

L'égalité...

... le meilleur
ATOUT !

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

ANNÉE 2023

CONSEIL TERRITORIAL DU 2 AVRIL 2024



Table des matières

Edito du Président	4
Introduction	7
Contexte de mise en œuvre du rapport.....	7
Des moyens humains dédiés.....	9
Méthodologie d'élaboration du rapport.....	9
Partie I : état des lieux de l'égalité femmes-hommes sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre	11
Situation comparée des femmes et des hommes	11
Par commune	11
Par âge.....	12
Les ménages : davantage de femmes vivant seules ou concernées par la monoparentalité	12
Revenus : des femmes moins bien rémunérées que les hommes.....	13
Emploi	13
Population active	13
Des femmes aux conditions de travail précaires	14
Les femmes, surreprésentées parmi les professions intermédiaires et les employés	15
Partie II : la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques	18
La promotion de l'égalité femmes-hommes.....	18
Culture.....	18
Politique de la ville.....	25
Favoriser l'inclusion des femmes dans les espaces publics	28
Développement économique	30
Solidarités.....	35
Santé	38
Commande publique	40
La lutte contre les violences faites aux femmes.....	41
(In)former sur les droits au sein des Maisons de Justice et du Droit.....	41
Partie III : l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.....	46
Répartition des effectifs au sein de la collectivité.....	46
Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie	47
Titulaires	47
Contractuel·les permanent·es	48
Contractuel·les non permanent·es	48
Parcours professionnel	50
Avancement de grade.....	50

Avancements d'échelon.....	50
Promotion interne.....	50
Lauréats concours.....	50
Organisation du travail : congés et absences.....	51
Formation.....	53
Rémunération.....	54
Télétravail – phase pérenne : des situations comparables entre les femmes et les hommes.....	56
Nombre d'agents ayant demandé à bénéficier du télétravail par catégories tout agent confondu (fonctionnaires - CP et CNP).....	56
Impacts du télétravail.....	57
Dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles.....	61
Dispositions réglementaires et missions.....	61
Composition et rôle des différentes instances.....	61
Fonctionnement.....	62
Bilan et perspectives.....	63
Conclusion.....	65
Annexe thématique réseau linguistique en lien avec l'égalité femmes-hommes.....	66
Répertoire des sigles utilisés.....	70

Edito du Président

Le sexisme est un tout : il procède d'une représentation du monde fondée sur l'inégalité entre les femmes et les hommes, considérée comme naturelle. Il est la source de tous les stéréotypes de genre. Le sexisme engendre, non seulement, des inégalités, mais aussi des violences sexistes et sexuelles. Il est à l'origine d'un continuum des violences, des plus anodines en apparence aux plus graves, et c'est précisément pour cette raison qu'il faut s'y attaquer.

Le Haut Conseil de l'égalité¹ tire d'ailleurs la sonnette d'alarme dans son rapport de janvier 2024. « Le sexisme du quotidien a la vie dure, pire, il prospère chez les 15-34 ans ».

Aucune sphère n'est épargnée puisque seul un quart de la population estime que les femmes et les hommes sont traité-e-s de la même manière dans le monde du sport, dans la rue et les transports et le monde politique.

Les vers de Molière dans « l'école des femmes » (1662) raisonnent d'ailleurs encore étrangement :

« Bien qu'on soit deux moitiés de la société, ces deux moitiés pourtant n'ont point d'égalité ». Force est de constater qu'il y a encore beaucoup de travail de déconstruction des stéréotypes de genre à réaliser.

L'année 2023, marquée par les manifestations contre la réforme des retraites, a démontré que les inégalités entre les femmes et les hommes se poursuivent à tous les âges et à tous les stades de la vie.

En 2024, la France s'illustrera par l'accueil des Jeux Olympiques et Paralympiques d'été ; à cette occasion, le Président de la République a décidé de faire de la promotion de l'activité physique et sportive la Grande Cause Nationale.

Les enjeux liés à la place des femmes dans le sport sont nombreux :

- Permettre un égal accès aux femmes et aux hommes à la pratique sportive, à tous les âges et tous les stades de la vie,
- Penser des équipements sportifs inclusifs,

¹ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/6eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-s-attaquer-aux-racines-du-sexisme>

- Permettre un accès à la pratique sportive aux populations défavorisées,
- Assurer une meilleure représentation des femmes dans le milieu sportif,
- Eliminer toute forme de violence dans les sports, en particulier les violences sexistes et sexuelles,
- Articuler la pratique du sport et la santé.

L'Etablissement Public Territorial (EPT) Grand-Orly Seine Bièvre est, quant à lui, toujours plus engagé pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- A travers ses politiques publiques : équipements culturels, maisons de la Justice et du Droit, Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC), renouvellement urbain ou encore politique de la ville
- En tant qu'employeur, le Grand-Orly Seine Bièvre a inauguré en 2023 la campagne #YaEncoreDuTaf, qui met en avant des agentes de la collectivité.

En 2024, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre poursuit son engagement à travers son exposition #YaEncoreDuTaf, augmentée d'une série de portraits d'agentes.

L'année 2024 se distingue également par l'adoption du nouveau plan d'action égalité de la collectivité, pour favoriser les initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes, et mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles, tant dans les espaces et équipements publics, que dans le milieu professionnel.

A la lecture de ce rapport annuel de notre EPT, vous aurez une photographie d'une partie de la réalité de notre territoire et un aperçu de nos actions concrètes pour l'égalité, pour le respect des femmes et des hommes.

Les élu-e-s du territoire s'engagent résolument pour l'égalité, le respect des personnes quel que soit leur sexe ou genre, contre les violences faites aux femmes et aux enfants. A nous de poursuivre le combat contre le patriarcat, pour l'égalité véritable des sexes.

Ce rapport y contribue, soyons en fier-e-s.

Introduction

Contexte de mise en œuvre du rapport

L'article 61 de loi du 4 août 2014 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitant-es (communes, Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) à fiscalité propre, départements et régions) doivent présenter devant l'organe délibérant, et préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

N'étant pas un établissement public à fiscalité propre, la loi du 4 août 2014 ne s'applique pas à l'Etablissement Public Territorial (EPT) Grand-Orly Seine Bièvre. En revanche, une volonté politique forte et avant tout, une obligation morale, orientent son action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette conviction est d'autant plus forte que 16 des 24 communes de l'EPT sont concernées par cette loi.

L'EPT rédige et présente donc annuellement au Conseil territorial un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport permet ainsi de faire depuis 2019 un état des lieux de la politique menée par l'EPT en faveur de cette égalité. Pour ce faire, il se divise en deux volets, l'un portant sur le territoire de l'EPT et l'autre sur la collectivité comme employeuse. Le premier volet vise surtout à valoriser les politiques publiques mises en œuvre par l'EPT, à travers ses équipements : les équipements culturels et sportifs, les deux Maisons de Justice et du Droit (MJD), le Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC)... Pour le second volet, le rapport reprend notamment le travail statistique réalisé dans le cadre du Rapport Social Unique par le pôle Ressources Humaines, mais s'appuie aussi sur différents travaux (enquête télétravail, dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles).

Par ailleurs, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre est soumis à des obligations réglementaires, qui sont précisées dans ce rapport. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose aux collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitant.es l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 complète la loi et définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ce plan d'actions.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;

- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 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.

Le plan d'action doit :

- être mis en œuvre sur une durée de 3 ans maximum ;
- préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur et les objectifs ;
- préciser les indicateurs de suivi et d'évaluation ;
- préciser le calendrier de mise en œuvre des mesures ;
- le rapport de situation comparée (RSU) doit être présenté en annexe du plan d'actions;
- être mis en ligne sur le site intranet de l'établissement.

C'est ainsi que pour répondre favorablement à la loi du 6 août 2019, un premier plan pluriannuel d'actions (2021-2023) égalité femmes-hommes a été présenté et a reçu un avis favorable en Comité technique le 3 décembre 2020.

Plus récemment, l'adoption de la loi du 19 juillet 2023 montre la volonté de favoriser l'égalité professionnelle puisqu'elle vise à accélérer l'égalité de la haute fonction publique. Ainsi, elle porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations de chaque genre aux emplois supérieurs et de direction. Par ailleurs, cette loi instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, qui s'applique aux employeurs territoriaux d'ici au 30 septembre 2024. Cette loi traduit une partie des recommandations du rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat publié en juin 2022 sur le bilan de l'application de la loi "Sauvadet".

Enfin, ce rapport s'inscrit dans un ensemble d'actions déjà entreprises par la collectivité :

- La campagne #YaEncoreDuTaf, en mars 2023.
- Le Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPAPSER), dont les fiches action 7 et 8 consistent respectivement en la rédaction et l'adoption d'une charte de lutte contre les discriminations, et de l'identification de critères ou clauses à intégrer aux marchés éligibles.
- L'adhésion au Centre Hubertine Auclert (centre francilien pour l'égalité femmes-hommes) depuis 2021. Cette adhésion s'élève à 7 000€ en 2023.

Des moyens humains dédiés

Si la conduite des différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'égalité dans les politiques publiques est assurée de manière transversale par les différents services, c'est plus précisément deux chargées de mission qui ont la charge de la rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes et du rapport social unique. Il s'agit de la chargée de mission observatoire de la cohésion territoriale et des études sociétales (DGA Développement Territorial et Environnemental) et une chargée de mission dialogue social et égalité professionnelle (DGA Ressources).

Méthodologie d'élaboration du rapport

Le « Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes » se divise en deux volets, le premier portant sur le territoire de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre (volet externe) et le second sur la collectivité comme employeuse. Chacun de ces deux volets est abordé selon les mêmes modalités : une approche statistique de la situation (diagnostic genré) est associée à une mise en valeur des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par la collectivité.

La récolte des données quantitatives et qualitatives s'effectue au moyen d'entretiens ou sollicitations des différents services de l'EPT : emploi, économie sociale et solidaire, politique de la ville, accès aux droits, ressources humaines... Ces rencontres sont destinées à s'élargir d'année en année afin de compléter la connaissance et donc la mise en valeur des actions réalisées. Elles ont aussi comme intérêt de participer à la prise de conscience et à la sensibilisation des agent-es sur la thématique de l'égalité des genres.

Une des particularités de ce rapport est sa temporalité. Du fait de sa rédaction en début 2024, il prend en compte des données couvrant l'année 2022 pour la partie RH. Les données concernant la partie « politiques publiques » sont plus variées ; elles compilent des éléments issus du dernier recensement 2020, pour la partie statistique. La partie descriptive, qui rend compte d'actions menées sur le territoire au sein des différents équipements, fait une rétrospective des événements de l'année 2023 en lien avec l'égalité femmes-hommes. Tout comme pour l'édition 2022 du rapport, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre a renouvelé sa volonté de coopérer avec les 24 villes, en les sollicitant pour intégrer leurs initiatives dans le rapport.

Cette partie descriptive se veut illustrative, et n'est pas exhaustive de l'ensemble des actions menées, ni par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, ni par les communes du territoire.

Partie I : état des lieux de l'égalité femmes-hommes sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre

Situation comparée des femmes et des hommes

En 2020, la population sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre s'élève à 718 211 habitant.es, soit un taux d'évolution annuel de 0,76%. La répartition femmes-hommes est la suivante :

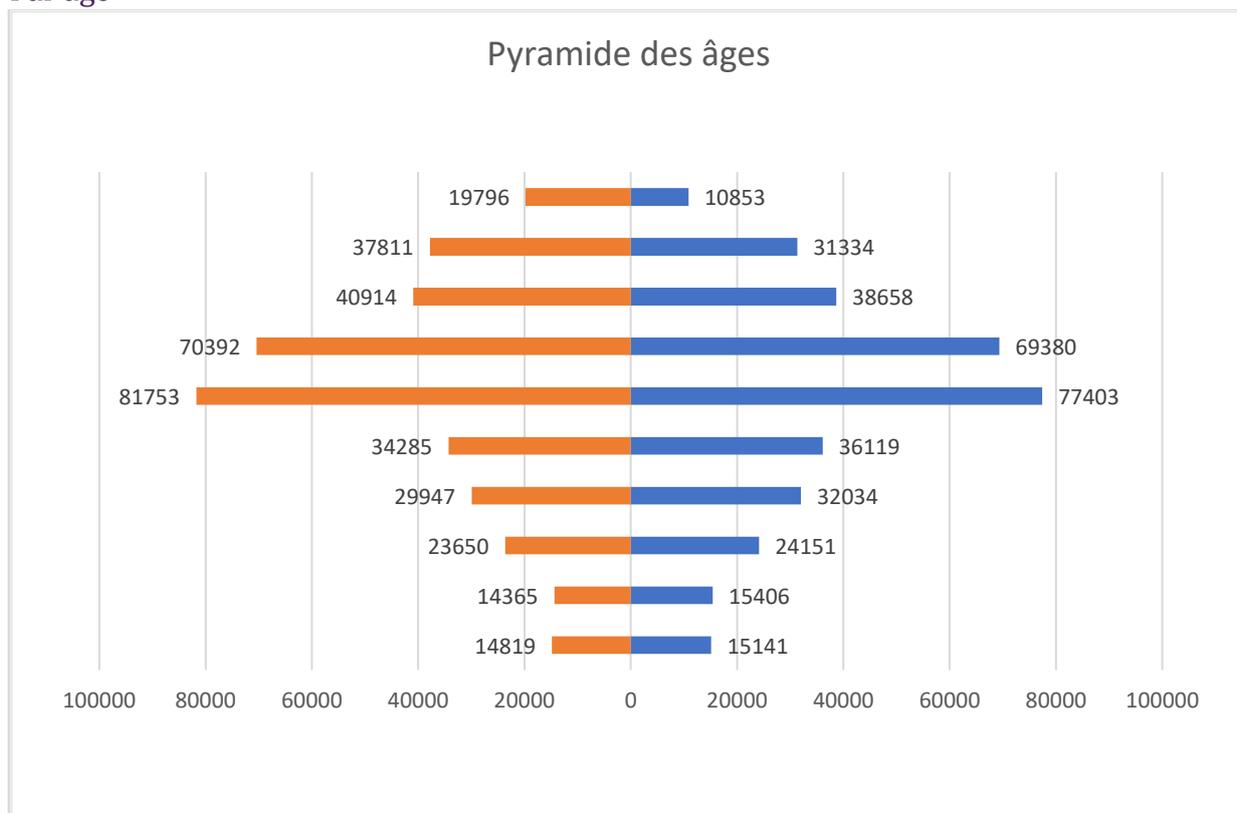
- 350 478 hommes, soit 48,8% du total,
- 367 733 femmes, soit 51,20% du total.

Par commune

Le tableau suivant indique la répartition entre les femmes et les hommes selon la commune, et présente également le taux d'évolution de la population :

Commune	Population_RP2020	Population_RP2019	Population_hommes_2020	Population_femmes_2020
Athis-Mons	35641	35670	17453	18188
Juvisy-sur-Orge	17656	17454	8603	9053
Morangis	13131	13424	6378	6753
Paray-Vieille-Poste	7823	7814	3724	4099
Savigny-sur-Orge	37190	36577	18079	19111
Viry-Châtillon	31098	30865	14705	16393
Ablon-sur-Seine	5906	5852	2803	3103
Arcueil	21840	21788	10583	11257
Cachan	30214	30440	14890	15324
Chevilly-Larue	20372	19988	9933	10439
Choisy-le-Roi	46229	46150	22507	23722
Fresnes	28556	28710	14640	13916
Gentilly	18813	18815	9251	9562
L'Haÿ-les-Roses	31647	32071	15093	16554
Ivry-sur-Seine	64016	63748	32016	32000
Le Kremlin-Bicêtre	24513	24971	11911	12602
Orly	24361	24627	11563	12798
Rungis	5625	5657	2696	2929
Thiais	30788	30676	14665	16123
Valenton	14538	14883	7158	7380
Villejuif	56349	55208	26957	29392
Villeneuve-le-Roi	21411	21679	10426	10985
Villeneuve-Saint-Georges	34845	34890	17525	17320
Vitry-sur-Seine	95649	95510	46920	48729
Total	718211	717467	350478	367733

Par âge



Grâce à cette pyramide des âges, nous observons que globalement, la proportion de femmes est quasiment similaire à la proportion d'hommes sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre. Toutefois, c'est à partir de la tranche d'âge des plus de 65 ans que l'on constate une réelle différence puisque parmi les 65-79 ans, les femmes représentent 54,7% du total, et parmi les plus de 80 ans, on compte 64,6% de femmes. Ce constat correspond à ce qui est observé par l'INSEE puisque l'institut indique qu'en 2023 l'espérance de vie à la naissance des femmes est de 85,7 ans, tandis que pour les hommes, l'espérance de vie à la naissance est de 80 ans.

Les ménages : davantage de femmes vivant seules ou concernées par la monoparentalité

L'INSEE recense 302985 ménages sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre (2020). Parmi ceux-ci, on compte 37,6% de ménages composés d'une personne, tandis que les ménages avec familles représentent 59,4% des ménages.

Parmi les ménages d'une personne, les femmes sont surreprésentées puisqu'il y a 54% ménages composés d'une femme seule.

Parmi les ménages avec famille(s), on compte :

- 30,9% de ménages dont la famille principale est un couple sans enfant,

- 46,9% de ménages dont la famille principale est un couple avec enfant(s),
- 22,2% de ménages dont la famille principale est une famille monoparentale.

On observe par ailleurs que la monoparentalité concerne davantage les femmes car les familles monoparentales ayant pour cheffe de famille une femme représentent 82,6% du total. Cela correspond également à ce qui est observé en Île-de-France, en Essonne et dans le Val-de-Marne, puisque :

- A l'échelle régionale, 82,6% des familles monoparentales ont pour référente une femme,
- A l'échelle de l'Essonne, 81% des familles monoparentales ont une femme pour référente,
- A l'échelle du Val-de-Marne, 82,5% des familles monoparentales ont pour référente une femme.

Revenus : des femmes moins bien rémunérées que les hommes

Sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, nous pouvons constater des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes. Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne un salaire net horaire moyen de 16,10€, tandis que les hommes perçoivent un salaire net horaire moyen de 17,40€, soit 1,30€ de plus que les femmes, et 0,50€ de plus que le salaire net horaire moyen sur le territoire (16,90€).

Cela peut notamment s'expliquer par :

- Des différences de salaires au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle : par exemple, un homme cadre touche en moyenne plus qu'une femme cadre. Il en est de même pour les ouvriers, puisqu'un homme perçoit un salaire net horaire moyen de 12€ alors qu'une femme perçoit un salaire moyen de 10,60€.
- Le fait que davantage de femmes occupent des emplois à temps partiel.

Emploi

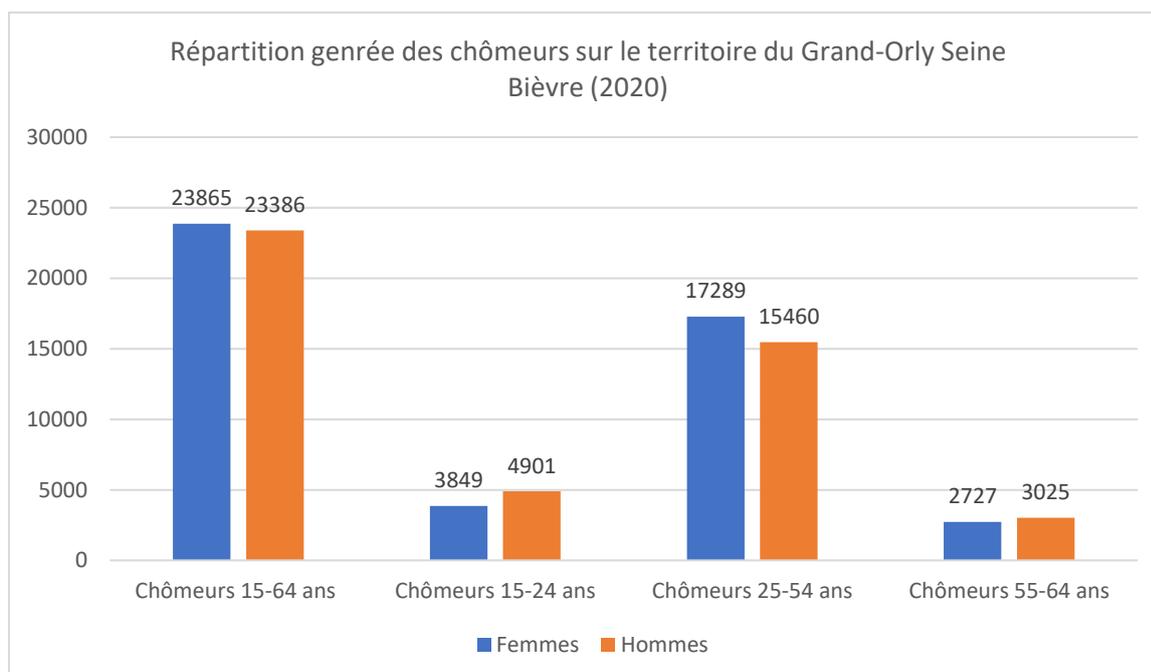
Population active

474 615 habitant-es du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre ont entre 15 et 64 ans en 2020. Parmi eux, on compte 353 164 actif-ves, soit 74,4% du total. La répartition d'hommes et de femmes au sein de la population active est la suivante :

- 180 087 hommes (51%) ;
- 173 077 femmes (49%).

Par ailleurs, on dénombre 305 913 actifs occupés parmi le total d'actifs, dont 51% d'hommes et 49% de femmes.

Le territoire compte 47 251 chômeurs en 2020, parmi lesquels on dénombre 23 865 femmes, soit la moitié de la population au chômage.



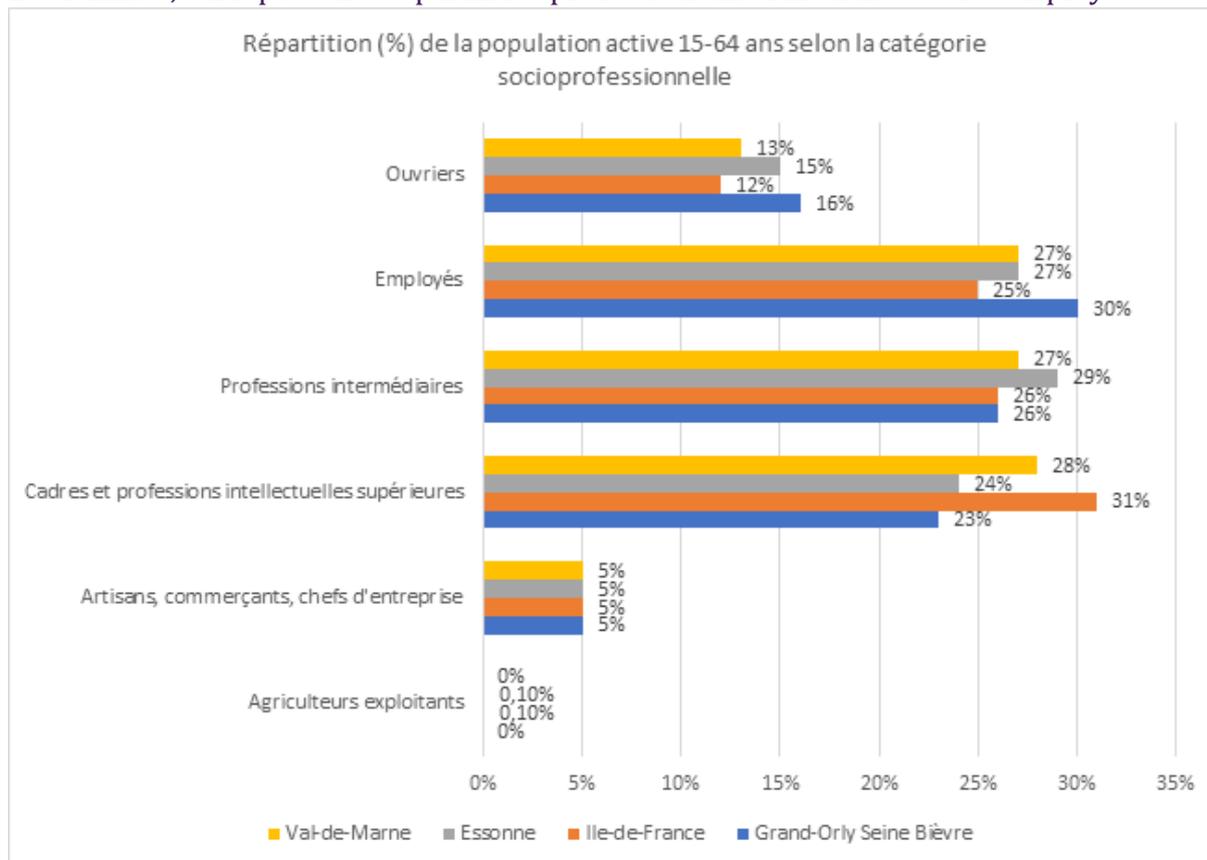
On observe toutefois que les femmes et les hommes ne sont pas concerné-es dans les mêmes proportions suivant les tranches d'âge. En effet, on constate que davantage d'hommes que de femmes de 15-24 ans sont au chômage (21% d'hommes contre 16% de femmes). En revanche, le rapport s'inverse pour les 25-54 ans, car 66% des hommes de cette tranche d'âge sont au chômage contre 72% des femmes de cette même tranche d'âge.

Des femmes aux conditions de travail précaires

En 2020, on recense 279401 salarié-es sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre, dont 139 835 femmes et 139 566 hommes.

Nous pouvons par ailleurs constater que les femmes ont des conditions de travail plus précaires que les hommes puisque parmi les hommes salariés, 8,4% travaillent à temps partiel, tandis que parmi les femmes salariées, 18,4% sont à temps partiel, soit plus du double de la proportion d'hommes.

Les femmes, surreprésentées parmi les professions intermédiaires et les employés



On peut tirer plusieurs constats du graphique ci-dessus :

- A l'échelle territoriale, départementale ou régionale, les trois catégories socioprofessionnelles (CSP) les plus représentées sont les employés, les professions intermédiaires ainsi que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Au sein de ces CSP, on peut observer certains écarts :

- Par exemple, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 31% des emplois en Ile-de-France, alors que sur le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre ou encore en Essonne, cette proportion atteint 23-24%.
- La CSP des employés, qui est proportionnellement la première CSP du Grand-Orly Seine Bièvre, est en revanche la troisième CSP la plus représentée en Ile-de-France.

En ce qui concerne la répartition genrée, on peut observer des disparités dans la répartition femmes-hommes en fonction de la catégorie socio-professionnelle, comme l'illustre le tableau suivant :

Catégorie socio-professionnelle	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Total	100	29963	141490	162420	184520	102358
<i>Dont femmes</i>	65%	24%	44%	55%	68%	17%

Grâce à ce tableau, on remarque que les femmes sont particulièrement représentées au sein des professions intermédiaires et des employés.

Niveaux de formation

	Total Pop 15 ans ou plus non scolarisée en 2020	Dont sans diplôme ou CEP	Dont BEPC, brevet des collèges, DNB	Dont CAP-BEP ou équiv.	Dont Bac, brevet pro. ou équiv.	Enseignement sup de niveau bac + 2	Enseignement sup de niveau bac + 3 ou 4	Enseignement sup de niveau bac + 5 ou plus
Effectif	492475	113918	27027	89272	85510	51640	52022	73085
<i>Dont femmes</i>	51,9%	52,3%	55%	46,9%	52,7%	54,8%	59%	47,9%

Si la proportion de femmes est globalement identique à celle des hommes selon les différents niveaux de diplômes, on peut cependant observer qu'il y a une surreprésentation des femmes parmi les titulaires d'un bac +3 ou +4 ou équivalent, mais qu'en revanche, elles sont légèrement sous-représentées parmi les titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent ou les titulaires d'un bac +5 ou plus ou équivalent.

Par ailleurs, la proportion d'hommes diplômés est très similaire à la proportion de femmes diplômées puisque 77,1% des hommes ont au moins un CAP-BEP, et cette proportion s'élève à 76,7% chez les femmes.

Partie II : la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

La promotion de l'égalité femmes-hommes

Dans cette partie, sont valorisées les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes mises en place dans le cadre de différentes politiques publiques (culture, sport, santé...). C'est l'occasion de constater que l'égalité femmes-hommes est une politique transversale, et qui peut être abordée dès le plus jeune âge.

Si la culture semble être un vecteur fort de promotion de l'égalité femmes-hommes, d'autres domaines semblent tout aussi pertinents pour en faire la promotion, notamment l'éducation ou le sport.

Aussi, au-delà d'actions ciblées et ponctuelles (surtout lors des journées du 8 mars et du 25 novembre), nous pouvons aussi remarquer que certaines villes inscrivent l'égalité femmes-hommes/filles-garçons dans des documents stratégiques :

- Projet Educatif de Territoire (PEDT),
- Education artistique et culturelle (EAC)...

D'autres font aussi le choix d'inscrire l'égalité femmes-hommes dans le temps long, en proposant des initiatives lors de dates en dehors de celles habituellement consacrées à la promotion de l'égalité femmes-hommes et/ou de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il en est de même pour certains équipements culturels du Grand-Orly Seine Bièvre, qui proposent une programmation directement en lien avec l'égalité femmes-hommes tout au long de l'année.

Culture

En 2023, plusieurs événements ont été organisés autour de la journée du 8 mars² afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes :

Au sein des médiathèques

Médiathèque Simone de Beauvoir d'Athis-Mons

En janvier 2023, le secteur jeunesse a organisé une animation collaborative avec plusieurs établissements scolaires autour de la mixité qui a donné lieu à une restitution lors d'une exposition le samedi 11 mars.

En mars, une rencontre a été proposée avec le seul groupe de mariachi exclusivement féminin de France (genre musical traditionnellement réservé aux hommes).

² Journée internationale des droits des femmes.

Par ailleurs, un projet de création d'un podcast autour du féminisme a été mis en place, avec notamment l'interview de la fondatrice de la revue Sorcières pour une diffusion en mars.

Médiathèque Raymond Queneau de Juvisy-sur-Orge

En février, l'exposition "Mon métier, mon choix", (prêtée par la Médiathèque Départementale de l'Essonne), portait sur la liberté de choisir une orientation scolaire ou professionnelle selon son aspiration profonde, et non selon son genre, l'enjeu étant de permettre aux jeunes Essonniennes et Essonniers, de dépasser la barrière des préjugés genrés sur les métiers.

Une exposition avec des collages « Histoires de femmes » par Sophie Laroche a également été proposée.

Un atelier de philosophie parents-enfants sur l'égalité filles-garçons, d'abord proposé à la médiathèque puis aux enfants des accueils de loisirs le mercredi, a été animé par Juliette Debarge, de l'association Traits d'Union.

Médiathèque Antoine de St Exupéry de Paray-Vieille-Poste

Entre mars et mai 2023, en plus de la collecte de protections hygiéniques, la médiathèque Antoine de Saint-Exupéry a effectué la mise en place d'un distributeur de protections hygiéniques gratuites au sein de la médiathèque.

Médiathèque Jean Ferrat de Villeneuve-Saint-Georges

En février, un "P'tit déj Philo" a été animé par l'association Les Petites Lumières sur le thème des droits des femmes.

En mars, une journée animée par l'influenceuse Marie Cay a été proposée à la Médiathèque Jean Ferrat de Villeneuve-Saint-Georges. Spécialisée dans la cause féministe, Marie Cay travaille également sur les questions de genre et de sexualité. Titulaire d'un master en neurosciences, elle a co-écrit le livre « Nos corps révélés : pour en finir avec les préjugés. »

Par ailleurs, les équipes de la Médiathèque ont participé à la "Fête à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes" organisée par le Service municipal de la Jeunesse de Villeneuve-Saint-Georges (lecture d'histoires à voix haute, animation kamishibai et jeux de société, sur le thème de l'égalité homme-femme).

Médiathèque J. Prévert d'Ablon-sur-Seine

La médiathèque J. Prévert d'Ablon sur Seine a organisé des lectures à voix haute, suivies d'un espace de parole avec les scolaires niveaux CE1 CE2. Ces rencontres ont eu lieu hors les murs avec les enfants du Centre de Loisirs et ont fait l'objet d'un fonds actualisé (A quoi tu joues ? De Marie-Sabine Roger et

Anne Sol ; Les garçons en fleurs, de Jarvis ; Tous différents mais tous égaux ? De Jessica Magana et Clémence Lallemand ; Marre du rose, de Nathalie Hense et Ilya Green).

Au sein des conservatoires

“Girl power”

Cette programmation a été réalisée en partenariat avec les conservatoires d’Arcueil et de Cachan. Il s’agissait de chansons sur le thème des femmes par l’orchestre VIM constitué de musiciens du réseau des conservatoires sous la direction artistique d’Emmanuelle Sanglar. 4 représentations ont été proposées, dont une à l’EHPAD Cousin de Méricourt.

Conservatoire d’Arcueil-Cachan

Différents programmes ont été proposés en mars, à l’occasion de la journée internationale des droits des femmes :

- Un apéro découverte, concert de musique de chambre « Portraits de femmes » avec Anne-Laure Lelièvre au Clavecin et Frédéric Merlo pour les textes.
- Sur une proposition de Pascal Tonazzi, professeur au conservatoire Arcueil-Cachan, un concert sur le thème des femmes (Femmes compositrices, inspiratrices, dont le nom est dans le titre de mélodies classiques instrumentales ou chantées, chansons de variétés, de jazz ... toute œuvre qui magnifie les femmes en général) avec des élèves musiciens de différentes classes du conservatoire.
- Un quizz musical sur le thème des femmes par les élèves du conservatoire d’Arcueil-Cachan, ensemble de guitares sous la direction de Georges Troly, mélodicas sous la direction de Mathieu Ané.

Conservatoire du Kremlin-Bicêtre

Au conservatoire du Kremlin-Bicêtre, en écho à la journée de la lutte pour les droits des femmes, a été proposé à la salle du conseil municipal, un concert piano 4 mains, « Classique c’est fantastique », avec la création d’une composition de Pascal Franck ODG autour de la vie d’Olympe de Gouges.

Equipements de diffusion

Espace Culturel André Malraux

Autour de la journée du 8 mars, plusieurs spectacles ou ateliers ont été proposés à l’Espace Culturel André Malraux :

- le spectacle Derrière le Hublot le linge est parfois sale Collectif les Filles de Simone
- le spectacle Le Problème avec le rose Cie La parenthèse 2 séances scolaires et une séance famille, 12 classes accueillies avec un travail en amont
- Un apéro philo sur la couleur Rose avec les jeunes spectateurs, atelier animé par Y-On de l'Atelier des Petites Lumières
- Un atelier et masterclass auprès du public adulte et de personnes en situation d'handicap visuel autour de l'égalité hommes femmes. Il s'agissait de 10h de pratique avec le Collectif les Filles de Simone

Aussi, l'exposition 20 LGBTQI+ qui ont changé le monde, de Florent Manelli a été proposée au public du 3 février au 1 avril avec 15 classes engagées sur un parcours expo et débat (école, collège, lycée).

Sud-Est théâtre (Villeneuve-Saint-Georges)

Un Concert spécial journée internationale des droits des femmes avec NDEYE TRIO a été proposé au public. NDEYE TRIO, un groupe villeneuvois de Soul et Blues, influencé par la musique traditionnelle sénégalaise, avec la chanteuse Ndeye Mboup.

L'écomusée du Grand-Orly Seine Bièvre (Fresnes)

Situé dans la ferme de Cottinville à Fresnes, l'écomusée du Grand-Orly Seine Bièvre est un musée de France créé en 1979. Il a pour mission de collecter, documenter et transmettre le patrimoine de banlieue.

La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes a été abordée sous différents formats à l'écomusée au cours de l'année 2023 :

- Une exposition « Cuisines et descendances », qui montre notamment le patrimoine culinaire et aussi comment l'imaginaire et la société associent aux femmes et aux hommes un rôle dans leur vie privée ou professionnelle.

Cette exposition met en avant le fait que dans la sphère privée, la cuisine reste une tâche domestique associée aux femmes. Ainsi, selon l'INSEE (2010), les femmes consacrent 3h26 par jour aux tâches domestiques, contre 2heures pour les hommes. Même si ces chiffres ont tendance à diminuer, la répartition des tâches domestiques est toujours assez genrée et inégale ; par exemple, des études réalisées durant le confinement montrent que durant cette période, même lorsque les deux conjoint-es sont présent-es au domicile, "l'homme est sur le banc des remplaçants".

Cette inégale répartition des tâches est particulièrement visible en ce qui concerne la préparation des repas, puisque d'après une étude, les femmes y consacrent en moyenne 54 minutes par jour, alors que les hommes y consacrent environ 17 minutes.

Aussi, la participation des hommes à la cuisine se limite parfois à des tâches spécifiques et valorisées, comme la découpe de la viande ou s'occuper du barbecue.

Par ailleurs, l'exposition illustre comment les hommes sont associés au "feu" et au "festif" (au sens d'une exception) alors que les femmes, sont, elles, associées au quotidien.

- Une conférence « Nos assiettes ont-elles un genre ? », animée par Nora Bouazzouni, autrice et journaliste.

Focus : la fréquentation des équipements culturels

1. L'écomusée du Grand-Orly Seine Bièvre

D'après les études de fréquentation des expositions fréquemment réalisées par la chargée d'études des publics de l'écomusée, la distribution des genres des visiteurs suit la dominante féminine observée dans les musées et particulièrement les écomusées.

Ainsi, en 2023, l'écomusée a accueilli dans ses expositions 60,64% de femmes et 39,36% d'hommes (pourcentages sur les visiteurs libres - hors visites guidées et événements).

2. La médiathèque de Thiais

La médiathèque de Thiais accueille un public très majoritairement féminin. C'est le cas pour le public de la médiathèque en général et de ses ateliers en particulier. En 2022, la fréquentation est de 30.100 femmes et de 18.100 hommes. Par ailleurs, 64% des prêts sont effectués par des femmes.

Dans les villes du territoire

On observe que la participation citoyenne (marches exploratoires, ciné-débat, théâtre-forum, rencontres...) est très plébiscitée par les villes pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Il en est de même pour la culture, qui reste un puissant vecteur de promotion de l'égalité femmes-hommes. En effet, par la pluralité des formats qui peuvent être utilisés (cinéma, théâtre) et sa capacité à aborder les sujets de manière transversale, selon un ton plutôt humoristique ou dramatique, la culture apparaît comme un instrument privilégié de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Cachan

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, de nombreux évènements ont été programmés sur la thématique des stéréotypes de genre et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, plusieurs conférences se sont tenues au cours du mois de mars :

- Conférence : « charge mentale, une double peine pour les femmes » à la bibliothèque la Plaine.
- Conférence : « Parisiennes, citoyennes Engagements pour l'émancipation des femmes », à la bibliothèque centrale.
- L'autrice Julia Pietri a présenté ses livres et a fait une conférence sur le thème de l'égalité homme/femme, et plus précisément sur l'éducation sexuelle, santé sexuelle des enfants
- Annie Lulu, romancière et poétesse, a animé la conférence « Profession : autrice de BD », à la bibliothèque centrale.

En outre, la Ville a fait l'acquisition de l'exposition « L'égalité c'est mon genre ». Elle a été positionnée à la bibliothèque centrale durant mars 2023.

Fresnes

Plusieurs événements ont été proposés à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme, dont :

- Ciné débat, avec la projection du film Annie Colère, portant sur le combat pour l'adoption de la loi sur l'avortement,
- Déjeuner-débat sur la thématique "l'égalité, ça se travaille!"
- Conférence à destination d'un public lycéen : la place des femmes en politique.

L'Haÿ-les-Roses

La ville de L'Haÿ-les-Roses a proposé, durant son "mois des femmes", une programmation culturelle riche à ses habitant·es autour de la journée du 8 mars, avec notamment

- Apéro-concert par l'association Jazzomania,
- Spectacle "Je demande la route" de l'humoriste Burkinabè Roukiata Ouedraogo,
- Débat « l'égalité, ça se travaille »
- Escape game pour découvrir les femmes qui ont participé à l'évolution des droits des femmes

- Semaine de l'égalité filles/garçons, avec notamment des saynètes « la présence des femmes dans les sciences » ; « la place des femmes dans les processus de paix » ; « stop aux clichés dans les publicités ».

Orly

La ville d'Orly a proposé en 2023 plusieurs actions culturelles autour de la journée du 8 mars, dont :

- Théâtre-forum avec la compagnie VEGA, portant sur l'égalité femmes-hommes dans le domaine de la santé,
- Spectacle "Les Vilaines" au centre culturel de la ville.

Viry-Châtillon

Pour l'année 2023, la programmation culturelle de Viry-Chatillon se distingue par le choix de mise en avant des artistes féminines de renom dans divers domaines artistiques tels que le théâtre, la chanson et l'humour. Des figures telles que China Moses, Le cas Pucine et l'humoriste Véronique Gallo seront au cœur des événements, enrichissant ainsi l'offre culturelle proposée à la communauté.

Vitry-sur-Seine

Pour sa 5e édition, le Concours d'écriture "Tu vois le Genre !" a été ouvert à la catégorie des moins de 20 ans et à la catégorie des vitriotes et vitriots. La participation est en hausse par rapport à l'année 2022.

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

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

Politique de la ville

Dans le cadre de la nouvelle contractualisation, plusieurs quartiers sont vu évoluer leur périmètre au 31 décembre 2023. En raison d'une absence/obsolescence de données, notamment pour les nouveaux quartiers, le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2023 ne fera pas état de données statistiques liées à la répartition femmes-hommes dans les QPV. En revanche, le rapport présente un certain nombre d'actions entreprises dans certains quartiers, en lien avec l'égalité femmes-hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes : un enjeu fort des quartiers prioritaires de la Politique de la ville

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), les femmes sont confrontées à des **formes multiples et croisées d'inégalités : sociales, territoriales et sexuées**.

L'accès à l'**emploi** est souvent plus difficile, et les femmes connaissent des situations professionnelles plus précaires : près d'une femme sur deux résidant en QPV est sans emploi contre près d'une femme sur trois dans les quartiers environnants ; elles sont, par ailleurs, très souvent orientées vers des secteurs professionnels moins rémunérateurs et peu valorisés.

Le **moindre accès aux droits et aux services**, notamment publics sont des facteurs aggravants des inégalités femmes-hommes et elles en sont en partie exclues, souvent par manque d'offres de proximité adaptées à leur situation mais aussi par méconnaissance des dispositifs existants, qu'il s'agisse de l'accès aux services d'information sur les droits, à la santé, à la culture et au sport, etc.

Depuis la **loi dite « Lamy »** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, l'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires de la politique de la ville. Cette obligation a pour objectif d'impulser une **politique volontariste d'égalité entre les femmes et les hommes** sur tous les territoires pour parvenir à une réelle mixité dans les quartiers.

En outre, en introduisant la question de l'égalité à travers la **lecture du budget d'une action**, l'objectif est de repérer les sommes qui bénéficient aux femmes et celles qui bénéficient aux hommes, et de renforcer le soutien aux initiatives concourant à la diminution des inégalités entre les sexes.

Bilan d'actions menées au sein des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville en 2023

Cette sous-partie rend compte de façon non exhaustive, d'actions ayant eu lieu dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) au cours de l'année 2023.

Association Nouvelles Voies

Ainsi, plusieurs actions ont pu être menées dans les QPV du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre en 2023, à l'instar des permanences de l'association Nouvelles Voies, qui est une association qui assure

un service d'accompagnement administratif et juridiques notamment. L'association a assuré des permanences sur plusieurs villes du territoire :

- Arcueil (maison du projet) : 29 permanences ont été tenues, accueillant 87 personnes, dont 61% de femmes. Le public vient majoritairement pour être conseillé sur le droit des étrangers (60% des demandes), mais aussi sur des dossiers administratifs (19%), ou encore sur le logement ou la consommation (respectivement 9% et 7% des demandes).
- Cachan : 71 permanences ont été tenues, accueillant 158 personnes, dont 65% de femmes. Le principal domaine du droit sur lequel portent les demandes est le droit des étrangers (44,4%), puis viennent le droit de la famille, les dossiers administratifs et le logement.
- L'Haÿ-les-Roses : 59 permanences ont été tenues, accueillant 145 personnes, dont 55% de femmes. Les principaux domaines du droit pour lesquels le public sollicite l'association sont : le droit des étrangers, le logement, les dossiers administratifs, le droit du travail.
- Fresnes : 30 permanences ont été tenues, accueillant 101 personnes, dont 66% de femmes. Les thématiques pour lesquelles l'association a été sollicitée sont : le droit des étrangers (50% des demandes), le logement ou encore les dossiers administratifs et le droit de la famille.
- Villejuif : 130 permanences ont été assurées, accueillant 382 personnes, dont 63% de femmes. Les demandes concernent principalement 3 domaines du droit : le droit des étrangers, le logement et les dossiers administratifs.

Compagnie de théâtre « Les Oiseaux de Nuit »

Une action qui a pu être menée dans un des QPV du territoire, est celle de la **Compagnie "Oiseaux de Nuit"**, qui est une compagnie créée par deux metteuses en scène, Marie Perret et Doriane Gautreau, implantée à Vitry-sur-Seine, et qui mène de nombreuses actions (spectacles, théâtre forum...), portant notamment sur l'égalité femmes-hommes.

En 2023, la compagnie a proposé, dans la ville du Kremlin-Bicêtre, un théâtre forum portant sur la santé des femmes. Ici, le théâtre devient un vecteur de sensibilisation sur la santé des femmes, notamment sur la santé sexuelle et reproductive : menstruations, maternité, burn out, risques cardiovasculaires.

Cultures du cœur

Une autre action qui peut être citée est celle de l'association Cultures du cœur, intitulée **"Num&art"**. Cette action, qui s'est tenue en octobre 2023 sur l'Haÿ-les-Roses et Fresnes, a touché un public majoritairement composé de **mères de famille**.

Num&Art est une action visant à encourager le retour progressif vers les lieux culturels de proximité et le partage de moments ludiques entre parents et enfants. Ainsi, elle prend la forme de parcours culturels proposant diverses découvertes artistiques. Ce projet a été mis en place pour répondre aux problématiques sociales qui ont été accentuées pendant la période de confinement (fracture numérique, décrochage scolaire, rupture du lien social et intrafamilial). Les ateliers ont un double objectif :

- Apprendre aux plus jeunes en utilisant un médium artistique,
- Proposer aux adultes des ateliers d’initiation et de sensibilisation aux technologies numériques.

Compagnie « La mécanique de l’instant »

« La mécanique de l’instant » est une compagnie de théâtre qui propose des spectacles interactifs sur divers thèmes : les addictions, la citoyenneté, la parentalité, la santé sexuelle, le respect des relations filles-garçons... La compagnie a proposé plusieurs actions au sein de différents QPV du territoire du Grand-Orly Seine Bièvre :

- Un spectacle de théâtre forum pour sensibiliser aux situations de harcèlement et cyberharcèlement,
- Un spectacle de théâtre interactif pour sensibiliser à l’égalité filles-garçons et prévenir le sexisme.

Les lions de Savigny

Le club sportif « les Lions de Savigny » a été à l’origine de la création d’une équipe féminine de softball dans le quartier Grand Vaux. Cette création d’équipe féminine intervient dans un contexte où la pratique sportive des habitant-es en QPV est globalement moins élevée ; cette tendance est plus marquée chez les femmes et s’accroît fortement avec l’âge³.

Ne Rougissez Pas

Ne rougissez pas est un collectif de graphistes, designers et cinéastes implanté à Ivry-sur-Seine. Le collectif a réalisé plusieurs actions de sensibilisation autour de la problématique du harcèlement. La restitution a été faite sur des supports imprimés.

³ La pratique fédérale est relativement peu développée dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV). 4 % des licences sportives ont été délivrées en QPV en 2019 alors que 8 % de la population y résidait en 2018. Les licences sportives féminines y sont encore davantage sous-représentées : seulement 3,5 % des licences ont été délivrées en QPV contre 4,4 % des licences masculines.

Favoriser l'inclusion des femmes dans les espaces publics

Renouvellement Urbain

Une étude a été réalisée sur le Nouveau Programme de Renouvellement Urbain (NPRU) de Choisy-le-Roi. Cette étude portait sur l'inclusion dans les espaces publics, y compris sous le prisme du genre.

Par ailleurs, Grand-Orly Seine Bièvre a également reçu l'appui de l'ANRU sur le NPRU de Savigny-sur-Orge. L'étude, intitulée « inclusivité dans les espaces publics », a été réalisée dans le cadre de l'appel à projets national de l'ANRU « quartiers résilients ».

Dans les villes du territoire

Cachan

Afin d'évoquer l'invisibilité des femmes dans l'espace public et promouvoir leur droit à la Ville, une exposition a été créée afin d'évoquer et de valoriser les marches exploratoires mises en place sur le quartier Cité-jardins en 2021. Elle a été mise en place au cours du mois de mars 2023 au sein du Centre socioculturel Lamartine, partenaire engagé dans les marches exploratoires depuis 2021.

De nouvelles marches exploratoires ont également eu lieu sur le quartier de La Plaine en 2023. Une démarche de marche exploratoire de femmes s'est déroulée de septembre à novembre 2023 dans le quartier de la Plaine, en lien avec l'association Womenability. Un plan d'action va être mis en place en 2024 afin d'étudier et concrétiser certaines propositions.

Villejuif

Depuis 2021, la ville procède à la féminisation de l'espace public en renommant certains espaces/équipements publics :

En 2021 :

- La dénomination de l'auberge culturelle « Anne Sylvestre » ;
- La dénomination de la maison de la transition écologique « Wangari Maathai ».

En 2022 :

- La dénomination du parcours santé « Marie Marvingt » ;
- La dénomination du jardin « Jeanne et Paulette Nardal » ;
- La dénomination de la halle des sports « Lucie Décosse » ;
- La dénomination du sentier « Agnès Varda » ;
- La dénomination du sentier « Marguerite Durand ».

En 2023, la dénomination de la sente piétonne « Rose Dieng-Kuntz » a fait l'objet d'une consultation citoyenne.

Par ailleurs, un projet de réaménagement des cours de récréation des écoles de la ville a démarré en 2021. Baptisé en 2022 « cours EVEIL » (Égalitaire, Végétalisée, Écologique, Inclusive et Ludique), il inclut au premier plan, avec la végétalisation, le fait de favoriser un partage égalitaire de l'espace entre les filles et les garçons.

Vitry-sur-Seine

Dans le cadre du festival Mur/murs 2023 et de la thématique de l'arpentage, balade exploratoire « Vive les femmes dans l'espace public » : accompagnée d'une spécialiste des femmes dans l'espace public afin de poser un regard différent sur l'aménagement de la ville (prestation assurée par la FéRue⁴).

Aussi, en 2023 la commune a pu inaugurer l'esplanade de la Mulâtresse Solitude, dont le nom a été choisi par les habitant-es. La statue de cette esclave qui a résisté à l'empire colonial français côtoie désormais s'autres figures symboliques de la lutte pour l'émancipation.

Par ailleurs, depuis décembre 2023 les Vitriot.es sont invité.es à se prononcer sur la personnalité communarde dont le nom sera donné à deux nouveaux jardins.

⁴ Fédération des arts de la Rue en Île-de-France.

Développement économique

En qualité d'acteur économique, le Grand-Orly Seine Bièvre est doté d'équipes dévolues à plusieurs missions (emploi, insertion et formation, entrepreneuriat...), en lien direct avec les acteurs économiques du Grand-Orly Seine Bièvre, et leur proposent un accompagnement adapté à leur besoin.

Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes :

- Assises du développement économique et de l'emploi (novembre 2023),
- Mission entrepreneuriat,
- Mission emploi, insertion, formation,
- Mission ESS...

Mission Emploi et ESS

L'équipe de la mission emploi et ESS accompagne plusieurs entreprises, associations et porteur-ses de projet.

Dans ce cadre, l'association Créations Omnivores a été notamment financée en 2022 pour son programme de formation "Elles Osent !"³, qui s'adresse à des femmes habitant les quartiers politique de la ville, ou encore les femmes en difficulté d'insertion professionnelle. Cette formation, gratuite pour les participantes, est répartie sur une quinzaine de jours.

Des problématiques transversales ont été traitées (prévention des violences, accès aux droits, mobilité, sortie de l'isolement, renforcement de la solidarité entre les femmes, inégalités entre les femmes et les hommes, éducation des enfants pour éviter ces inégalités, etc.). De manière générale, une grande attention a été portée au renforcement de l'estime de soi, de la confiance en soi et de l'entraide entre femmes.

Ainsi, parmi les participantes, 6 habitaient en QPV, 1 en quartier de veille et 2 à la limite d'un QPV (Noyer Renard). Seules 5 ne résidaient pas dans un QPV. Les femmes qui ont suivi cette formation ont entre 23 et 58 ans.

Mission entrepreneuriat

Plusieurs structures sont accompagnées dans le cadre de la mission entrepreneuriat. La mission fait de l'accompagnement direct du public, composé d'entrepreneur-es, de porteur-ses de projets. L'accompagnement peut se faire directement par un-e chargé-e de mission de la mission entrepreneuriat ou alors le public est orienté vers un partenaire. Ainsi, 12 conventions de partenariats ont été établies en 2023, dont certains des résultats sont présentés dans cette partie. Toutefois, en raison des délais de transmission de ceux-ci (au plus tard, le premier semestre de l'année N+1), les rapports et bilans portent essentiellement sur l'activité de 2022.

Association pour le droit à l'Initiative Economique (ADIE)

L'Adie est une association solidaire qui propose aux personnes souhaitant devenir entrepreneur d'avoir accès au crédit et à un accompagnement professionnel, personnalisé.

Leur action est organisée autour des 3 principes suivants :

- Financement de tout type d'activité professionnelle jusqu'à 12 000 €.
- Suivi personnalisé et gratuit pour chaque projet.
- Lutte contre les freins et les stéréotypes, pour que toute personne qui le souhaite puisse devenir entrepreneur.

- Bilan 2022

Si la part des femmes accompagnées (51%) est quasi similaire à celle des hommes accompagnés, on peut également souligner les initiatives mises en place par l'ADIE, à l'instar des cafés de l'entrepreneuriat des femmes : « Leur but est d'encourager les initiatives entrepreneuriales des femmes actrices de la vie économique dans les quartiers. Ainsi l'ADIE a mis en place des « cafés créa féminin » trimestriels depuis mars au sein de l'association Arc-en-Ciel à Villeneuve-Saint-Georges. Ces événements sont notamment l'occasion de rendre accessible la création d'entreprise tout en portant un discours réaliste grâce aux témoignages de créatrices. Les ateliers ont permis de sensibiliser une 50aine de femmes.

BGE Adil

BGE ADIL est un organisme qui, depuis sa création en 1980, accompagne les entrepreneurs dans leur projet de création, consolidation et développement d'entreprise et d'activité. Présent sur les départements de Paris et du Val de Marne, BGE Adil fait partie du réseau national BGE. Il réalise l'essentiel de ses interventions en relayant les politiques publiques visant à soutenir l'initiative et la création d'emploi par l'entrepreneuriat (marchand ou solidaire). Dans ce cadre il est agréé et partenaire sur la plupart des dispositifs d'appui existants.

En 2022 dans le cadre de la convention de partenariat avec le Grand-Orly Seine Bièvre, des permanences ont été assurées à « La Fabrique » au « Centre de L'entrepreneuriat » afin de recevoir les résident-es du territoire dans le cadre des programmes réalisés.

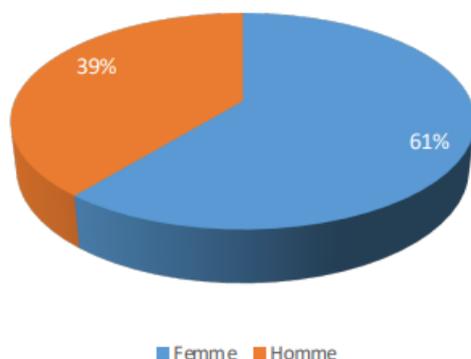
Profils des 497 (467 en 2021) entrepreneurs résidents sur le GOSB et vus en consultations individuelles

Répartition Homme-Femmes			Villes GOSB Val-de-Marne	
Hommes	198	40%	Ablon-sur-Seine	4
Femmes	299	60%	Arcueil	32
NR	0	0%	Cachan	77
Total	497	100%	Chevilly-Larue	21
Statuts à l'entrée			Choisy-le-Roi	30
DE	202	41%	Fresnes	22
DELD	168	34%	Gentilly	24
Salarié	65	13%	Ivry-sur-Seine	42
Etudiant	18	4%	Le Kremlin-Bicêtre	18
Inactif	4	1%	L'Hay-les-Roses	39
NR	40	8%	Orly	20
Total	497	100%	Rungis	3
Âges			Thiais	9
<= 30 ans	107	22%	Valenton	18
30-39	171	34%	Villejuif	40
40-49	124	25%	Villeneuve-le-Roi	11
>= 50 ans	89	18%	Villeneuve-Saint-Georges	30
NR	6	1%	Vitry-sur-Seine	57
Total	497	100%	Total	497
			Entreprises créées	
			Total	A venir

BGE Paris

BGE Paris fait partie du groupe BGE, anciennement Boutiques de Gestion et désormais BGE en référence à l'histoire du réseau. BGE Paris intervient auprès des entrepreneur·es essonnien·nes. BGE Paris a reçu 23 porteur·ses de projets (création d'activité indépendante ou d'entreprise). L'analyse statistique du profil des personnes rencontrées permet de décrire le « porteur de projet-type ». Il s'agit d'une femme (61 %), âgée de 25 à 34 ans (52 %), cheffe d'entreprise (39 %), de niveau Bac + 4 (43 %), demandeur d'emploi (48 %), bénéficiant de l'ARE (61 %), qui porte un projet de services aux entreprises (30 %) et qui habite Savigny sur Orge (30 %).

Répartition Homme / Femme



France Active Seine-et-Marne Essonne (FASME)

Le mouvement France Active et ses associations territoriales accompagnent et financent les entrepreneurs engagés depuis plus de 30 ans. Issue de la fusion de 2 associations départementales (AFILE 77 créée en 1991 et Essonne Active créée en 2006), France-Active Seine-et-Marne Essonne (FASME) met en œuvre localement différents programmes permettant d'apporter aux entrepreneurs engagés un accompagnement sur-mesure.

Plusieurs actions sont menées par FASME :

- L'accueil téléphonique des créateurs de TPE : 41 créateur-trices/entrepreneur-es, dont 24 hommes ;
- L'animation d'ateliers/ sensibilisation, professionnalisation et connexion : 8 ateliers ont été programmés sur Grand Orly Seine Bièvre, au bénéfice de 21 porteurs de projets ;
- Le financement de la création d'entreprise : 10 créateur-trices d'entreprises, dont 70% d'hommes ;
- Le financement de la création d'entreprise ESS : 4 demandes expertisées et présentées en comité ;
- Le suivi « post-crédation » des entrepreneurs financés : 3 personnes suivies, dont 2 femmes ;
- Le dispositif local d'accompagnement (DLA 91) : 5 structures de l'ESS ;
- Emergence et booster : 2 projets ;
- Accompagnement des créateurs/entrepreneurs bénéficiaires du RSA : 27 personnes accompagnées, dont 18 femmes ;

- Accompagnement à la création d'entreprise via le DUCA (diplôme universitaire de création d'activité) : 7 étudiant·es accompagné·es.

CitésLab

Les CitésLab permettent, par les méthodes initiées, de conforter le « aller vers » les habitant·es des QPV puisque 7 porteurs de projets sur 10 « passent à travers » les dispositifs d'accompagnement alors qu'un véritable potentiel existe. Il s'agit également d'aller à la rencontre des entrepreneurs en activité afin de les accompagner dans leur développement et de les orienter vers les offres locales d'accompagnement. Grâce à cette sensibilisation, plusieurs sorties positives en termes de créations d'emplois sont identifiées : soit directement par le retour à l'emploi, la formation ou la création d'activités.

La mission CitésLab se donne pour objectifs de :

- Sensibiliser les habitants des QPV à l'entrepreneuriat et l'amorçage de projets ;
- Approcher un public qui n'aurait pas eu l'idée de créer ou qui n'aurait pas exprimé de lui-même cette intention ;
- Apporter à ce public une confiance en eux et les entourer d'un réseau pour les soutenir ;
- Rencontrer les entrepreneurs en activité afin de les orienter vers les offres locales d'accompagnement ;
- Animer un réseau local de partenaires concernés et d'acteurs de proximité.

Résultats obtenus sur les CitésLab du Grand-Orly Seine Bièvre

- 30 ans : 45 % (19% au niveau national)
- QPV : 70% (59% au niveau national)
- Femmes : 51 % (contre 49% au niveau national)
- Nombre d'orientations de Qhube vers des partenaires : 56
- Nombre créations d'entreprises : 9
- Nombre de retours en formations : 11
- Nombre de retours à l'emploi : 5.

Solidarités

Le Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (Athis-Mons)

Le CLIC est un établissement sanitaire et médico-social. Il a d'abord été labellisé par l'Etat et est maintenant labellisé par le département de l'Essonne. Il est spécialisé pour les personnes âgées et a été créé d'après la volonté politique de 3 communes il y a une vingtaine d'années : Juvisy-sur-Orge, Paray-Vieille-Poste, Athis-Mons, ainsi que Wissous.

En 2009, Savigny-sur-Orge s'est jointe au projet. En 2016, Morangis a été intégrée au CLIC suite à la création de l'EPT12. De ce fait, tout le territoire essonnien de l'EPT est donc couvert, sauf Viry.

Le CLIC correspond à une division administrative : les territoires d'action départementale. Celui des Portes de l'Essonne a la population la plus âgée.

Le CLIC a 3 missions principales :

1. L'information et l'orientation de la population âgée de plus de 60 ans (+ de 23 000 personnes sur le territoire), des proches aidants et des professionnels,
2. Étudier les besoins de la personne et proposer des plans d'actions à l'échelle du réseau,
3. Réunions de coordination avec les partenaires.

Il a également d'autres missions :

- Actions de prévention,
- Services spécialisés pour l'aménagement, avec les ergothérapeutes + bailleurs qui ont des fonds spécifiques.

Le Clic Les Portes de l'Essonne est donc un service social spécialisé dans l'accompagnement des personnes, âgées et leurs proches aidants. Dans ce cadre il est intéressant d'analyser trois indicateurs concernant le rôle des femmes dans l'aide intrafamiliale et professionnelle auprès des personnes âgées.

1. *Des 947 personnes en perte d'autonomie accompagnées par le CLIC, 67% sont des femmes.*

En effet, le pourcentage des personnes accompagnées par les services sanitaires et médico-sociaux est constitué en grande majorité de femmes, lesquelles ont une espérance de vie bien plus importante que les hommes.

Une grande partie parmi elles, ont eu un rôle important dans le domaine de l'aide intrafamiliale tant pour s'occuper des conjoints en fin de vie que de l'aide aux enfants et petits-enfants.

Avec un recul de plus de 20 ans de coordination gérontologique sur le territoire essonnien de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, ces chiffres ont peu ou pas évolués. »

2. *Parmi les services intervenant auprès des personnes âgées au domicile entre 90 et 95% de professionnels sont des femmes*

Cet indicateur ne fait qu'appuyer le fait que la femme reste, tant au domicile qu'au travail, l'actrice principale de l'aide aux personnes en perte d'autonomie. Ce modèle sociétal a une tendance à se maintenir. Cela a été constaté, y compris pendant la période de crise sanitaire. Rares sont les hommes qui d'un point de vue professionnel, travaillent dans le domaine de l'aide sanitaire et médico-sociale, sauf dans des postes d'encadrement, tels que directeurs des services. En revanche, ils ne sont peu ou pas dans les postes d'accompagnement en contact direct avec les personnes âgées.

3. *Les aidants familiaux connus par le Clic 78% sont des femmes et 22% des hommes.*

Le Clic assure un accompagnement de personnes âgées et organise des actions de prévention pour les proches aidants (Cafés des aidants, appui psychologique, etc.) et comme à l'accoutumé ce sont les femmes (conjointes, filles, belles filles) les plus impliquées dans l'accompagnement au quotidien. Ces dernières années un investissement plus important des conjoints masculins dans l'aide de leurs femmes en perte d'autonomie est observé. Bien que cette tendance ne se voit pas dans tous les domaines, concernant les participants des lieux de parole et d'échanges, les hommes sont de plus en plus nombreux par rapport à d'autres actions de prévention proposées aux aidants.

Le réseau linguistique (Juvisy-sur-Orge)

Le réseau linguistique a été initié par la ville d'Athis-Mons. Il est implanté depuis 2016 dans des locaux partagés avec le PLIE, appartenant à l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, au 64, Grande Rue à Juvisy-sur-Orge. C'est un service en direction du public. Ce dernier prend des cours de français, peu importe le niveau, et les difficultés.

Les personnes qui sollicitent l'équipe du réseau linguistique prennent surtout des cours pour l'insertion professionnelle, le français à usage réel (ateliers sociolinguistiques). Les publics viennent surtout pour ce qui relève du quotidien (école, rendez-vous médicaux, insertion professionnelle...), mais si leur projet est d'apprendre le français dans un autre objectif, ils sont réorientés.

Le réseau linguistique est organisé autour de 4 grandes missions :

1. Accueillir, comprendre, diagnostiquer et réorienter le public,
2. Animer des ateliers,
3. Suivi avec les partenaires (notamment les bénévoles), identification des publics sur le territoire, veille pédagogique,
4. Suivi administratif (subventions, dossiers...).

Il y a d'abord un diagnostic initial ainsi que le suivi du parcours. Des bilans individuels sont proposés au fur et à mesure du parcours, avec la possibilité de changer de groupes (26/27 groupes par semaine, 653 ateliers 3 trimestres de 2023) si évolution.

Les thématiques des ateliers sont les suivantes :

- Oral,
- Méthodologie de l'écrit,
- Vers l'emploi,
- Administration,
- Numérique (français avec l'ordinateur),
- Ateliers d'écriture,
- Lecture.

En 2023, le réseau linguistique du Grand-Orly Seine Bièvre a accueilli et accompagné 190 femmes et 78 hommes. Ainsi, les femmes représentent l'essentiel du public accueilli puisque 71% du public est féminin.

Aussi, nous pouvons constater que certaines des thématiques abordées lors des ateliers traitent de l'égalité femmes-hommes⁵.

Le tableau en annexe recense une partie des thématiques qui ont été abordées lors des ateliers de l'équipe du réseau linguistique. Bien que n'abordant pas toujours directement l'égalité femmes-hommes, ces ateliers, par leur transversalité, la promeuvent.

Il est ainsi pertinent de considérer les thématiques de ces ateliers sous le prisme du genre puisque :

- Les ateliers touchent un public essentiellement féminin,
- Potentiellement, ces femmes peuvent faire face à une charge mentale plus élevée, en raison notamment d'un travail domestique en moyenne plus important.

Ainsi, d'après un article de l'Observatoire des Inégalités, « 80 % des femmes indiquent consacrer au moins une heure par jour à la cuisine ou au ménage contre seulement 36 % des hommes, selon les données 2016 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. L'enquête a été réalisée à intervalles réguliers depuis 2003. En treize ans, la situation n'a guère évolué.

Certes, il est possible que les hommes contribuent plus souvent qu'avant aux tâches ménagères, ponctuellement ou le week-end par exemple, ce qui n'apparaîtrait pas dans ces données qui portent sur le travail domestique quotidien. Ces résultats indiquent tout de même que les femmes prennent massivement en charge les activités les plus astreignantes et régulières [ex : préparation des repas, courses] ».

⁵ Cf tableau en annexe.

Santé

La santé, qui est ainsi définie par l'OMS : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité », est également un enjeu d'égalité.

En 2023, plusieurs évènements autour de la santé ont été organisés par l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre, en plus des évènements auxquels il a participé. Parmi ces évènements, nous pouvons notamment citer :

- Une rencontre des élu-es et agent-es travaillant sur la santé, en avril 2023. Cette rencontre était présidée par Mme Cecilia Vala, élue territoriale à la santé.
- Dans le cadre de l'élaboration du PLUi (Plan Local d'Urbanisme Intercommunal), des conférences intégrant la thématique de la santé, sous le prisme de la santé environnement, qui se sont tenues à Cachan, ou encore à Villejuif.

Dans les villes du territoire

Cachan

La Ville de Cachan accueille deux centres de protection maternelle et infantiles (PMI), permettant notamment aux femmes d'avoir accès à des consultations prénatales et postnatales. Ces deux accueils cachanais ont également un rôle prépondérant dans la prescription médicale de moyens contraceptifs aux mineur-e-s et aux adultes sans couverture sociale. En parallèle, les PMI permettent d'organiser le dépistage des maladies et infections sexuellement transmissibles. La PMI intervient également auprès des deux collèges de la Ville, au sein des classes de 4^{ème} et de 3^{ème}, afin de répondre aux questions des jeunes sur la sexualité et la contraception. Le Centre de santé sexuelle cachanais propose des consultations de gynécologie, de sagefemme, d'infirmière ainsi que des dépistages des IST, des moyens contraceptifs, un suivi des grossesses, des IVG ... Instaurées en 2016 à l'unanimité, par l'assemblée délibérante, les interruptions volontaires de grossesses médicamenteuses (jusqu'à 7 semaines de grossesse) peuvent être effectuées au Centre Médico-Social (CMS) de Cachan.

Villejuif

A l'occasion du mois de mars 2023, les actions suivantes ont été mises en place à Villejuif :

- Une campagne de communication grand public visant à déconstruire les idées reçues sur la santé des femmes a été affichée dans toute la ville.
- Des ateliers thématiques ont été organisés dans chacun des quatre quartiers de la ville : un atelier sur la santé mentale des femmes, animé par la psychologue et coordinatrice du Conseil local de santé mentale de Villejuif ; un premier atelier sur la santé gynécologique organisé au centre de cohésion sociale sud, animé par la Dr Virginie André, gynécologue au Centre de santé Pierre-Rouquès ; un second atelier sur la santé gynécologique animé par la Dr Virginie André, cette fois à destination de la jeunesse et organisé à la MAJ [Mon Antenne Jeunesse] Nord ; Un atelier animé par les Drs Anne-Laure Colas-Charlap et Alice Domerc, médecins généralistes au Centre de santé Pierre-Rouquès, autour de la santé des femmes et plus particulièrement des problèmes cardio-vasculaires, organisé à la Conciergerie Alexandre Dumas.
- L'exposition « La Santé a-t-elle un genre ? », produite par l'illustratrice Catel et l'Université Paris-Saclay, a circulé dans la ville tout au long du mois.

Commande publique

La commande publique, par son poids économique – près de 90 millions d’euros par an pour l’EPT Grand-Orly Seine Bièvre – constitue un levier important pour encourager les entreprises du territoire à s’engager dans les champs du développement durable : social, économique et écologique. Le SPAPSER (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables) constitue à la fois un guide en interne et une communication vers les acteurs économiques des orientations et priorités retenues par la collectivité. Le groupe de travail dédié à la réflexion sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes a abouti à deux fiches-actions en lien avec l’égalité : élaborer une charte de lutte contre les discriminations et la promotion de l’égalité Femmes/Hommes ; créer une clause « Lutte contre les discriminations et promotion de l’égalité Femmes/Hommes ».

En 2023, un premier travail a été mené par le groupe de travail dédié à la réflexion sur la lutte contre les discriminations, qui a abouti à une première version de charte de lutte contre les discriminations (en cours de validation).

La lutte contre les violences faites aux femmes

(In)former sur les droits au sein des Maisons de Justice et du Droit

Le territoire du Grand-Orly Seine Bièvre accueille 2 Maisons de Justice et du Droit (MJD), une à Athis-Mons, et l'autre à Villejuif. La MJD est rattachée au secteur Politique de la ville, Accès aux Droits et Prévention du pôle Cohésion Sociale et Territoriale de la Direction Générale Adjointe en charge du Développement et de la Transition écologique. La maison de justice et du droit s'inscrit ainsi dans l'objectif porté par l'EPT de réduction des inégalités au sein de son territoire et de la métropole du Grand Paris. Elle est un service public mis en place pour accueillir, aider et informer les justiciables sur les procédures et les démarches à accomplir, pour connaître et exercer les droits consacrés par la loi. Pour cela, elle propose aux usagers des permanences gratuites, anonymes et confidentielles.

La maison de justice et du droit située à Athis-Mons a été créée en 2000 dans le cadre du contrat local de sécurité. Ancienne structure de la Communauté d'Agglomération Les Portes de l'Essonne, elle fait partie depuis le 1er janvier 2016 de l'Établissement Public Territorial Grand-Orly Seine Bièvre..

Le territoire comprend également une maison de justice et du droit à Villejuif.

Les MJD jouent un rôle particulièrement actif lors de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, puisqu'elles font notamment de la sensibilisation à destination des professionnel·les et du public.

Maison de Justice et du Droit d'Athis-Mons

La fréquentation de la MJD en 2023 est de 13 497 personnes comprenant :

- 6898 appels réceptionnés
- 5671 personnes reçues en présentiel
- 639 rendez-vous téléphoniques effectués
- 289 sollicitations par mails

La part de fréquentation des femmes est de 61% et celle des hommes 39% (les sollicitations par mail ne sont cependant pas comptabilisées).

Thématique	Nombre de rdv	Proportion de femmes	Proportion d'hommes
Droit de la famille	783	70%	30%
Droit du travail	716	60%	40%
Droit du logement	387	61%	39%
Droit des étrangers	314	62%	38%
Droit de la consommation	200	57,50%	43,50%
Aide aux victimes	188	69%	31%
Surendettement	150	47%	53%

Droit pénal et procédure pénale	130	43%	57%
Droit administratif	324	54%	46%
Autres domaines du droit civil	69	60%	40%
Fonction publique	54	67%	33%
Droit bancaire et assurances	55	51%	49%
Droit commercial et des sociétés	22	55%	45%
Aide juridictionnelle	243	68%	32%

Maison de Justice et du Droit de Villejuif

D'après le rapport d'activités 2022 de la Maison de Justice et du Droit de Villejuif, le public accueilli est composé d'une majorité d'hommes : en effet, 9329 hommes (51%) pour 8825 femmes (49%) ont été accueillis.

En novembre 2023, une des actions fortes qui a été menée au sein de la MJD de Villejuif est une journée de sensibilisation aux violences conjugales et intrafamiliales, à destination des professionnels du Grand-Orly Seine Bièvre, du réseau accès au droit du Val-de-Marne, des travailleurs sociaux ainsi que des associations. L'objectif était de sensibiliser les différents acteurs sociaux du territoire sur les violences conjugales et intrafamiliales et de mieux repérer les enfants exposés aux violences intrafamiliales.

Dans les villes du territoire

On peut observer que les différentes villes du territoire proposent des initiatives diverses pour sensibiliser et lutter contre les violences faites aux femmes et minorités de genre. A l'instar de la promotion de l'égalité femmes-hommes, la culture ou encore la participation citoyenne restent de puissants vecteurs de transmission.

Fresnes

Une programmation spécifique a été proposée aux habitant-es autour de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) :

- Cinéma : « Notre corps », « Plus jamais », qui traitent respectivement du corps des femmes dans leur diversité, filmés à l'hôpital, et de violence conjugale,
- Théâtre : « je te pardonne (Harvey Weinstein) »
- Rencontre avec Dorothée Janin « la révolte des filles perdues »
- Apéro-philos : « violences faites aux femmes »

Orly

Deux expositions, traitant des violences sexistes et sexuelles, ont été proposées aux Orlysiennes : « les magnifiques » (exposition prêtée par le Département du Val-de-Marne) et « elles disent non », prêtée par le Centre Hubertine Auclert, centre de ressources francilien sur l'égalité femmes-hommes.

La projection du film « l'amour et les forêts », qui met en scène les mécanismes et la dérive de l'emprise narcissique d'un mari sur sa femme suivant une rencontre amoureuse, a été proposé au public Orlyisien dans le cadre d'un ciné-débat.

Thiais

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes le service des affaires culturelles a programmé dans sa saison 2022/2023 le spectacle « Coupables », représenté en mars 2023, tiré du roman de Jean Teulé « La loi de la gravité ».

Villejuif

Un numéro municipal dédié au signalement de violences a été mis en place, et 3 appels ont pu être identifiés comme émanant de femmes victimes de violences conjugales depuis janvier 2023.

L'affiche présentant les numéros utiles pour les victimes et témoins de violences conjugales a été retravaillée à l'occasion du 25 novembre pour mettre à jour les informations qui y figurent et les compléter (ajout du numéro Allô Enfance en danger ainsi que du numéro Écoute violences femmes handicapées). Plusieurs numéros utiles ont également été diffusés dans le dépliant « Mémo des droits des femmes – Santé pour Toutes » distribué à l'occasion du mois de mars, ainsi que du 25 novembre.

Une première réunion des membres de la cellule interservices de lutte contre les violences conjugales s'est tenue en novembre 2023 et a permis de commencer à définir ses outils et méthodes de travail. Le sujet de l'accompagnement des femmes victimes de violences a par ailleurs fait l'objet d'échanges entre partenaires au sein du groupe de travail « bailleurs » du CLSPD en 2023. La Ville de Villejuif est en train de finaliser la mise en place d'un partenariat avec le promoteur Fair Promotion et l'association AUVM dans le but de mettre à disposition des logements-relais (4 dans un premier temps, 8 à terme) à destination de femmes victimes de violences conjugales, et d'accompagner celles-ci de manière globale.

Enfin, une référente violences conjugales et discriminations a été nommée au sein de la Police municipale en 2023.

Viry-Chatillon

Le groupe de travail portant sur la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, constitué en 2018, se réunit chaque année afin de déterminer les axes de travail. La finalité de ce groupe est de permettre une meilleure orientation et prise en charge des victimes.

Vitry-sur-Seine

La ville a organisé un village associatif avec un parcours pédagogique de sensibilisation. Tout au long de cette journée, des activités ont été animées par des associations vitriotes, nationales (Equipe action contre le proxénétisme, Comité vitriot Femmes Solidaires, Femmes pour le dire, Femmes pour agir, Espoir, Cithéa 94, Les Monis, le Planning Familial, CQFD lesbiennes féministes) et des services de la ville (Promotion de la Santé, Police Municipale, CLSPD) sur chaque stand :

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

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

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

Partie III : l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

La fonction publique (tous niveaux confondus) représente le premier employeur de France ; la fonction publique est par ailleurs particulièrement féminisée puisque 63% des agents publics sont des femmes (46% dans le secteur privé).

La fonction publique territoriale (FPT) emploie un tiers des agents publics (34%).

Des femmes surreprésentées dans la Fonction publique Hospitalière et la Fonction publique

Territoriale

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique⁴, indique que « la fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses. Celles-ci représentent 78 % des effectifs [...]. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse de près d'un point en dix ans et s'élève à 61 %. Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux [...]. La fonction publique de l'État (FPE) est le versant où la part des femmes est la plus faible (57 %), malgré une forte augmentation, de près de quatre points, entre 2011 et 2021. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18 % des effectifs.

Répartition des effectifs au sein de la collectivité

En 2022, la collectivité emploie 1668 agent-es (effectifs permanents et non permanents confondus), réparti-es comme suit :

Effectifs	2020	2021	2022
Fonctionnaires	1056	1027	1024
Contractuels	424	444	459
Sous total Agents Permanents	1480	1471	1483
Contractuels non permanents	130	209	185
Ensemble	1610	1680	1668

Ainsi observe-t-on une évolution sensible du nombre d'agent-es entre 2020 et 2022. Par ailleurs, en 2020, les fonctionnaires représentaient 66% du total d'agent-es de la collectivité, alors qu'en 2021 et 2022, ceux-ci représentent 61% du nombre total d'agent-es.

La répartition genrée des effectifs est présentée dans la sous-partie suivante.

Répartition des femmes et des hommes par filière et catégorie

Titulaires

D'après les données issues du Rapport Social Unique, en 2022, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre emploie 1024 agent-es titulaires, dont 49% de femmes et 51% d'hommes. Ces données restent proportionnelles aux effectifs depuis 3 ans : pour les titulaires on note 49% de femmes titulaires et 51% d'hommes et concernant les contractuels permanents 48% de femmes et 52% d'hommes.

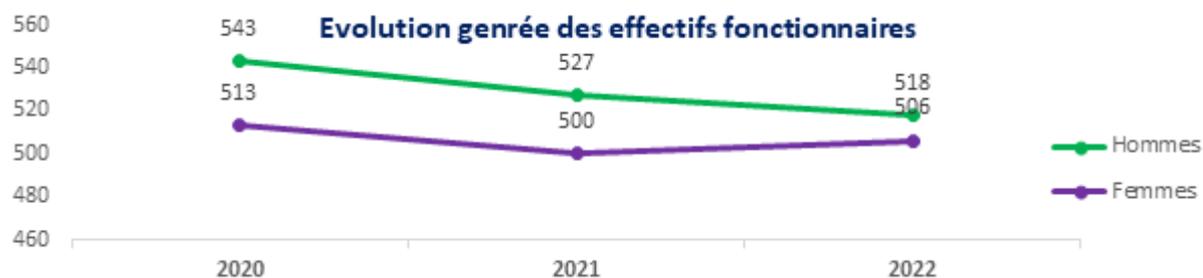
A partir des données issues du Rapport Social Unique, nous pouvons observer que les filières administrative et technique sont celles qui ont connu la plus forte augmentation entre 2021 et 2022, avec des taux d'évolution s'élevant à respectivement 12% et 11%. A l'inverse, les filières culturelle et sportive sont celles qui connaissent une diminution importante de leurs effectifs, puisqu'entre 2021 et 2022, ces filières ont une perte d'effectif de l'ordre de 16% et 8%.

Par ailleurs, les données observées en 2022 montrent que la proportion de femmes est plus importante que celle des hommes dans les filières administrative (79,2%) et culturelle (59,2%). La filière médico-sociale ainsi que la filière sociale ont la particularité de ne compter quasiment que des femmes, puisqu'en 2022, on recense une femme (cat. A) en filière médico-sociale et 3 femmes (cat. A) et un homme (cat. C) en filière sociale.

Enfin, les données montrent que les hommes sont surreprésentés dans les filières sportive et technique, puisqu'en filière sportive, on compte 63,9% d'hommes et en filière technique, on compte 81,4% d'hommes.

En s'intéressant à la répartition genrée par catégorie, on observe que :

- En filière administrative, les femmes sont majoritairement en catégorie C,
- En filière sportive, où l'on recense essentiellement des agent-es en catégorie B, les hommes sont majoritaires (22 hommes et 12 femmes en cat. B),
- En filière technique, où l'on recense essentiellement des agent-es en catégorie C, les hommes sont majoritaires, puisqu'ils représentent 84% de cette catégorie.



Contractuel·les permanent·es

Plusieurs constats peuvent être établis à partir des données issues du RSU :

- Les plus importantes variations concernent les catégories B et C. En catégorie B : plus de 75% des personnels relèvent de la filière culturelle (Assistant d'Enseignement Artistique) avec une évolution 2022/2020 supérieure à 18,5%. En catégorie C : l'évolution entre 2020 et 2022 est de - 41,1 %.
- En catégorie A : l'évolution du nombre de contractuels permanents est assez contenue (+10%) avec une prédominance des personnels de la filière administrative (67,5%).

Parmi les contractuel·les permanent·es, à l'instar des titulaires, les femmes sont surreprésentées en filière administrative, alors que pour la filière culturelle, les femmes sont surtout majoritaires en catégorie B. En filière sportive et technique, on observe que les hommes sont majoritaires.



Grâce à ce graphique, nous pouvons observer qu'entre 2020 et 2022, la proportion de femmes parmi les contractuel·les permanent·es a évolué au point de dépasser la proportion d'hommes.

Contractuel·les non permanent·es

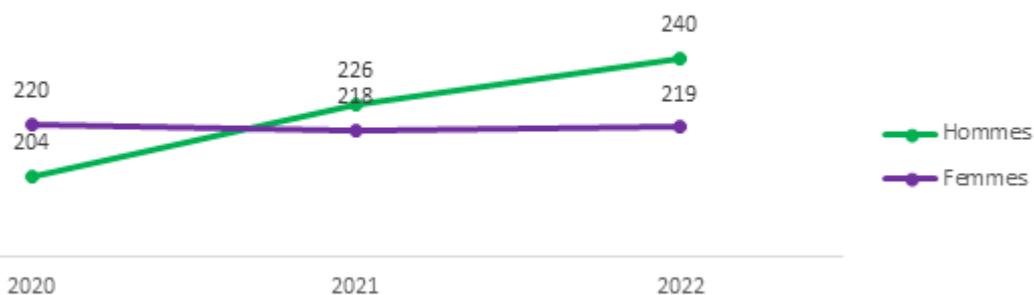
Le recours à des contrats de projet (issus de la loi du 6 août 2019) reste limité à quelques unités et correspond à des postes financés (subventions) et sur des projets dont la durée est limitée dans le temps (3 à 4 ans généralement). On note une augmentation du nombre d'apprenti qui correspond à une volonté de favoriser et développer le recours à de tels personnels dans un double objectif d'attractivité de l'EPT et d'appui aux services. L'autorisation budgétaire est de 36 postes contre 28 dans les années précédentes (avant 2021).

On observe que parmi les contractuel·les non permanent·es, il y a une proportion importante de vacataires, qui représentent plus de la moitié (52,4%) du total.

En 2022, les femmes représentent 44,9% des contractuel·les non permanent·es, alors qu'en 2020 et 2021, la répartition femmes-hommes était quasiment identique :

- En 2020, elles représentaient 49,2% des effectifs non permanents,
- En 2021, elles représentaient 51,2% des effectifs non permanents.

Evolution genrée des effectifs contractuels non permanents



A l'inverse des observations faites chez les contractuel·les permanent·es, on peut constater qu'entre 2020 et 2021, le nombre de femmes est resté stable, mais en revanche, le nombre d'hommes a augmenté, allant jusqu'à dépasser la proportion de femmes.

A noter également que parmi les contractuel·les non permanent·es, on observe un écart d'âge plus important entre les femmes et les hommes que chez les titulaires ou les contractuel·les permanent·es (chez les femmes, l'âge moyen est de 29 ans et 9 mois, alors que chez les hommes, l'âge moyen est de 33 ans et 9 mois).

Parcours professionnel

Avancement de grade

En 2020, 7% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade (sur un effectif de 513 femmes), 9% en 2021 et 8% en 2022. En 2020, 5% des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade (sur un effectif de 543 hommes), 6% en 2021 et 7% en 2022.

La parité Femmes / Hommes est très globalement respectée s'agissant des nominations au titre de l'avancement de grade. Même si les données statistiques ne le démontrent pas, l'avancement de grade dans la catégorie B reste plus difficile car limitée par l'application de quotas (NES ou nouvel espace statutaire).

Avancements d'échelon

	2020				2021				2022			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Femmes	40	73	147	260	39	49	123	211	45	68	133	246
Hommes	25	51	109	185	31	63	90	184	34	39	151	224
Total	65	124	256	445	70	112	213	395	79	107	284	470

En 2020, 51% des femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (42% en 2021 et 52% en 2022).

En 2020, 34% des hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (35% en 2021 et 40% en 2022). Il doit être rappelé que l'avancement d'échelon est désormais automatique et avec un cadencement unique.

Promotion interne

En 2022, la majorité des promotions internes s'est faite au sein de la catégorie B (75%). Pour mémoire les promotions internes sont organisées avec le CIG et qu'elles n'ont pas lieu tous les ans ni sur la même temporalité.

D'après les données présentées dans le RSU, on observe que ce sont surtout les femmes qui ont eu une promotion interne dans cette catégorie. Parmi les agent-es de catégorie A, la même année, on constate qu'il n'y a que des femmes qui ont eu une promotion interne

Globalement, toutes années confondues, on observe que les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'une promotion interne.

Lauréats concours

En 2022, la totalité des lauréat-es ont passé un concours de catégorie B. Parmi ces lauréat-es, 72,8% sont des femmes.

Organisation du travail : congés et absences

Répartition femmes-hommes des agent-es ayant bénéficié d'une ASA pour garde d'enfants

	2020				2021				2022			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Femmes	36	38	66	140	36	33	100	169	41	49	86	176
Hommes	5	18	74	97	2	30	96	128	7	19	114	140
Total	41	56	140	237	38	63	196	297	48	68	200	316

On note une progression du nombre d'hommes s'étant absentés pour une garde d'enfants, très majoritairement en C, pour un nombre de jours sensiblement équivalent à celui des femmes.

Congés parentalité

Répartition du nombre d'agent-es absent-es pour congé maternité ou paternité et/ou accueil de l'enfant

	2020				2021				2022			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Maternité	7	10	9	26	11	13	10	34	8	12	14	34
Paternité et accueil de l'enfant	2	6	8	16	3	5	10	18	4	2	14	20
Total	9	16	17	42	14	18	20	52	12	14	28	54

On observe que le nombre d'agent-es ayant pris un congé parental augmente d'année en année entre 2020 et 2022. Toutefois, en l'absence de distinction entre les congés paternité et les congés pour accueil de l'enfant⁶, nous ne pouvons pas affirmer que les femmes prennent davantage de congés parentaux. On remarque cependant que la proportion de congés maternité est supérieure aux autres congés parentaux, et donc on peut penser que les femmes sont davantage concernées.

Autres congés

Concernant les autres congés, le nombre d'agent-es en congé de longue maladie / longue durée / grave maladie, a diminué : 17 agents en 2022 contre 27 en 2021. 2 agent-es ont bénéficié d'une retraite pour invalidité à l'issue de leurs droits à congé de longue maladie/longue durée.

Dans le détail, on peut observer (toutes années confondues) que les hommes sont davantage sujets aux accidents de service que les femmes. En revanche, les femmes sont davantage touchées par les maladies ordinaires que les hommes. Enfin, les femmes sollicitent plus souvent une ASA que les

⁶ Ce congé peut être pris par un père ou une mère de famille.

hommes ; par exemple, en 2022, 57% des agent-es ayant bénéficié d'au moins une autorisation spéciale sont des femmes.

Formation

Agents ayant participé à au moins une formation :

		2020			2021			2022		
Catégorie		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	Catégorie A	55	115	170	52	74	126	28	62	90
	Catégorie B	57	123	180	34	75	109	42	67	109
	Catégorie C	70	91	161	81	79	160	92	79	171
Total fonctionnaires		182	329	511	167	228	395	162	208	370
Contractuels permanents	Catégorie A	13	16	29	17	24	41	19	31	50
	Catégorie B	5	8	13	7	18	25	22	29	51
	Catégorie C	4	2	6	7	8	15	7	3	10
Total contractuels permanents		22	26	48	31	50	81	48	63	111

En 2022, 32% des agents permanents ont participé au moins à une formation ; ce taux était identique en 2021 et de 24% en 2020.

On peut par ailleurs observer que ce sont davantage les femmes qui partent en formation.

Rémunération

Titulaires

Les données du RSU, peuvent paraître surprenantes s'agissant notamment de la filière technique (salaires moyens annuels inférieurs à ceux de la filière sportive), dont les personnels réalisent des heures supplémentaires et des astreintes. L'explication tient au nombre plus élevé dans la filière technique d'agent-es de la catégorie C qui sont peu nombreux en filières sportive et culturelle par exemple. Toujours dans la filière technique, on constate un salaire annuel moyen plus important chez les femmes (les femmes occupent davantage des postes à responsabilité et sont plus présentes dans la catégorie A).

Dans la filière administrative, la différence assez considérable, entre les femmes et les hommes, au bénéfice de ces derniers, trouve ses explications par :

- une présence plus importante des hommes dans les emplois de direction (directeur de pôle et directeurs délégués) et de direction générale ;
- une présence majeure des femmes dans les emplois de gestionnaires et d'assistantes par exemple ;
- une application du temps partiel chez les femmes (peu effectif chez les hommes).

Rémunération moyenne par catégorie

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	2020	42 138	48 021	29459	29 176	26 360	28 763
	2021	41 806	51 381	30325	30 191	27 052	28 090
	2022	44 120	52 784	29759	31 960	28 451	29 812
Contractuels permanents	2020	35 665	38 417	16371	15 223	23 523	23 565
	2021	34 055	39 273	16881	14 729	25 177	24 864
	2022	37 959	33 325	16413	16 022	24 104	24 157

Grâce à ce tableau, nous pouvons constater que la rémunération moyenne tend à augmenter entre 2020 et 2022.

Ce tableau nous permet également de constater que globalement, les contractuel·les permanent-es ont une rémunération inférieure aux titulaires. L'écart de rémunération le plus important est constaté en catégorie B, puisqu'il est d'environ 50% entre les titulaires et les contractuel·les permanent-es.

Nous pouvons par ailleurs observer qu'il y a un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, toutes catégories confondues. :

- En 2022, parmi les agent-es titulaires de catégorie A, les femmes ont une rémunération moyenne inférieure d'environ 8 000€ à celle des hommes. En revanche, les agentes contractuelles ont une rémunération moyenne supérieure à celle des contractuels d'environ 4 500€.

On observe peu d'écart entre les femmes et les hommes en catégorie B. Ce constat peut également être fait pour les agent-es de catégorie C.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière (maladies, congés parentaux...) qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. (DGAFP)

Télétravail – phase pérenne : des situations comparables entre les femmes et les hommes

Après un passage en comité technique en juin 2022, puis délibération en conseil territorial durant le même mois, la phase de télétravail pérenne a été mise en place en septembre 2022. Au préalable, un webinaire a été proposé aux encadrant-es et une information a été diffusée via l’Intranet, destinée à l’ensemble des agent-es (juillet 2022).

La mise en place du télétravail dans sa phase pérenne, et plus globalement, du télétravail, vient répondre à des enjeux d’équilibre (individuel, équilibre, organisation). Il s’agit notamment de garantir plus de souplesse dans les modalités de mise en place du télétravail afin de s’adapter au mieux aux organisations de travail.

Focus questionnaire télétravail « phase pérenne »

Lors de la validation du règlement pérenne du télétravail, il avait été convenu de faire un bilan un an après sa mise en place. Il s’agissait de recueillir la parole des agents, sur leur expérience de télétravail et, de manière plus générale, de travail dans des collectifs hybrides (avec des télétravailleurs et des non télétravailleurs) depuis la mise en place du télétravail à l’EPT. Ce questionnaire a été notamment un moyen de savoir si le télétravail permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Le questionnaire a obtenu 358 réponses dont 87 % de télétravailleurs (36% depuis l’expérimentation, 29% depuis la phase transitoire et 22% dispositif pérenne).

La répartition par DGA et catégorie recoupe globalement celle des demandeurs de télétravail avec une sous-représentation des catégories C (-6pt), et des télétravailleurs de l’espace public (-6pt) et une sur-représentation des télétravailleurs de la DGA ECSPB (+4pt).

En observant la répartition par tranches d’âge, on constate une sur-représentation des 35-44 ans (+6pt) et sous-représentation des +55 ans (-4 pt).

69% de femmes ont répondu (vs 49% EPT, et 66% de télétravailleurs), ce qui démontre que les femmes se sont beaucoup saisi du questionnaire.

Enfin, on compte 23% d’encadrants de télétravailleurs parmi les répondant-es.

Nombre d’agents ayant demandé à bénéficier du télétravail par catégories tout agent confondu (fonctionnaires - CP et CNP)

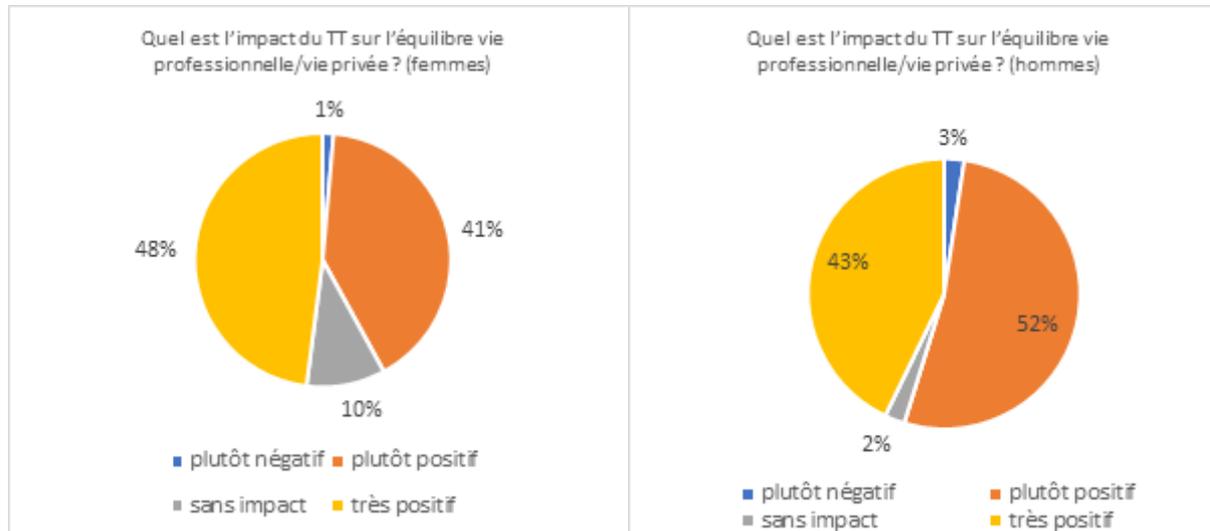
	2020			2021			2022		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Catégorie A	51	67	118	77	115	192	70	105	175
Catégorie B	14	30	44	38	92	130	40	93	133
Catégorie C	10	45	55	57	132	189	61	136	197
TOTAL	75	142	217	172	339	511	171	334	505

Le nombre de femmes en télétravail est plus élevé. En effet, on recense plus de missions télétravaillables en filière administrative comparé aux autres filières. En 2022, 334 femmes bénéficient du télétravail dont 307 agentes permanentes sont en filière administrative et 26 sont contractuels non-permanentes.

Impacts du télétravail

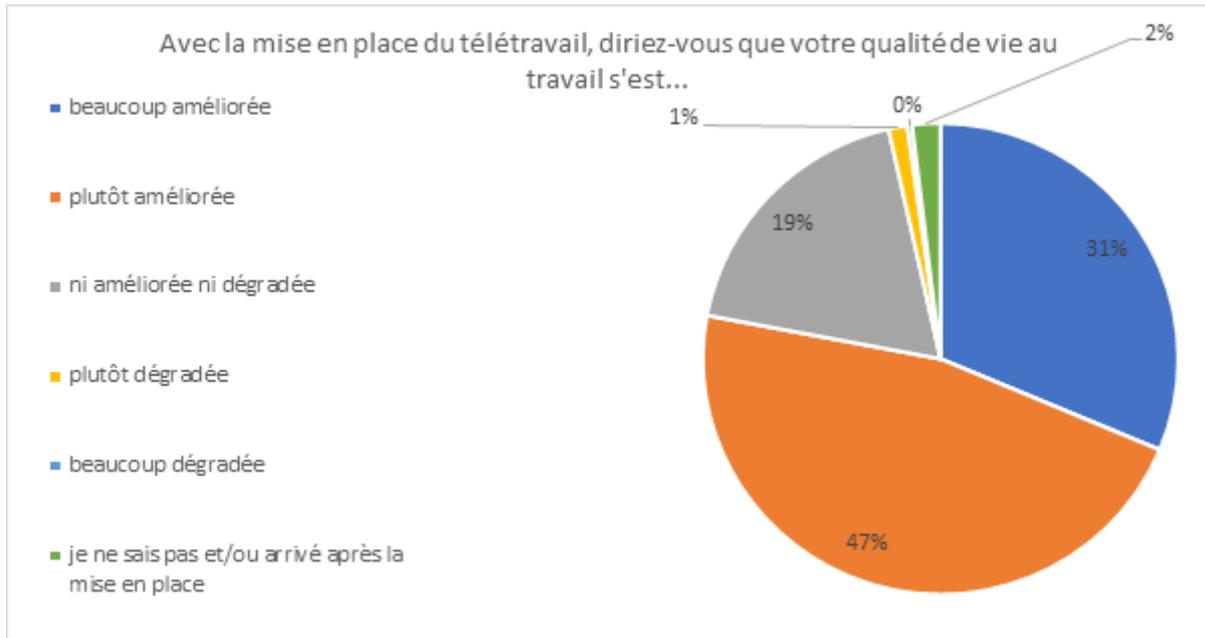
Les résultats présentés ci-dessous, non exhaustifs, sont issus de l'enquête "Télétravail - phase pérenne", réalisée au 3e trimestre 2023.

Equilibre vie professionnelle-vie privée : un impact différencié en fonction du genre

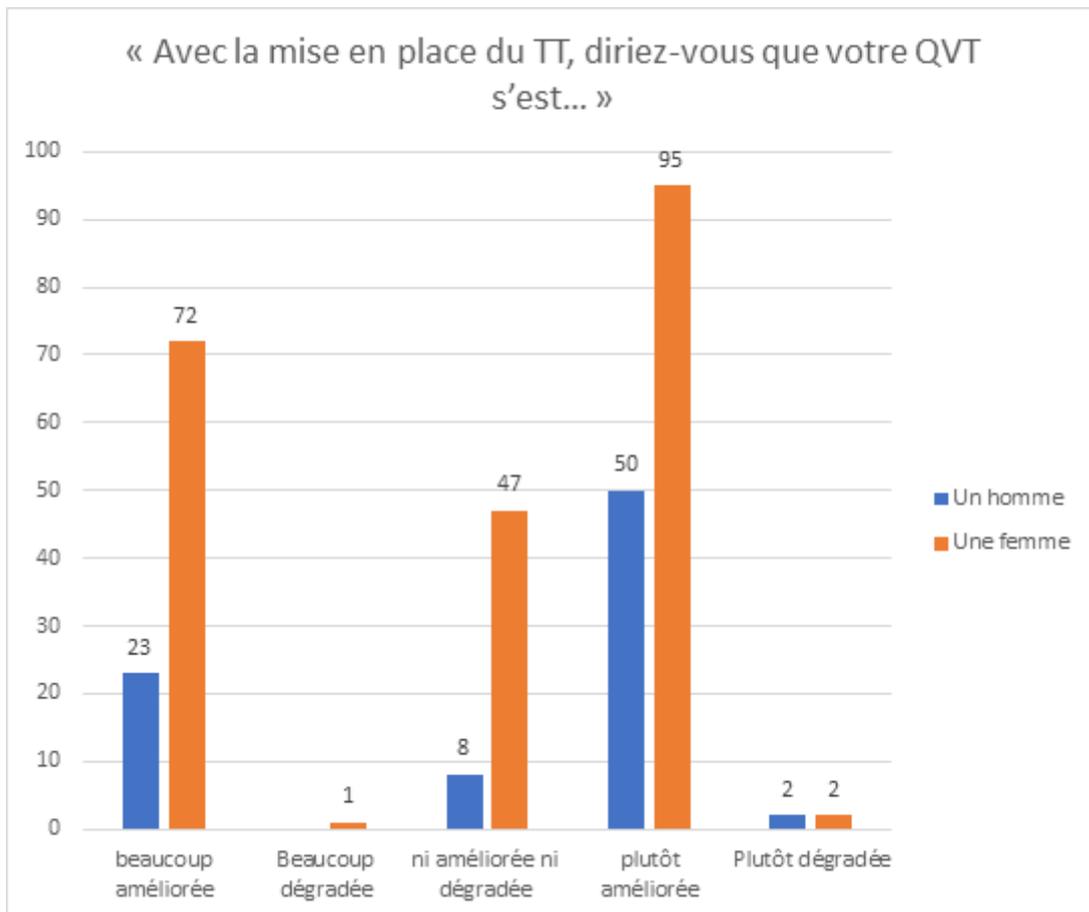


Globalement, les répondant-es (hommes et femmes) ressentent un impact plutôt positif voire très positif sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée. On observe en revanche que la proportion de femmes qui considèrent que le télétravail est sans impact sur leur équilibre vie professionnelle-vie privée est 5 fois supérieure à la proportion d'hommes qui font la même réponse.

Le télétravail comme perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail



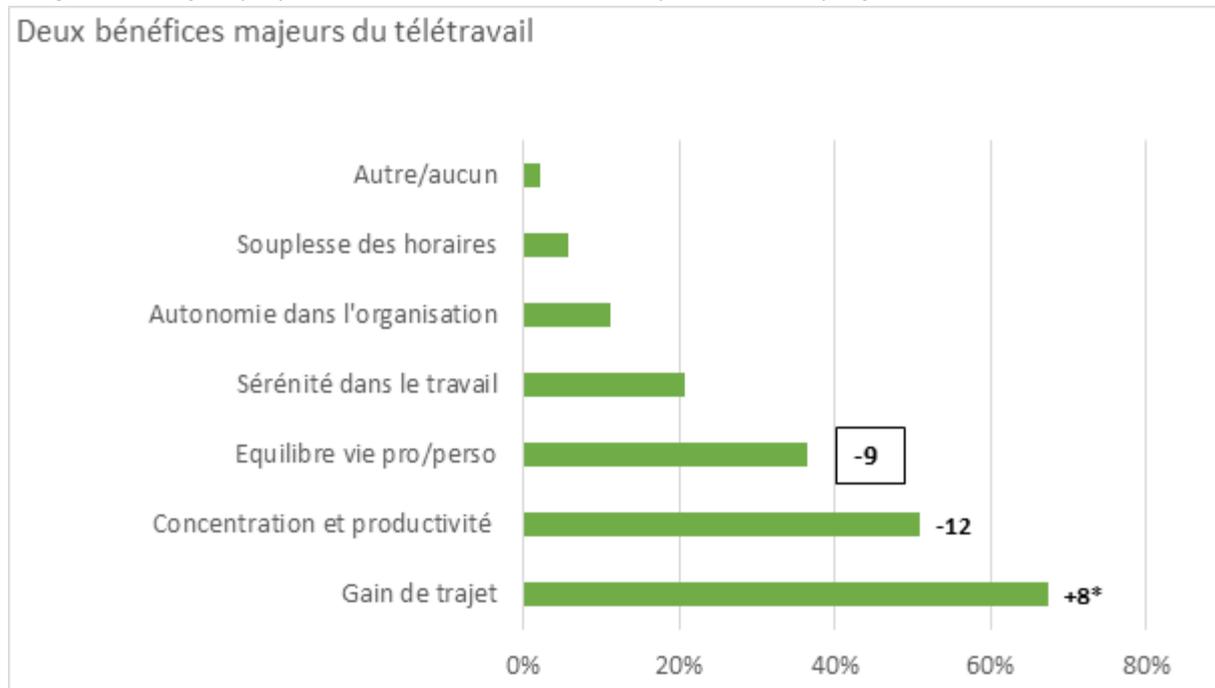
Ce graphique nous permet de constater que le télétravail a un impact bénéfique sur la qualité de vie au travail, puisque 78% des répondant-es au questionnaire affirment que leur QVT s'est améliorée (47% « plutôt améliorée », 31% « beaucoup améliorée »).



Dans le détail, on peut observer certaines disparités puisque :

- 21% de femmes estiment que leur QVT ne s'est ni améliorée ni dégradée, contre 10% d'hommes ;
- 60% d'hommes déclarent que leur QVT s'est plutôt améliorée, contre 43% de femmes.

Un gain de trajet qui permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle

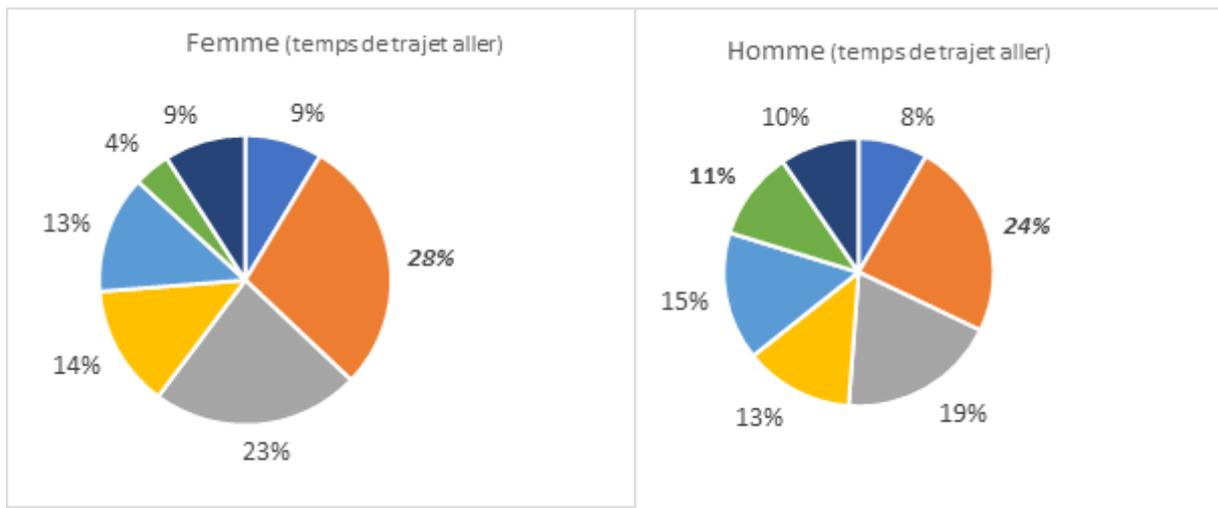


L'analyse des réponses à la question « selon vous, quels sont les deux bénéfices du télétravail ? » montre que les deux principaux bénéfices du télétravail sont le gain de trajet et l'amélioration de la concentration et de la productivité.

Par rapport au précédent questionnaire, portant sur la phase transitoire du télétravail (2022), on remarque une augmentation de 8% des réponses portant sur le gain de temps de trajet. C'est le seul item qui connaît une augmentation : les réponses « amélioration de l'équilibre vie pro/vie perso » et « amélioration de la concentration et de la productivité » connaissent respectivement une baisse de 9% et 12% par rapport à 2022.

Si l'on s'intéresse au gain de trajet :

- 40 % de télétravailleuses économisent entre 1h30 et 3h de transport quand elles télétravaillent.
- 49% des télétravailleurs gagnent entre 1h30 et 3h de transport quand ils télétravaillent.



Légende :

- Inférieur ou égal à 15 mn
- De 16 à 30 mn
- De 31 à 45 mn
- De 46 à 1 heure
- De 1h à 1h15
- De 1h16 à 1h30
- Plus de 1h30

En outre, les graphiques suivants nous permettent de constater qu'une majorité de télétravailleurs fait en moyenne entre 16 et 30mn de trajet.

Si nous prenons la barre de 45mn⁵ le temps de trajet pour se rendre au travail est une priorité et constituerait même aujourd'hui un critère décisif dans le choix d'un poste. L'étude analyse que le seuil à ne pas dépasser pour ne pas impacter le bien-être d'un salarié est de 40 minutes de trajet. On constate qu'avec le télétravail, 49% des télétravailleurs économisent entre 1h30 et 3h lors de leur journée de télétravail.

Dans le détail, une proportion plus importante de femmes (60%) fait moins de 45min de trajet pour se rendre au travail, alors que c'est le cas pour seulement 51% des hommes.

Dès lors, le télétravail peut représenter un avantage pour ces femmes puisque « [il] permet de limiter les jours de présence au sein des bureaux et donc les déplacements domicile-travail, eux-mêmes le reflet de rôles sociaux genrés : les femmes cantonnent leurs déplacements professionnels à un périmètre plus restreint que les hommes du fait des charges parentales ou domestiques, les conduisant à devoir se concentrer sur un bassin d'emploi également plus restreint. » (Télétravail et égalité femmes-hommes. Etat des lieux, enjeux et recommandations, Centre Hubertine Auclert).

Le télétravail peut également représenter un avantage (hommes et femmes) puisque 24% des femmes et 36% des hommes font plus d'1h de trajet pour se rendre au travail.

Dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles

Le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre s'inscrit dans un dispositif plus large, de signalement des violences, qui a été approuvé en CHSCT en novembre 2022. Ce dispositif de signalement concerne uniquement les violences entre agents. Depuis 2023, le comité de suivi est complet, et par ailleurs, la même année, tous les membres du comité de suivi ont suivi une formation [...], assurée par l'agence Egaé. Ce dispositif est également le fruit du précédent plan d'action égalité professionnelle (2021-2023).

Que désigne-t-on par violences sexistes et sexuelles ?

Les violences sexistes et sexuelles sont caractérisées par trois degrés de gravité :

1. Agissements sexistes : attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes liés au sexe et au genre.
2. Harcèlement sexuel : Faire subir à une personne, non consentante, des comportements ou des propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.
3. Agressions/violences sexuelles : "Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise"

Dispositions réglementaires et missions

L'EPT Grand-Orly Seine Bièvre est soumis à l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de traitement des signalements des violences au travail dans les administrations, collectivités territoriales ou établissements publics depuis le 1er mai 2020 (décret n°2020-256 du 13 mars 2020).

La mission du dispositif de signalement est de recueillir et traiter les situations de violence, de discrimination, d'agissement sexiste, de harcèlement moral ou sexuel au travail entre agents de l'EPT.

Composition et rôle des différentes instances

Trois principales instances assurent le suivi et le fonctionnement du dispositif : le comité de suivi, la cellule d'écoute et d'orientation ainsi qu'un pool d'enquêteurs.

1. **Comité de suivi** : DGA Ressources, DRH, DRH adjointe, chargée d'études RH, responsable secteur santé, prévention et QVT, psy du travail, un représentant de la F3SCT + 1 suppléant, un cadre non RH + 1 suppléant.

Il suit l'ensemble de la démarche, déclencher les actions, informer et assister le signalant dans ses démarches (demande de protection fonctionnelle par ex.).

2. **Cellule d'écoute et d'orientation** : psychologue du travail, assistante sociale, conseillers en prévention des risques professionnels. Permanence d'écoute 12 mois/12.

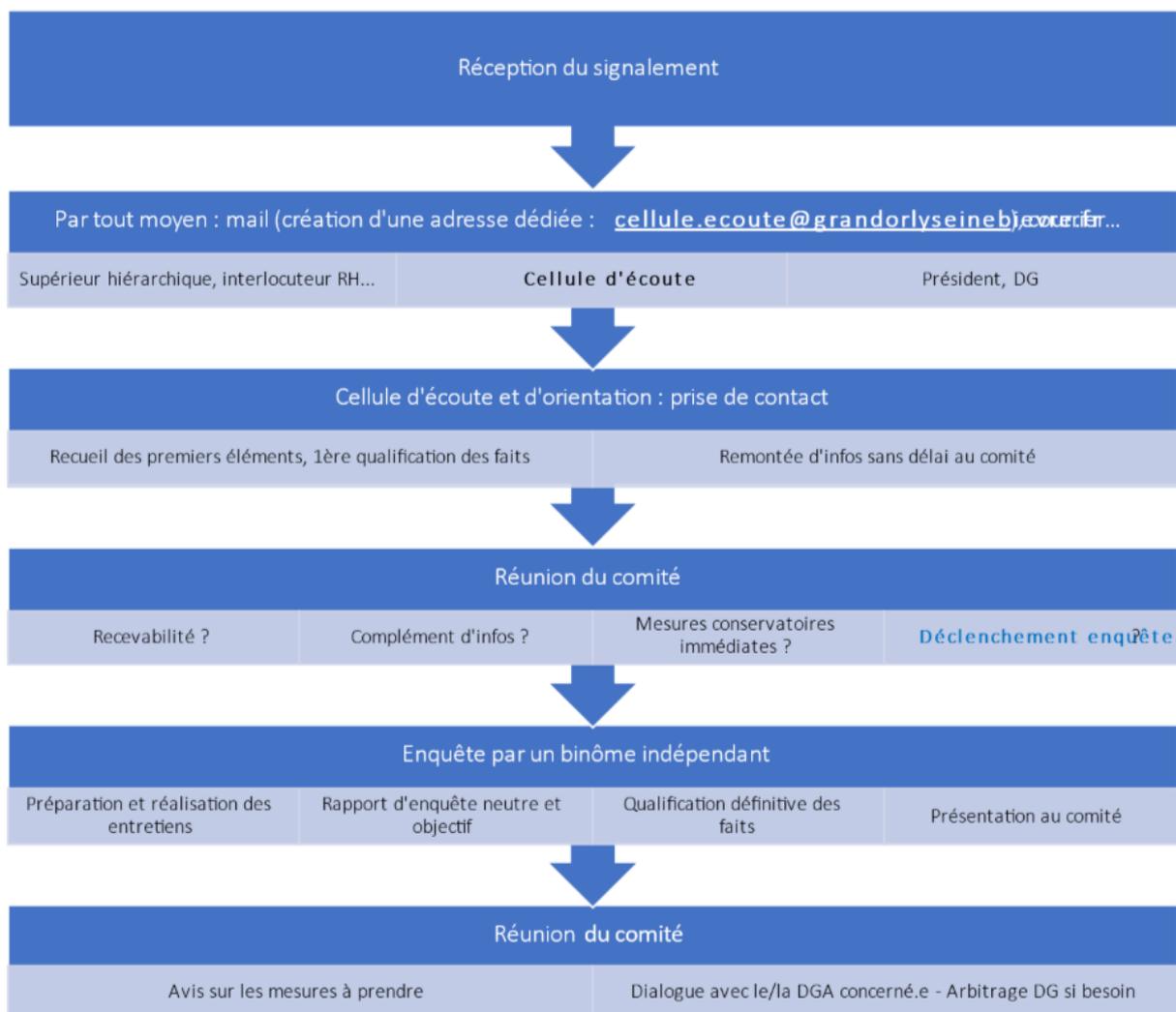
Le rôle de la cellule est de répondre aux signalements adressés sur l'adresse mail générique, proposer une rencontre avec le signalant, écouter et soutenir l'agent, l'informer et l'orienter, faire remonter l'information au comité et proposer une première qualification des faits.

3. **Binôme d'enquêteurs**, indépendant du comité et des parties prenantes : Cadre de direction d'un autre périmètre que celui du signalant + un cadre de son choix.

Les enquêteurs élaborent la trame d'entretien, réalisent et retranscrivent les entretiens, analysent leur contenu pour établir la matérialité des faits et leur qualification.

Fonctionnement

Le circuit de signalement est illustré avec le schéma ci-dessous.



Bilan et perspectives

Depuis 2023, le comité de suivi est au complet et ses membres ont été formés en novembre par l'agence Egaé. Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- Obtention d'un vocabulaire commun
- Formation sur les violences au travail, particulièrement les violences sexistes et sexuelles
- Formation sur les situations de violence, la victimologie (donner définition) et l'enquête

En 2024, les perspectives sont les suivantes :

- Signature d'une charte par l'ensemble des acteurs
- Sensibilisation des encadrants et de l'ensemble des agents

Dans les villes du territoire

Thiais

Un dispositif de signalement interne des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, adopté en CHSCT, est opérationnel depuis janvier 2022.

En 2023, Une nouvelle session de formation sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles en interne a été organisée en partenariat avec le groupe Egaé, et a permis de former 12 agent.es. 14 Le signalement d'agression sexuelle reporté via le formulaire de signalement interne a été traité par le Secteur Prévention, Santé et Sécurité au Travail. Le dispositif de signalement a été présenté aux agent.es lors des journées Qualité de Vie et Conditions de Travail d'octobre 2023, durant lesquelles le livret « Vous êtes victime ou témoin des violences sexistes et sexuelles au travail ? » du Centre Hubertine Auclert leur a également été distribué.

Viry-Chatillon

Par délibération du conseil municipal du 29 septembre 2022, la collectivité a acté la mise en œuvre d'une procédure de signalement. Le recueil de ce signalement sera effectué par l'intermédiaire du centre de gestion conventionné à cet effet. Cette externalisation est garante de la confidentialité et de la neutralité du dispositif.

Conclusion

Ce rapport démontre une nouvelle fois l'engagement du Grand-Orly Seine Bièvre pour encourager la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi lutter contre toutes les formes de violences à l'encontre des femmes. Cet engagement est protéiforme et transversal : culture, accès aux droits, bien vieillir, santé sexuelle et reproductive, espaces publics... ce qui fait de l'égalité une thématique qui infuse à travers de nombreuses politiques publiques de la collectivité. L'égalité entre les femmes et les hommes est également une démarche multiscalaire, puisque le rapport rend compte de façon succincte de l'action de villes du territoire. Nous avons pu notamment constater que certaines villes choisissent d'inscrire l'égalité dans des documents stratégiques : Projet Educatif de Territoire, Education Artistique et Culturelle... tandis que d'autres proposent à leurs habitant-es une programmation événementielle à l'occasion des journées du 8 mars et du 25 novembre, ou encore des activités ponctuelles sur l'année.

L'égalité professionnelle est également au cœur des préoccupations de la collectivité, ainsi que des villes, puisque le rapport rend compte une nouvelle fois, des politiques RH menées afin de faire avancer l'égalité entre les agentes et agents.

Afin de répondre positivement à ces exigences sociétales mais aussi légales, le Grand-Orly Seine Bièvre souhaite s'engager dans une démarche durable pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Cette démarche prend la forme d'un plan triennal qui comporte un volet politiques publiques ainsi qu'un volet RH.

Annexe thématique réseau linguistique en lien avec l'égalité femmes-hommes

Période	Thématiques	
1 ^{er} semestre 2023	La nourriture	Le nom des aliments faire son marché, noter une liste de courses Utiliser les partitifs et les quantités L'équilibre alimentaire (alimentation saine, allergies...)
	La préparation d'un repas	Les ustensiles et l'organisation de la cuisine Les gestes en cuisine : vocabulaire de la recette Réalisation d'un atelier cuisine
	Prévention des discriminations	Les différentes formes de discriminations : travail / école / lieux publics ... Les associations de défense des droits
	Les femmes face à la discrimination	La femme discriminée et/ou victime de violence La place de la femme dans le monde, l'expression de ses idées, le droit à l'éducation, à disposer de son corps Déclaration universelle du droit des femmes
	Le handicap	Les différents handicaps - les verbes de perceptions La vie de famille quand il y a handicap Les aides autour de handicap - handicap et travail
	Ma ville	Les infrastructures urbaines et administrations Lire un plan, se déplacer dans sa ville Décrire les atouts de sa ville
	Mon quartier	Le découpage de la ville les aménagements urbains et les structures de quartier (comité de quartier...) Les événements de quartier (associations, nettoyage des quartiers, fête des voisins...)
	Les services municipaux + EPT	Les services municipaux (régie, état civil, espaces verts...) Les "services" de l'EPT (ramassage des poubelles, les déchetteries, la gestion...)
	Ménage de printemps	Les tâches ménagères, le matériel utilisé La fabrication et l'emploi de produits ménagers écolos

		Désencombrer sa maison, apprendre à faire du tri (ce qu'on utilise plus, ce qu'on ne porte plus...)
	Bricolage de printemps	Les tâches de bricolage et les outils Fabrication d'une jardinière ou d'un pot de fleurs
	La justice : les institutions et les acteurs	Les acteurs (le juge/les jurés/ le juriste / la police / la gendarmerie / la police municipale...) Leur rôle et actions Différencier les différents tribunaux (pour les avancés)
	Ma justice : les interlocuteurs de proximité	Les acteurs de proximité : la MJD, les permanences d'avocats, les associations d'aide aux victimes La télésurveillance des villes
	Le rôle des parents avec l'école (parentalité)	Les intervenants (Atsem, prof, périscolaire, mairie...) La communication parents /profs (transmettre des infos, cahier de correspondance, pro-notes, classroom, les codes de politesse, tutoiement / vouvoiement...)
	Le corps	Le vocabulaire du corps : nommer les parties, membres, organes selon niveau Le lexique des postures L'expression de la douleur - de l'intensité - quelques maladies
	La prévention	Les maladies contagieuses / chroniques / les addictions / les dépistages possibles Se protéger des virus, le SIDA, la grippe Les vaccins obligatoires
	La prise de rdv – les spécialistes	La prise de rdv par téléphone, à l'accueil - les infos à fournir Le médecin généraliste / les spécialistes les structures médicales (laboratoire, pharmacie, radio, PMI...)
	Les activités	Les sorties pour s'occuper pdt les petites vacances (ludothèque, médiathèque, cinéma, exposition, lecture...) Jouer à des jeux de société (jouer en groupe, saisir et expliquer des consignes, être maître du jeu)
	La famille	La composition : nommer les membres de la famille Les grands événements de la vie Les documents (les actes de naissance, mariage, décès...)
	Les types de famille et la tolérance (parentalité)	Savoir présenter sa situation familiale Les différents types de famille : recomposée, monoparentale, classique

		Les traditions : mariage forcé, choix des parents...
	Le droit des femmes	Le matriacat / patriarcat / représentations et modèles familiaux Les droits des femmes (travailler, avoir un compte bancaire, ses choix de vie, disposer de son corps, éducation...) Les violences envers les femmes
	Tenir un budget	Lecture de relevés de compte Gérer le budget familial : salaires/aides perçus... Différents types de dépenses incompressibles et les dépenses occasionnelles La conso économe : les dates courtes, les comportements d'achat, le gaspillage, le volume d'achat...

Répertoire des sigles utilisés

ADIE : Association pour le Droit à l'Initiative Economique

AESH : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap

ANRU : Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine

CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique

CNP : Contractuel·les Non Permanent·es

CP : Contractuel·les Permanent·es

DTE : Développement et Transition Ecologique

EAC : Enseignement Artistique et Culturel

ESCPB : Equipements Sportifs et Culturels, Patrimoine Bâti

ESS : Economie Sociale et Solidaire

FPE : Fonction Publique d'Etat

FPH : Fonction Publique Hospitalière

FPT : Fonction Publique Territoriale

F3SCT : Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail

MJD : Maison de Justice et du Droit

PEDT : Projet Educatif de Territoire

PMI : Protection Maternelle et Infantile

QPV : Quartier prioritaire de la Politique de la Ville

QVT : Qualité de Vie au Travail

RHFCP : Ressources Humaines Finances Commande Publique

RSU : Rapport Social Unique

SPAPSER : Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables

Rédaction : Laïna Douglas

DGA Développement et Transition Ecologique

Pôle Stratégie Territoriale et Environnementale