



**RAPPORT DE 2024  
SUR L'EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

En vertu de l'article 1er de la Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans différents domaines d'actions : violences, prostitution, stéréotypes, sexualité, égalité professionnelle, précarité, responsabilités sociales, parentalité, élections, culture, etc. Dans ce cadre, l'article 61 de cette Loi prévoit que dans les Communes de plus de 20 000 habitants, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire soit présenté par le Maire au Conseil Municipal, préalablement aux débats sur le projet de budget, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (nouvel article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales). Le contenu de ce rapport est fixé par le Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales (nouvel article D.2311-16 du C.G.C.T.), à savoir :

- Les actions menées au niveau des ressources humaines (1-),
- Les actions menées sur le territoire en faveur et/ou avec les administrés, usagers, entreprises, associations, autres collectivités publiques, etc. (2-),
- Les orientations pluriannuelles dans ces domaines (3-).

**1- Les ressources humaines de la Commune :**

***La répartition femmes / hommes sur les emplois permanents***

En ce qui concerne les ressources humaines de la Commune, la situation au 31 décembre 2023 sur les postes permanents qui sert de référence pour l'établissement du bilan social, était la suivante :

Emplois permanents pourvus au 31/12/2023 :			
Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	11	27	38
B	16	48	64
C	105	240	345
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>315</b>	<b>447</b>

La Commune compte 70,46 % de femmes et 29,54 % d'hommes sur ses emplois permanents.

En 2023, cette proportion subit une certaine inflexion en faveur des femmes, comparativement à l'année précédente.

Si on examine la répartition femmes et hommes par catégorie, on constate des différences d'évolution par rapport aux années précédentes.

- En catégorie C, qui représente 77,18 % de l'effectif, on compte 69,56 % de femmes (contre 68,98 % en 2022).
- La tendance à une hausse régulière du nombre de femmes se confirme au niveau de l'encadrement (catégories A et B), avec 73,52 % de femmes cadres. Elles représentaient une proportion de 72,72 % en 2022, et 70,27 % en 2021.
- L'augmentation des femmes en catégorie B se poursuit. Cette augmentation s'explique toujours en partie par la reconnaissance en 2022 d'un grade très féminisé, les auxiliaires de puériculture, en catégorie B.
- On note une hausse de la part des femmes en catégorie A dont la proportion passe de 63,64 % en 2022 à 71,06 % en 2023.

Ce constat est à mettre en lien avec les besoins de recrutement forts sur des emplois très féminisés, les éducatrices de jeunes enfants.

Quant aux quatre emplois fonctionnels de direction, l'un d'eux (Directeur Général Adjoint aux politiques éducatives) est occupé par une femme tandis que les trois autres sont toujours occupés par des hommes.

Si l'on analyse les chiffres par filière cette fois, on dénombre :

- 13,95 % d'hommes dans la filière administrative, en relative stabilité ;
- 41,9 % d'hommes dans la filière technique, proportion qui reste stable ;
- Toujours 0 % d'hommes dans la filière médico-sociale ;
- 3,7 % d'hommes dans la filière sociale (1 agent appartenant au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs recruté en 2022) ;
- 66 % d'hommes dans la filière sportive, (2 hommes pour un effectif de 3 agents) ;
- 33,34 % d'hommes dans la filière animation, soit un retour à la situation de 2021 (32,22 %), après la forte augmentation que nous avons observée en 2022 (49,35 %).

Certaines filières demeurent plus féminisées que d'autres, voire ne comportent pas de représentants masculins.

#### ***La répartition femmes / hommes dans les avancements de grade et nominations***

Au cours de l'année 2023, 57,26 % des avancements d'échelon ont concerné des femmes ce qui correspond globalement à la proportion des femmes dans l'effectif des titulaires. La majorité des avancements de grade ont bénéficié à des agents féminins. (70,98 % contre 29,62 % au bénéfice d'agents masculins). Par ailleurs, 2 femmes ont été nommées suite à l'obtention d'un concours, et aucun homme.

#### ***Les femmes plus concernées que les hommes par des aménagements de temps de travail***

Si on analyse les aménagements de temps de travail, on constate qu'en 2023, les femmes sont toujours nettement plus nombreuses à bénéficier de temps aménagés.

Sur 13 temps partiels, 11 concernent des femmes (9 agents de catégorie C, 1 agent de catégorie B, 1 de catégorie A). Sur 40 disponibilités en cours, 27 sont accordées à des femmes, 13 à des hommes. On dénombre 3 congés parentaux demandés par des femmes en 2023, et 3 congés paternité.

#### ***La rémunération***

En ce qui concerne les rémunérations des agents, des statistiques fines n'ont pu être produites compte tenu du faible nombre d'agents dans certains cadres d'emplois ou dans certaines fonctions. Toutefois, les revenus des agents sont principalement déterminés par leur grade. Les régimes indemnitaires des agents sont fixés selon les responsabilités hiérarchiques détenues et les responsabilités exercées sans distinction de sexe. Compte tenu des éléments relatifs à la catégorie hiérarchique donnés plus haut, on peut dire qu'il y a une proportion plus élevée de femmes dans les catégories à plus faible revenu et davantage d'hommes parmi les rémunérations plus élevées. Mais la tendance est à un rééquilibrage.

Il est à noter que tous les agents sur poste permanent, quels que soient leurs grades ou fonctions, perçoivent un régime indemnitaire mensuel et une prime annuelle (selon conditions) dont le mode de calcul est le même pour tous, quel que soit le genre.

Le régime indemnitaire a fait l'objet d'une profonde transformation afin de se mettre en conformité avec les évolutions et obligations réglementaires. Le régime indemnitaire est fixé en fonction du niveau de responsabilités hiérarchiques et de missions. Tous les emplois ont été classés dans des groupes de fonction par catégorie, sans aucune distinction de genre.

#### ***La prévention du harcèlement sexuel***

En matière de prévention des agissements ou agressions sexistes, le règlement intérieur du personnel communal, adopté par le Conseil Municipal lors de sa séance du 22 septembre 2008, prévoit des dispositions relatives au harcèlement. Les articles consacrés à cette thématique feront l'objet d'une modification afin de se conformer au Code général de la Fonction Publique Territoriale. Ils seront désormais rédigés ainsi :

##### ***« Article 35 : Le harcèlement sexuel***

*L'article L.131-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) stipule que « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

### **Article 36 : La lutte contre les discriminations**

*L'article L-131-12 du CGFP stipule que « Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en prenant en considération le fait*

*:*

*1°Qu'il a subi ou refusé des agissements contraires aux principes énoncés aux articles L.131-1, L.131-2 et L.131-3 ;*

*2°Qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;*

*3°ou bien qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent public ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».*

### **Article 37 :**

*Les auteurs d'agissements relevant des articles 35 et 36 s'exposent à des sanctions disciplinaires et/ou pénales ».*

Enfin, il convient de préciser qu'un dispositif d'alerte relatif aux risques psycho-sociaux, incluant bien sûr le harcèlement sexuel ou moral, a été élaboré dans les instances. Il a vocation à être intégré à la formation spécialisée du Comité Social Territorial au cours du premier trimestre 2024.

### **Le recrutement**

Lors de recrutements, la Commune n'impose pas de condition de sexe dans les profils de poste. Les procédures de recrutement sont systématiquement fondées sur les qualités et compétences professionnelles. Et pour chaque recrutement sur des emplois de catégorie A ou B, la commission de recrutement mise en place revêt un caractère mixte d'hommes et de femmes. En 2023, 45 femmes et 18 hommes ont ainsi été recrutés sur des emplois permanents. Sans surprise, les hommes recrutés le sont principalement dans la filière technique, tandis que les femmes se répartissent plutôt dans les filières administratives, sociale et médico-sociale.

### **Les orientations de la collectivité**

Comme rappelé dans les Lignes Directrices de Gestion définies par la collectivité en octobre 2021, dans tous les domaines d'intervention des ressources humaines, la Commune s'attache à ce qu'aucune discrimination liée au sexe ne puisse être opérée. L'objectif majeur est de veiller à l'absence de toute discrimination afin de permettre et de tendre à une égalité réelle dans la vie professionnelle.

Si certains emplois sont majoritairement occupés par des femmes, cette tendance correspond à une situation sociale et non pas à des choix délibérés de la collectivité. La communication et l'information doivent être développées en vue de s'assurer que les personnels disposent et ont accès à l'ensemble de leurs droits afin de se prémunir contre toute discrimination quelle qu'elle soit. Il importe de sensibiliser et d'informer sur les enjeux de l'égalité femmes/hommes.

Pour conclure sur le chapitre ressources humaines, on constate que les femmes dans les services municipaux sont globalement plus nombreuses dans la collectivité, atteignant 70,46 % de l'effectif total. On note, sur les emplois permanents, une relative augmentation de la part des femmes dans la répartition des emplois de catégorie A (71,06 % en 2023, contre 63,64 % en 2022). La répartition femmes / hommes dans la formation professionnelle connaît en 2023 un net déséquilibre, avec des efforts de formation professionnelle qui bénéficient plus aux femmes qu'aux hommes.

Cependant, les services municipaux vivent encore largement une certaine division sexuée du travail avec des filières très féminisées comme le secteur social ou médico-social. En matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les femmes sont également les plus nombreuses à réduire leur activité professionnelle, soit pour prendre des disponibilités, soit pour élever un enfant, soit pour travailler à temps partiel.

## **2- Les actions sur le territoire communal :**

Plusieurs actions sont menées sur le territoire communal telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la Loi 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Les premiers intervenants sur le territoire communal sur ces thématiques sont les services municipaux.

### ***Des services d'accueil adaptés aux modes de vie des familles***

Selon les chiffres de l'I.N.S.E.E., en France, en 2018, 68 % des enfants mineurs vivent dans une famille « traditionnelle », 21 % vivent dans une famille monoparentale, et 11 % vivent dans une famille recomposée : 7 % avec un parent et un beau-parent et 4 % avec leurs deux parents. Au total, 28 % des enfants résident donc avec un seul de leurs parents, soit 4 millions d'enfants mineurs. Dans 85 % des cas, le parent de famille monoparentale est une femme.

Par la mise en place des services d'accueil et d'éducation de la petite enfance à la jeunesse, avec une politique tarifaire adaptée, la Commune facilite l'accès des femmes à l'emploi et aux activités sociales et culturelles. La politique d'accueil des enfants de la ville de Champs-sur-Marne est adaptée régulièrement pour répondre à l'évolution des besoins et des modes de vie des familles.

Environ 80 % des familles travaillent sur Paris. Notre Ville est située à 25 km de la Capitale. Une station R.E.R. (Noisy-Champs), en cours de transformation pour accueillir les futures lignes du Grand Paris, facilite le transport des familles pour se rendre à leur travail.

En 2023, dans le secteur de la Petite enfance, la Commune de Champs-sur-Marne a poursuivi ses efforts pour maintenir ses capacités d'accueil en réservant un total de 20 places, sur la structure privée Leveli. En parallèle, les démarches se sont poursuivies pour la réalisation d'un nouvel équipement petite enfance de 18 berceaux dans le quartier du Nesles nord, à proximité du groupe scolaire Paul Langevin.

Au service Enfance, pour que les familles monoparentales puissent profiter des modes d'accueil proposés par la Municipalité, l'amplitude horaire est de 12h d'ouverture, de 7h à 19h, ce qui permet de larges possibilités. Cette amplitude horaire permet aussi aux parents de pouvoir organiser une vie sociale en dehors de leur rôle de maman ou papa.

Les parents qui ne travaillent pas ont la possibilité d'inscrire leurs enfants à toutes les activités périscolaires organisées par la Commune, et ainsi les femmes et les hommes qui élèvent leurs enfants peuvent participer seuls à des activités en dehors de l'atmosphère familiale.

Depuis 2021, il faut relever qu'une nouvelle ligne de « Pédibus » a été mise en service suite à une modification des secteurs scolaires entre Victor Hugo et Olivier Paulat, portant désormais à 14 le nombre de lignes de Pédibus sur le territoire communal. Ce dispositif très apprécié contribue à faciliter la vie quotidienne des familles campésiennes.

### ***Dans le secteur Enfance : des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité***

Le service enfance, par le biais de son intervenante santé, organise des moments d'échange avec les enfants d'âge CM1/CM2 en prévision du passage au collège. Lors de ces interventions les enfants, et plus particulièrement les jeunes filles, sont sensibilisés aux risques de s'exposer en photo sur les différents réseaux sociaux. Conseils et avertissements sur la base d'exemples concrets sont alors discutés avec les enfants, dans un objectif de prévention et de sensibilisation.

### ***Un enjeu de mixité des équipes et des postes d'encadrement***

Dans le secteur Petite enfance, la totalité des agents au contact des enfants dans les structures de crèches sont des femmes.

En 2023, dans le secteur de l'Enfance, bien que les effectifs soient constitués d'une majorité de femmes, la Commune s'efforce de garantir le plus possible la mixité femmes / hommes dans les équipes d'animateurs permanents. Cet objectif de mixité se retrouve également dans la répartition des postes à responsabilités :

- Au niveau du siège : Le service Enfance est composé d'un responsable de service Homme, d'un cadre pédagogique (Homme) d'une responsable du service administratif (Femme) d'un agent comptable (Homme) et de 2 agents administratifs (Femmes).
- Au niveau des directeurs et des directeurs-adjoints des accueils de loisirs : à chaque fois que les mouvements de personnels et les mobilités professionnelles le permettent, le binôme de direction est maintenu ou évolue vers un binôme mixte directeur homme / adjointe femme, ou bien une directrice femme et un adjoint homme. A ce jour, Les directions sont formées de 7 directrices et de 4 directeurs, ainsi que de 9 directrices adjointes et de 6 directeurs adjoints.

- Au niveau des agents d'animation en charge des enfants sur les accueils périscolaires, là encore, la mixité est observée. 29 agents d'animation Femme et 9 agents d'animation Homme.

Les équipes d'animations sont composées de 64 Agents titulaires dont 49 femmes et 15 hommes. Les grilles indiciaires et les conditions salariales, tout en tenant compte du niveau de responsabilité, sont identiques pour l'ensemble des agents.

***Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales***

L'annualisation des agents du service enfance se fait sous la forme d'une modulation du temps de travail en fonction des nécessités de service rendu à la population. Il existe donc plusieurs modulations pour chaque catégorie d'agents : animateurs(-trices), adjoint(es), directeurs(-trices). Sur simple demande, motivée par courrier, chaque agent peut accéder à une modulation différente de son temps de travail pouvant prendre en compte des raisons d'organisation d'ordre personnel et/ou familiale, dans le respect des critères de nécessité de service.

***Un rôle éducatif important en faveur de l'égalité filles - garçons***

Si la mixité au sein des équipes d'encadrement contribue directement à lutter contre les stéréotypes de genre, cet objectif ne suffit pas à lui seul pour développer une réelle éducation autour des enjeux d'égalité filles – garçons. C'est la raison pour laquelle, depuis plusieurs années, le service enfance de la Commune promeut systématiquement, à travers les projets pédagogiques des 14 accueils de loisirs, des activités en faveur de la mixité, de l'égalité filles – garçons, de lutte contre le sexisme et les discriminations fondées sur le genre.

Les équipes pédagogiques ont mis en place divers moyens de répondre à ces objectifs pendant tous les temps avec les enfants : accueil périscolaire, restauration, accueil de loisirs. Plusieurs projets d'activités sont nés, issus de cette volonté :

- Des ateliers « jeux de société » sont organisés dans certaines structures, en direction des enfants d'écoles maternelle et élémentaire sur la thématique « Jouons ensemble grâce aux jeux de rôle » ;
- Les jeux de coopération sont préférés à ceux de compétition et un animateur spécialisé propose des temps d'atelier en direction des enfants ainsi que des temps formatifs en direction des animateurs ;
- Nous portons une attention particulière à l'aménagement et à l'occupation des espaces dans les accueils de loisirs. Un exemple concret concerne l'occupation des cours de récréation. Sur les temps informels non dirigés par les équipes d'animation, les garçons ont tendance à transformer de grands espaces en terrains de football improvisés. Ces moments, s'ils ne sont pas « sous contrôle » des équipes d'adultes, peuvent vite cantonner les filles en marge de ces espaces. D'autres démarches portent sur l'aménagement des locaux, sur l'utilisation des jeux et jouets « genrés », à la mixité dans la composition des jeux d'équipes.
- Des ateliers autour des droits de l'enfant ont lieu tout au long de l'année en partenariat avec l'U.N.I.C.E.F. Les principes de citoyenneté sont abordés dès le plus jeune âge avec la notion d'égalité des sexes et également une sensibilisation sur la situation des petites filles à travers le monde. En 2023, la date anniversaire de la signature de la convention internationale des droits de l'enfant a pu être célébrée, permettant à la Commune de poursuivre la mise en œuvre de ses projets pédagogiques en lien avec les droits de l'enfant et l'égalité fille – garçon. \*
- Toujours en lien avec l'UNICEF, suite à l'obtention du renouvellement du titre « Ville amie des Enfants » décerné à la Commune, la mise en œuvre du plan d'action 2020-2026 se poursuit, avec une série d'actions pour favoriser l'égalité filles / garçons dans l'accès aux loisirs, qui s'inscrivent dans l'engagement autour de « la lutte contre l'exclusion, contre toute forme de discrimination et en faveur de l'égalité ».
- En 2023 a également eu lieu la Semaine de la tolérance. Lors de cette semaine, dans l'ensemble des sites périscolaires et de loisirs de la ville ont eu lieu des ateliers de sensibilisation contre toutes formes de racisme, sexisme, et plus généralement contre toute forme de différence. L'égalité hommes/femmes a été l'un des sujets abordés avec les jeunes enfants.

Enfin, il convient de rappeler que la journée pédagogique des personnels de l'enfance et des A.T.S.E.M. (Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles) se construit autour de différents ateliers qui abordent,

notamment, les enjeux de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre. La prochaine journée pédagogique est programmée pour le 8 juin 2024.

**Le secteur jeunesse fortement mobilisé sur les enjeux de mixité, de prévention et d'éducation non-sexiste auprès des adolescents et adolescentes.**

Dans le cadre de ses accueils de loisirs, les relais jeunesse, le service jeunesse veille à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes sexistes, en veillant à la mixité des équipes d'encadrement. Il organise également tout au long de l'année des activités ayant pour but de favoriser la mixité fille - garçon dans une même dynamique.

Pour la catégorie des 11 à 17 ans, la proportion garçons/filles évolue de la façon suivante :

	filles		garçons		total
2021	42	50%	42	50%	84
2022	40	37%	69	63%	109
2023	67	49%	71	51%	138

On note l'augmentation générale du nombre d'inscrits aux activités jeunesse et particulièrement des filles. Cette augmentation s'accompagne d'une fréquentation plus régulière, notamment du public féminin qui s'engage plus facilement sur des activités de type projets, qui sont la base de l'action jeunesse.

Concernant la mixité elle n'est pas égale sur l'ensemble des relais jeunesse. On constate une quasi égalité d'inscriptions entre les garçons et les filles sur le relais Pablo Picasso, alors que la mixité n'est pas respectée sur les deux autres structures. En 2023, il est à noter un engagement fort sur la thématique de la journée internationale des droits des femmes avec :

- Un projet autour d'Olympe de Gouges et la production d'une vidéo,
- Une réflexion autour de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, ce projet a conduit à la réécriture et l'interprétation par les jeunes, des articles de cette déclaration, en vue d'orner les contremarches de l'escalier d'honneur de la Mairie.

Pour la catégorie 18 à 25 ans en 2023, sur 103 jeunes ayant fréquenté le point d'information jeunesse (C@P), les filles représentent 44% des usagers de cette structure.

- Pour les aides à projets, 3 projets ont été soutenus dont 2 portés par des jeunes femmes.
- Pour l'aide au BAFA, 12 inscriptions à un BAFA « base » et 4 à un BAFA « approfondissement » ont été proposés. Les jeunes femmes représentent 6 inscrits sur un total de 16, soit 38%.
- Pour les jobs coup de pouce, les jeunes femmes sont 10 sur 24 emplois proposés, soit 42 %
- Sur les thématiques d'éducation et de prévention en lien avec la sexualité, notamment sur les enjeux d'accès à la contraception, des actions de prévention sont organisées vers le public jeune (lycée, événements locaux, structure jeunesse...) sous forme de campagne d'information avec des mises à disposition de documentation et de préservatifs masculin et féminin, durant une semaine et tout au long de l'année dans les relais jeunesse.

**Des actions transversales à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes**

Tout au long du mois de mars, différentes actions ont été menées dans les E.R.P. (Etablissement Recevant du Public) de la commune avec notamment des spectacles de théâtre et de chorale.

Deux expositions ont été présentées : « *Égalité Parlons-en* », exposition itinérante à destination des scolaires, et « *Olympe de Gouges* », présentée au sein de l'Hôtel de Ville tout au long du mois de mars.

Par ailleurs, la programmation de spectacles a été marquée en 2023 par la fermeture de la grande scène de la salle Jacques Brel. Toutefois, tous les spectacles pouvant être reprogrammés dans la salle du haut de l'équipement ont été maintenus, tels que :

- « *Drôle de dames* » de la compagnie Mots en Scène,
- le Récital des Compagnons du cœur (portés par le service vie associative et animation),
- le spectacle/concert féministe « *Lougarouve* » mettant en scène les chansons engagées d'Anne Sylvestre
- ou encore le Concert de la chanteuse engagée « *Mèche* ».

Enfin, la Ville a accueilli la guitariste Leila Duclos, dans le cadre du Festival du Printemps du Jazz.

Outre la programmation spécifique liée au mois de mars, les partenariats externes associés aux déploiements extérieurs ont de nouveau permis de proposer des spectacles au cœur des quartiers de la ville (deux spectacles circassiens sur la rentrée par exemple). De façon constante, le service culturel s'assure que le contenu des spectacles présentés au public défend des valeurs qui favorisent l'égalité

femmes / hommes, favorisant la programmation d'auteurs femmes ou spectacles féministes et plus généralement des actions contribuant à lutter contre les stéréotypes de genre.

Dans la dynamique de l'année précédente, les usagers de l'A.M.A.P. (l'Atelier Municipal d'Arts Plastiques), dont la fréquentation reste toujours soutenue, sont constitués d'une grande majorité de femmes, et l'équipe enseignante est également sensibilisée aux questions de genre et de lutte contre les stéréotypes sexistes, y compris dans les représentations.

#### ***Un partenariat toujours actif avec les acteurs mobilisés en faveur des droits des femmes***

La Commune a mis en place un partenariat avec les associations qui œuvrent dans différents domaines de l'action sociale en faveur de la population Campésienne afin de leur offrir l'accès à l'information, le conseil et le soutien. L'engagement de la Ville et du C.C.A.S. (Centre Communal d'Action Sociale) en faveur des droits des femmes s'est renforcé ces dernières années, au travers de l'intervention sociale et de diverses actions permettant un meilleur accès aux droits pour les femmes et les familles, concourant ainsi à la politique sociale de lutte contre les exclusions ainsi que la lutte contre les discriminations.

Trois domaines d'actions sont ainsi déployés, donnant lieu à des partenariats basés sur des conventions entre la Ville, le C.C.A.S., et diverses associations spécialisées :

1. **Dans le domaine de la santé** : Depuis 2017, une convention est conclue et renouvelée avec la Ligue Contre Le Cancer, qui bénéficie de la mise à disposition du local municipal (Maison de la Solidarité) pour y dispenser différents ateliers de santé en direction des personnes atteintes du cancer. Ce sont 3 ateliers hebdomadaires qui sont proposés aux Campésiens.

Ce partenaire intervient également à l'occasion de l'action « Octobre Rose ». Cette année, l'action a eu lieu du 23 au 27 octobre 2023 et a ainsi pu offrir aux administrés informations, conseils et orientation. L'évènement a débuté par 2 ateliers animés par le Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers (CRDC). Ces ateliers qui ont eu lieu sur 2 quartiers de la Ville, visaient à informer et sensibiliser les administrés sur les types de cancers et leurs répercussions. L'action était tournée vers le soin et le dépistage. L'action a été particulièrement marquée par la permanence gratuite gynécologique, qui s'est tenue durant une matinée au sein de la mairie. 11 Campésiennes ont pu être ainsi reçues par un gynécologue qui a pu proposer le dépistage du cancer du sein. Une marche Solidaire, organisés au sein du parc du Château de Champs, a réuni plus de 40 personnes en présence des élus, des administrés et des représentants d'associations de la Commune. Ce fut le moment fort de cette action qui sera reconduite en 2024.

Cette manifestation s'est inscrite avec le concours de la Communauté d'Agglomération Paris – Vallée de la Marne (C.A.P.V.M.) et d'autres partenaires. 2023 donnera lieu à la poursuite de cet évènement qui s'articulera autour de plusieurs manifestations réparties sur une semaine.

2. **Dans le domaine de l'intervention sociale** : un partenariat est conclu avec l'association Sos Femmes 77, principale actrice de la lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire. Ce nouveau partenariat permet au C.C.A.S. de renforcer l'accompagnement social des femmes victimes de violences conjugales. C'est une prise en charge partagée et nécessaire.

La rencontre avec l'association en octobre 2021 a permis de mettre en place des outils d'accompagnement venant optimiser la prise en charge sociale des femmes victimes de violences conjugales. Le service demeure référent des situations permettant un suivi de ces situations complexes et ainsi maintenir un lien avec ces femmes. Ainsi, ce sont 11 situations de femmes victimes de violences conjugales qui ont été conjointement prises en charge. La Ville a contribué à la mise à l'abri d'une Campésienne victime de violence et l'accueillant dans ses habitats temporaires.

3. **Dans le domaine de l'accès aux droits** : la Ville dispose depuis plusieurs années d'une convention de partenariat avec le C.I.D.F.F. (Centre d'Information et de Documentation des Femmes et Familles), qui lutte contre la précarité des femmes, pour la prévention contre les violences faites aux femmes, en faveur de l'égalité professionnelle et salariale et l'accès au droit. Il contribue de par ses permanences au sein du service Solidarité à favoriser l'accès aux droits des familles et plus particulièrement des femmes dans le cadre de séparation relevant des violences conjugales. Les permanences, gratuites et totalement confidentielles, ont lieu à raison de deux fois par mois, soit 60 entretiens pour l'année 2023.

Les actions entreprises en 2022 dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales ont joué un rôle prépondérant dans la consolidation d'un réseau institutionnel robuste. Cette initiative a conduit à la mise en place d'une plaquette d'informations ainsi qu'à l'établissement d'un réseau fonctionnel dédié à la prise en charge des situations de violence conjugale. Grâce à ces mesures, nous avons pu traiter 11 situations, comprenant 4 accompagnements sociaux et 8 orientations vers des institutions spécialisées telles que SOS FEMMES MEAUX et AVIMEJ.

L'établissement d'un partenariat solide avec ces institutions a été déterminant dans la gestion efficace de ces situations, démontrant notre engagement continu à fournir un soutien complet aux victimes de violences conjugales. En perspective, notre travail proactif se poursuit en 2024 avec une nouvelle action sous la forme d'un débat axé sur la compréhension des violences faites aux femmes, renforçant ainsi notre engagement envers la sensibilisation et la prévention dans ce domaine délicat.

### ***Un projet innovant d'insertion par le logement, favorisant l'égalité femmes - hommes***

Dans le domaine du logement, la Commune a poursuivi le projet d'habitat temporaire, d'une part pour participer à la résorption des bidonvilles sur la ville et d'autre part, pour aider des familles campésiennes en rupture de logement. Un projet social a été rédigé de manière à fixer les objectifs d'accompagnement des familles dans les domaines suivants :

- l'hébergement,
- le logement,
- la santé et la prévention,
- l'accès aux droits administratifs et sociaux,
- l'insertion professionnelle et la formation,
- le soutien à la parentalité.

10 actions ont été définies, et parmi elles, l'action n°7 basée sur le renforcement de l'égalité femme - homme :

	<b>Action n° 7</b>
<b>Description</b>	<b>Egalité Femme - Homme</b>
<b>Objectifs</b>	– Favoriser la parité et l'égalité femmes - hommes dans la répartition des tâches quotidiennes – Lutter contre le sexisme et prévenir les violences conjugales
<b>Résultats attendus Indicateurs d'évaluation</b>	– Gestion partagée de l'entretien des locaux communs (buanderie, local poubelle, espaces extérieurs...) et des unités de vie dans les cas de cohabitation selon un planning établi ; – Nombre d'interventions d'associations ou de services départementaux de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et de prévention des conflits et violences conjugales, taux de participation à ces interventions
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	Tous les occupants, adultes et enfants

L'année 2023 a vu 1 famille sortir de l'étape campésienne en obtenant un logement dans le parc public.

Cette famille, accueillie à l'étape depuis mai 2022 était composée d'une adulte et d'un enfant et a pu être relogée en dehors de Champs sur Marne, conformément à son souhait.

L'année 2023 a aussi vu l'accueil d'une femme victime de violences et ses enfants, ainsi qu'un homme lui-même victime de violences conjugales. Ces personnes sont accompagnées par les services municipaux pour une sortie souhaitée en 2024 si les conditions sont réunies. Le travail mené porte, selon les situations, sur le retour à l'emploi ou la consolidation de celui-ci dans une perspective d'autonomie devant permettre la sortie vers le logement social en totale autonomie.

Enfin, pour deux des familles accueillies depuis l'ouverture en 2019, le travail se poursuit pour l'une dont la situation s'était améliorée en 2022 puis de nouveau détériorée en 2023, quand pour la deuxième famille, la commune a été contrainte de constater que tous les leviers dont elle pouvait disposer avec ses partenaires étaient épuisés, conduisant à une fin de prise en charge à la sortie de l'hiver.

### **3- Les orientations pluriannuelles :**

Au cours des prochaines années, la Commune entend poursuivre l'ensemble des actions décrites ci-dessus, dans le cadre des ressources humaines, des marchés publics, et dans la mesure du maintien de ses capacités d'intervention et de celles de ses partenaires.

En matière de gestion des ressources humaines, elle continuera notamment de mobiliser son attention sur les enjeux d'égalité femme – homme et d'égal accès à la formation professionnelle.

L'année 2021 ayant permis l'obtention du renouvellement du titre « Ville amie des Enfants » décerné à la Commune par l'U.N.I.C.E.F., un plan d'action 2020-2026 a été retenu, comportant une série d'actions pour favoriser l'égalité filles / garçons dans l'accès aux loisirs. Les actions éducatives autour des enjeux de mixité, d'égalité filles – garçons, de non-discrimination et de lutte contre les comportements ou clichés sexistes se poursuivront en direction de l'enfance et de la jeunesse, en lien avec la convention internationale des droits de l'enfant. Le plan d'action prévoit également une meilleure formation des équipes d'animation à l'éducation non-genrée.

Pour 2024, plusieurs actions sont programmées par les services municipaux, en partenariat avec la Maison Pour Tous Victor JARA et le Centre Social et Culturel Georges BRASSENS. Tout le long du mois de mars, la ville de Champs-sur-Marne organise différentes initiatives consacrées à la lutte pour les droits des femmes.

Tout d'abord, deux expositions sont organisées à l'Hôtel de ville :

- « Mots et maux de femmes », exposition sur les violences faites aux femmes organisée par le service Solidarité, en salle civique de l'Hôtel de ville du 1<sup>er</sup> au 7 mars.
- « Bien dans leur Genre », exposition de sensibilisation sur les inégalités homme/femme en direction des élèves de cycle 3 (exposition itinérante : du 8 au 15 à l'Hôtel de ville puis du 18 au 22 à la MPT Victor Jara et enfin du 25 au 29 mars au Centre social et culturel Georges Brassens)

Pour ce qui est de la programmation et de l'animation 2024, le planning est dense, allant bien au-delà de la seule date symbolique du 8 mars :

- Le 1<sup>er</sup> mars, le spectacle « Sixtine » traitant des questions du consentement et du viol, sera programmé à la salle Jacques Brel. Ce spectacle est accompagné d'actions culturelles en direction d'un groupe de 15 jeunes avec 2 ateliers en présence de la compagnie (en amont et en aval du spectacle dans différents lieux culturels de la ville).
- Le 8 mars, une soirée spéciale sera organisée conjointement par les services Solidarité et Culture sur les questions des violences conjugales avec la création d'un spectacle introductif à un débat en présence de plusieurs partenaires (association, Barreau de Meaux, élus municipaux).
- Le 09 mars, une initiative en direction de la Jeunesse est programmée dans la salle Jean Effel avec la diffusion du Film « Les suffragettes ».
- Le 10 mars, le service Vie Associative organise la diffusion d'un récital de l'association « Les Compagnons de cœur » à la salle Jacques Brel.
- Le mardi 12 mars, l'artiste féministe et engagée « Marie Reno » propose un spectacle Chanson et humour à la salle Jacques Brel.
- Le Vendredi 15 mars, une conférence est organisée à la Micro-Folie Pablo Neruda sur l'artiste féministe « Frida Kahlo » (conférence d'histoire de l'art suivi d'un atelier de pratique artistique).
- Le Samedi 16 mars, une conférence gesticulée « La Môme Catch Catch au pays du Patriarcat », mettant en scène Coralie Pradet, est organisée par le service vie associative à la salle Jacques Brel.
- Enfin, le vendredi 29 mars, ce mois consacré à la lutte pour le droit des femmes se clôturera avec le seul en scène « Mata Hari », joué par Aurélie de Soissan à la salle Jacques Brel.

Enfin, la Commune continuera de promouvoir un partenariat actif avec les acteurs associatifs mobilisés dans la défense des droits, et la promotion des luttes contre les violences faites aux femmes. En complémentarité des actions ciblées que la Commune met en place, une attention particulière est portée dans l'ensemble des actions pour promouvoir des auteurs, sensibiliser et mobiliser les publics sur ces questions, favoriser l'accès à la culture et l'expression pour toutes et tous.