

Ville de Bondy

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
-
ANNEE 2016**

Edito

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité pour les élu.e.s de la ville de Bondy.

S'interroger sur l'égalité, ou plutôt les inégalités, entre femmes et hommes dépasse la question d'un rapport entre les sexes. C'est fondamentalement une question d'égalité « tout court » et donc d'équité. L'opportunité qui nous est donnée de rédiger ce rapport, tel que voulu par la Loi du 4 août 2014, nous amène à dresser un bilan de nos actions en faveur de l'égalité femmes-hommes au niveau de la commune de Bondy, tant en direction des agents de la collectivité que des politiques publiques menées en faveur de la population. Les services de la ville de Bondy ont beaucoup œuvré à l'élaboration de ce rapport, qu'ils en soient ici remerciés.

Tous, collectivement, nous n'avons pas à rougir de ce bilan, même s'il reste beaucoup à faire pour aller encore plus loin.

De nombreuses femmes dans d'autres pays, pas si loin de nous, subissent des politiques de régression et de tentatives de main mise sur leurs droits. Elles nous envient notre capacité à faire vivre la Démocratie et à interroger nos pratiques.

Pour elles, pour nous et pour Bondy avançons ensemble pour que vive l'Egalité femmes-hommes !

N'oublions jamais que : plus d'égalité entre les femmes et les hommes c'est plus d'égalité pour tous !



Dalila MAAZAOU
Adjointe à la Maire
Chargée de l'Egalité femme-homme



Sylvine THOMASSIN
Maire

Introduction

Une idée largement répandue voudrait que le statut de fonctionnaire protège des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Ce n'est que partiellement vrai.

Ainsi, en 2012, l'écart de salaire net mensuel entre un homme et une femme travaillant dans la fonction publique territoriale est de 10,3% contre 19,2% en équivalent temps plein dans le secteur privé et semi public. L'écart est moindre, certes, mais réel.

Par ailleurs, si les femmes représentent plus de 60% des agents de la fonction publique, elles n'occupent qu'un tiers des postes d'encadrement et de direction.

Et lorsque les femmes partent à la retraite, elles touchent une pension inférieure de 18% à celles des hommes dans la fonction publique territoriale, et de 40% tous secteurs confondus.

Les chiffres sont éloquentes : non, le statut de la fonction publique n'assure pas l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Alors, qu'en est-il à Bondy ?

Depuis 2012, le gouvernement mène une politique volontariste et résolue en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et s'emploie à fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu de société.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus 20 000 habitant.e.s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.¹

¹« Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », rapport du centre Hubertine Auclert

Le rapport doit ainsi faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle, fixer des orientations pluriannuelles et des programmes favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques mises en œuvre, assurer le suivi de ces projets et en faire le bilan et l'évaluation.

Afin de réaliser ce rapport à Bondy, plusieurs sources ont été utilisées.

Les bilans sociaux des années 2011, 2013 et 2015 ont permis d'évaluer la situation de l'égalité professionnelle dans les services municipaux de Bondy. En addition de ces bilans sociaux, un questionnaire anonyme visant à mieux connaître la situation des agent.e.s de la ville et évaluer les différences dans la vie professionnelle ainsi que l'articulation avec la vie privée leur a été soumis. Les informations sourcées dans le questionnaire apparaissent par « les agent.e.s se sont exprimé.e.s ».

Les rendez-vous avec les chef.fe.s de services ont été effectués afin de compléter les données statistiques. Les avis et les suggestions de chef.fe.s de services ont contribué aux préconisations en matière de politiques publiques envisagées.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue malgré les avancées incontestables de ces dernières décennies.

SOMMAIRE

I - L'EGALITE FEMME HOMME DANS LES SERVICES DE LA MAIRIE DE BONDY

- 1 - Une forte féminisation des services municipaux de Bondy
- 2 - Une faible mixité des filières et des métiers chez les titulaires
- 3 - Des postes plus diversifiés chez les agents non titulaires
- 4 - Les femmes choisissent plus le travail à temps partiel
- 5 - Une présence importante des femmes aux postes à responsabilités
- 6 - Des écarts de rémunération persistants
- 7 - Les femmes sont plus demandeuses de formation
- 8 - Les femmes réussissent mieux les tests d'accès aux concours en proportion

II - L'EGALITE FEMME HOMME DANS LES SERVICES PUBLICS COMMUNAUX EN DIRECTION DE LA POPULATION

- 1 - Photographie genrée de la population Bondynoise
- 2 - Les centres socio-culturels Bondynois
- 3 - L'éducation populaire
- 4 - L'éducation
- 5 - Le pole sport jeunesse famille
- 6 - L'espace public
- 7 - Santé, prévention et lutte contre les violences faites aux femmes

III - PLAN D'ACTION PLURI-ANNUEL POUR L'EGALITE FEMME HOMME A BONDY

- 1 - Inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la gestion des ressources humaines
- 2 - Promouvoir l'égalité filles - garçons
- 3 - Endiguer les violences de genre.
- 4 - Construire une ville et des services accessibles à toutes et à tous

I - L'EGALITE FEMME HOMME DANS LES SERVICES DE LA VILLE DE BONDY

Cette étude statistique a été réalisée par l'exploitation des bilans sociaux de la collectivité des années 2011, 2013 et 2015.

Elle s'appuie également sur les données de la direction des ressources humaines. Les données genrées sont encore incomplètes et nécessitent d'être améliorées dans les années à venir en particulier sur les actions de formation et de promotion des métiers.

Cette analyse est complétée par des éléments extraits d'un questionnaire réalisé auprès des agent.e.s entre le mois de septembre et d'octobre. Il a été envoyé par mail aux agent.e.s disposant d'une adresse mail et remis en version papier à toutes et tous les autres. Afin d'optimiser la sincérité des réponses, le questionnaire a été anonyme. Sur les 1200 questionnaires envoyés, plus de 400 ont été rendus.

Ces éléments donnent un éclairage complémentaire et viennent illustrer ou témoigner du ressenti des agent.e.s sur cette question de l'Egalité Femmes - Hommes dans l'administration Bondynoise.

1. Une forte féminisation des services municipaux de Bondy

Rappel des données statistiques globales (données bilan social 2015):

- Nombre d'agent.e.s permanent.e.s : 937 dont 596 femmes et 341 hommes
- Nombre d'agent.e.s titulaires : 751 dont 481 femmes et 270 hommes
- Nombre d'agent.e.s non titulaires : 186 dont 115 femmes et 71 hommes

La fonction publique présente une situation spécifique par rapport à l'emploi privé : les femmes y sont largement majoritaires. Au 31 décembre 2013, elles représentent 62% des employé.e.s dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2008), contre seulement 44% parmi les salariés du secteur privé².

Au sein de la mairie de Bondy, la tendance est similaire : les agent.e.s titulaires occupant un emploi permanent sont en effet constitué.e.s à 64% par des femmes (soit une hausse de 3 points depuis 2011), cette part étant très légèrement supérieure à la moyenne nationale.

En comparaison avec les données nationales, la part des femmes progresse plus vite à la mairie de Bondy avec une augmentation de 4 points entre 2013 et 2015, hausse plus rapide que celle enregistrée entre 2011 et 2013 (1,5 point).

² Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2015.

La tendance chez les agents masculins est opposée à celle constatée à l'échelle nationale puisque leur nombre a crû de 3.4% ces deux dernières années.

Néanmoins, entre 2011 et 2013, les effectifs des hommes ont considérablement diminué, passant de 293 à 261 (soit une baisse de 10,9%). Ainsi, malgré la progression du nombre d'hommes ces deux dernières années, une diminution de près de 8 % du nombre d'agents municipaux de sexe masculin a été enregistrée depuis 2011, rejoignant la baisse observée à l'échelle nationale.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

Parmi 379 agent.e.s des services municipaux qui ont complété un questionnaire, 295 sont des femmes, soit 78,25% du total. Les femmes ont donc répondu en plus grand nombre que les hommes.

Ce constat permet d'imaginer un intérêt important des femmes pour cette question de l'égalité professionnelle ; cela peut également signifier une attente forte d'actions visant à faciliter l'insertion professionnelle des femmes.

▶ En résumé

La composition sexuée des services municipaux de la ville de Bondy confirme les données nationales portant sur la fonction publique. On observe en effet une forte féminisation de services municipaux de la ville, féminisation qui ne cesse d'augmenter.

2. Une faible mixité des filières et des métiers chez les titulaires

Une étude de la DARES³ a montré la faible mixité des secteurs d'activité et des métiers.

D'après cette étude, une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers nécessiterait un changement de métier pour plus de 50% des fonctionnaires.

De manière générale, en France la répartition est plus diversifiée chez les hommes. Ainsi, les 10 professions les plus masculinisées n'emploient qu'un tiers d'entre eux. Alors que, fonction publique et secteur privé réunis, 50% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles.

³ La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, DARES ANALYSES, numéro 79, décembre 2013.

Il est difficile de comparer les chiffres au niveau national et la fonction publique territoriale car cette dernière est caractérisée par la faible mixité des métiers.

Ainsi, à Bondy :

- les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96% chez les agent.e.s titulaires, cette répartition est conforme aux données nationales : les femmes représentent 100% des infirmier-ière-s (87,7% au plan national), 96,5% des auxiliaires de soins et des auxiliaires de puériculture.
- certains métiers comme agent.e spécialisé.e dans les écoles maternelles ou agent.e social.e ne comptent aucun homme.
- de même, le versant administratif reste l'un des plus féminisés avec 79% de femmes titulaires à Bondy contre 82% au niveau national.
- certains métiers restent majoritairement exercés par les hommes : agent.e de maîtrise (82,2% d'hommes), technicien.ne.s (93,7% d'hommes), filière sportive (100%) par exemple.

Au niveau national, 75% des policier.e.s sont des hommes alors qu'à Bondy, la police municipale compte 50% d'hommes.

Les femmes représentent la majorité de la filière technique avec 51,2% du total des agent.e.s. Précisons que cette situation est liée à la présence des adjointes techniques⁴, où les femmes sont majoritaires : 187 femmes contre 138 hommes en 2015. Ces personnels travaillent dans les services de la restauration où dans les écoles en qualité d'ATSEM ou d'agent.e.s d'entretien.

A l'inverse, pour les postes d'ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise, les femmes sont minoritaires et ne constituent que 18,7% des effectifs, soit une baisse de 2.7% en 4 ans.

A titre d'illustration, si en 2011, quatre femmes et un homme ingénieurs ont été employés au sein des services municipaux de la ville de Bondy, en 2015 ce sont six hommes et une seule femme qui y travaillent.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

66.31% des agent.e.s ayant complété un questionnaire pensent qu'il existe des clichés qui empêchent les femmes d'exercer certains métiers. 59.68% des agent.e.s pensent qu'il existe également les mêmes obstacles pour les hommes.

⁴ Les adjoint.e.s techniques sont chargé.e.s de tâches techniques d'exécution, dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

Pour autant la situation a évolué au rythme des mobilités et recrutements : les emplois de direction de la filière technique, occupés par des femmes ont fortement décru entre 2011 et 2015.

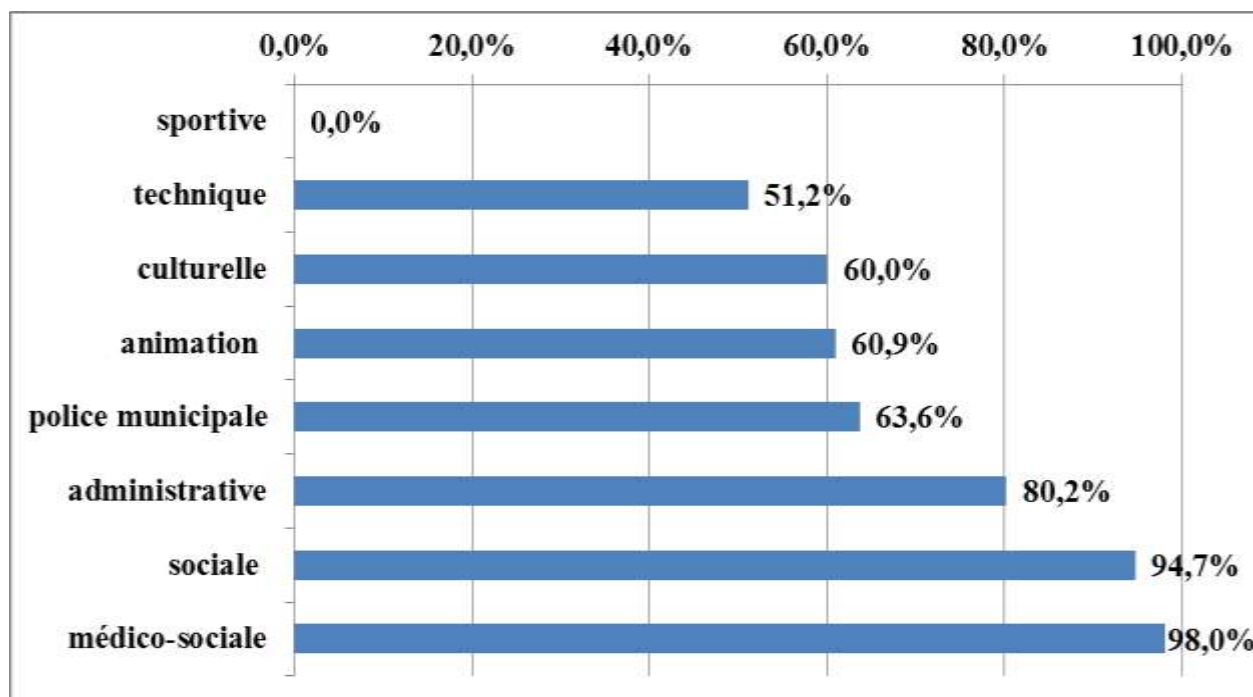


Figure 1 : Taux de féminisation des filières des services municipaux de Bondy chez les agents titulaires en 2015

Outre le taux de féminisation, il est important de regarder comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières. Ainsi la filière technique occupe sept hommes titulaires sur dix travaillant dans les services municipaux de Bondy (71%). Les femmes se répartissent dans trois filières majeures : technique (41,2% des femmes titulaires), administrative (34,4%) et médico-sociale (10,4%).

Ces chiffres confirment les données nationales : près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique. Quant aux femmes, elles sont réparties dans trois filières principales : administrative, technique et sociale.

La répartition des femmes et des hommes au sein des services municipaux de Bondy est donc encore attachée aux représentations de leurs rôles sociaux respectifs dans le travail et société. Aux femmes, le soin et l'éducation ; aux hommes, l'ordre et les travaux.

Certains métiers paraissent même presque fermés au sexe opposé : on ne compte aucun homme parmi les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et aucune femme éducatrice territoriale des activités physiques et sportives.

Cette situation est aussi le fruit des représentations sociales : il est ainsi difficile de rencontrer à Bondy comme dans l'ensemble des collectivités territoriales des hommes occupant des postes auprès des très jeunes enfants, que ce soit en crèche ou en école maternelle. Des stéréotypes entretiennent des freins sur la capacité des hommes à occuper ces postes et sur la qualité des soins qui seraient donnés.

Filières	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Administrative	34,4%	15,4%
Technique	41,3%	71,2%
Culturelle	0,6%	0,7%
Sportive	0,0%	1,1%
Sociale	3,7%	0,4%
Médico-sociale	10,4%	0,4%
Police municipale	1,5%	1,5%
Animation	8,1%	9,4%

Figure 2 : Répartition selon le sexe par filière des agents titulaires à Bondy en 2015

La non-mixité des services augmente

Depuis 2011, la part des femmes titulaires a progressé de manière graduelle dans tous les secteurs, sauf dans les filières de l'animation et sportive où cette part a décru respectivement de 2.9% et 11%. Ces changements sont visualisés dans les Figures 3 et 4 présentées ci-dessous. Ainsi, la non-mixité des services s'accroît avec le temps : les services à dominance féminine (où les femmes représentaient plus de 50% des employés en 2011) emploient de plus en plus de femmes et le service des sports à dominance masculine (où les hommes représentaient plus de 50% des employés en 2011) engagent de plus en plus d'hommes.

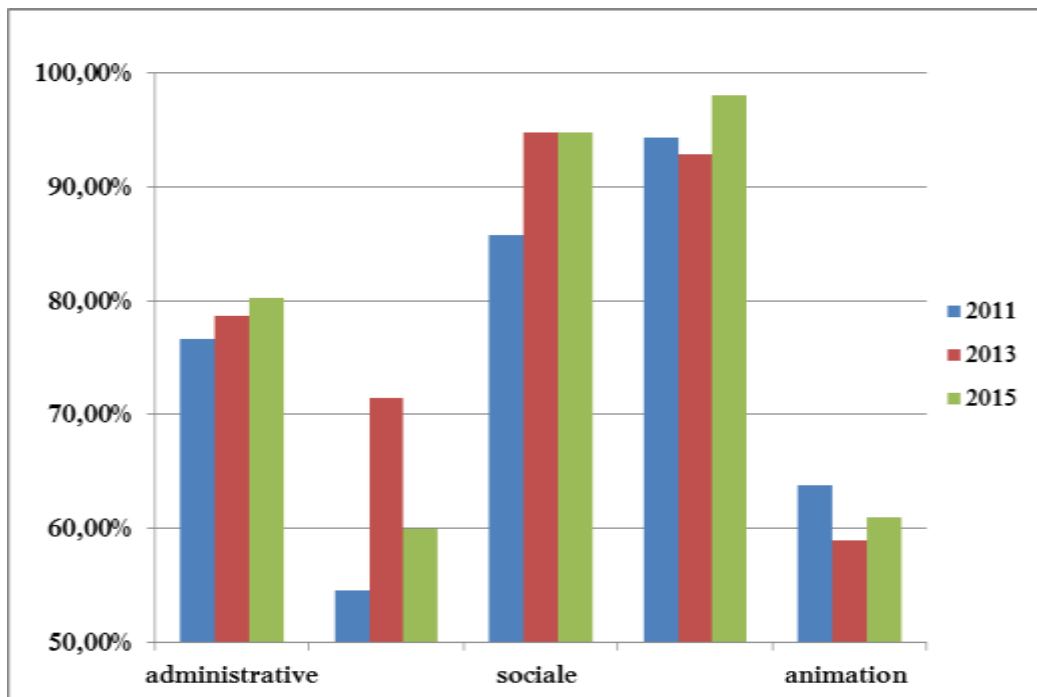


Figure 3 : Progression de la part des femmes titulaires dans les secteurs à dominance féminine 2011-2015

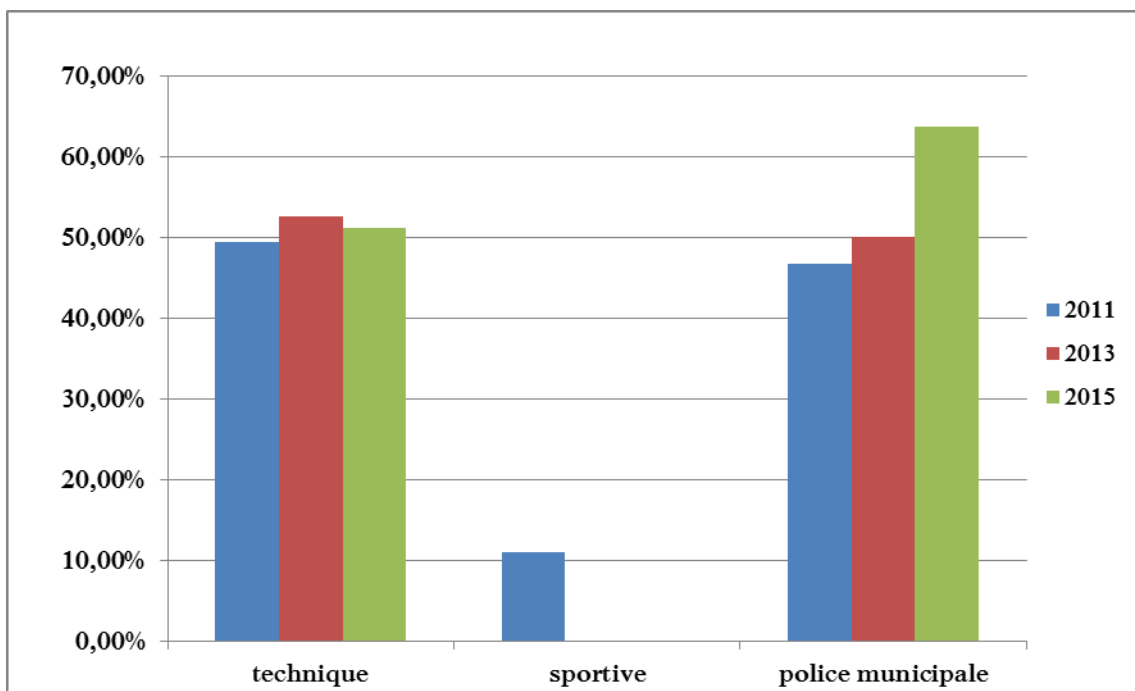


Figure 4 : Progression de la part des femmes titulaires dans les secteurs à dominance masculine 2011-2015

▷ En résumé

La composition sexuée des services municipaux de la ville de Bondy confirme les données nationales portant sur la fonction publique.

On observe en effet une forte féminisation de presque tous les services au sein de la ville. Une seule exception est représentée par la filière sportive qui ne compte aucun agent de sexe féminin.

De plus, la non-mixité des secteurs ne cesse d'augmenter avec le temps, les secteurs initialement à dominance féminine deviennent de plus en plus féminisés et vice versa.

3. Des postes plus diversifiés chez les agents non titulaires

Les agent.e.s non titulaires sont davantage des femmes

Selon les données nationales, dans la fonction publique territoriale la part des femmes est plus importante chez les titulaires que chez les non-titulaires⁵. Comme dans le secteur privé, les femmes sont aussi plus touchées par la précarité que les hommes.

Au sein des services municipaux de Bondy, les femmes représentent près de 62% des non titulaires, contre 64% de titulaires. Ce phénomène présente une particularité des services municipaux de Bondy.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

14,33% des femmes ayant répondu au questionnaire sont non-titulaires.

52,17% d'entre elles appartiennent à la catégorie A, 19,57% sont de catégorie B et 28,26% sont de catégorie C.

En revanche, 21,25% des hommes ayant répondu au questionnaire sont des agents non-titulaires.

41.18% d'entre eux sont de catégorie A, 23.53% et 35.29% appartiennent respectivement à la catégorie B et C.

⁵ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014 (données Insee au 31/12/2011)

Une mixité plus marquée des filières et des métiers chez les non titulaires

La répartition des agent.e.s non titulaires selon les secteurs est plus diversifiée que chez les agent.e.s titulaires.

Les services techniques restent le secteur qui accueille le plus de femmes : une femme sur 4 occupe un poste dans la filière technique. Inversement, contrairement aux agents fonctionnaires, la filière technique n'est pas dominante parmi les hommes : elle emploie 34% du total des hommes, soit 4 points de moins qu'en animation, qui est la filière accueillant le plus d'hommes.

Comme le montre la Figure 5, la répartition sexuée au sein des filières est plus équilibrée parmi les non-fonctionnaires. Même si la féminisation des services est toujours présente, elle est moins prononcée. Ainsi, on compte 51% et 54,1% de femmes dans la filière technique et administrative. Au contraire, les hommes sont plus présents dans la filière animation où ils constituent 54% des employés.

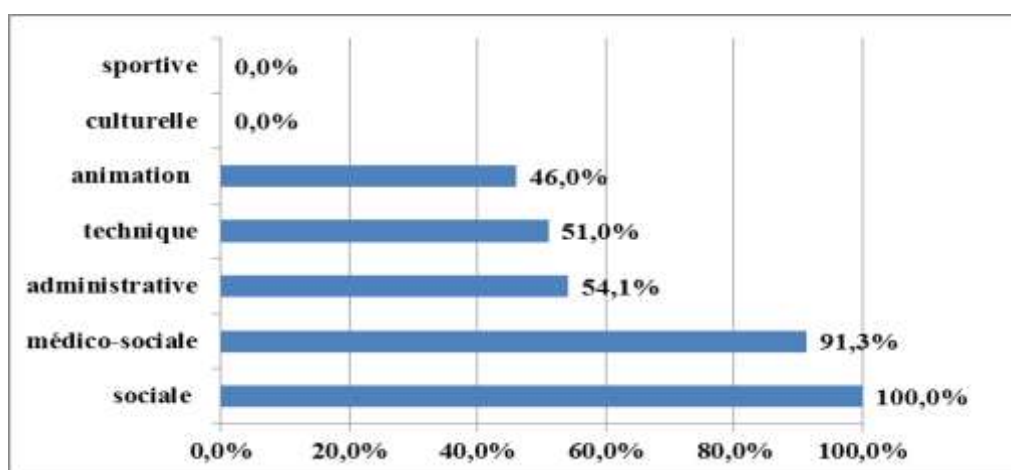


Figure 5 : Taux de féminisation des filières des services municipaux de Bondy chez les agents non titulaires en 2015

En général, on constate également que les non fonctionnaires occupent des métiers plus variés que les fonctionnaires : il y a presque autant de femmes dans la filière technique que dans la filière d'animation (25.8% et 23.7%).

Le seul secteur non touché par les changements est le secteur social qui se caractérise par l'absence des agents masculins. Tous les changements sont visualisés sur la Figure 6.

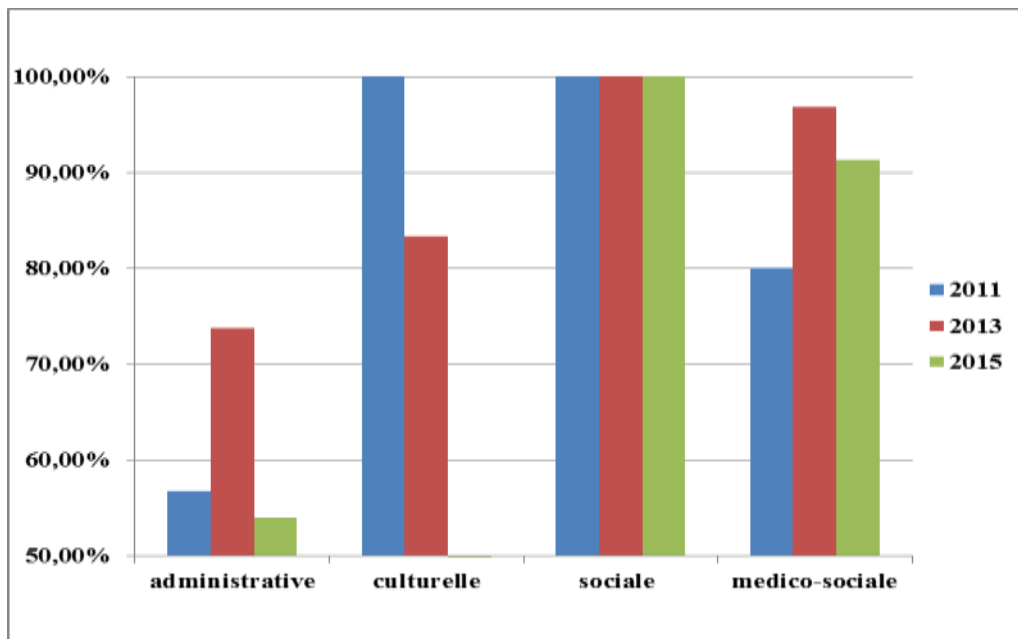


Figure 6 : Part des agents féminins non titulaires dans les secteurs à dominance féminine 2011-2015

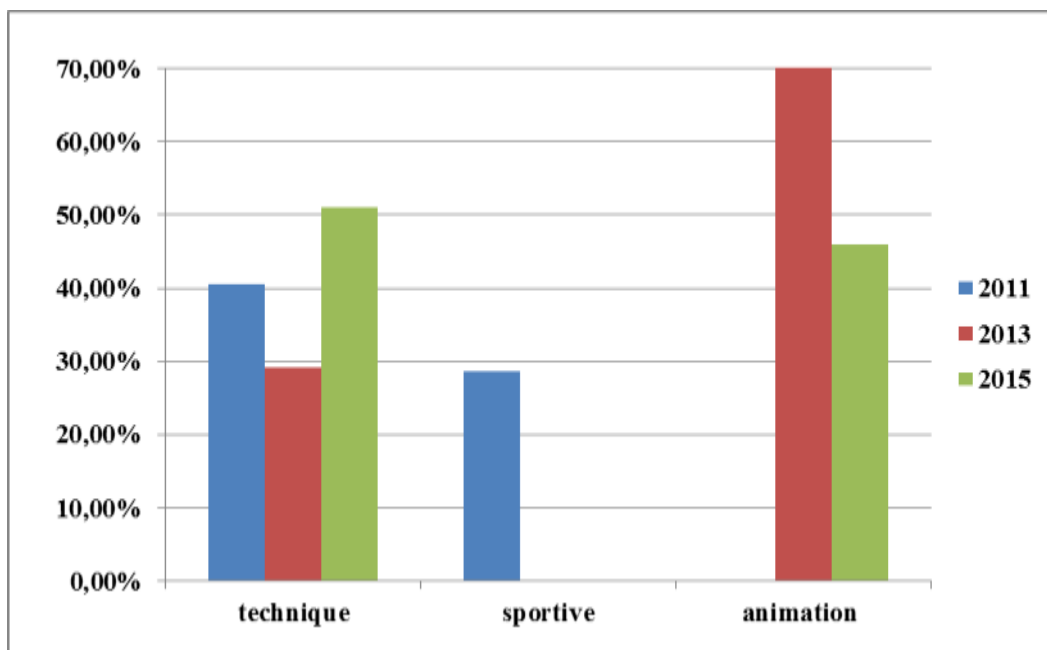


Figure 7 : Part des agents féminins non titulaires dans les secteurs à dominance masculine 2011-2015

▷ En résumé

En général, la répartition sexuée des agent.e.s non titulaires est largement plus équilibrée que chez les agent.e.s titulaires.

Les femmes représentent la majorité écrasante dans les seuls secteurs social et médico-social.

Si le nombre des femmes titulaires continue à augmenter au sein des différentes filières, chez les agent.e.s non titulaires, on observe déjà une tendance à une égale représentation au sein des secteurs.

4. Les femmes choisissent plus de travailler à temps partiel

En France, un tiers des salarié.e.s à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage (définition officielle du temps partiel subi), ce qui représente 1,7 million de personnes, selon les données 2015 de l'Insee. Ce taux moyen masque des écarts selon les catégories : le temps partiel subi est deux fois plus élevé chez les ouvrières (38,8 %) que chez les femmes cadres supérieurs (19,5 %). La proportion de personnes en temps partiel qui souhaiteraient travailler plus est aussi élevée chez les hommes (42,9 %), mais ces derniers ne représentent que 22 % de l'ensemble des salariés à temps partiel. Au total, 1,2 million de femmes travaillent en temps partiel subi contre 472 000 hommes, soit trois fois moins.

Mais ces données minimisent la situation : une partie des salariés ne déclarent pas souhaiter travailler plus car ils intègrent le fait que cette probabilité est très faible ou, par exemple, qu'ils (et surtout « elles ») ne disposent pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable, s'ils augmentent leur temps de travail. Dans un contexte plus favorable, rien ne dit qu'ils ne déclareraient pas souhaiter accroître leurs horaires. Au total, la part de « temps partiel subi », selon la définition officielle, est probablement plus proche de 50 % que de 33 %, si on y inclut les emplois considérés comme choisis, en réalité subis.

A Bondy, en 2015, 7,5% des femmes titulaires aux services municipaux et 15,5% des femmes non-titulaires ont travaillé à temps partiel.

Ce temps partiel concerne les agentes qui occupent un poste à temps partiel de droit ou sur autorisation (par exemple pour convenance personnelle), mais ne compte pas les postes à temps non-complet. En 2015 dans les services municipaux de Bondy il n'y avait que deux agent.e.s employé.e.s à temps non complet, c'est-à-dire un temps partiel subi, lié au calibrage du poste de travail.

En 2015, 77,6 % des personnes travaillant à temps partiel en France sont des femmes. Dans les services municipaux de la ville de Bondy, ce pourcentage est encore plus important et atteint 94,7 % pour les agents titulaires et 78,9 % pour les agents non titulaires. En outre, la majorité écrasante des femmes travaillant à temps partiel appartient à la catégorie C, soit 81 % des femmes.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

Les réponses au questionnaire indique que 11 % des femmes et 14 % des hommes n'ayant jamais travaillé à temps partiel y ont déjà pensé. Les moyens financiers ou le poste occupé ne permettent pas aux 41 % des femmes et aux 42 % des hommes n'ayant jamais travaillé à temps partiel de le demander.

Alors que la plupart des femmes ayant expliqué la raison de leur temps partiel ont indiqué la volonté de s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches, les hommes ont demandé un temps partiel pour créer une entreprise, dû à une situation de handicap d'un proche et en raison de projets culturels.

Un quart des répondants estiment que demander des aménagements de leur temps de travail risquerait de nuire à leur carrière, 80 % d'entre eux sont des femmes.

Les agentes non-titulaires à temps partiel sont beaucoup plus présentes dans la filière médico-sociale et largement moins dans les filières administrative et technique. La répartition par filière des femmes travaillant à temps partiel à Bondy est présentée dans la Figure 8.

Filière	Femmes titulaires	Femmes non-titulaires
Administrative	39,5%	20,0%
Technique	26,3%	13,3%
Sociale	2,6%	6,7%
Médico-sociale	21,1%	40,0%
Animation	10,5%	20,0%

Figure 8 : Répartition par filière des femmes travaillant à temps partiel à Bondy en 2015

▷ En résumé

A Bondy, 89,5% des agent.e.s travaillant à temps partiel sont des femmes, ce chiffre est significativement supérieur à la moyenne nationale. La plupart des femmes titulaires travaillant à temps partiel est employée dans les secteurs administratif et technique. Quant aux femmes non titulaires, elles sont beaucoup plus présentes dans la filière médico-sociale.

Très souvent, le recours au temps partiel est le résultat d'une conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Dans la fonction publique comme ailleurs, la répartition des rôles au sein de la cellule familiale représente un enjeu capital pour l'égalité professionnelle.

Les interruptions de carrière et le recours au temps partiel ont également une incidence sur les pensions de retraites des femmes qui sont de 12% inférieures à celles des hommes.

5. Une présence importante des femmes aux postes à responsabilités

Plusieurs lois ont été mises en place en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les plus récentes sont la loi **Sauvadet** et la loi du 4 août **2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**.

Pour ce qui concerne l'accès aux postes de direction, peu de postes sont fléchés : il s'agit des emplois fonctionnels pour les collectivités de plus de 80 000 habitants. Le nombre de ces postes représente 0.4% de l'ensemble des postes de la fonction publique territoriale. Son impact sur l'égalité professionnelle est donc quasi-nul.

A Bondy les femmes représentent 69,6% des agents de catégorie A (dans la fonction publique territoriale ce pourcentage était de 60% en 2011).

De plus, 8,6% des femmes fonctionnaires à Bondy sont en catégorie A contre 6,6% des hommes. **Le taux de féminisation des emplois de direction est donc plus important à Bondy qu'au niveau national.**

Si les femmes occupent 55% des postes de chef.fe.s de service, leur part est de 57% sur les postes des directeur-trice-s de pôle.

Par ailleurs, cette représentation féminine est surtout marquée au sein de la DGA Population (69% des directeur-trice-s). En revanche, dans la Direction Générale des services techniques, le taux de féminisation des postes de direction est de 37.5%.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

Parmi les agents ayant répondu au questionnaire, 37,8 % pensent qu'il y a plus de cadres féminins dans leur encadrement. En revanche, 26,46% des personnes estiment que leur encadrement est plutôt masculin. Ces réponses sont donc conformes à la réalité.

Mais la répartition des postes à responsabilité répète là aussi les grandes tendances de spécialisation : les postes féminins à responsabilité sont plutôt dans les métiers liés aux secteurs de l'Education, le Social et la Culture et moins dans les services techniques.

A Bondy, avant 2013, la direction générale était forte de 3 femmes et 2 hommes. Une réorganisation des services et plusieurs mobilités ont modifié cette répartition des responsabilités. Aujourd'hui, les femmes représentent seulement 25% de la Direction Générale des Services, ce taux étant inférieur à la moyenne nationale. En effet, dans les collectivités qui comportent plus de 1 000 agent.e.s, les femmes représentent 32% de l'emploi fonctionnel.

Un même basculement est observé au cabinet de la Maire.

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Chef(fe)s de service	26	21	55,3%
Directeur(trice)s de pôle	12	9	57,1%
Directeur(trice)s de cabinet	0	2	0,0%
Directeur(trice)s général(e)s	1	3	25,0%

Figure 9 : Taux de féminisation des postes à responsabilité à Bondy

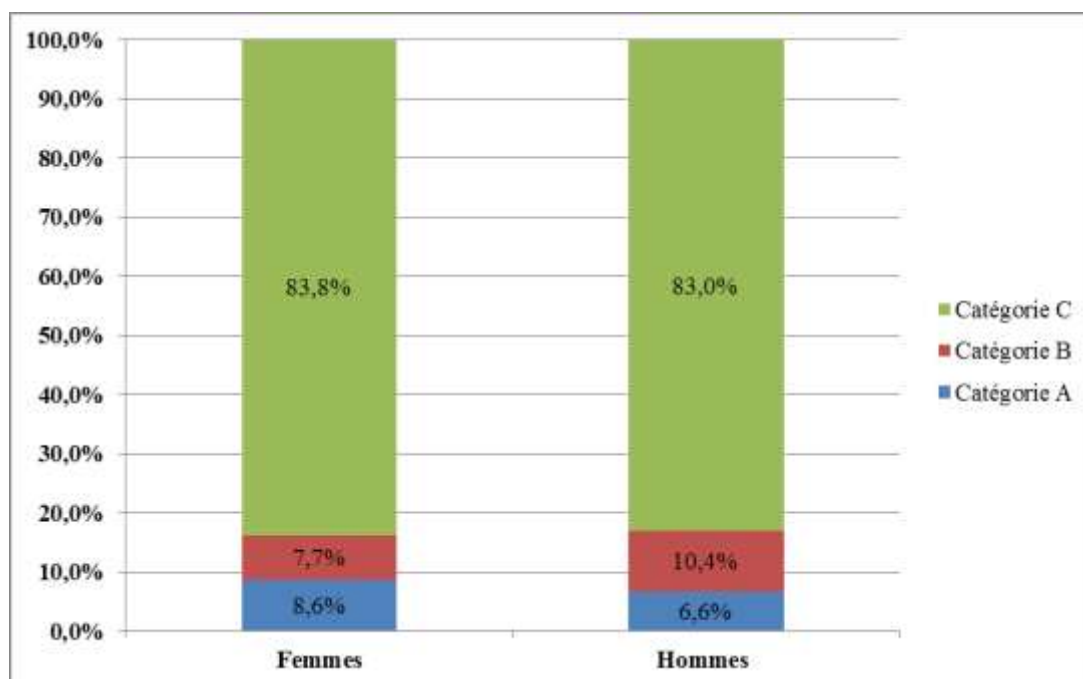


Figure 10: Répartition selon le sexe par catégorie des fonctionnaires (titulaires et non-titulaires) à Bondy

Catégorie	Taux de féminisation
A	69,60%
B	56,40%
C	64%

Figure 11 : Taux de féminisation par catégorie des fonctionnaires

Sur l'ensemble des répondants au questionnaire, 30 % pensent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas respectée à Bondy, 36 % des agent.e.s préfèrent ne pas se prononcer et 34 % des agent.e.s pensent que l'égalité est respectée.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

Une moitié des agent.e.s ayant répondu au questionnaire pensent que les hommes et les femmes sont traité.e.s de la même manière dans leur service, 20% des agent.e.s pensent l'opposé et 29% des agent.e.s n'ont pas d'opinion concernant cette question.

Près d'un tiers d'agent.e.s pense que la promotion de femmes est plus lente que celle d'hommes. En revanche, 9,82% des agent.e.s supposent l'opposé.

La question de l'Egalité Femmes Hommes dans les services n'est pas véritablement tranchée et les avis sont relativement dispersés sur des positions contraires. Il semble donc nécessaire de communiquer sur cette question de l'Egalité et de la promouvoir en tant que valeur forte de la collectivité.

	2011	2013	2015
Avancements de grade	42,4%	53,6%	47,4%
Avancements d'échelon	57,2%	63,6%	65,8%
Promotion interne	33,3%	50,0%	66,7%
Total	55,1%	62,6%	64,6%

Figure 12 : Taux de féminisation par type d'avancement 2011-2015

▷ **En résumé :**

Les services de la ville sont fortement féminisés. De même, les femmes représentent 58% des chef-f-e-s de service et directeurs-ric-e-s de pôle ; En revanche, les emplois fonctionnels sont plus masculins, avec un taux inférieur à la moyenne en 2015.

6. Des écarts de rémunération persistants

Même si le statut de la fonction publique protège et réduit les écarts de rémunération par rapport au secteur privé, des différences persistent néanmoins. Ainsi, les dernières études synthétisées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et le défenseur des droits en 2015 mettent un écart de rémunération moyen de 12% entre les femmes et les hommes, qui 'accroît tout au long des carrières des fonctionnaires. Ainsi l'écart de salaire entre un homme et une femme cadre A est de 7% à 25 ans contre 25% à 50 ans. Pour les agents de catégorie C, l'écart de salaire varie de 8% à 25 ans à 14% à l'âge de 50 ans.

Plusieurs études soulignent que ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont la conséquence de la ségrégation professionnelle, à savoir le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes (60% des écarts de salaire dans la fonction publique d'Etat seraient ainsi expliqués ainsi).

Cette ségrégation professionnelle se double d'une mixité imparfaite des métiers, qui cantonne trop souvent les femmes dans des emplois et des corps moins rémunérés et au déroulement de carrière plus lent que ceux occupés par les hommes. Ce phénomène se double d'une plus grande difficulté d'accès des femmes aux positions hiérarchiques les plus élevées.

A Bondy, en 2015, l'écart de rémunération globale est légèrement en faveur des femmes par rapport aux hommes.

Cette moyenne recouvre des différentiations en fonction des catégories professionnelles :

- en catégorie C, l'écart est en faveur des agents féminins,
- la tendance s'inverse pour les catégories B et A : les écarts sont de 24 % en catégorie B et de 13 % en catégorie A.

Ce constat peut être expliqué par la différence de rémunération entre les filières techniques et administratives : la filière technique est plus rémunératrice que la filière administrative. Les grilles indiciaires sont plus favorables et l'évolution de carrière est donc plus rapide en filière technique (ingénieur / attaché).

Les postes à responsabilité dans la filière technique davantage occupés par des hommes explique les écarts de rémunérations sur les emplois de catégorie A (cf. étude plus haut). En revanche, ce constat n'est pas applicable aux catégories B pour lesquels les grilles indiciaires sont semblables.

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

Près de 4 personnes sur 10 pensent que les postes à responsabilités occupés par les femmes sont aussi intéressants que ceux occupés par les hommes, y compris la rémunération dans la collectivité. Notons toutefois que 39 % des agent.e.s n'ont pas répondu à cette question.

Toutes les filières confondues			
Catégorie	Femmes	Hommes	% Ecart (S.H-S.F)/S.F
A	31567	35591	12,7%
B	24912	30935	24,2%
C	20376	19088	-6,3%
Ensemble	22051	21888	-0,7%

Figure 13 : Ecarts de rémunération par catégorie en 2015⁶

Il faut noter que les disparités salariales ne peuvent être le fait du régime indemnitaire. Ce dernier est déterminé par la fonction et les responsabilités et non par le grade. Les régimes indemnitaires sont de mêmes montants dans la filière technique et administrative. Ces deux éléments constitutifs du régime indemnitaire en font un facteur d'égalité.

▷ En résumé :

Les données confirment le constat national sur la persistance des écarts de rémunération au sein des différentes filières. Les écarts varient par filière et par grade. Dans la filière plus rémunératrice qui est la filière technique les écarts s'accroissent avec les grades.

7. Les femmes sont plus demandeuses de formation

L'école de la formation

Selon les données disponibles pour l'école de formation, les femmes sont plus demandeuses de formation que les hommes. Précisément, elles représentent 69,5% des agent.e.s inscrit.e.s à l'école de formation au cours des années 2015-2016.

Néanmoins, la répartition sexuée varie selon les formations. En effet, 9 agent.e.s sur 10 suivant les cours de logiciels métier (courrier, gestion du conseil municipal, informatique) sont des femmes.

En ce qui concerne les formations relatives aux habilitations électriques, on ne compte que 33% d'employées féminines.

⁶ Les rémunérations sont en bruts

Les agent.e.s de la ville se sont exprimé.e.s

7 agent.e.s sur 10 estiment que les formations sont d'égal accès pour les femmes et pour les hommes et 56,25% des agents pensent que les femmes ne demandent pas plus de formations que les hommes.

8. Les femmes réussissent mieux les tests d'accès aux concours en proportion

Il n'est pas possible de donner les chiffres sur la réussite des concours des agent.e.s des services municipaux de Bondy car ils ne font pas toujours la démarche pour en informer la direction des ressources humaines.

Néanmoins, cette dernière recense les personnes qui ont demandé leur inscription à la préparation aux concours : 59,7% d'entre elles sont des femmes.

Cette inscription, pour être effective, nécessite de réussir des tests permettant d'intégrer les préparations aux concours du Centre National de la Fonction Publique Territoriale. En 2015, 55% des agent.e.s ayant réussi les tests d'accès aux préparations concours sont des femmes, un chiffre légèrement inférieur à la proportion de femmes inscrites à la préparation au concours.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

-> La Maire a nommé en 2014 Dalila MAAZAOUI en charge des politiques publiques en faveur de l'égalité femme homme. Dès 2015, la ville a dédié un poste dans l'administration chargé de faire un état des lieux puis de la mise en place du plan d'action (cf infra).

-> En 2016, Bondy a adhéré au centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France.

Ce centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, a pour principaux objectifs la sensibilisation des publics à la nécessité de lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la production d'expertise dans ce domaine.

Le centre propose de nombreuses formations, dont plusieurs agents de la ville ont déjà profité.

-> La ville travaille également avec FOL93, association soutenue par la Ligue de l'Enseignement, pour proposer des formations de sensibilisation à l'égalité femme homme à l'attention des animateurs des centres de loisirs.

II - L'EGALITE FEMME HOMME DANS LES SERVICES PUBLICS COMMUNAUX EN DIRECTION DE LA POPULATION

1 - Photographie genrée de la population Bondynoise

Selon les chiffres de l'INSEE, la ville de Bondy compte une population en 2013 de 52 865 habitant.e.s, dont 51.6% de femmes, pour 19 296 ménages et a accueilli 1 053 naissances.

Population par grande tranche d'âge

	2013	%	2008	%
Ensemble	52 865	100	53 259	100
0 à 14 ans	12 316	23,3	12 191	22,9
15 à 29 ans	10 772	20,4	11 586	21,8
30 à 44 ans	11 111	21	11 450	21,5
45 à 59 ans	9 762	18,5	10 129	19
60 à 74 ans	5 369	10,2	5 025	9,4
75 ans ou plus	3 536	6,7	2 878	5,4

La ville compte une population jeune : près d'un Bondynois sur deux a moins de 30 ans.

Ménages fiscaux de l'année 2013

	2013
Nombre de ménages fiscaux	18 546
Nombre de personnes dans les ménages fiscaux	52 980
Médiane du revenu disponible par unité de consommation (en €)	15 970
Part des ménages fiscaux imposés (en %)	49,9

Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2013

Ensemble	30,6
Moins de 30 ans	32,8
De 30 à 39 ans	33,6
De 40 à 49 ans	35,3
De 50 à 59 ans	30,8
De 60 à 74 ans	24,3
75 ans ou plus	14,7

Sur les 18 546 ménages fiscaux en 2013, 49,9% sont imposables avec une médiane du revenu disponible de 15 969,50 euros.

Le taux de pauvreté en 2013 était, toutes tranches d'âge confondues, de 30,6%, mais touchant les 40-49 ans de manière plus importante.

Composition des familles

	2013	%
<i>Ménages d'une personne</i>	5 718	100
<i>hommes seuls</i>	2 509	44
<i>femmes seules</i>	3 209	56
Ensemble - famille	13 273	100
<i>Couples avec enfant(s)</i>	6 992	52,7
<i>Familles monoparentales</i>	2 845	21,4
<i>hommes seuls avec enfant(s)</i>	359	2,7
<i>femmes seules avec enfant(s)</i>	2 487	18,7
<i>Couples sans enfant</i>	3 436	25,9

En portant un regard sur la composition des foyers monoparentaux Bondynois, quel que soit la composition du ménage (un seul adulte ou famille monoparentale), il s'agit majoritairement de femmes. Elles représentent ainsi 56% des ménages se composant que d'une personne et 87% des familles monoparentales.

Ce dernier chiffre doit être mis en perspective avec les deux tranches d'âge les plus touchées par la précarité : les trentenaires et quadra, les années où les femmes ont des enfants à charge.

Scolarisation

Selon l'âge et le sexe en 2013

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	3 694	2 626	71,1	71,7	70,6
6 à 10 ans	4 020	3 903	97,1	96,8	97,4
11 à 14 ans	2 791	2 707	97	96,8	97,1
15 à 17 ans	2 067	1 937	93,7	91,9	95,6
18 à 24 ans	4 937	2 455	49,7	47,2	52,3
25 à 29 ans	3 769	229	6,1	4,9	7,1
30 ans ou plus	29 777	440	1,5	1,4	1,6

Le taux de scolarisation par tranche d'âge montre que ce sont les petites filles qui sont davantage gardées à la maison le temps de l'école maternelle.

Mais à partir de l'école l'élémentaire, le taux de scolarisation des filles est plus important que celui des garçons, quelle que soit la tranche d'âge, et le phénomène s'accroît avec le cycle scolaire.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe (2013)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	35 487	16 961	18 526
<i>d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB</i>	44,6	43,8	45,3
<i>d'un CAP ou d'un BEP</i>	18,4	20,3	16,7
<i>d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)</i>	17,1	16,9	17,4
<i>d'un diplôme de l'enseignement supérieur</i>	19,9	19	20,7

Un écart dans l'implication des filles et des garçons à l'école est constaté dès le primaire : les filles sont davantage scolarisées, puis plus nombreuses à être titulaires du baccalauréat, et plus diplômées que les garçons de l'enseignement supérieur.

L'emploi

Nous avons constaté que les Bondynois sont majoritairement plus diplômés que les garçons. Cet écart au profit des femmes se traduit-il dans le type d'emploi qu'elles occupent, leur salaire et leur carrière ?

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2013

	Hommes	Femmes
Ensemble	19 358	21 194
<i>Agriculteurs exploitants</i>	3	0
<i>Artisans, commerçants, chefs entreprise</i>	995	216
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	1 426	895
<i>Professions intermédiaires</i>	2 732	2 920
<i>Employés</i>	2 511	6 542
<i>Ouvriers</i>	4 962	1 224
<i>Retraités</i>	3 519	3 907
<i>Autres personnes sans activité professionnelle</i>	3 209	5 490

La ville a un taux d'emploi total (salarie et non salarie) de 12 675 personnes dont un taux de chômage de 15 à 64 ans de 20,5 % contre 13,6% au niveau national.

La répartition des emplois est très sexuée, les femmes occupent en minorité des emplois de catégorie socio-professionnelle supérieure : elles représentent 18 % des chef.fe d'entreprise, artisans ou commerçant.e.s, 37% des cadres ou professions intellectuelles supérieures mais 72% des employé.e.s ou 63,1 % des personnes sans activités.

Enfin, notons que 80% des ouvrier.e.s sont des hommes.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2013

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	9 085	10,3	9 217	23,3
<i>15 à 24 ans</i>	863	35,2	888	46,1
<i>25 à 54 ans</i>	7 044	7,7	7 053	20,7
<i>55 à 64 ans</i>	1 178	7,7	1 277	22

Hommes comme femmes débutent la vie active, pour une partie non négligeable, par des temps partiels : un bon tiers des hommes (35%) sont concernés alors que près de la moitié des femmes (46%) n'ont pas de temps complet. Dès leurs 25 ans, la très grande majorité des hommes ont obtenu un temps complet et le conservent jusqu'à la fin de leur carrière.

Si le temps partiel recule chez les femmes à partir de 25 ans, 1 femme sur 5 conserve ce temps de travail, avec des conséquences sur leur salaire, bien sûr, mais aussi sur leur carrière et leur retraite.

Salaire net horaire moyen total selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge en 2013

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	12,7	12,2	13,1
Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés	21,6	20,2	22,5
Professions intermédiaires	14,6	14,1	15
Employés	10,6	10,7	10,5
Ouvriers	11	9,3	11,3

	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	9,7	9,6	9,8
De 26 à 50 ans	12,7	12,3	13
Plus de 50 ans	14,2	13,4	14,7

Le salaire net des Bondynois.e.s confirme les écarts déjà perçus : les femmes ont des salaires quasi toujours inférieurs aux hommes, quelle que soit la tranche d'âge ou la catégorie socio-professionnelle (sauf les employé.e.s).

Chômage des 15-64 ans

	2013	2008
Nombre de chômeurs	5 140	4 496
Taux de chômage en %	20,5	17,8
Taux de chômage des hommes en %	19,9	17,2
Taux de chômage des femmes en %	21,2	18,4
Part des femmes parmi les chômeurs en %	50,5	49,8

Les temps partiels sont plus courant pour les Bondynoises, elles ont des salaires inférieurs à ceux des hommes et sont plus exposées au chômage. L'évolution entre 2008 et 2013 est d'ailleurs en leur défaveur.

▶ En résumé

Les statistiques fournies par l'INSEE montre une population Bondynoise à l'image du paradoxe des femmes en France : les femmes vont plus longtemps à l'école que les garçons, sont plus diplômées, mais une fois arrivées dans la vie active, elles ont des salaires inférieurs en moyenne à ceux des hommes, sont davantage à temps partiel et composent l'immense partie des familles monoparentales.

Les Bondynoises sont statistiquement les habitantes les plus exposées au chômage, à la précarité et à tous les corolaires : petites retraites, accès plus difficile aux soins ...

2 - Les centres socio-culturels

Les centres sociaux-culturels sont des lieux d'accueil intergénérationnels destinés à animer la vie locale, à favoriser le développement des liens familiaux et sociaux des habitant.e.s. Les centres socioculturels prennent en compte l'expression des demandes, accompagnent les habitant.e.s dans leurs projets et favorisent le développement de la vie associative.

Bondy dispose de trois centres socio-culturels : Brassens, Balavoine et Mandela.

Les trois centres ont participé aux formations spécifiques organisées par le Centre Municipal de Santé contre les violences faites aux femmes.

Centre socio-culturel Georges Brassens

Activités

Le centre socio-culturel Georges Brassens propose des activités autour des secteurs de la famille, de l'insertion, de l'accompagnement éducatif et les associations. Le centre propose :

- L'après-midi : les cours ateliers de couture et de cuisine, les ateliers de bricolage et cours de gym et de santé.
- Le mardi et mercredi matin : les ateliers parents/enfants et de santé,
- en journée et le soir : des cours de français de différents niveaux, des cours d'informatique,
- entre 17h à 19h : les aides aux devoirs pour les élèves.

Les associations (Restos du cœur, Peinture, Gym V, Accès libre internet) sont présentes toute la journée pendant les jours de la semaine.

Répartition sexuée des adhérents

Adhésions 2015	Femmes	Hommes	Enfants	Total des inscrits
Total	418	180	547	1145
en %	36,5%	15,7%	47,8%	100,0%

En 2015 près de la moitié des adhérent.e.s (47,8%) sont des enfants. Les femmes constituent près de 70% des adultes fréquentant le centre socio culturel.

La participation des hommes se concentre particulièrement aux cours du soir (cours de français et d'informatique) et aux sorties familiales qui ont lieu le week-end.

Les ateliers proposés en journée accueillent essentiellement un public de femmes. A titre d'illustration, en 2015 un seul homme a fréquenté un atelier cuisine et aucun homme un atelier couture.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

-> Pour permettre l'émancipation des femmes, il est essentiel de les accompagner dans la maîtrise des outils de la sociabilisation. Ainsi, la maîtrise de la langue française est par exemple, cruciale pour les femmes primo-arrivantes.

Le centre Brassens propose depuis plusieurs années des Ateliers Socio Linguistique (ASL) qui dispensent des cours de français aux adhérent.e.s, essentiellement des femmes. Mais les premières années, le taux d'absentéisme était assez important, de nombreuses mères n'ayant pas de mode de garde systématique.

Le centre social a donc mis en place un multi accueil ouvert durant les ASL permettant d'accueillir les enfants des apprenantes. L'accueil des enfants se fait durant toute la durée du cours, sans limite dans la semaine, la seule condition étant que le parent soit inscrit à l'ASL.

L'assiduité des apprenantes a ainsi progressé, accompagnant les femmes dans leur autonomie et leur émancipation.

Centre socio-culturel Sohane

Le centre Sohane propose des activités similaires au centre socio-culturel Brassens, dans la même organisation temporelle.

En 2016, un atelier « collègue » a été mis en place les mardis et jeudis après-midi en partenariat avec Curie. Cet atelier est destiné aux parents non francophones, qui souhaitent mieux connaître le fonctionnement et l'organisation d'un collège et mieux suivre la scolarité de leur enfant.

Le centre Sohane accueille également les écoliers en semaine qui souhaitent avoir un accompagnement scolaire de 17h à 19h en période scolaire. Des ateliers éducatifs comme les cours d'anglais et de tamoul sont proposés aux enfants mercredis après-midi.

Le centre dispose également de permanences sociales et associatives qui aident les adhérent.e.s dans leurs démarches juridiques et administratives.

Répartition sexuée des adhérents

Adhésions 2015	Femmes	Hommes	Enfants
Total	144	63	195
en %	35,8%	15,7%	48,5%

La répartition des adhérent.e.s du centre Sohane est presque identique à celle du centre Brassens. Ainsi, près d'une moitié des adhérent.e.s est représentée par les enfants (48,2%). Les femmes constituent 35,8% du total des inscrits, mais près de 70% des adultes. Les hommes sont minoritaires parmi les adhérent.e.s : près d'un adhérent sur 6 est un homme.

Comme dans les autres centres, on observe légèrement plus d'hommes aux cours socio-linguistiques qu'aux autres activités : 11 hommes et 47 femmes. Les hommes sont aussi davantage présents aux sorties familiales : 17% des personnes qui participent sont des hommes. Mais certaines activités ne sont fréquentées par aucun homme, comme l'atelier parent-enfant.

Et enfin, notons la présence, en 2015 de deux hommes à l'atelier cuisine.

Quant aux enfants, la répartition est égalitaire avec 98 garçons et 97 filles inscrits au cours de l'année 2015, sans avoir pour le moment de répartition sexuée, activité par activité.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

Le centre Socio culturel Sohane a fait le choix de réaliser un partenariat avec la crèche Soli'Mômes. Le jeudi et le vendredi, un mobil-home tout équipé (espace à langer, mini infirmerie) constitue un appui logistique à un modulaire municipal en bois installé dans le quartier de la Sablière.

Cette crèche itinérante accueille des enfants de 15 mois à 3 ans à la journée ou à la demi-journée.

Ce service est réservé à des femmes en insertion et est conçu pour celles qui en ont le plus besoin. L'admission se fait sur analyse de critères sociaux. Ce temps dégagé permet aux pères et aux mères d'accéder plus facilement aux activités du centre Sohane, de leur en proposer de nouvelles, orientées sur l'accompagnement à la parentalité. Cette structure est un véritable facteur d'insertion.

Centre socio-culturel Balavoine

Les activités du centre Balavoine sont similaires aux activités classiques des deux autres centres. Les activités sont réparties en 4 secteurs : secteur enfance/éducatif, secteur adultes-familles-parentalité, secteur insertion sociale et professionnelle et secteur de la vie locale.

Répartition sexuée des adhérents

Adhésions 2015	Femmes	Hommes	Enfants	Total des inscrits
Total	309	98	270	677
en %	45,6%	14,5%	39,9%	100,0%

Les femmes sont particulièrement investies dans ce centre socioculturel puisqu'elles constituent 45,6% des inscrits. Les enfants représentent également une grande partie des adhérents.

Comme dans les autres centres, les hommes sont minoritaires et ne représentent que 14,5% des inscrits.

Seules les adhérentes participent aux activités du secteur Adultes-Familles-Parentalité. Les participants aux séjours familiaux et aux sorties découvertes sont essentiellement des femmes avec leurs enfants. On constate cependant une présence plus marquante des hommes lors des repas familiaux à la fin de l'année. Il est aussi à noter une légère augmentation de la fréquentation des hommes aux cours du soir (ateliers sociolinguistiques).

La volonté des agent.e.s des centres socio-culturels, à Balavoine, comme dans les autres centres, de promouvoir une mixité se heurtent parfois à certains freins : ainsi certaines femmes inscrites à l'atelier de cuisine et à l'atelier de couture ont exprimé leur volonté de rester entre adhérentes féminines. De la même manière, les hommes ne sont pas en demande d'activités mixtes mais préfèrent avoir des activités réservées aux hommes.

Quant aux enfants qui fréquentent le centre, 117 filles et 153 garçons sont inscrit.e.s au cours de l'année 2016, une tendance opposée à celle des adultes.

La surreprésentation des femmes parmi les adhérent.e.s peut s'expliquer de plusieurs manières : tout d'abord, une grande majorité des adhérentes des centres sociaux sont employées à temps partiel ou n'ont aucune activité professionnelle. Elles disposent donc de temps libre pour participer aux activités du centre.

Nous pouvons aussi expliquer la forte fréquentation des femmes par l'impossibilité de s'approprier pleinement l'espace public. Elles ne se retrouvent ni à des cafés, ni à des terrasses ou sur des bancs, ces lieux étant majoritairement monopolisés par les hommes. Le centre social répond donc à un vrai besoin de sociabilisation, où les femmes peuvent se retrouver, échanger.

La faible présence des hommes dans le centre social s'explique également par un nombre significatif de familles monoparentales, majoritairement composées par les femmes seules avec des enfants. Durant l'été 2015, deux mini-séjours familiaux ont eu lieu. Ces séjours ont rassemblé 11 familles dont 5 familles monoparentales.

Enfin, nous devons aussi constater les freins à la mixité véhiculés par des adhérentes. Ainsi, certaines femmes ont verbalisé leur volonté de ne pratiquer des activités sportives, comme le yoga ou la gym, qu'en absence d'homme dans la salle. L'absence de mixité peut ainsi être liée au poids de l'histoire et des traditions. Dans les activités stéréotypées historiquement réservées aux femmes, comme les ateliers de couture et de cuisine, les hommes restent rares.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

Les équipes des centres sociaux restent très vigilantes et continuent de proposer des activités neutres afin de favoriser une mixité des activités.

Le travail engagé par les équipes est tangible sur les activités proposées aux enfants (AEPS et centre de loisirs) puisque la répartition est paritaire dans les trois centres.

A l'instar du centre social Brassens, Balavoine propose un multi accueil pour les apprenantes des ateliers socio culturels.

▷ En résumé

Les trois centres socio-culturels de Bondy ont des profils similaires : ils proposent des activités similaires et chacun compte une très grande majorité de femmes et d'enfants inscrits, laissant les adhérents en portion congrue.

3 - L'éducation populaire

1 - L'université populaire

Depuis l'année 2009, la ville propose des cursus qui permettent aux Bondynois.es d'emprunter le chemin de la connaissance et mieux connaître le monde, son fonctionnement, son assise et son humanité, autour de thématiques présentées par des intervenant.e.s, enseignant.e.s universitaires, mathématicien.ne.s, jardinier.e.s, philosophes, grands reporters...

Les cours sont gratuits et accessibles à tous.

Ces cursus se déroulent à la bibliothèque Denis Diderot, à l'Hôtel de Ville et au cinéma André Malraux. Tous les cours proposés se déroulent de 20H à 22H00.

2 - les Muséades

L'Université Populaire Averroès organise également des muséades. En partenariat avec le ministère de la culture et les musées nationaux, ce dispositif permet à des relais bénévoles d'accompagner des Bondynois.es, seuls, en couples ou en famille dans des grands musées parisiens. Bénéficiant de formations pour se former et encadrer les visites, les bénévoles sont de véritables atouts pour démystifier l'entrée vers la culture.

Depuis 2014, le dispositif s'est renforcé pour offrir à tous les enfants des ateliers et des conférences qui leur sont spécialement dédiés pendant la visite de leurs parents.

Les conférences, ateliers, visites et transports sont entièrement gratuits.

A la rentrée 2016, 1 021 femmes et 167 hommes sont inscrit.e.s au sein de l'Université populaire Averroès, soit 85,9% de femmes.

La ville ne dispose pas des données sexuées par cours proposés. Néanmoins, il est possible de dégager des grandes lignes : les hommes sont plus présents aux ateliers scientifiques et au cours d'histoire des mathématiques. Inversement, les cours des jardins et de l'histoire accueillent le plus de femmes.

Aux sorties familiales de muséades, la majorité des usager.e.s sont des femmes avec enfants. Par ailleurs et pour ce qui concerne les muséades, à la rentrée 2016, l'équipe de bénévoles est composée de 32 femmes et 5 hommes.

Il est possible de trouver plusieurs raisons à la prédominance du public féminin :

- ➔ les enseignant.e.s à la retraite constituent une part importante des publics. Or, l'enseignement est un métier, dans le premier degré notamment, à majorité féminine. La fréquentation des universités populaires est donc le reflet de cette réalité.
- ➔ Le nombre d'hommes fréquentant les universités populaires augmente graduellement chaque année dans un courant plus global de rajeunissement et de davantage de mixité du public.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

L'éducation populaire ne rencontre pas de difficultés à mobiliser un public féminin. Toutefois, l'engagement en faveur de l'égalité femme homme a pris forme via le choix des sujets : ainsi, au cours de l'année 2015/2016 le cursus « Musique au féminin » a été proposé. Ce cours a porté sur les parcours et les œuvres marquantes des femmes qui ont réussi à passer outre les contraintes sociales ou les interdits religieux pour apprendre et exercer leur art.

4 - Education

Les services municipaux de Bondy comptent 13 écoles maternelles et 14 écoles élémentaires ainsi que les accueils de loisirs et des séjours de vacances. Les écoles proposent des activités périscolaires gratuites élaborées en cohérence avec l'âge des enfants et les cycles d'apprentissage.

Répartition sexuée du public

	Filles	Garçons	% filles	% garçons
Ecoles maternelles	1278	1345	48,7 %	51,3 %
Ecole élémentaires	1852	1883	49,6 %	50,4 %
périscolaires	2607	2723	48,9%	51,1%
Accueil de loisirs	1462	1579	48,1%	51,9%
Séjour de vacances	104	147	41,4	58,6
Total	5386	5802	48,1%	51,9%

Durant toute l'enfance, le public des écoles maternelles, élémentaires, des périscolaires, des accueils de loisirs et des séjours de vacances est quasiment paritaire. Les garçons constituent 51,9% du total de public et sont légèrement plus nombreux dans chaque type d'établissement.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

-> En 2016, un directeur, deux directrices et 4 animateurs et animatrices des accueils de loisirs élémentaires et maternels ont participé dans la formation "les stéréotypes de genre et leurs conséquences sur les relations filles/garçons", proposé par FOL93 sur 3 jours.

Cette même formation est proposée à nouveau en 2017 à tous les animatrices, animateurs et directions de centres de loisirs.

-> la ville a toujours défendu l'ouverture de Toute Petite Sections (TPS) dans les écoles maternelles Bondynois. Ces classes, ouvertes sur décisions de l'Inspection d'académie, permettent aux enfants de moins de 3 ans d'être scolarisés. Cette scolarisation anticipée est particulièrement bénéfique pour les enfants vivant dans des familles non francophones.

Cette scolarisation permet aussi aux mères d'écourter un congé parental et faciliter la reprise d'un emploi.

5 - Le pôle sport, jeunesse et famille

Encadrement des activités sportives

La filière sportive est la moins féminisée au sein des services municipaux de Bondy. Il est donc intéressant d'investiguer un état des lieux de cette filière. A la fin de la saison 2014/2015, l'Association Sportive de Bondy, club omnisports, rassemblait 3 169 adhérent.e.s pour 16 sections sportives.

La pratique sportive proposée par l'ASB se divise en 2 catégories principales :

-> La pratique sportive compétitive : l'athlétisme, le basketball, les boules lyonnaises, la boxe, l'escrime, le football, la gymnastique acrobatique, le handball, le judo, la natation sportive, la natation synchronisée, le tir, le tennis, le tennis de table, le tir à l'arc, le volleyball et le water-polo.

-> la pratique de loisirs : abdos-fessiers, baby-gym, gymnastique aquatique, gymnastique volontaire, gymnastiques loisirs, école de sport et Tai Chi Chuan de la pratique de loisirs.

Le service de sports met à disposition un équipement (y compris les salles pour l'entraînement) pour les toutes les activités sportives (compétitives ou de loisirs).

Les questions de l'organisation (comme le transport mis en place pour les compétitions) sont pris en charge par l'Association Sportive de Bondy.

La répartition sexuée des adhérent.e.s se différencie selon le type de sport : les hommes représentent 70% des adhérent.e.s engagé.e.s dans la pratique compétitive mais seulement 12% des adhérent.e.s dans la pratique de loisirs.

Dans la pratique compétitive, les femmes sont regroupées sur quelques activités, les filles représentent ainsi 100% des adhérentes en gymnastique acrobatique et natation synchronisée. En dehors de ces deux sports, les femmes sont minoritaires dans les autres clubs.

Les filles ne sont majoritaires qu'aux sports en pratique compétitive non ouverts aux hommes. Elles constituent par exemple moins de 5% des adhérent.e.s aux boules lyonnaises, au football, au tennis de table et au water-polo. Les seuls clubs quasi paritaires sont ceux du volleyball et de la natation sportive qui comportent respectivement 48 % et 49 % de femmes.

Néanmoins, ces dernières années, des changements allant vers une parité apparaissent dans la fréquentation des clubs.

Le nombre de femmes progresse ainsi dans les clubs majoritairement fréquentés par les hommes. La part de femmes a crû en trois ans de 1,2% à 16,7% en boxe, de 18,2% à 24% en société de tir et de 34,9% à 44,6% au tir à l'arc.

La répartition sexuée par type de sport se distingue aussi en fonction de l'âge des adhérent.e.s.

En saison 2014/2015, les filles de moins de 18 ans représentent 100% des inscrites en gymnastique acrobatique. Malgré l'absence de compétition, en saison 2013/2014 deux garçons de moins de 18 ans ont été inscrits dans ce club. En volley ball, durant la saison 2014/2015 : 52 % des joueur.se.s de volley-ball de moins de 18 ans sont des filles. La natation sportive est mixte avec 49 % des adhérentes mineurs. Dans les autres clubs, les filles sont minoritaires, dans certains clubs leur nombre étant très bas. Au football elles ne représentent que 4,4% du total des inscrit.e.s.

La non-mixité au sein des clubs s'accroît avec l'âge des adhérent.e.s. Les femmes de plus de 18 ans ne sont majoritaires qu'aux activités sportives non ouvertes aux hommes en compétitions. Bien que les filles de moins de 18 ans soient majoritaires au volley-ball, les femmes de plus de 18 ans ne constituent que 43 % des adhérents de plus de 18 ans. En revanche, la natation sportive demeure un sport mixte avec 47% des inscrits qui sont des femmes.

Bien que les femmes soient minoritaires aux sports compétitifs à Bondy, les trois sportives qui ont représenté la ville aux Jeux Olympiques ont été des femmes : Lauren Rembi et Joséphine Jacques-André-Coquin à l'escrime (Lauren a fini en 4ème place aux Jeux Olympiques de Rio 2016) et Audrey Tcheuméo, médaille d'argent de judo.

La non-mixité est particulièrement marquée dans la pratique sportive de loisirs. Ainsi, dans 5 sections sur 7 les femmes constituent plus de 9 adhérent.e.s sur 10 : les abdos fessiers, la gymnastique aquatique, la gymnastique volontaire, la gym loisirs. La seule pratique de loisirs à dominance masculine est l'école de sports avec 74,4 % d'hommes.

Cette école propose quelques disciplines sportives différentes (le basketball, le judo, le football et les autres sports compétitifs) aux enfants afin de les aider à trouver son sport.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

-> Sport

Depuis plusieurs années la demande s'accroît pour la section du football féminin.

Une section du football féminin a donc été mise en place. En saison 2014/2015, 25 filles de moins de 18 ans ont été inscrites au club de football, soit une hausse de 38% par rapport aux données de la saison 2012/2013.

De même, l'intérêt des femmes augmente aussi pour la boxe. En saison 2014/2015, 12 filles de moins de 18 ans et 1 femme de plus de 18 ans se sont inscrites alors que durant la saison 2012/2013, seule fille mineure y était inscrite.

-> Des crèches pour soutenir l'émancipation des femmes

Lors de l'arrivée d'un enfant dans un couple, les femmes sont, dans l'immense majorité des cas, celles qui interrompent leur carrière professionnelle pour s'occuper de l'enfant. Cette interruption a des conséquences sur leur évolution de carrière, leur salaire, mais aussi sur le montant de leur retraite. Consciente de l'importance d'aider les femmes à reprendre leur vie professionnelle après l'arrivée d'un enfant, la ville a fait le choix de proposer plusieurs crèches aux Bondynois.e.s :

-> Les multi-accueils municipaux : la cabane des petits, arc-en-ciel, l'île des enfants, la ronde des enfants.

-> La ville soutient également les crèches départementales : Auguste Blanqui, Janusz Korczak, de Lattre de Tassigny, Léon Blum, Lucie Aubrac.

6 - L'espace public

Selon les enquêtes menées par l'Institut d'aménagement et d'urbanisme d'Ile-de-France, 69 % des Franciliennes interrogées déclarent se sentir, au moins de temps en temps, en insécurité, contre 40 % des hommes. Alors, qu'en est-il à Bondy ? Les femmes ressentent-elles un sentiment d'insécurité ?

Œuvrant sur les projets de long terme, la construction des bâtiments et l'organisation de l'espace public, le service de l'aménagement est le service référent pour travailler sur l'appropriation de l'espace public.

Dans le cadre de la révision du Plan Local d'Urbanisme, le service a mis en place les balades urbaines. L'objectif de ces itinérances est de permettre à des groupes accompagnés par un représentant de la ville, d'explorer un site particulier dans la ville pour observer et analyser avec précision les atouts et les faiblesses de l'espace urbain avec et pour les habitant.e.s utilisateur.trice.s.

Ces diagnostics sont réalisés de manière paritaire par les hommes et les femmes. Mais avec cette mixité et la parole libre donnée aux habitant.e.s, le problème du sentiment d'insécurité des femmes, les espaces réservés aux hommes ne sont pas évoqués spontanément durant ces balades. Les thèmes récurrents abordés par les habitant.e.s sont liés aux problèmes des dépôts sauvages et la sécurité des enfants, d'espaces verts.

Mais l'absence de formulation de l'iniquité de l'appropriation de l'espace public ne veut pas dire que le problème n'existe pas. La mise en place d'outils permettant la verbalisation de ces ressentis sera nécessaire.

7 - Santé, prévention et lutte contre les violences faites aux femmes

En France, une femme sur dix se déclare victime de violences conjugales (ENVEFF, 2000), une femme subit un viol ou une tentative de viol toutes les sept minutes (enquête cadre de vie et sécurité, 2010-2015), 87% des femmes disent avoir été harcelées ou agressées dans les transports en communs (étude Fnaut, 2016), une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son compagnon ou ex compagnon (ministère de l'intérieur, 2015).

La multiplicité de ces violences amène une complexité des prises en charge des victimes. La commune, du fait de sa proximité avec les populations, dispose d'un pouvoir d'action considérable pour apporter aide et soutien aux femmes victimes en lien avec les autres dispositifs territoriaux et étatiques.

La ville de Bondy s'est depuis toujours inscrite dans une dynamique féministe en partant du postulat qu'une société plus juste pour les femmes fait avancer les droits de tous. En prenant le parti que les violences faites aux femmes comme posant un problème de santé publique permettant une prise en charge globale, l'orientation « santé » est retenue dans les réponses formulées par la Municipalité.

▷ Politiques publiques déjà mises en place

La ville a déjà engagé de nombreuses démarches visant à promouvoir les droits des femmes, s'appuyant sur une démarche de prévention active :

-> Auprès des plus jeunes dans les collèges : par le biais de théâtre forum, de débats introduits par des artistes slameurs ou autres, l'objectif est de sensibiliser aux comportements sexistes et aux mariages forcés.

-> A partir de la projection d'un film sur la thématique des droits des femmes, la ville organise des débats avec l'assistance constituée de jeunes lycéens et lycéennes, d'adultes fréquentant les structures communales qui ont joué un rôle de relais.

-> la ville a mis en place une consultation de sage-femme de prévention. Diplômée, cette sage femme mène des campagnes de prévention et d'accompagnement auprès de ses patientes.

Elle assure également un rôle de médiation entre les différents professionnels de santé ayant à intervenir auprès des femmes.

-> Soutien au service de médecine préventive menant auprès du public des actions de prévention sur des thèmes autour de l'égalité femmes-hommes et contre les comportements sexistes.

-> le centre municipal de santé a mis en place le « Jeudi de la femme »
La ville a souhaité faciliter la rencontre de différents médecins spécialisés en les regroupant sur une même journée de la semaine : consultation de la gynécologue, d'une sage femme de prévention, d'une conseillère conjugale et familiale, et consultation du médecin de prévention.

L'offre de service à destination des femmes est ainsi plus clairement identifiée par le public destinataire et les partenaires.

**Agir pour l'égalité
des femmes et des hommes à Bondy**

**Plan d'action pour l'égalité
femme-homme**

2017-2020

1 - Inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la gestion des ressources humaines

1- Bâtir un socle d'indicateurs au sein des bilans sociaux :

Ce premier bilan réalisé pour l'année 2016 a fait apparaître un certain nombre d'insuffisances dans le recueil de données genrées. La définition puis la mise en place d'indicateurs communs permettra d'élaborer des outils qui faciliteront l'analyse et le suivi de l'évolution de la question de l'Egalité au sein de la collectivité.

▷ Priorité 2017 ◁

Créer des outils de suivi des ressources humaines intégrant les données genrées. Cette analyse quantitative et budgétaire permettra de faire émerger des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics. Ces indicateurs portent en particulier sur les données liées à :

- La rémunération et les disparités salariales observées,
- L'accès à la formation, les mobilités internes et externes,
- Les accidents du travail et maladies professionnelles...

La direction des ressources humaines complétera ses outils de suivi afin de collecter et analyser les données de ses différents services permettant d'identifier les disparités et marges de progrès en matière d'égalité Femmes - Hommes dans notre collectivité.

2- Elaborer une charte de référence sur l'Egalité :

▷ Priorité 2017 ◁

L'identification d'un référent sur la question de l'Egalité Femmes - Hommes dans la collectivité.

▷ Priorité 2018 ◁ Charte managériale : la prise en compte de cet axe majeur de l'Egalité dans la charte des valeurs managériales traduirait un portage fort de cet enjeu par l'équipe municipale et la direction générale. Il s'agit de promouvoir et développer un management attentif à la lutte contre le sexisme.

▷ Construire un cadre pluriannuel qui fixe les objectifs de la collectivité en faveur de l'Egalité Femmes - Hommes. Ce travail peut s'inscrire dans le cadre de l'agenda social négocié avec les organisations représentatives des personnels de la ville.

3- Favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes de sexe.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique se fera également en luttant contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

a - Favoriser la mixité des métiers dès le recrutement :

▷ **Priorité 2018** ◁ réaliser un **guide pour le recrutement** en soulignant les bonnes méthodes et pour éviter certaines questions qui peuvent plus facilement être posées à des femmes : nombre d'enfant ou enfant à venir, proximité du domicile...

▷ réaliser un **référenciel métier** afin d'objectiver les compétences requises.

Il s'agit de mettre en évidence les points communs entre les métiers et de favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués. Objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles.

▷ veiller à maintenir une bonne **mixité des jurys de recrutement**.

▷ veiller à conserver la **même proportion de candidats hommes femmes** à compétence égale entre les candidats promouvables et candidats promus.

▷ Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

b - Une mobilité interne dégenrée

La mixité des métiers se fera également en travaillant sur les métiers et la mobilité interne.

▷ **Priorité 2017** ◁ Travailler à la **féminisation / masculinisation des métiers** particulièrement genrés

-> **Identifier et valoriser les femmes et les hommes** exerçant des fonctions habituellement non attribuées à leur sexe et valoriser leurs compétences et parcours professionnels

-> Exposition : « **les métiers ont-ils un sexe ?** », mettant en lumière des portraits d'agents s'épanouissant dans des métiers considérés comme appartenant au sexe opposé.

-> **Encourager les choix de métiers non sexués** en mobilité interne.

▷ **Priorité 2017** ◁ Recensement des aménagements des locaux (vestiaires, sanitaires).

▷ organiser des petits déjeuners autour de thèmes comme la mixité des métiers ou les stéréotypes.

c - Une communication interne dégenrée

Une grande vigilance doit être apportée à la communication et à la question de l'image de la femme dans notre organisation.

▷ **Priorité 2017** ◁ Pour améliorer la communication interne et la sensibilisation à la mixité, un guide de la communication non genrée sera édité et mis à disposition de tous les agent.e.s.

▷ **Priorité 2017** ◁ Inscrire dans le cahier des charges des agences de communication avec lesquelles la collectivité travaille une clause contre les stéréotypes de genre.

4 - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les enquêtes réalisées montrent que la répartition des tâches domestiques, des déplacements, des temps dédiés aux enfants restent très différents pour les femmes et pour les hommes, particulièrement après l'arrivée d'enfant(s) dans le foyer. En facilitant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, les collectivités favorisent non seulement le développement et le bien être de chacun.e, mais amorcent la possibilité d'un rééquilibrage équitable entre hommes et femmes dans chacune des sphères.

La ville dispose de plusieurs leviers pour favoriser un rééquilibrage entre vie professionnelle et vie privée.

a - Maintenir la communication Ville - agent, même durant les congés spéciaux

▷ **Priorité 2017** ◁ renforcer la communication entre les agent.e.s absent.e.s, en particulier durant un congé parental et/ou maternité des évolutions de l'administration, en les tenant informés des évolutions et projets de la collectivité.

b - favoriser une meilleure connaissance des droits parentaux des agents

▷ **Priorité 2017** ◁ Inciter à la prise du congé paternité.

Dans la mesure où la ville aura connaissance de l'arrivée d'un enfant dans la famille d'un agent, il sera incité à prendre son congé paternité.

▷ **Priorité 2018** ◁ Réalisation d'un **guide des droits du parent** salarié de la ville.

Informers les agent.e.s sur les droits liés à la parentalité et sur les démarches à entreprendre ainsi que sur les possibilités offertes par la collectivité.

La ville informera également les agent.e.s sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel et les possibilités de compenser les effets induits.

c - Réalisation d'un guide des bonnes pratiques dans la collectivité

▷ **Priorité 2018** ◁ Ce guide définira des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre temps professionnel et vie personnelle :

- > ne pas organiser de **formation les mercredis et durant les vacances scolaires**,
- > Engagement d'une réflexion sur l'organisation du temps de travail avec l'objectif de mise en place du **télétravail**,
- > Engagement d'une réflexion sur l'organisation du temps de travail avec l'objectif de **limiter les réunions tardives**,
- > Accompagnement à la **reprise d'activité après un congé de maternité ou parental**,

5- Engager une démarche continue d'animation et de pilotage des actions assurant l'égalité professionnelle femme homme.

a - Signature de la charte européenne

▷ **Priorité 2017** ◁ **Signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes - hommes**

Le Conseil des communes et régions d'Europe a lancé en mai 2006 une charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale . Cette charte est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Principes fondamentaux de la charte

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental

Pour arriver à l'égalité femmes/hommes, il faut s'attaquer à tous les autres types de discriminations (à cause de handicap et d'orientation sexuelle, ethnique, religieuse, socio-économique...)

Une représentation équilibrée hommes/femmes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique

Il faut éliminer tous les stéréotypes, attitudes et préjugés hommes/femmes pour arriver à l'égalité des sexes

Toutes les activités des collectivités territoriales doivent prendre compte la perspective hommes/femmes

Des plans d'actions dotés de ressources adéquates doivent être mis en place.

b - Réalisation d'un plan de formation

La formation et l'information sont des axes clés pour promouvoir l'égalité femme-homme. Il est nécessaire de travailler sur les préjugés, les idées reçues, pour créer une dynamique collective pour passer de l'égalité dans les textes à la réalité.

Le plan de formation s'adressera autant à l'administration qu'aux élus de la majorité et aux syndicats.

L'égalité professionnelle dans la sphère publique est un enjeu du dialogue social dont l'objectif repose sur l'implication personnelle des manager.e.s territoriaux et leur capacité à élaborer des démarches permettant de briser les plafonds de verre qui pèsent sur les femmes.

Les actions de formation et de sensibilisation sont un des leviers d'action pour y parvenir. Elles permettent de lutter contre les stéréotypes relatifs aux compétences ou à la disponibilité et d'inciter les femmes à demander des promotions car elles sont parfois les premières à freiner leur désir d'évolution.

Des actions de sensibilisation et une campagne d'information sur l'égalité professionnelle doivent être organisées à destination de tous les agents.

Le plan de formation comportera deux grands volets :

▷ **la sensibilisation aux inégalités de genre**

Une attention particulière sera portée vers les agents du service communication (communiquer sans stéréotype et instauration de réflexe en matière d'égalité intégrée pour la conception des supports communication, visuels et texte), en charge de la petite enfance et des activités sportives.

▷ **former les agentes à prendre des postes à responsabilité**

Intégrer les questions d'égalité femme homme dans les formations manageriales et les proposer également aux syndicats.

2 - Promouvoir l'égalité filles - garçons

1 - Diffuser une culture de l'égalité entre les filles et les garçons

▷ **Priorité 2017** ◁ Développer avec les partenaires des actions de prévention et de sensibilisation sur la lutte contre les stéréotypes et les comportements discriminants.

Le projet éducatif de territoire, les projets éducatifs des écoles, les centres de loisirs, les centres sociaux et culturels, les collèges, les lycées sont autant de leviers pour mettre en place des actions à destination des jeunes, en lien avec les professionnels et les parents.

▷ **les associations, relais territorial de l'égalité**

La collectivité proposera aux associations engagées sur la ville de mettre en place des actions de lutte contre les stéréotypes, en accord avec son domaine de compétence.

▷ L'égalité dans les instances de l'association et les actions entreprises vers leurs publics constitueront à terme un **critère dans l'étude des demandes de subventions des associations.**

2 - Former et sensibiliser les professionnels à l'égalité filles - garçons

- Une formation de sensibilisation sera proposée aux bibliothécaires sur le choix des livres achetés et des lectures proposées aux enfants, en partenariat avec l'EPT Est Ensemble.

3 - Endiguer les violences de genre

1 - Lutter contre les violences faites aux agentes dans le cadre de leurs missions.

- ▷ **Priorité 2017** ◁ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail. Une procédure conforme au guide de fonctionnement sera rédigée et portée à la connaissance des agent.e.s.

2 - Lutte contre les mariages forcés.

- ▷ **Priorité 2017** ◁ Formation des élus sur leurs droits et devoirs et des procédures en cas de doute d'un mariage forcé lors d'une cérémonie cela est déjà cadré par la loi, il est possible de rappeler les principes et droit d'alerte.

3- Créer un réseau d'aides aux victimes

- ▷ **Priorité 2017** ◁ Infirmières scolaires, un toit pour elle, SOS FEMMES 93, CIDFF 93, SOS Victimes 93, AVFT, CFCV, MFPF 93, Femmes Solidaires 93, unité de médecine légale de Jean-Verdier, Centre Mères Enfants SOS Femmes 93, Association Plénitude & Habitat CCMP, commissariat de police : permettre à ces intervenants de mieux se connaître, et de partager à partir de leurs champs de compétences et leur cœur de métier.

- ▷ **Priorité 2017** ◁ Création d'une fiche action « violences faites aux femmes » au Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance

- ▷ Création de fiches process pour les différentes situations lors de l'accueil de femmes victimes de violences conjugales pour l'accompagner du premier rendez-vous à une situation sécurisante.

- ▷ Création de fiches process pour l'accompagnement, la gestion et les conséquences du système prostitutionnel en termes de tranquillité publique.

- ▷ Création d'un portail web sur le site de la ville pour repérer les services institutionnels et associatifs intervenant auprès des femmes victimes

4 - Construire une ville et des services accessibles à toutes et à tous

1 - Encourager la mixité des pratiques sportives, culturelles et agir sur les quartiers prioritaires.

▷ **Priorité 2017** ◁ Création d'un évènement type « sportez bien les filles », en partenariat avec les clubs sportifs.

▷ favoriser la place des femmes dans le sport

S'engager à assurer la formation des éducateurs sportifs aux pratiques sportives à destination du public mixte et féminin.

▷ Dans les centres socio-culturels, déplacer certaines **activités familiales vers des créneaux où les hommes sont plus disponibles** et présents. Entreprendre une **démarche prospective** pour sensibiliser les hommes aux activités des centres sociaux.

2 - Favoriser l'égalité d'accès à l'espace public sur le territoire communal

▷ **Priorité 2017** ◁ Création d'un **collectif de femmes pour porter des marches exploratoires**.

La marche exploratoire est une démarche adaptée aux problématiques liées à l'inégalité de l'accès à l'espace public.

En partenariat avec les conseils de quartiers, les associations d'habitants, les centres sociaux, des marches exploratoires sont organisées sur des quartiers précis. Les femmes définissent elles-mêmes les rues où déambuler et identifient les points noirs. Des marches exploratoires de suivi sont également organisées.

Ce collectif sera créé avec l'appui des centres sociaux et des conseils de quartier. Dans un premier temps, des formations seront proposées pour former les bénévoles aux enjeux et à la méthodologie des marches exploratoires.

▷ Intégrer une **clause concernant l'égalité femmes hommes dans les projets NPNRU** pour travailler sur des espaces publics plus éclairés, favorisant un sentiment de sécurité.

▷ Porter une attention, lors la création ou la rénovation de structures ouvertes au public, à la nécessité que ces lieux **puissent être accessibles à toutes et à tous**.

4 - Impulser une dynamique de l'égalité femmes homme au sein des réseaux de partenaires.

▷ Création d'un conseil de l'égalité

Création à terme d'un conseil de l'égalité femme homme avec les associations, les collectifs, les entreprises et les services publics.

La collectivité engagera un dialogue avec les acteurs du territoire sur ce sujet. Les partenariats se concrétisent à travers des subventions apportées à des projets ou du pilotage d'événements dans le cadre de la journée des droits des femmes.

L'objectif est d'aboutir à une co-production de la politique publique.

3 - Intégrer l'égalité femme homme dans la commande publique

Mettre en place des critères prenant en compte la lutte contre les discriminations et les inclure dans la mise en concurrence pour l'attribution des marchés publics.

Les marchés deviennent ainsi un levier pour améliorer la prise en compte de l'égalité au sein des entreprises titulaires de marchés publics.