujours plus variée, la municipalité continuera de mettre l'accent sur l'importance de la mixité des pratiques sportives, composante inhérente de la lutte contre les stéréotypes sexués dans le sport. Concrètement, il s'agit de montrer aux enfants que tous les sports peuvent être pratiqués sans distinction sexuée.
- **De l'accueil par la Ville entre septembre 2020 et septembre 2021 d'une stagiaire BPJEPS** qui a depuis intégré les effectifs de la Ville à mi-temps en tant qu'ETAPS . Il est très vite apparu que le public féminin inscrit à l'EMS avait besoin de la présence d'une intervenante, ces postes étant jusqu'à son arrivée au sein de la Ville, exclusivement occupés par des intervenants masculins. La présence de cette dernière a ainsi contribué à la fidélisation du public féminin au sein de l'EMS.

En effet, si les effectifs globaux de l'EMS pour la tranche d'âge précitée sont relativement constants depuis l'année 2019-2020, force est de constater que le public masculin a toujours été majoritaire jusqu'à cette année (2024/2025), sauf durant l'année 2022/2023 période marquée par la caractérisation d'une parité parfaite au sein des effectifs de l'EMS.

Il conviendra donc de poursuivre les initiatives déployées en faveur de la recherche de la parité, celles-ci se traduisant notamment par la diversification des activités proposées qui, au regard des résultats obtenus, peut être un levier efficace ; même si les résultats ne sont pas forcément constatables dans l'immédiat.

De plus, au-delà de la diversification des activités proposées, l'objectif principal est de montrer à tous les enfants que toutes les activités sportives peuvent être pratiquées à la fois par les filles et les garçons, sans distinction sexuée. En effet, la mixité des pratiques sportives est un outil indispensable dans la lutte contre les stéréotypes et inégalités sexué-e-s constaté-e-s dans le sport.

Concernant les stages sportifs proposés par l'EMS :

- **Durant les vacances scolaires de l'année 2022**, la répartition était de **55,6% de garçons pour 44,4% de filles**.
- **Durant les vacances scolaires de l'année 2023**, la moyenne de fréquentation fut de **56% pour les garçons et 44 % pour les filles** ; ces données étant sensiblement identiques à celles constatées en 2022.

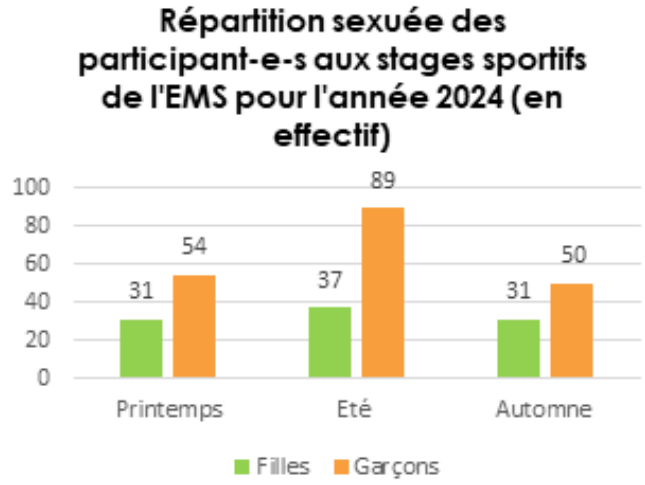
Pour les stages, ces écarts se justifient par la diversité des activités proposées durant ces stages, certaines étant traditionnellement moins féminisées que d'autres.

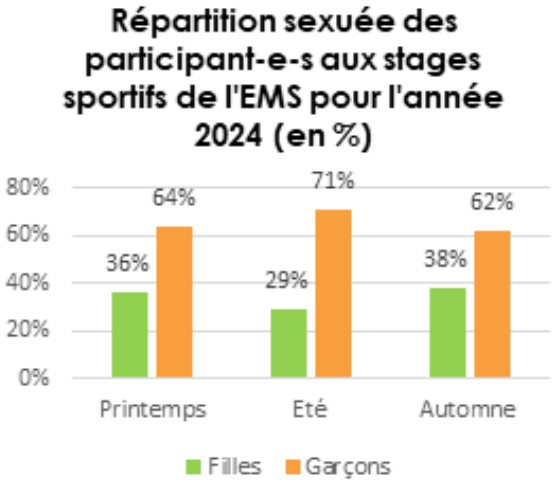
Il conviendra en l'occurrence comme pour l'EMS, de veiller à un équilibrage des disciplines proposées durant ces stages afin de réussir à atteindre une représentation paritaire.

- **Concernant les stages sportifs proposés par l'EMS durant l'année 2024**, comme l'illustrent les graphiques visibles à la page suivante, une très forte augmentation du public masculin et un net recul de la présence féminine caractérisent cette année.

Le « Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport » ou BPJEPS est un diplôme de niveau IV qui a été créé en France en 2001 par le Ministère français chargé de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

L'éducateur territorial des activités physiques et sportives (Etaps) est chargé de préparer, coordonner et mettre en œuvre la politique sportive au sein d'une collectivité locale.





L'année 2024, marquée par la tenue des Jeux Olympiques, semble avoir vu les stages proposés dans ce cadre (la ville étant labellisée « Terre de Jeux ») attirer exceptionnellement plus les garçons que les filles ; ces derniers étant majoritairement composés de disciplines de sports collectifs (basket, handball, volleyball...) ou d'arts martiaux (judo, taekwondo, boxe...).

Ces activités ont été sélectionnées en lien avec la présence de l'équipe nationale américaine sur le territoire eaubonnais, l'idée étant alors de proposer au public de l'EMS des initiations à des sports fortement pratiqués dans ce pays, tels que le baseball, le football américain ou le basket 3x3.

Il conviendra de suivre les futures évolutions de la composition genrée des effectifs des stages de l'EMS afin de s'assurer que les données constatées en 2024 constituaient un phénomène isolé.

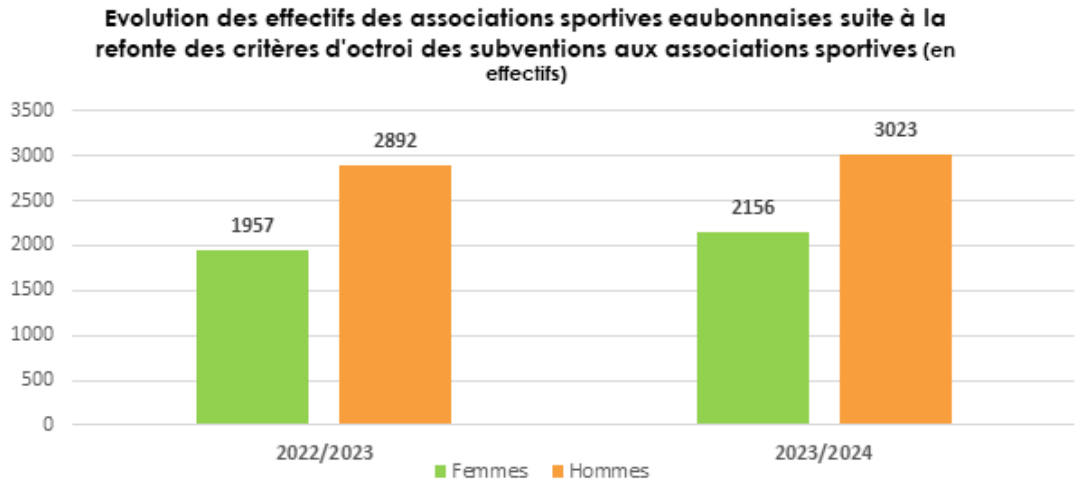
Promouvoir l'égalité par le Sport : un premier bilan positif suite à la refonte des critères d'octroi des subventions aux associations sportives encourageant le public féminin à la pratique du sport

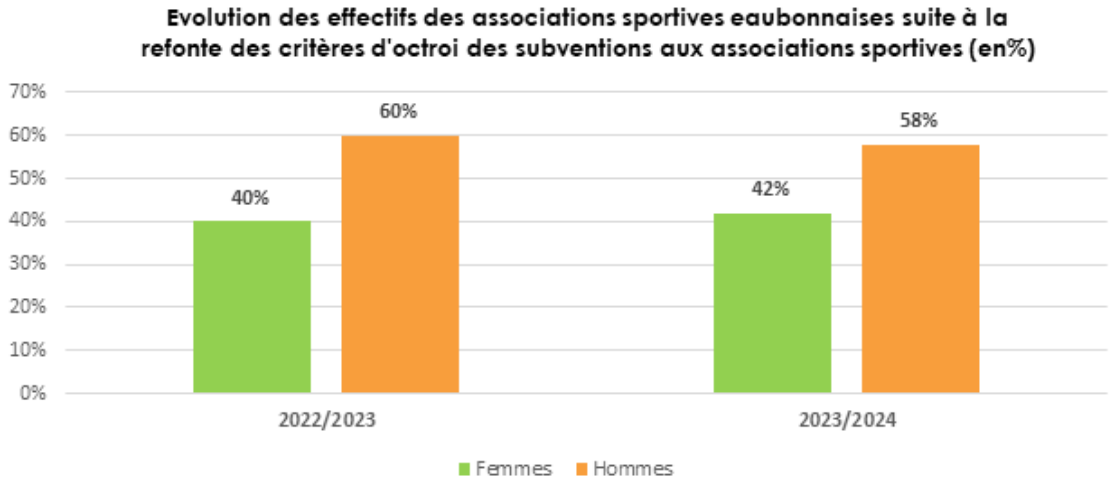
La Ville, dans le cadre de la refonte des subventions octroyées aux associations, a décidé d'augmenter l'importance du critère lié à « la part du public féminin accueilli » au sein des associations sportives durant l'année 2023-2024 ; l'objectif poursuivi étant d'inciter ces dernières à faciliter l'accès des femmes aux activités sportives.

Par la mise en place de ces critères, **les associations ont été amenées à réfléchir à l'accueil de différents publics et encouragées, par ce levier, à prendre conscience de l'importance de la création de sections féminines ou du développement de celles existantes, en bénéficiant notamment d'encadrants supplémentaires ou de matériel adapté grâce à l'octroi de subventions municipales.**

Il s'agit donc ici d'une action intégrée visant à adapter la politique d'attribution de ces dotations, en tenant compte de l'impact de ces subventions sur le développement des pratiques sportives du public féminin.

L'incidence de ces nouveaux curseurs mis en place pour la saison 2023-2024 est donc désormais mesurable et l'on constate ainsi **une augmentation de 2% des effectifs féminins, soit 199 femmes en plus durant cette saison sur les 5179 licencié-e-s** que comptaient les associations sportives eaubonnaises, comme l'illustrent les graphiques présentés ci-après :





Par rapport aux effectifs des associations sportives eaubonnaises durant la saison 2022/2023, ceux-ci étant présentés au sein des graphiques visibles par la suite.

Il apparait également que certains clubs, historiquement « peu féminisés », ont ainsi procédé à la création de sections féminines.

Néanmoins, il est également important de préciser que certaines associations sportives eaubonnaises proposant la pratique de sports collectifs, souffrent de la concurrence d'autres villes avoisinantes comportant, pour certaines, des associations ayant historiquement misés sur le sport féminin et disposant de ce fait (notamment) de meilleures conditions d'encadrement pour accueillir ce public féminin.

A l'inverse, le club de gymnastique eaubonnais (CGAE) compte très peu de garçons, ceux-ci étant dans leur totalité répartis sur les tranches d'âge consacrées au « baby ».

Ce club souffre de la même problématique que les sports collectifs précités, avec une implication plus importante des associations des autres villes, qui vont particulièrement cibler l'accueil de catégories masculines, ce qui explique que ce public masculin va avoir tendance à se diriger vers ces associations.

L'année 2024 : une année marquée par la mise à l'honneur de femmes bénévoles œuvrant au service d'associations sportives eaubonnaises

Durant l'année 2024, la municipalité a souhaité récompenser les bénévoles pour leur implication et leur dévouement au sein des associations sportives de la commune, en leur offrant des places pour les Jeux Olympiques 2024, lors de l'évènement « Eaubonne c'est sport » ayant eu lieu le 15 juin 2024.

Sans concertation et à l'unanimité, **toutes les associations ont souhaité mettre à l'honneur des femmes, ce qui illustre de manière non équivoque la forte implication des femmes au sein des associations sportives eaubonnaises.**

Interventions en milieu scolaire : des actions au service de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport et de la lutte contre les stéréotypes

En cette année scolaire 2024-2025, **la Ville a poursuivi son projet de mettre en avant les activités d'expression corporelle par le biais des interventions d'une éducatrice sportive durant les temps scolaires.**

Cette éducatrice spécialisée dans ce domaine contribue à la diversification de l'offre sportive proposée à l'école, **avec comme objectif non seulement d'encourager la pratique du public féminin, mais aussi de lutter contre les stéréotypes genrés en montrant aux enfants que toutes les disciplines sportives peuvent être aussi bien pratiquées par les filles et les garçons.**

Ainsi l'intervenante a pu animer les premières rencontres inter écoles de Breakdance en milieu scolaire, dans le cadre d'un lien fait avec les disciplines qui étaient présentes aux Jeux Olympiques.

Au-delà de ses connaissances, elle apporte également un équilibre au sein d'une équipe d'éducateurs sportifs majoritairement masculine.

Initiatives en faveur du développement du sport féminin destinées au public scolaire : visites de sportives d'exception

Pour l'édition 2024 de la journée de l'éducation et du sport féminin ayant lieu tous les 24 janvier, 4 classes de niveau élémentaire ont reçus la visite de Lénaïg CORSON le 25 janvier 2024 : ex-internationale française de rugby, consultante à la télévision, notamment lors de la dernière coupe du Monde, des Jeux Olympiques de 2024 et fondatrice de la première académie de rugby féminin.

Cette journée fut l'occasion de démontrer que les pratiques sportives, y compris les sports de contact, n'étaient pas réservées qu'aux hommes et d'évoquer les bienfaits de telles disciplines.

Le 25 juin 2024, la visite de *Auriane Mallo Breton***, membre de l'Équipe de France d'escrime et future médaillée de bronze aux Jeux Olympiques** a également été un temps fort de la semaine Olympique.

Cette visite fut l'aboutissement d'un travail amorcé par le référent « Terre de Jeux » qui a abordé, notamment lors de son cycle de 8 interventions au sein des classes volontaires de toutes les écoles Eaubonnaises allant du CE2 au CM2, la thématique du sport féminin.

Ce fut l'occasion de beaux échanges avec les élèves durant lesquels a notamment été abordée la conciliation entre la vie de sportive de haut niveau et la vie de famille au quotidien.

Ainsi, 6 classes (soit 130 élèves) ont pu rencontrer l'escrimeuse qui sera par la suite médaillée aux Jeux Olympiques de Paris, au terme d'un parcours inspirant.

Actions spécifiques initiées par la collectivité sur la thématique égalitaire

Actions spécifiques initiées par la collectivité dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024

Pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024, la Ville d'Eaubonne a comme chaque année, proposé plusieurs actions.

▶ Au niveau culturel, L'Orange Bleue* a ainsi **fait le lien entre la journée du 8 mars et les Jeux olympiques, en proposant, le 6 mars 2024, la diffusion du film « *Levante* »**, lequel aborde notamment plusieurs sujets transverses aux deux thématiques précités tels que le droit à l'IVG, la place de la femme dans le sport, le féminisme.

Les objectifs entourant cette projection étaient :

- **De sensibiliser autour de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- **De lutter contre les stéréotypes de genres**
- **D'ouvrir le dialogue autour de ces thématiques**

Désireuse de poursuivre sa valorisation et de renforcer la place occupée par la femme au sein de l'espace public, la Ville a proposé du 8 au 15 mars 2024, **une exposition avec photos et mentions historiques portant sur les voies de la Ville portant le nom d'une femme, et ce directement au sein de l'espace public.**

▶ La Direction des Sports a également proposé dans le cadre de cette même journée, plusieurs actions :

Une première action a été proposée aux enfants du CP au CM2 inscrits à l'Ecole Municipale des Sports lors des séances du mercredi 6 mars 2024 matin.

L'objectif de cette dernière était :

- **La sensibilisation du jeune public à l'égalité entre les femmes et les hommes de manière ludique, le tout dans un cadre sportif.**
- **La lutte contre les stéréotypes genrés**

Pour ce faire, **les éducateurs sportifs de la commune ont proposé différents jeux sportifs favorisant la coopération ; les consignes étant de former des équipes mixtes et de jouer « ensemble ».** Ces activités sportives furent également suivies d'un temps d'échange au cours duquel furent abordées différentes pratiques sportives et la nécessité de lutter contre les stéréotypes liés à la pratique de certaines activités.

En parallèle, dans le cadre de la journée internationale des Droits des femmes et en lien avec l'année Olympique, le référent « Terre de Jeux » est intervenu au sein des groupes scolaires de la commune sur la période de mars à avril. Durant ces interventions, a été principalement évoqué le sujet du « Sport pour tous » et notamment la semaine du 8 mars spécifiquement consacrée au sport féminin.

Plus concrètement, le référent « Terre de Jeux » a proposé aux élèves une intervention axée sur le sport féminin dans le cadre de son programme « Sport à l'école ». Ce programme de 8 séances de 1h30 a permis d'aborder le **sport féminin. Ainsi, par le biais de témoignages et de documentaires vidéo, de quizz et d'un débat, les élèves ont été amenés à porter un regard sur l'égalité dans le sport, la performance sportive au féminin et à identifier les discriminations sexuées.**

Ce temps de sensibilisation en lien avec les Jeux Olympiques de 2024 s'est appuyé sur les avancées et la considération portée au sport féminin dans le cadre des Jeux Olympiques.

Les objectifs de ces interventions étaient multiples :

- **Lutter contre les stéréotypes et préjugés**
- **Valoriser la performance dans le sport féminin**
- **Faire connaitre les athlètes féminines**
- **Échanger, répondre aux interrogations**
- **Inciter à la pratique sportive**

Enfin, outre **les actions portées directement par l'administration communale, les associations sportives eaubonnaises se sont mobilisées afin de valoriser l'accès au sport pour le public féminin.**

Cette participation associative a également été encouragée par la Ville, qui incite les associations, par le biais de ses critères de subventionnement, à participer à la vie municipale et également favoriser la mixité et l'équité au sein des clubs locaux.

De ce fait, afin d'encourager la pratique sportive, la ville a lancé un appel aux associations souhaitant s'engager et proposer un projet en lien avec la journée du 8 mars 2024.

Plus largement, les objectifs recherchés étaient les suivants :

- **Encourager, promouvoir la pratique sportive féminine**
- **Fidéliser le public féminin**
- **Promouvoir l'inclusion dans le domaine sportif**

Ainsi, les actions listées ci-après ont été proposées :

• **INITIATION À L'AÏKIDO-BUDO** : En lien avec la Fédération (FFAB), le club d'Aïkido a organisé des portes ouvertes sur les créneaux habituels des cours adultes, les mardis 05 et 12 mars 2024 ainsi que le vendredi 08 mars 2024. L'objectif de ces initiations était de faire découvrir l'Aïkido au grand public tout en affirmant les valeurs d'égalité de cette discipline martiale. Les hommes étaient donc également les bienvenus.

• **APRÈS-MIDI DE YOGA** gratuite pour les femmes : proposée par la Jeanne d'Arc d'Eaubonne le dimanche 10 mars 2024, cette action se composait de 3 créneaux : un créneau Yoga du visage, et deux séances différenciées « mamans/enfants ». Ces dernières étaient organisées de la manière suivante : une séance de yoga pour les enfants dès 5 ans, suivie d'une séance de yoga pour le souffle et souplesse destinée aux mamans. Afin que les mamans puissent pleinement profiter de la séance qui leur était spécifiquement dédiée, une garde d'enfant a été organisée.

• **COURS DE BODY KARATÉ** : du 5 au 26 mars 2024, le CSME Karaté a proposé gratuitement des cours de body karaté destinés aux femmes, tous les mardis du mois, de 20h30 à 21h30 au Dojo du Gymnase Georges Hébert. Le « body karaté » est une discipline sportive sans contact, alliant des mouvements d'arts martiaux, essentiellement des techniques de karaté, à un rythme cardio, le tout en musique.

Outre ces actions destinées aux administrées, la collectivité a également planifié plusieurs actions à destination des agent-e-s de l'administration communale :

Immersion d'agents masculins dans des métiers traditionnellement féminins/ Immersion d'agents féminins dans des métiers traditionnellement masculins :

Dans le cadre de cette journée du 8 mars, les agent-e-s de la collectivité ont également eu l'opportunité de découvrir un métier majoritairement occupé par le sexe opposé durant une journée d'immersion professionnelle.

Ainsi pour cette édition 2024, 18 agent-e-s ont participé à cette action qui répondait aux objectifs suivants :

- **Favoriser la remise en question des stéréotypes de genre**
- **Favoriser la mixité professionnelle**
- **Inspirer le changement**
- **Déploiement de rubans informatif/pédagogique sur l'ensemble des postes informatiques des membres de l'administration communale et de l'équipe municipale :**

Durant la période entourant la journée du 8 mars 2024, des rubans textuels ont été déployés sur les postes informatiques des membres de l'administration communale avec comme objectif de :

- **Développer l'intérêt autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- **Informer sur l'historique de cette journée du 8 mars**

Actions spécifiques initiées par la collectivité dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024

Au-delà de son engagement fort et constant contre toutes les formes de violences et notamment celles faites aux femmes, la commune participe activement à la journée internationale de lutte contre les violences commises à l'encontre de ces dernières ; convaincue que c'est par notre mobilisation collective que nous pourrons prévenir ces violences et mieux accompagner les victimes.

A ce titre, plusieurs actions ont été déployées à destination des administré-e-s mais également des agent-e-s communaux.

Concernant les actions destinées aux administré-e-s :

Dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes et afin de répondre à la volonté de la municipalité, la Direction des sports a tenu à sensibiliser différents publics à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes dans le domaine sportif, mais également sur d'autres problématiques sociales, telles que les discriminations sexuées qui ont notamment pour conséquence de constituer un frein à l'accès aux sports pour de nombreuses jeunes filles et femmes.

Ainsi deux types d'action ont été mis en place, en collaboration avec différents acteurs :

Une première action réalisée avec la participation et le soutien d'associations sportives, destinée à un large public composé de pratiquant-e-s et spectateurs/spectatrices d'activités sportives :

▶ Journées portes ouvertes et initiations aux sports de combats :

Les violences, qu'elles soient physiques ou mentales, ont en commun qu'elles viennent entamer la confiance et l'estime des personnes qui les subissent. Concrètement, l'idée de ces portes ouvertes était d'offrir la possibilité aux femmes le désirant, de s'essayer aux activités de self-défense et de contribuer au renforcement de leur confiance en elles, en leur montrant qu'elles peuvent se défendre et apprendre à le faire.

Pour ce faire, des séances gratuites d'initiation ont été proposées par des associations sportives d'arts martiaux et de sports de combats telles que le CSME Karaté, le CSME Judo, le CSME aïkido, l'association e-BoxingClub ou encore l'association FISFO.

Objectifs de ces journées portes ouvertes :

- **Renforcer la confiance en soi**
- **Initier aux gestes d'auto-défense**
- **Permettre et valoriser la pratique sportive du public féminin**
- **Susciter l'envie d'adhérer à une association, lutter contre l'isolement**

Une seconde action a été déployée, destinée cette fois-ci à un public scolaire composé d'élèves des collèges André Chénier et Jules Ferry ainsi que du Lycée Louis Armand :

▶ Journée pédagogique et sportive de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes :

La journée du 25 novembre fut le point d'orgue d'une semaine d'animations sportives en lien avec la lutte contre les violences faites aux femmes.

En ce jour, la Ville a souhaité organiser une journée s'adressant à un public jeune et captif, afin de transmettre les valeurs de cette cause en abordant ce sujet complexe (voir tabou) via un regard plus ludique.

Ainsi une classe de 3ème de chaque collège eaubonnais et une classe de seconde du lycée Louis Armand furent invitées à participer à une après-midi de prévention autours de la thématique de lutte contre les violences faites aux femmes au sein du Gymnase Georges Hébert.

Les violences physiques, psychologiques et verbales, sexistes ou sexuelles, conjugales, médicales, gynécologiques, obstétricales, économiques ou encore les cyberviolences.

Le FEDERAL INTERNATIONAL SYSTEM FORCE DE L'ORDRE (FISFO) est un organisme associatif de formation professionnelle régie par la loi de 1901,déclaré au journal officiel le 29/01/2000 sous le n°1545 et enregistré au ministère du travail sous le n°1192 1373792.

• L'évènement a débuté par une conférence de 30 minutes animée par une juriste du Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val d'Oise (CIDFF-France victimes 95). Durant cette présentation, les différents types de violences ont été présentés aux élèves ainsi que le cadre légal les caractérisant.

Suite à cette conférence, les trois classes ont été réparties en trois ateliers différents :

• Un atelier de Self défense animé par l'association FISFO

L'association FISFO , qui dispose de créneaux sur la ville, est intervenue auprès des élèves, les sensibilisant sur les gestes de défense tout en effectuant un rappel du cadre législatif régissant les situations nécessitant de se défendre physiquement.

• 30 min d'animation body painting – Inscriptions sur les avant-bras et prise de photo

Des ateliers de body painting ont été organisés au sein de trois lieux différents les 20, 25 et 27 novembre 2024.

Durant ces sessions, les volontaires se sont fait inscrire un message de lutte contre les violences réalisées par l'artiste Mass, sur les avant-bras ou les mains, puis une photo en position de défense a été prise, sans que le visage soit visible.

Lors de l'atelier du 25 novembre également organisé au sein du Gymnase Georges Hébert, les élèves furent ainsi amené-e-s à dessiner, écrire - en s'inspirant de modèles présentés ou en faisant parler leur imagination- des messages de prévention, puis étaient pris en photo (sans être reconnus), afin de laisser une trace de ce moment et de participer à cette cause.

Ces photos ont par la suite pu être diffusées sur les réseaux sociaux de la ville permettant ainsi aux eaubonnais de marquer leur engagement contre les violences faites aux femmes.

•30 min de jeu collectif – Kinball – Éducateurs de la Direction des Sports – Salle Dika Mem

Enfin, était également proposée par les éducateurs sportifs, une initiation au Kinball, un sport collectif permettant de jouer en équipes mixtes (2 filles et 2 garçons), obligeant à collaborer pour marquer.

Au Kinball, le ballon de 1.22 mètre de diamètre est au centre du jeu, qui voit s'affronter 3 équipes de 4 joueurs/joueuses, différencié-e-s par des dossards de couleurs différentes.

Aujourd'hui pratiqué par environ 500 licenciés en France, le Kinball est régi par des règles développant les valeurs d'esprits d'équipe et de coopération. C'est également l'un des rares sports collectifs mixtes.

Les actions prévues ce 25 novembre à destination du public scolaire répondaient aux objectifs suivants :

- **Sensibiliser et prévenir**
- **Rendre le public acteur**
- **Coopérer au sein d'une même équipe sans distinction ni stéréotype**
- **Transmettre un message**
- **Encourager la solidarité et la mixité**
- **Briser les tabous**

▶ Exposition « Violences, elles disent non ! » :

En parallèle de ces trois ateliers, la municipalité a également déployé une exposition en libre lecture dans le hall du gymnase, du 18 au 27 novembre.

Cette dernière intitulée « Violences, elles disent non ! » a été réservée auprès du Centre Hubertine Auclert et présentait les différentes formes de violences sexistes : les violences au sein du couple, les violences verbales, le mariage forcé, l'excision et les mutilations sexuelles féminines, le harcèlement sexuel, le viol, le cybersexisme.

La lecture libre de l'exposition et son emplacement ont permis aux visiteurs/visiteuses (utilisateurs/utilisatrices du gymnase Georges Hébert, spectateurs/spectatrices des évènements sportifs, accompagnateurs/accompagnatrices) de s'en approcher par curiosité et de s'informer sur le sujet.

Objectifs de l'exposition :

- **Alerter, sensibiliser et informer autour de la thématique de lutte contre toutes les formes de violences commises à l'encontre des femmes**
- **Favoriser/faciliter la prise d'information**

▶ Organisation d'une Marche solidaire :

Toujours en lien avec la thématique sportive, une course/marche solidaire contre les violences faites aux femmes a été organisée le dimanche 24 novembre de 10h à 12h dans la forêt de Montmorency. Ce fut un moment fort durant lequel les agent-e-s publics de notre territoire, femmes et hommes – personnels de l'hôpital Simone-Veil, de la Ville d'Eaubonne, professionnels de santé ou du social (CPTS et RPVO) – se sont mobilisé-e-s contre les violences faites aux femmes en parcourant un itinéraire de deux kilomètres.

▶ Ciné rencontre

un-e ciné-rencontre a eu lieu le mercredi 27 novembre 2024 à l'Orange Bleue* avec la projection du film « BATTLE OF THE SEXES ». Ce film raconte l'histoire de « Billie Jean King, une championne de tennis qui se bat pour l'égalité entre femmes et hommes dans le tennis. C'est alors que l'ancien numéro un mondial Bobby Riggs, profondément misogyne et provocateur, met Billie Jean au défi de l'affronter en match simple ». **Ce film aborde la lutte contre la misogynie dans le sport, laquelle peut être assimilée à une forme de violence psychologique.**

La projection de ce film a été suivie d'une rencontre du « cinéma à la scène » avec Léa Girardet, metteuse en scène du spectacle Balle de match programmé le 13 février 2025 à L'Orange Bleue* et version théâtrale du film projeté ce 27 novembre, créant ainsi un lien thématique entre ces deux évènements culturels.

De plus, il est intéressant de préciser que le 3ème et dernier atelier de Body-painting a eu lieu juste avant la projection du film au sein de l'Orange Bleue*.

Les objectifs de l'action précitée étaient les suivants :

- **Sensibiliser autour de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- **Lutter contre les stéréotypes de genres et la violence psychologique pouvant en résulter**
- **Ouvrir le dialogue autour de ces thématiques**
- **Créer du Lien entre le Cinéma et la programmation de saison en lien relative à la thématique égalitaire afin d'encourager la venue du public**

DÉPLOIEMENT D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION AUTOUR DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES :

De plus, outre les actions susmentionnées, la Ville a également mis en place plusieurs initiatives symboliques et de sensibilisation.

Campagne d'affichage dans toute la ville:

Sur tous les emplacements d'affichage disponibles pour la commune, une campagne d'affichage a été déployée la semaine du 25 novembre (abribus, sucettes, calicots sur les rond-points et bandeaux sur les panneaux d'affichage municipaux). Cinq visuels différents visaient à interpeller le passant sur les violences faites aux femmes qui n'épargnent pas les Eaubonnaises. Cette campagne a également été relayée sur les réseaux sociaux et a fait l'objet d'un communiqué de presse.

Inauguration d'un banc rouge au sein du Parc de Mézières : symbole de la lutte contre les féminicides, un banc rouge a été installé et inauguré à midi le 25 novembre au Parc de Mézières, accompagné d'une plaque commémorative .

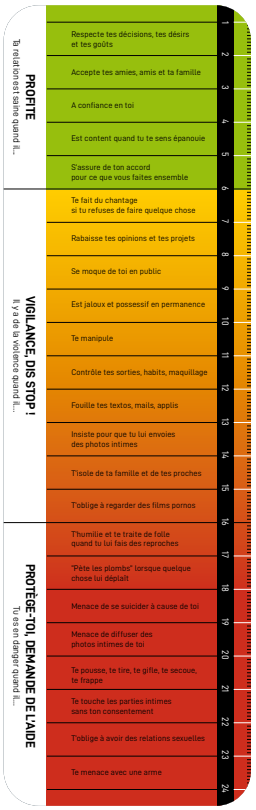
Avec cette initiative, il s'agissait de :

- **Rendre hommage aux victimes de féminicides**
- **Dénoncer toutes les formes de violences commises à l'encontre des femmes**
- **Sensibiliser le public à cette thématique**
- **Accentuer la visibilité et la place de la femme dans l'espace public**

Distribution gratuite d'outils de sensibilisations à destination des administré-e-s :

Les violentomètres : Durant la période entourant le 25 novembre, la Ville a procédé à la distribution de violentomètres. Il s'agit d'un outil en forme de règle, permettant de « mesurer » si une relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences, afin d'aider à repérer les signes de violence dans une relation.

Les badges et autocollants à message : Des autocollants à message ont été diffusés sur les véhicules municipaux et proposés aux commerçants. Ils comportaient notamment des références aux numéros de téléphone utiles à contacter en tant que victime ou témoin de violences, tels que le 3919, numéro du « Violences Femme Info ».



Concernant les actions déployées spécifiquement pour les agent-e-s communaux :

Comme chaque année, la collectivité a, dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024, déployé plusieurs actions destinées aux agent-e-s de l'administration communale.

Distribution gratuite d'outils de sensibilisations à destination des agent-e-s :

Fourniture de gilets jaunes faisant la promotion du numéro téléphonique 3919 aux agent-e-s exerçant sur l'espace public : durant la semaine du 25 novembre, les agent-e-s d'équipements, les agent-e-s de surveillance de la voie publique (ASVP), les agent-e-s en charge des traversées scolaires et les agent-e-s de la Direction de l'Espace Public (des espaces verts, de la voirie, de la propreté urbaine) ont ainsi porté ces gilets, faisant d'eux de véritables ambassadeurs/ ambassadrices de la cause de la lutte des violences faites aux femmes.

Distribution de violentomètres aux agent-e-s de l'administration communale

Distribution de badges portant l'inscription « Femmes victimes de violences ou témoins » et faisant référence au 3919

Ces badges ont également été apposés sur les véhicules de la flotte communale afin d'augmenter le rayonnement de cette action.

Objectif de ces initiatives :

- **Faire la promotion du numéro téléphonique 3919**
- **Fédérer les agent-e-s autour de la lutte contre les violences faites aux femmes**
- **Sensibiliser et informer**
- **Illustrer l'engagement de la collectivité pour la cause de la lutte contre les violences faites aux femmes**

Le 3919, également connu sous le nom de « Violences Femmes Info », est le numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences (plus particulièrement conjugales).

Organisation de plusieurs sessions de formation destinées à l'ensemble des agent-e-s de la collectivité :

La collectivité a, dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024, proposé une formation à destination de l'ensemble des agent-e-s de la collectivité.

Cette formation, dispensée par la troupe de théâtre « Arts et prémices » s'est déroulée durant quatre demi-journées, les 25 et 27 novembre 2024 afin de permettre à un maximum d'agent-e-s intéressé-e-s d'y participer.

Durant chacune de ces quatre sessions, l'accent a été mis sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, ces formations étaient découpées en plusieurs saynètes durant lesquelles des thématiques larges- pas seulement sur les violences faites aux femmes sur le lieu de travail-ont été abordées avec pédagogie et de manière participative :

- **Le harcèlement,**
- **Le sexisme ordinaire (véhiculé par les hommes mais aussi par les femmes),**
- **Les discriminations portant sur le handicap et la grossophobie,**
- **Les discriminations à l'embauche.**
- **Les violences psychologiques**

Au total, ces formations ont rassemblé 161 agent-e-s répartis sur les quatre sessions proposées.

Les objectifs de ces sessions de formation :

- **Sensibiliser et informer les agent-e-s au sujet des violences sexistes et sexuelles au sein du cadre professionnel**
- **Sensibiliser et informer les agent-e-s à l'égalité professionnelle**
- **Fédérer les agent-e-s autour de la lutte contre les violences faites aux femmes**
- **Créer un espace de dialogue, dissiper les tabous**

Déploiements d'écrans de veille abordant la lutte contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble des postes informatiques des agent-e-s de la collectivité :

Durant la période entourant le 25 novembre, des écrans de veille abordant la journée du 25 novembre et la lutte contre les violences faites aux femmes ont été déployés sur les postes informatiques de l'ensemble des agent-e-s de l'administration communale :

Objectifs recherchés :

- **Développer l'intérêt autour de la thématique égalitaire et plus précisément sur la lutte contre les violences faites aux femmes**
- **Informer sur l'historique de cette journée du 25 novembre**

Soutien de la ville d'Eaubonne à l'association d'aide aux victimes de violences conjugales *Mon âme sœur*

La commune apporte un soutien matériel à l'association « Mon Âme Sœur », qui vient en aide aux victimes de violences conjugales en développant des actions d'écoute, d'aide psychologique, de soutien, d'accompagnement et d'orientation. Ce soutien prend la forme d'une mise à disposition de locaux à titre gracieux.

Qu'est-ce que « Mon Âme Sœur » ?

Créée en 2014 sur le territoire eaubonnais, « Mon Âme Sœur » est une association de lutte contre les violences conjugales qui totalise désormais **6 salarié-e-s** et **45 bénévoles actifs/active**s à la fin l'année 2024 et a pris en charge **458 victimes** durant cette même année (contre 316 en 2021).

Sur ce nombre de victimes, l'**association a décompté 5% d'hommes**. Néanmoins, après discussion avec l'unité médico-judiciaire de Pontoise, le chiffre estimé **sur le territoire du Val d'Oise serait de 21% d'hommes victimes.** L'association s'attend donc à une hausse des sollicitations d'hommes victimes dans un futur proche.

Mensuellement, environ 41 nouvelles victimes se manifestent auprès de l'association.

Ce nombre est en constante augmentation depuis la création de l'association en 2014, augmentation accentuée en 2024 par la liquidation judiciaire de l'association val d'oisienne "Du côté des femmes".

Quel est le rôle de l'association ?

L'association a participé à la création d'un centre de reconstruction pour les enfants, désormais reconnus victimes à part entière depuis la loi du 25 novembre 2021. Ce premier centre du genre en France devrait ouvrir ses portes au début de l'année 2025 à Domont.

À Eaubonne, « Mon Âme Sœur » intervient dans divers domaines de compétences en lien avec différentes professions, notamment :

- **Aide juridique (16 avocat-e-s spécialisé-e-s dans diverses thématiques)**
- **Accompagnement psychologique (6 psychologues et un médecin généraliste)**
- **Accompagnement social (2 assistantes sociales)**
- **Prévention des violences auprès de professionnels (intervention au sein de commissariats et formations réalisées au sein de la gendarmerie nationale) et du grand public (notamment scolaire avec des interventions au lycée Louis Armand)**