



**RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA
VILLE DE MONTREUIL – 2019**

Selon le décret n°2015 -761 du 24 juin 2015

CADRE JURIDIQUE ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cadre Juridique

En signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2011 et en élaborant un Plan égalité femmes-hommes 2014-2016, la Ville de Montreuil s'est engagée à agir en faveur de l'égalité professionnelle en interne.

Cet engagement s'est concrétisé par un travail commun mené par la Direction des Ressources humaines et la mission Droits des femmes, en lien avec les adjoint·e·s de la Ville, pour l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, en application de dispositions législatives récentes.

L'article 61 de la Loi du 4 août 2014 modifie le Code général des collectivités territoriales et dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitant·e·s, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le ou la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son titre V qui vise à renforcer l'égalité professionnelle dispose l'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel.

Celui-ci doit comporter deux grandes parties :

- L'une s'attache à présenter la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la commune en tant qu'employeur : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle – vie personnelle.
- L'autre concerne les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femme - homme : cette partie dresse le bilan des actions conduites sur le territoire, fait état des moyens mobilisés à cette fin et présente les orientations de la municipalité en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Précisions méthodologiques

La direction des Ressources Humaines a réalisé la première partie du rapport relative à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données recueillies concernent principalement l'année 2019. Elles sont issues du bilan social de la Ville et plus largement de l'ensemble des services de la Direction des Ressources humaines (Environnement social du travail, Formation, etc.)

La mission Droits des femmes a rédigé, en collaboration avec les différents services de la Ville, la deuxième partie du rapport relative aux politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

PARTIE I :
La politique des Ressources Humaines au sein de
la collectivité

1. Représentation au sein des instances du personnel

Ci-dessous la répartition des représentants du personnel et de la municipalité (**situation AVRIL 2020**).

→ au Comité Technique :

				situation actuelle				
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes	
Comité Technique	du personnel	titulaires	12	7	5	12	58,33 %	
		suppléants	12	5	7	12	41,67 %	
	de la municipalité	titulaires	12	6	6	12	50,00 %	
		suppléants	12	9	2	11	81,82 %	
	TOTAL			48	27	20	47	57,45 %

→ au CHSCT :

				situation actuelle				
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes	
CHSCT	du personnel	titulaires	8	5	3	8	62,50 %	
		suppléants	8	6	2	8	75,00 %	
	de la municipalité	titulaires	8	4	4	8	50,00 %	
		suppléants	8	6	2	8	75,00 %	
	TOTAL			32	21	11	32	65,63 %

Répartition des élus au COS :

			situation actuelle			
	élus	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
COS	titulaires	13	6	7	13	46,15 %
	suppléants	13	6	4	10	60,00 %
	TOTAL	26	12	11	23	52,17 %

2. La collectivité en tant qu'employeur

Bases de comparaison : Rapport sur la Collectivité 2017 (REC 2017) – Rapports situation comparée femmes-hommes 2017 et 2018.

Source pour les données 2019 : base de rémunérations décembre 2019.

2.1 La collectivité emploie une majorité de femmes

➤ **Dans le dernier Rapport sur la Collectivité 2017 (REC 2017)**, la collectivité comprenait 2970 agents rémunérés, répartis de la façon suivante : 59,70 % de fonctionnaires, 18,32 % d'agents contractuels sur emplois permanents et 21,99 % d'agents contractuels sur emplois non permanents.

Sur le nombre total d'agents employés par la ville, 59,46 % étaient des femmes contre 40,54 % d'hommes, soit 1 766 femmes et 1 204 hommes.

Rapport égalité hommes/femmes 2017 :

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
Permanents	fonctionnaires	696	1023	1719	59,51 %
	contractuels	262	392	654	59,94 %
Non permanents	autres agents	240	452	692	65,32 %
TOTAL		1198	1867	3065	
%		39,09 %	60,91 %	100,00 %	

➤ **En 2018 (base novembre 2018)**, sur le nombre total d'agents employés par la ville :
– 63,90 % sont des fonctionnaires
– 17,69 % sont des agents contractuels sur emplois permanents
– 18,41 % sont des agents non titulaires sur emplois non permanents.

61,14 % sont des femmes contre 38,86 % d'hommes, soit 1 707 femmes et 1 085 hommes.

Rapport égalité hommes/femmes 2018 :

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
permanents	fonctionnaires	724	1060	1784	59,42 %
	contractuels	189	305	494	61,74 %
non permanents	autres agents	172	342	514	66,54 %
TOTAL		1085	1707	2792	
%		38,86 %	61,14 %	100,00 %	

➤ **En 2019**

Concernant la répartition globale des effectifs de la Ville, on constate depuis plusieurs années, et encore en 2019, une répartition quasi stable de **60 % de femmes** pour **40 % d'hommes**.

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
permanents	fonctionnaires	740	1092	1832	59,61%
	contractuels	155	273	428	63,79%
non permanents	autres agents	237	446	683	65,30%
TOTAL		1132	1811	2943	
%		38,46%	61,54%	100,00%	

On constate également une répartition hommes/femmes assez stable par statut, **bien qu'on observe une féminisation croissante de la part des agents contractuels permanents** (60 % des agents contractuels sont des femmes en 2017, contre 62 % en 2018 et 64 % en 2019) **mais une diminution du nombre de femmes contractuelles permanentes en valeur absolue** (392 femmes contractuelles sur poste permanent en 2017, 305 en 2018, 273 en 2019), **en raison notamment de la mise en œuvre du plan de titularisation Ville sur le mandat.**

Agents non permanents (en agents) :		
	novembre.2018	décembre.2019
femmes	342	446
% femmes	66,54%	65,30%
hommes	172	237,00
% hommes	33,46%	34,70%
TOTAL agents	514	683

Zoom sur les emplois non permanents :

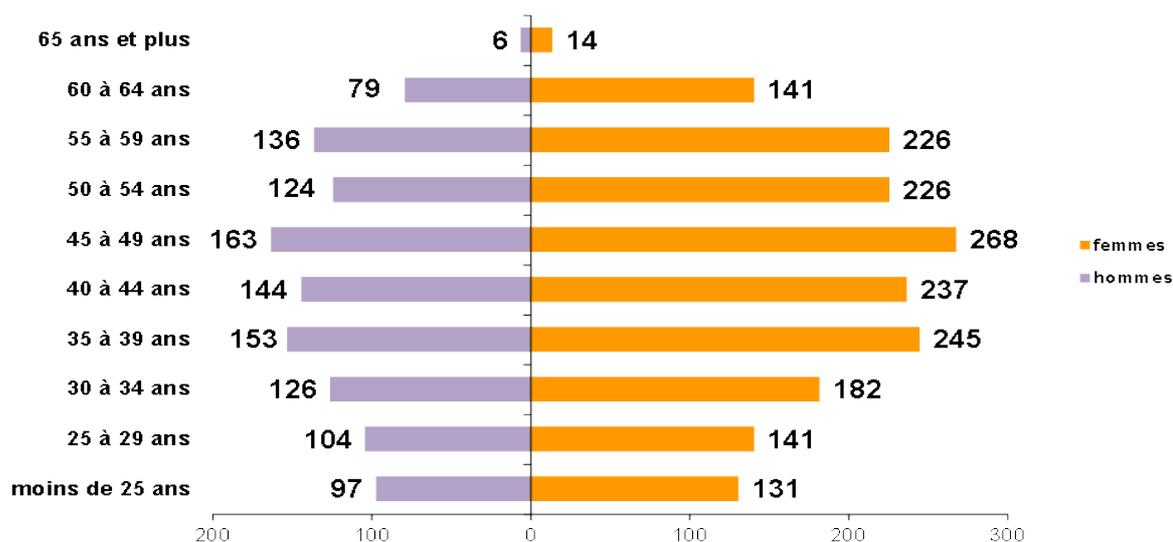
Comme les années précédentes, pour les agents non permanents, il est également intéressant de comparer les situations en Équivalent Temps Plein au regard d'une majorité d'emplois à temps non complet.

Pour 2019 : en moyenne, chacune des agentes non permanentes représente 0,32 ETP (contre 0,38 ETP en 2018 et 0,30 ETP en 2017).

L'écart avec les hommes existe mais continue à se réduire : en moyenne, chaque agent homme représente 0,36 ETP en 2019 (contre 0,43 ETP en 2018 et 0,37 ETP en 2017).

Agents non permanents (en ETP) :			
	juin.2017	novembre.2018	décembre.2019
femmes	136,44	128,76	140,47
% femmes	59,16%	63,27%	62,14%
hommes	94,19	74,75	85,60
% hommes	40,84%	36,73%	37,86%
TOTAL ETP	230,63	203,51	226,07

2.2 D'après la pyramide des âges 2019, les femmes continuent à être en moyenne un peu plus âgées que les hommes au sein de la collectivité



Comme les années précédentes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans toutes les tranches d'âge.

En 2019, on peut noter notamment :

– une augmentation de la présence numérique masculine pour la tranche d'âge « moins de 25 ans » (65 hommes en 2018, contre 97 en 2019)

– une augmentation de la présence numérique féminine dans la tranche d'âge « 45-49 ans » (237 femmes en 2018, contre 268 en 2019, soit +13 %) et dans la tranche d'âge « 60-64 ans » (117 femmes en 2018, contre 141 en 2019, soit +20,5 %).

➤ **âge moyen des agents**

L'âge moyen global des agents dans la collectivité est de **42 ans et 10 mois** (contre 43 ans et 2 mois en 2018), soit une population qui rajeunit, chez les femmes comme chez les hommes.

STATUT	hommes	femmes	âge moyen
fonctionnaires	45 ans et 9 mois	46 ans et 10 mois	46 ans et 5 mois
contractuels	35 ans et 9 mois	37 ans et 8 mois	37 ans
âge moyen	42 ans et 3 mois	43 ans et 2 mois	42 ans et 10 mois

âge moyen en 2018	42 ans et 11 mois	43 ans et 4 mois	43 ans et 2 mois
-------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

Comme les années précédentes, **l'âge moyen pour les femmes est plus élevé (43 ans et 2 mois) que celui des hommes (42 ans et 3 mois).**

Cela peut s'expliquer notamment par le fait que les femmes sont davantage concernées par les carrières incomplètes, qui les obligent à retarder l'âge de leur départ à la retraite, pour espérer bénéficier d'une pension à taux plein.

➤ **âge médian des agents**

En 2019, les agents fonctionnaires ont pour âge médian 47 ans (identique en 2017 et 2018).

Comme les années précédentes, **les agents contractuels sont beaucoup plus jeunes que les agents fonctionnaires dans la collectivité en 2019** (soit 36 ans pour l'âge médian identique à 2018).

STATUT	hommes	femmes	âge médian
fonctionnaires	46 ans	47 ans	47 ans
contractuels	34 ans	37 ans	36 ans

2.3 L'ancienneté moyenne des agents permanents est de 14 ans en 2019

Moyenne ancienneté en 2019

Catégories

catégorie A	10 ans
catégorie B	16 ans et 3 mois
catégorie C	14 ans et 5 mois

Moyenne ancienneté en 2019

Filières

administrative	15 ans et 9 mois
animation	11 ans et 6 mois
culturelle	14 ans et 3 mois
médico-sociale	12 ans et 8 mois
police	9 ans
sportive	15 ans et 7 mois
technique	14 ans et 2 mois

2.4 En 2019, pour l'ensemble des catégories les femmes sont majoritaires mais leur répartition diffère légèrement de celles des hommes

catégories	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	% Total
A	211	15,46%	116	12,96%	327	14,47%
B	150	10,99%	88	9,83%	238	10,53%
C	1004	73,55%	691	77,21%	1695	75,00%
TOTAL	1365	100,00%	895	100,00%	2260	100,00%

Sur l'ensemble des **postes permanents** (titulaires et contractuels), la collectivité comprend 75 % de catégorie C (contre 74,67 % en 2018), 10,53 % de catégorie B (contre 12,42 % en 2018) et 14,47 % de catégorie A (contre 12,81 % en 2018).

En 2019, les femmes et les hommes se répartissent comme les années précédentes dans des proportions stables pour les catégories C, mais un peu différentes pour les catégories A et B.

En effet : **74 % des femmes** appartiennent ainsi à la catégorie C, **11 % des femmes** à la catégorie B et **16 % des femmes** à la catégorie A.

En 2017 : 73,5 % des femmes appartiennent ainsi à la catégorie C, 14 % des femmes à la catégorie B et 12,5 % des femmes à la catégorie A.

En 2018 : 73 % des femmes appartiennent ainsi à la catégorie C, 14 % des femmes à la catégorie B et 13 % des femmes à la catégorie A.

Pour la répartition des femmes entre catégories, elles sont majoritairement représentées pour les grades de catégorie C, notamment au service Propreté des Bâtiments pour la fonction d'agent d'entretien des locaux et des écoles de la Ville, et dans la filière médico-sociale par les auxiliaires de puériculture dans les structures de la Petite Enfance.

En 2019, pour les agents non permanents, les femmes sont majoritaires à + de 65 %.

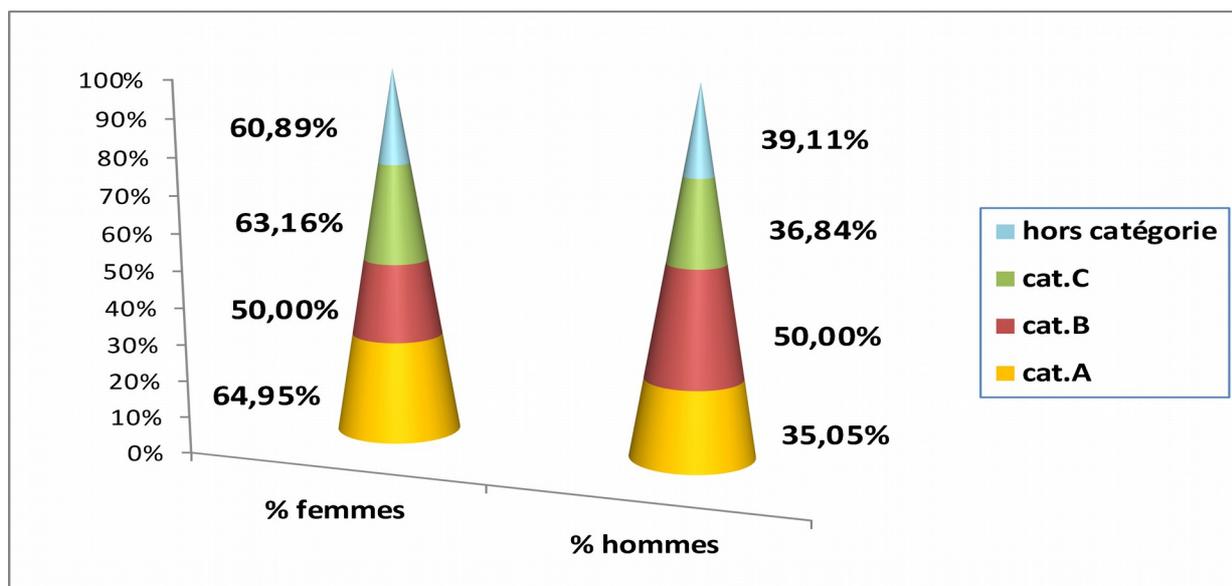
Agents non permanents (en agents) :		
	novembre.2018	décembre.2019
femmes	342	446
% femmes	66,54%	65,30%
hommes	172	237,00
% hommes	33,46%	34,70%
TOTAL agents	514	683

Agents non permanents (en ETP) :			
	juin.2017	novembre.2018	décembre.2019
femmes	136,44	128,76	140,47
% femmes	59,16%	63,27%	62,14%
hommes	94,19	74,75	85,60
% hommes	40,84%	36,73%	37,86%
TOTAL ETP	230,63	203,51	226,07

En 2019, les femmes sont au global (postes permanents et non permanents) majoritaires dans toutes les catégories, sauf pour les catégories B où il y a parité.

On constate un renforcement non négligeable de la représentativité féminine pour les catégories A (59,47 % de femmes en 2018 contre quasi 65 % en 2019), et pour les catégories C (59,14 % de femmes en 2018 contre 63,16 % en 2019).

catégories	femmes	% femmes	hommes	% hommes
A	215	64,95 %	116	35,05 %
B	2	50,00 %	2	50,00 %
C	168	63,16 %	98	36,84 %
hors catégorie	1426	60,89 %	916	39,11 %
TOTAL	1811	61,54 %	1132	38,46 %



Rappels des chiffres 2017 et 2018 :

*En 2018, les femmes représentent 59,47 % des agents de **catégorie A**, 66,90 % des agents de **catégorie B** et 59,14 % des agents de **catégorie C**.*

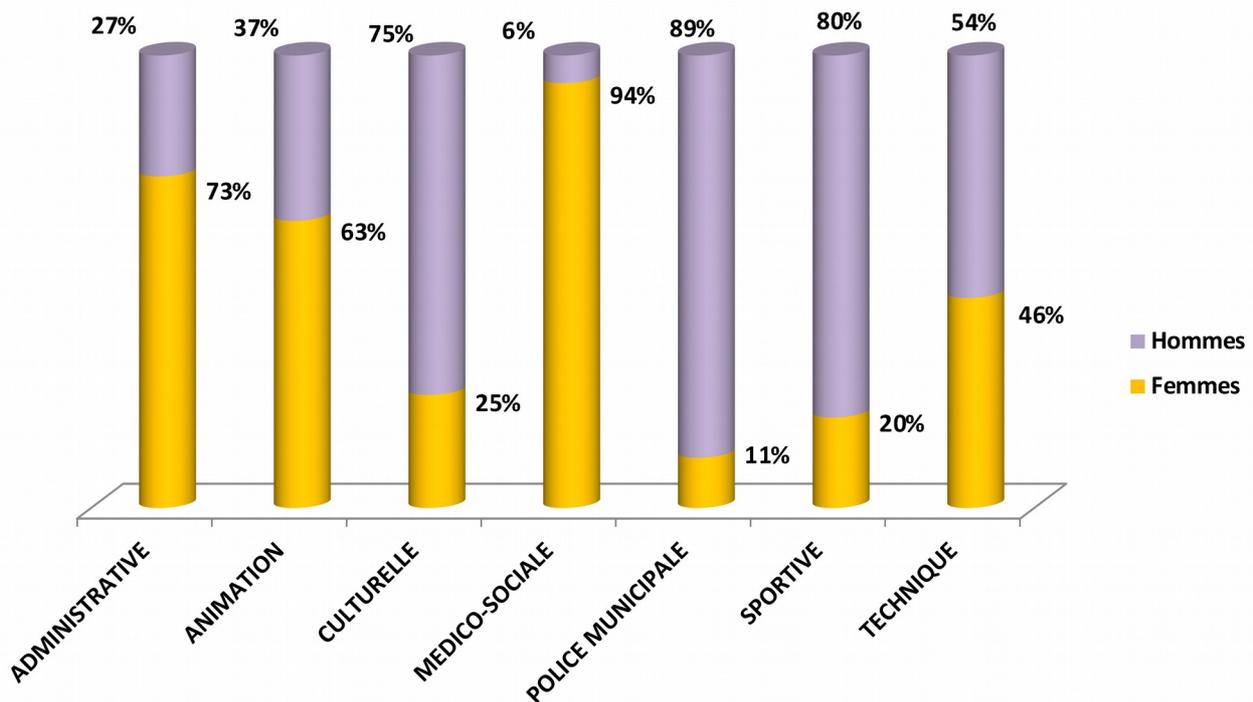
*En 2017, les femmes représentaient 57,41 % des agents de **catégorie A**, 66,45 % des agents de **catégorie B** et 58,63 % des agents de **catégorie C**.*

Pour les agents « hors catégories » (majoritairement assimilables à des fonctions de catégorie C – adjoint d’animation notamment pour les animateurs centres de loisirs), la proportion entre juin 2017 et novembre 2018 est assez stable (66,09 % de femmes en 2018 contre 66,21 % en 2017).

2.5 La répartition des femmes et hommes selon les filières indique la persistance des représentations genrées des métiers

En 2019, dans la population des **agents permanents**, les femmes restent majoritaires dans les **filières médico-sociales (94 %)**, **administrative (73 %)** et **animation (64 %)**, et les hommes dans les **filières police (89 %)**, **sportive (80 %)**, et **technique (54 %)**.

filières	femmes	hommes
ADMINISTRATIVE	73,29%	26,71%
ANIMATION	63,50%	36,50%
CULTURELLE	25,00%	75,00%
MEDICO-SOCIALE	93,90%	6,10%
POLICE MUNICIPALE	11,11%	88,89%
SPORTIVE	20,00%	80,00%
TECHNIQUE	46,42%	53,58%



Pour rappel, la filière administrative comprend les cadres d'emplois des administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs; la filière technique les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques. Il convient de préciser que la filière technique comprend l'ensemble du personnel d'entretien, fortement féminisé, rattaché au service de la propreté des bâtiments, de la restauration collective et de la vie scolaire. La filière culturelle (très peu représentée à la Ville en lien avec les transferts effectués à l'Établissement Public Territorial Est Ensemble

pour les structures culturelles -bibliothèques et conservatoire) englobe les conservateurs du patrimoine, les bibliothécaires, les professeurs et assistants d'enseignement artistique ainsi que les adjoints territoriaux du patrimoine ; la filière sportive les conseillers, éducateurs et opérateurs des activités physiques et sportives ; la filière médico-sociale comprend les agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les médecins, psychologues, puéricultrices, infirmiers, éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture.

filiales	femmes	% femmes	hommes	% hommes	TOTAL
ADMINISTRATIVE	406	29,74%	148	16,54%	554
ANIMATION	207	15,16%	119	13,30%	326
CULTURELLE	1	0,07%	3	0,34%	4
MEDICO-SOCIALE	231	16,92%	15	1,68%	246
POLICE MUNICIPALE	1	0,07%	8	0,89%	9
SPORTIVE	1	0,07%	4	0,45%	5
TECHNIQUE	518	37,95%	598	66,82%	1116
TOTAL	1365	100,00 %	895	100,00 %	2260

En 2019 comme les années précédentes, globalement, les femmes se répartissent essentiellement dans les filiales technique, administrative, médico-sociale et animation alors que les hommes sont très majoritairement représentés dans la filière technique (67 % des hommes employés), suivie de loin par les filiales administratives et animation.

Répartition par catégorie et filière :

Catégories	Filières	Femmes	Hommes	TOTAL
A	ADM	90	80	170
	CUL	1	1	2
	MED	91	12	103
	SPO		1	1
	TEC	29	22	51
TOTAL CAT.A		211	116	327
B	ADM	85	24	109
	ANI	28	29	57
	CUL		1	1
	MED	16	2	18
	POL		1	1
	SPO	1	3	4
	TEC	20	28	48
TOTAL CAT.B		150	88	238
C	ADM	231	44	275
	ANI	179	90	269
	CUL		1	1
	MED	124	1	125
	POL	1	7	8
	TEC	469	548	1017
TOTAL CAT.C		1004	691	1695
GLOBAL		1365	895	2260

Les femmes de catégorie A sont très représentées dans les filiales administrative et médico-sociale (43 % dans chacune de ces filiales). Ces deux filiales représentent en globalité 85 % des femmes de catégorie A.

Les femmes de catégorie B sont majoritaires dans la filière administrative (57 %).

Quant aux femmes de catégorie C, on les retrouve majoritaires dans la filière technique (47 %), et représentées également à moindre proportion dans les filières administratives (23 %), animation (18 %) et médico-sociale (12 %).

Pour les hommes, la représentativité par catégorie et filière est identique à 2018 : 69 % des hommes de catégorie A sont dans la filière administrative, et 79 % des hommes de catégorie C dans la filière technique.

Rappels des chiffres 2017 et 2018

En 2018, la **filière administrative** regroupe 51 % des **femmes** de catégorie A et 49% des **femmes** de catégorie B, alors que la **filière technique** concentre 45 % des **femmes** de catégorie C.

Pour les hommes, 71 % des hommes de catégorie A sont en filière administrative et 79 % des hommes de catégorie C sont en filière technique.

En 2017, la **filière administrative** regroupait 55 % des **femmes** de catégorie A et 47% des **femmes** de catégorie B, alors que la **filière technique** concentrait 44 % des **femmes** de catégorie C.

Pour les hommes, 68 % des hommes de catégorie A étaient en filière administrative et 80 % des hommes de catégorie C en filière technique.

2.6 Malgré une majorité de femmes exerçant les fonctions de DGA, la parité au sein de l'encadrement supérieur reste à consolider

L'organisation de la Direction Générale (DGS/DGA) est restée stable depuis la dernière réorganisation présentée au Comité Technique de novembre 2017.

Ainsi, comme en 2018, sur ses 5 postes DGS/DGA, la collectivité compte 2 hommes (dont le Directeur Général des Services) et 3 femmes dans son équipe de direction générale, soit 40 % d'hommes et 60 % de femmes.

Les postes de direction sont occupés à 61 % par des hommes et **39 % par des femmes (contre 67 % et 33 % en 2018)**.

L'échelon le plus facilement investi par les femmes reste le niveau de directeur-riche-adjoint-e/responsable de service malgré une représentativité moindre en 2019 avec 49,30 % (contre 52,24 % en 2018).

2.7 Mouvements des personnels, évolution de carrière et formation

a/ mobilités, recrutements et départs

En 2019, sur 130 agents ayant bénéficié d'une **mobilité interne**, **60 % sont des femmes**.

Pour les recrutements sur postes permanents « externes », 57,65 % sont des femmes : 64,3 % des recrutements « externes » pour les catégories A sont des femmes, 71.43 % des recrutements pour les catégories B et 51,92 % pour les catégories C.

Type de mouvement	Femmes	Hommes	Total Résultat	% femmes	% hommes
départ	58	39	97	59,79%	40,21%
mobilité	78	52	130	60,00%	40,00%
recrutement permanent	49	36	85	57,65%	42,35%
réintégration	6	3	9	66,67%	33,33%
remplaçant (recrutement)	47	10	57	82,46%	17,54%
renfort (recrutement)	25	19	44	56,82%	43,18%
saisonnier (recrutement)	13	20	33	39,39%	60,61%
Total Résultat	276	179	455	60,66%	39,34%

Au global, 44 agents sont **partis à la retraite en 2019** (contre 52 en 2018), **dont 19 femmes**, à l'âge moyen de 62 ans et 3 mois (contre 62 ans et 8 mois en 2018).

Au regard de la pyramide des âges, il y a eu en 2019 **moins de départs à la retraite en lien avec une population globale plus jeune**.

L'âge moyen de départ à la retraite pour les hommes en 2019 est de 62 ans et 11 mois (contre 62 ans et 3 mois en 2018).

b/ évolution de carrière

En 2019, 53,25 % des avancements de grade ont concerné les femmes de la collectivité (contre 63 % en 2018 et 44 % en 2017).

5 agents ont eu une **promotion interne** en 2019, **dont 2 femmes (soit 40 %)**.

En 2019, la Ville a continué **son plan de titularisation** engagé sur le mandat municipal actuel en 2016 pour les agents de catégorie C.

Ainsi, 105 agents ont été mis en stage, dont 57 femmes (soit 54,3 %) – proportion identique à l'année 2018.

Pour rappel, la loi Sauvadet s'est appliquée jusqu'en 2018, avec la prolongation 2017-2018. Il n'y a donc pas de dispositifs de titularisation via cette loi en 2019.

c/ Dépenses budgétaires pour la formation des agents de la collectivité

Les dépenses totales liées au budget Formation s'élèvent à **969 886 € en 2019**.

Rappel des dépenses 2017 : 827 151 €

2.8 Les rémunérations dans la collectivité

Base : agents permanents présents durant 12 mois à temps complet en 2019.

salaire net	montant en €
mini	1469
médian	1855
moyen	2027

Le salaire moyen mensuel minimum est de 1469 euros nets pour un temps complet.

Répartition par quartile en 2019 :

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
inférieur ou égal à 1685 euros	254	144	398	63,82 %	36,18 %
de 1686 à 1880 euros	244	148	392	62,24 %	37,76 %
de 1881 à 2200 euros	194	201	395	49,11 %	50,89 %
supérieur à 2200 euros	166	229	395	42,03 %	57,97 %

Comme en 2018, on peut noter **une majorité de femmes pour les deux premiers quartiles, avec des tranches de rémunération plus élevées.**

Pour les deux autres quartiles, les hommes restent majoritaires **mais à plus faible proportion pour les rémunérations supérieures à 2200 euros.**

On constate une part conséquente des femmes pour les salaires inférieurs ou égaux à 1 685 € liée aux métiers de catégorie C exercés par une majorité de femmes, à savoir principalement les agents d'entretien au service Propreté des Bâtiments et les personnels de la Petite Enfance.

Pour la part des hommes (36 %), on peut également mettre en parallèle les métiers d'exécution technique, notamment agents de voirie au service Propreté Urbaine, agents techniques aux ateliers, jardiniers au service Jardins et Nature en Ville...

Ci-dessous le nombre d'agents par sexe **ayant des contraintes dans leur fonction, telles que des horaires décalés, un travail de nuit, et un travail le week-end/jours fériés et travail en extérieur.**

	Femmes	Hommes	Total	% par rapport à l'effectif global permanent (soit 2260 agents)	Situation 2018
Horaires alternés	507	250	757	33,50 %	31,08 %
Travail de nuit	0	4	4	0,18 %	0,22 %
Travail week-end et jours fériés	5	53	58	2,57 %	2,59 %
Travail en extérieur	11	245	256	11,33 %	11,11 %
Total	523	552	1075	47,57 %	45,00 %

On retrouve un nombre important de femmes pour les horaires décalés, qui s'explique par la fonction d'agent d'entretien dans les écoles au service Propreté des Bâtiments, service où la majorité des agents sont des femmes. Par rapport à 2018, les proportions femmes/hommes restent quasi stables pour toutes les sujétions de rémunérations liées aux contraintes des métiers.

➤ **IFSE et heures supplémentaires**

Heures supplémentaires

Sexe	Coût collectivité	Nombre d'agents
Hommes	1 124 758 €	600
Femmes	154 921 €	334

L'octroi des heures supplémentaires est principalement lié à l'organisation de l'activité dans des domaines qui emploient très majoritairement des hommes (propreté urbaine, cimetière, tranquillité publique et fêtes et cérémonies).

IFSE : Montant mensuel moyen

Ci-dessous les montants par filière et par sexe :

IFSE : montant moyen mensuel par filière

filiales	hommes	femmes
administrative	581	404
animation	285	254
médico-sociale	622	336
technique	299	255
culturelle	N.C.	N.C.
sportive	562	377
police municipale	N.C.	724
GLOBAL	350	312
	327	

Pour affiner l'étude, ci-dessous les montants toujours par filière et par sexe, et de plus croisés avec la catégorie des agents et leur statut.

Le différentiel moyen de régime indemnitaire entre les hommes et les femmes est de 38 euros. On note une réduction de ces écarts chez les fonctionnaires.

catégorie	filière	sexe	statut	montant mensuel moyen IFSE (en euros)	
A	administrative	F	agents contractuels	567	
			agents fonctionnaires	808	
			H	agents contractuels	667
				agents fonctionnaires	846
	TOTAL filière administrative				737
	médico-sociale	F	agents contractuels	322	
			agents fonctionnaires	464	
			H	agents fonctionnaires	693
	TOTAL filière médico-sociale				463
	technique	F	agents contractuels	1126	
			agents fonctionnaires	1333	
			H	agents contractuels	1229
				agents fonctionnaires	1264
	TOTAL filière technique				1263
culturelle	F	agents fonctionnaires	N.C.		
		agents contractuels	N.C.		
TOTAL filière culturelle				N.C.	
sportive		H	agents fonctionnaires	N.C.	
TOTAL filière sportive				N.C.	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE A				782	
B	administrative	F	agents contractuels	331	
			agents fonctionnaires	401	
			H	agents contractuels	473
				agents fonctionnaires	409
	TOTAL filière administrative				401
	médico-sociale	F	agents contractuels	289	
			agents fonctionnaires	555	
	TOTAL filière médico-sociale				475
	technique	F	agents contractuels	469	
			agents fonctionnaires	570	
			H	agents contractuels	562
				agents fonctionnaires	554
	TOTAL filière technique				540
	culturelle		H	agents contractuels	N.C.
TOTAL filière culturelle				N.C.	
sportive	F	agents fonctionnaires	N.C.		
		agents fonctionnaires	N.C.		
TOTAL filière sportive				N.C.	
animation	F	agents contractuels	347		
		agents fonctionnaires	387		
		H	agents contractuels	323	
			agents fonctionnaires	380	
TOTAL filière animation				373	
police municipale		H	agents fonctionnaires	N.C.	
TOTAL filière police municipale				N.C.	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE B				383	
C	administrative	F	agents contractuels	296	
			agents fonctionnaires	290	
			H	agents contractuels	N.C.
				agents fonctionnaires	332
	TOTAL filière administrative				297
	médico-sociale	F	agents contractuels	319	
			agents fonctionnaires	274	
			H	agents fonctionnaires	335
	TOTAL filière médico-sociale				284
	technique	F	agents contractuels	185	
			agents fonctionnaires	186	
			H	agents contractuels	212
				agents fonctionnaires	246
	TOTAL filière technique				216
culturelle		H	agents fonctionnaires	N.C.	
TOTAL filière culturelle				N.C.	
animation	F	agents contractuels	224		
		agents fonctionnaires	235		
		H	agents contractuels	246	
			agents fonctionnaires	264	
TOTAL filière animation				242	
police municipale	F	agents fonctionnaires	N.C.		
		agents fonctionnaires	664		
TOTAL filière police municipale				671	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE C				240	
GLOBAL				327	

2.9 Au sein de la collectivité, les femmes sont plus concernées par le temps partiel et les congés parentaux, ainsi que les absences liées à la parentalité, indiquant la persistance du partage traditionnel des tâches familiales entre les femmes et les hommes

a/ Le travail à temps partiel

agents permanents - TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail	femmes	hommes	TOTAL	% femmes	% hommes
Temps plein	1202	864	2066	58,18 %	41,82 %
Temps partiel	118	19	137	86,13 %	13,87 %
Temps non complet	45	12	57	78,95 %	21,05 %
TOTAL	1365	895	2260		

En 2019, 6,06 % (identique à 2018 et contre 5,48 % en 2017) de l'effectif permanent de la collectivité travaille à temps partiel.

La grande majorité des temps partiels sont demandés par des femmes, soit 86,13 % (représentant 118 femmes pour 19 hommes), un chiffre quasi identique à 2018 (85,51 %) et toujours en baisse par rapport à 2017 où 90 % des temps partiels étaient pris par des femmes.

Ainsi, on note pour 2019 :

- 8,65 % des femmes (contre 8,64 % en 2018 et 8,27 % en 2017) à temps partiel
- 2,12 % des hommes (contre 2,19 % en 2018 et 1,36 % en 2017) à temps partiel.

agents permanents - TEMPS DE TRAVAIL par catégorie

catégorie	Temps de travail	femmes	hommes	TOTAL
Catégorie A	Plein	146	99	245
	Non complet	37	8	45
	Partiel	28	9	37
Total Catégorie A		211	116	327
Catégorie B	Plein	138	85	223
	Non complet	4	2	6
	Partiel	8	1	9
Total Catégorie B		150	88	238
Catégorie C	Plein	918	680	1598
	Non complet	4	2	6
	Partiel	82	9	91
Total Catégorie C		1004	691	1695
TOTAL AGENTS PERMANENTS		1365	895	2260

Agents travaillant à temps complet (temps plein + temps partiel) :

97,5 % des agents permanents travaillent à temps complet dans la collectivité.

93,8 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein (soit 2066 agents à temps plein sur 2203 agents à temps complet) et 6,2 % à temps partiel (soit 137 agents à temps partiel sur 2203 agents à temps complet).

Rappel des données 2017 et 2018 :

En 2017 : 94,5 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 5,5 % à temps partiel.

En 2018 : 94 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 6% à temps partiel.

b/ Les congés et absences liés à la parentalité

Les absences pour enfants malades, restent le fait majoritaire des femmes, indiquant la persistance d'une répartition genrée traditionnelle des tâches au sein de la famille.

→ **81 % des jours « enfants malades » sont pris par des femmes** (contre 79 % en 2017).

Nombre de journées « enfant malade » en 2019

femmes	1432	soit 81 %
hommes	344,5	soit 19 %
TOTAL	1776,5	

→ 479 agents ont été concernés en 2019 par au moins une absence pour le motif « enfants malades », **dont 360 femmes (soit 75 %)**.

Nombre d'agents concernés en 2019

femmes	360	soit 75 %
hommes	119	soit 25 %
TOTAL	479	

En 2019, 25 hommes ont pris un **congé paternité** représentant 276 jours au total (soit + 7,8 % par rapport à 2017 en nombre de jours).

Ci-dessous la répartition par catégorie :

congé paternité 2019

	nombre d'agents	nombre de jours	moyenne jours/agent
catégorie A	2	22	11
catégorie B	2	22	11
catégorie C	21	232	11,05
TOTAL	25	276	11,04

DISPONIBILITÉ et CONGÉ PARENTAL 2019

	Femmes	Hommes	TOTAL	%Femmes	%Hommes
Congé parental (Titulaire)	12	1	13	92,31%	7,69%
Disponibilité (Non Titulaire)	3	1	4	75,00%	25,00%
Disponibilité (Titulaire)	50	17	67	74,63%	25,37%
Disponibilité convenances pers	39	28	67	58,21%	41,79%
TOTAL	104	47	151	68,87%	31,13%

68,87%

31,13%

c/ Les absences pour raisons de santé (avec neutralisation des absences pour maternité et paternité)

On constate comme les années précédentes que les femmes sont plus vulnérables aux absences en général, avec pour certains types d'absence une proportion supérieure à leur représentativité dans la collectivité.

Ainsi 67,20 % du nombre de jours d'absence concernent les femmes (contre 67,57 % en 2017)

Nombre de jours d'absence	fonctionnaires			contractuels permanents		
	TOTAL	dont femmes		TOTAL	dont femmes	
maladie ordinaire	35995	26283	73,02 %	8480	6273	73,97 %
longue maladie, longue durée, grave maladie	20014	11578	57,85 %	1387	1292	93,15 %
accident de service	10228	5439	53,18 %	1677	1167	69,59 %
accident de trajet	2281	1460	64,01 %	238	179	75,21 %
maladie professionnelle	3536	2665	75,37 %			
TOTAL	72054	47425	65,82 %	11782	8911	75,63 %

Nombre de jours d'absences GLOBAL	83836
dont pour les femmes	56336
soit en %	67,20 %

Pour les accidents de service, une augmentation se confirme encore en 2019 **pour les femmes**

→ avec une proportion pour les femmes fonctionnaires de 53 % (contre 50 % en 2017 et 44 % en 2016)

→ et pour les agents contractuels une proportion de 69,6 % (contre 65 % en 2017 et 60 % en 2016).

On constate **que 3 services sont fortement concernés par ce type d'absence** : Propreté des Bâtiments, Petite Enfance et Temps de l'Enfant (centres de loisirs).

Ceci peut s'expliquer en partie par la continuité de la mise en œuvre du plan de titularisation Ville sur la mandature, notamment pour les personnels du service Propreté des Bâtiments et des centres de loisirs à la fois très majoritairement féminins et majoritairement concernés par ce Plan de titularisation Ville.

En revanche, **à l'inverse de 2017, pour les accidents de trajet, on observe une diminution assez forte de la proportion pour les femmes fonctionnaires** avec 64 % (contre 77 % en 2017 et 69 % en 2016) **mais une forte augmentation pour les agents contractuels avec 75 %** (contre 58 % en 2017 et 87 % en 2016).

Les services fortement concernés en 2019 par les accidents de trajet sont techniques et majoritairement masculins. Ce sont notamment les services Travaux neufs et Entretien, Atelier, Jardin et Nature en Ville, Propreté urbaine, Sûreté des équipements publics, Police municipale, Soutien au mouvement sportif et Imprimerie municipale.

d/ Dispositif maintien dans l'emploi

Le dispositif de maintien dans l'emploi permet la mise en œuvre d'un accompagnement de la DRH pour les agent·e·s titulaires d'un PV de reclassement.

	Femmes	Hommes	Total
Agents reconnus inaptes	79	17	96
Postes aménagés Mobilité préventive	15	0	15
	21	9	30
Total	115	26	141

Bien que les femmes soient en proportion supérieure dans les effectifs de la ville (60/40), elles sont largement représentées : 80 % dans les dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

3. Bilan et orientations de la démarche d'égalité professionnelle

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit dans son titre V un certain nombre de dispositions destinées à renforcer l'égalité professionnelle.

Article	Disposition	Date d'application	Etat d'avancement à Montreuil
Art. 80	Généralisation de dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes	Oui - décret en Conseil d'État n° 2020-256 du 13 mars 2020	Présentation en 2019. Procédure à finaliser et à diffuser pour septembre 2020.
Art. 80	Adoption d'un plan d'action	Oui d'ici le 30 juin 2021 – Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Première réunion à ce sujet reportée du fait de la crise sanitaire. Démarche à lancer.
Art. 81	Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires	Modification de la loi à compter de l'adoption de la loi du 6 août	
Art. 82	Nominations équilibrées au sein des emplois de direction	Oui à compter de l'adoption de la loi du 6 août	Appliqué (voir 2.6)
Art. 83	Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys		Pas d'application à la ville (concerne les concours organisés par les CDG et le CNFPT)
Art. 84	Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés l'état de grossesse	Applicable à la parution de la loi	Appliqué
Art. 85	Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit	Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant	Appliqué
Art. 85	Situation respective des femmes et des hommes dans l'élaboration des lignes directrices de gestion		A appliquer au moment de l'élaboration des lignes directrices de gestion

3.1 Création d'un dispositif de signalement et prévention et traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Une note en comité technique le 4 février 2019 a posé les jalons d'une procédure de signalement de harcèlement sexiste.

Le protocole est en cours d'élaboration entre la mission Droits des femmes et la Direction des Ressources humaines, à l'aune des exigences du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 et du dispositif exceptionnel mis en œuvre pour lutter contre les violences intra-familiales pendant la période du confinement, associant l'assistante sociale, les conseillères conjugales et la mission droit des femmes.

Ce protocole doit s'accompagner, d'une part, d'une formation des intervenants, d'une sensibilisation large sur le sujet aux encadrant·e·s et d'une communication large aux agent·e·s.

Les différents temps collectifs organisés à destination des agent·e·s : collectifs des encadrant·e·s et vœux du personnel sont également des occasions de rappeler les enjeux du sujet et sensibiliser aux bonnes pratiques.

3.2 Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Chiffres clés :

- IFSE par catégorie : écart homme/femme : 38 euros en moyenne
- Rémunération moyenne supplémentaire liée aux heures supplémentaires : 1 874,60 € pour les hommes / 463,84 € pour les femmes.

En 2019, la revalorisation de certains régimes indemnitaires a permis de mieux tenir compte des sujétions spécifiques à des métiers majoritairement féminins notamment : assistantes dentaires, travailleurs sociaux (passage du groupe B3 en groupe A3), métiers d'accueil, gestionnaires SGAP et directeur·rices et adjoints.es d'accueil collectif de mineurs.

Une réflexion sur les cycles de travail et l'octroi des heures supplémentaires pourrait permettre de réduire l'écart entre femmes et hommes.

3.3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Chiffres clés :

- 105 agents ont été mis en stage en 2019, dont 57 femmes (soit 54,3 %)
- 53,25 % des avancements de grade et 40 % des promotions internes ont concerné des femmes
- 36 agents en renfort/remplacement sont présents au 31/12/2019

La poursuite de l'effort en faveur de la **résorption de l'emploi précaire (via le plan de titularisation Ville mis en œuvre depuis 2016 pour les agents de catégorie C)** qui, du fait de leur supériorité numérique parmi les effectifs contractuels, bénéficie majoritairement aux femmes.

Le renforcement des **remplacements** au service Propreté des Bâtiments **pour pallier tous types d'absences sauf les CMO** (congé maternité, congé longue maladie, remplacement des agents dispositif Maintien dans l'Emploi ...).

On note une prise en charge nettement supérieure des femmes sur les questions de santé et la mobilisation des dispositifs d'accompagnement possibles.

Un travail peut être menée sur la question de l'égalité à l'embauche et dans les parcours professionnels :

- Mise en œuvre d'outils de recrutement favorisant la non-discrimination à l'embauche
- Formation sur le recrutement non discriminant

3.4 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Chiffres clés :

- 80 % des agent·e·s qui prennent les congés pour enfants malade sont des femmes ;
- 86 % des temps partiels sont pris par des femmes ;
- 72,5 % des agents volontaires pour expérimenter le télétravail sont des femmes.

Une réflexion est à mener sur la tenue de mesures favorisant l'articulation vie professionnelle et vie familiale.

Le télétravail comprend notamment un enjeu de santé et de qualité de vie au travail pour réduire la fatigue liée aux transports ou permettre des aménagements de poste pour raison de santé et **favoriser l'équilibre vie privée-vie professionnelle**.

La mise en œuvre de l'expérimentation du télétravail en 2020 : délibération Conseil Municipal du 11 décembre 2019 doit permettre une facilitation de la vie familiale en réduisant les transports.

D'autres leviers peuvent également être étudiés et adaptables à l'organisation de la collectivité :

- réunions aux heures de bureau favorisant l'équilibre vie privée et professionnelle
- réflexion sur des solutions permettant aux mères de reprendre leurs fonctions quand elles le souhaitent à l'issue du congé maternité (problématique de garde d'enfant)

3.5 Méthodologie pour l'élaboration du plan d'action

Les éléments ainsi recueillis dégagent des enjeux inhérents aux ressources humaines qui pourront faire l'objet de groupes de travail thématique spécifique (ex : protocoles de signalement).

En concertation avec les organisations syndicales, il est proposé à compter de septembre 2020 de définir des chantiers prioritaires sur la base de ces propositions afin de définir et mettre en œuvre un plan d'action triennal d'ici le 30 juin 2021.

Les actions répertoriées ci-dessous sont les actions proposées par la collectivité qui ont vocation à être amendées lors des discussions avec les organisations syndicales.

3.5.1 Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Actions	État d'avancement
Présenter une procédure en CT	Fait en 2019
Présentation des outils et des moyens dédiés à ces signalements	À faire devant CT et CHSCT à l'automne 2020 + campagne de communication

3.5.2 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions	État d'avancement
Outiller statistiquement sur répartition genrée pour les discussions avec les organisations syndicales concernant le temps de travail, le déroulement de carrière et le régime indemnitaire	Fait en 2020
Prendre en compte de sujétions spécifiques à des métiers majoritairement féminins	Commencé en 2020
Lutter contre la précarité	Poursuite de la mise en stage des agents sur grade d'accès

3.5.3 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Actions	État d'avancement
Expérimentation du télétravail	Présentation en CT et en CM en 2019. Expérimentation à lancer à compter de septembre 2020
Travailler sur une charte des temps pour mieux concilier vie privée / vie professionnelle, le droit à la déconnexion	2021 dans le cadre des négociations sur le temps de travail

3.5.4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Actions	État d'avancement
Campagne de communication	Après présentation CT / CHST (fin d'année 2020 – début 2021)
Intégrer la question des discriminations et violence en raison du genre dans les formations managériales	Plan de formation 2021-2022

PARTIE II :
**La politique municipale de Montreuil en faveur des
droits des femmes et de la lutte contre les
violences faites aux femmes**

1. Représentation politique et moyens dédiés

1.1 Une délégation spécifique

La municipalité a nommé en 2014 une élue en charge de l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la santé et à la lutte contre les discriminations¹.

La désignation d'une élue référente marque l'engagement politique nécessaire à la mise en place de l'égalité réelle sur le territoire montreuillois. Cet engagement politique se caractérise notamment par la prise en charge de problématiques spécifiques aux droits des femmes mais aussi de dispositifs engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

1.2 La Mission Droits des femmes

Un poste de chargé-e de mission aux droits des femmes existe au sein de l'administration, il est rattaché à la direction Citoyenneté et Vie des Quartiers depuis 2012.

La création d'une Mission Droits des femmes, dotée d'un personnel dédié ainsi que d'un budget qui lui est propre, constitue un acte politique fort et un levier pour faire avancer les politiques publiques, recenser les besoins, les partenaires et animer la dynamique territoriale sur ces problématiques.

2. Cadre de l'action municipale

2.1 La signature de la Charte européenne et l'élaboration d'un Plan d'action

La Ville de Montreuil mène depuis longtemps une politique volontariste en matière de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2011 la Ville a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cet engagement s'est concrétisé par l'élaboration collective d'un Plan d'action égalité femmes-hommes pour la période 2014-2016, composé de 4 axes, de 24 fiches actions et de 62 sous-actions. Ce document présente la stratégie de la Ville de Montreuil pour faire progresser l'égalité des femmes et des hommes. Il est consultable sur le site internet de la Ville.

La réalisation d'un bilan de ce plan, initialement prévue en 2019, permettra d'évaluer l'état d'avancement de chaque axe, de cerner les lacunes et améliorations possible en matière d'égalité. Ce bilan est reporté au prochain mandat, il s'agira alors d'élaborer un nouveau document d'orientation sur l'égalité femmes-hommes avec l'équipe municipale en place.

2.2 Un Plan d'action égalité femmes-hommes en coordination avec les différents plans d'action mis en place par la Ville

1 À noter que, sous le mandat précédent, les politiques publiques en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes étaient réparties sous la responsabilité de deux adjointes.

Pour garantir sa cohérence avec le reste de l'action municipale, ce Plan a été construit en articulation avec le Plan local de lutte contre les discriminations, le Contrat urbain de cohésion sociale (remplacé par le Contrat de Ville), le Contrat local de santé et le Contrat de stratégies territoriales de sécurité et de prévention de la délinquance.

Il s'agira donc pour les années à venir de conserver ces objectifs et la coordination déjà instaurée dans l'élaboration du nouveau plan d'action égalité ainsi que dans le renouvellement des contrats et plans d'action des autres services de la Ville (nouveau CLS, PEDT, CLSPD, etc.)

3. Lutte contre les violences faites aux femmes

3.1 Dispositifs d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences

Le territoire de Montreuil regroupe diverses structures d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des adolescentes, des femmes victimes de violences et de leurs enfants (consultations de victimologie, permanences juridiques, accompagnement social, groupes de parole, etc.).

Constatant le manque de visibilité de ces structures auprès des professionnel-le-s du territoire et de ses services, la Ville a piloté en 2015 un diagnostic de territoire pour recenser l'ensemble des dispositifs existants et faire état des besoins des actrices et acteurs locaux.

De nouvelles initiatives viennent régulièrement s'ajouter aux dispositifs significatifs mis en place suite à ce diagnostic. Dans le cadre de la lutte contre les violences envers les femmes, la ville de Montreuil dispose de plusieurs outils et moyens d'actions concrets sur le territoire :

- **Guide-annuaire sur les violences faites aux femmes et aux jeunes filles à destination des professionnel-le-s de Montreuil** : cet outil offre des clés de compréhension quant à la réalité des violences faites aux femmes et recense l'ensemble des dispositifs, procédures et partenaires présents sur le territoire. Réalisé en 2016 par les membres du réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles (voir 3.2), ce guide-annuaire a été mis à jour et réédité en novembre 2017. La ville a réimprimé en novembre 2018 cet annuaire afin qu'il soit à disposition des agent-e-s et des professionnel-le-s du territoire. Une version numérique est également en ligne sur le site montreuil.fr (rubrique Vie Citoyenne / Égalité femmes-hommes) et une mise à jour des données est prévue pour 2020.
- **Mémo à destination du public « Femmes, victimes de violences. Comment agir ? »** : ce Mémo regroupe les informations essentielles en cas de violences (démarches à suivre, lieux d'accueil pour diverses problématiques, contacts et horaires des permanences, etc.). Il a été pensé afin d'être discret et facile d'accès grâce à son format de poche. Ce Mémo a fait l'objet d'une mise à jour en novembre 2019 et d'une réimpression à hauteur de 20 000 exemplaires.

- **Plateforme d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences à Maison des Femmes – Thérèse Clerc** : la ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes – Thérèse Clerc, association féministe qui a ouvert ses portes à Montreuil en 2000. Face à l'augmentation constante des demandes concernant les violences envers les femmes, la Maison des femmes – Thérèse Clerc a recentré ses actions vers cette thématique. Elle est devenue la principale structure associative vers laquelle les professionnel·le·s de Montreuil orientent les femmes victimes de violences.
- **Permanences juridiques hebdomadaires spécifiques pour les femmes victimes de violences** du Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93) : la Ville soutient depuis 2016 la tenue de permanences juridiques dédiées aux femmes victimes de violences. Les femmes y trouvent de l'information juridique, une évaluation de leur situation particulière et un accompagnement spécifique afin de les orienter auprès de partenaires investi·e·s dans ces problématiques.
- **Permanence d'accompagnement des femmes victimes de violences à la Maison de quartier du Grand Air**, par l'association « Femmes solidaires 93 ». Cette permanence qui a démarré en novembre 2017 se tient le premier jeudi de chaque mois à l'Espace 18 de la Maison de quartier du Grand Air.
- **Consultations en victimologie** : la ville soutient depuis 2016 la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une destinée aux femmes et l'autre aux enfants victimes de violences.
- **Protocole de mise à l'abri à destination des élu·e·s et des services de la Ville** afin d'orienter les femmes victimes de violences vers les interlocuteur·rice·s adéquat·e·s. Ce protocole, composé d'un volet pour les demandes de jour et d'un volet pour les soirées en cas d'astreinte d'un·e agent·e, est toujours actif. Il a été mis à jour en juin 2018 et diffusé auprès des élu·e·s et des directeur·rice·s des différents services de la Ville.
- **Accompagnement du relogement des femmes victimes de violences** : une chargée de mission au service Logement est mandatée en particulier sur la question du relogement des femmes victimes de violences

L'hébergement et le relogement des femmes victimes de violences apparaissent comme des difficultés permanentes dans leur parcours d'éloignement du conjoint et de reconstruction individuelle et familiale. Il existe un besoin fort pour un dispositif d'hébergement de durée moyenne (plusieurs mois) qui pourrait permettre un accompagnement social des femmes victimes de violences et leur permettre de stabiliser leur situation afin de pouvoir par la suite accéder à un logement autonome sur un dispositif de droit commun.

La Ville envisage de s'engager dans la préfiguration d'un dispositif de logement provisoire, en s'appuyant sur une structure associative compétente. Si cela était proposé, il s'agirait de mettre à disposition d'une association des appartements du parc social, permettant un hébergement collectif (plusieurs femmes avec ou sans enfants dans le même

appartement), dans plusieurs quartiers. Une association a déjà été rencontrée afin de s'inspirer de dispositifs déjà mis en place.

3.2 Coordination du Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles

Pour soutenir les actrices et acteurs locaux qui interviennent sur la problématique des violences faites aux femmes, un groupe de travail puis un réseau s'est constitué sur le territoire montreuillois.

Initié en 2009, ce réseau local, animé par la chargée de mission Droits des femmes sous l'impulsion et la responsabilité de l'élue, regroupe les professionnel-le-s de diverses structures, associations et services de la Ville de Montreuil, parmi lesquels : la Maison des Femmes Thérèse Clerc, le CIDFF 93, SOS Femmes 93, le Service social départemental, le Commissariat de Montreuil, le Centre Communal d'Action Sociale, le service médico-social de l'Éducation nationale, les Centres de PMI, la Direction de la Santé ou encore la Direction de l'Urbanisme et de l'Habitat de la Ville, la Direction de la Tranquillité Publique, l'institut de Victimologie, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, etc.

Le réseau se donne plusieurs objectifs :

- **construire une culture professionnelle commune** entre ses membres, cerner la problématique « violence » et réfléchir ensemble aux moyens à mettre en place pour lutter contre les violences faites aux femmes dans la cohérence et la cohésion,
- **améliorer l'interconnaissance et la confiance mutuelle** et informer sur les missions de chacun·e,
- **former et se co-former sur les problématiques et les dispositifs** de lutte contre les violences faites aux femmes et définir une posture selon ses compétences et ses missions,
- **développer des outils de formation et de sensibilisation** à destination de tou·te·s les professionnel-le-s et personnes susceptibles de recueillir la parole des femmes,
- **mener des projets collectifs** de sensibilisation et de formation sur le territoire,
- s'inscrire dans une **dynamique professionnelle locale, départementale et régionale**,

Ce réseau local rassemble plus de **100 professionnel-le-s** du territoire. En 2019, le réseau s'est réuni deux fois en plénière, chacune de ces réunions rassemblant la majeure partie des services et organisations membres.

Au sein de ce Réseau local, la Ville a mis en place en 2018 une « Cellule de coordination administrative des réponses faites aux femmes victimes de violences ». Cette initiative novatrice a pour objectif d'améliorer le suivi des situations de femmes victimes de violences jugées complexes, par les professionnel-le-s qui les accompagnent.

Ce groupe de coordination est composé d'un noyau dur (membres permanents) :

- Responsable du Service Solidarités du Centre communal d'action sociale
- Correspondante Ville-Justice
- Intervenante sociale du Commissariat
- Chargée de mission attribution logements
- Conseillère conjugale et familiale des Centres Municipaux de Santé
- Responsable du Service social départemental
- Chargée de mission Droits des femmes (coordination)

En fonction des situations étudiées, d'autres professionnel·le·s sont invité·e·s à participer aux réunions : autres services de la Ville et membres d'associations qui accompagnent les femmes victimes de violences. Cette instance se réunit pour réfléchir collectivement aux solutions pouvant être trouvées pour résoudre les blocages ou les difficultés.

En 2019, un bilan de la cellule de coordination a été présenté aux membres du réseau local contre les violences faites aux femmes en séance plénière. Pour sa première année, la cellule s'est réunie à quatre reprises pour analyser onze situations administrativement bloquées. Le bilan de ce nouveau dispositif est qu'il s'avère particulièrement utile, nécessaire même, bien qu'il n'ait pas été suffisamment sollicité, du fait de son existence encore récente. Il faut laisser du temps à cette nouvelle instance pour qu'elle prenne toute sa place et au groupe qui la constitue pour qu'il se consolide.

Un point de vigilance a été exprimé au sein du réseau sur la difficulté à consacrer des ressources humaines pour la participation à cette instance et pour son animation (cf équipes, professionnel·le·s souvent en surcharge du fait de la hausse des sollicitations, à effectifs, moyens constants).

Le Réseau local agit également à l'encontre des violences faites aux jeunes filles.

Une journée professionnelle avait été consacrée à ce sujet en novembre 2017, pour donner des outils aux membres du réseau répondant aux situations de jeunes filles victimes de violences.

Plusieurs initiatives, dispositifs ont été mis en place en 2019 sur cette thématique par des membres du réseau local.

La nouvelle structure « LAO, lieu d'accueil et d'accompagnement » située à Bagnolet et sous la responsabilité de l'association FIT, une femme un toit, s'attache à accompagner les jeunes filles en situation de violences sexistes et sexuelles. La directrice de cette structure s'est présentée au réseau local en janvier 2020, une visite sur place était prévue en décembre 2019 mais n'a pu être concrétisée. Le LAO accueille des jeunes filles de 15 à 25 ans, issues de l'est parisien et de la Seine-Saint-Denis. Les professionnel·le·s de la structure proposent un accompagnement individuel et collectif, des activités et projets avec les jeunes filles, des permanences juridiques et une aide pour les professionnel·le·s en contact avec le public des jeunes filles.

Afin de mieux connaître les violences à l'égard des jeunes filles et les conduites à risques dans lesquelles elles s'engagent parfois, et pour pouvoir appréhender leur ampleur, la Direction de la Tranquillité Publique a sollicité une recherche-action **sur les phénomènes pré-prostitutionnels et prostitutionnels de jeunes filles mineures** (dit « michetonnage ») qu'elle a confiée. À deux chercheuses de l'association ASTHERIA, étude qui a démarré en décembre 2018 et qui s'est terminée un an plus tard (voir 4.3-d).

En parallèle de cette enquête, en association avec l'association de prévention Rues et Cités, la Direction de la Tranquillité Publique a proposé un cycle de formation des professionnel·le·s sur les conduites à risques des jeunes filles.

Un réseau groupe « Pro Fil » ainsi qu'un « espace Pass'relle a été créé par l'association Rues et Cités apportant ainsi une approche spécifique d'accompagnement de prise en charge des jeunes.

Ces deux projets ont évolué aujourd'hui et un lieu ressource formation/ échanges autour des conduites à risque des jeunes filles, a été mis en place.

Les préconisations de l'étude de l'association ASTHERIIA vont permettre de compléter cette approche.

En complément, la Mission métropolitaine des conduites à risques de la Seine-Saint-Denis a fait une demande d'étude qui concerne les jeunes filles placées en foyer ASE du département (l'un de ces foyers accueille des jeunes filles montreuilloises).

3.3 Soutien financier de la Ville aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes

La Ville de Montreuil apporte un **soutien financier à plusieurs associations spécialisées** dans la lutte contre les violences faites aux femmes, qui exercent sur le territoire :

— Maison des Femmes – Thérèse Clerc

La ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes – Thérèse Clerc, qui propose notamment un accompagnement global des femmes victimes de violences. Lieu d'accueil et d'orientation, la Maison des Femmes est également un lieu d'expertise et un lieu ressource sur les droits des femmes et la lutte contre les violences de genre.

Le partenariat entre la ville de Montreuil et la Maison des Femmes – Thérèse Clerc s'inscrit dans le cadre d'une convention pluri-annuelle d'objectifs, qui a été reconduite pour trois ans lors du Conseil municipal du 28 mars 2018.

Confrontée à des difficultés financières, la Maison des Femmes – Thérèse Clerc a sollicité en 2018 un appui de la Ville, qui s'est concrétisé par des séances de travail communes et l'identification d'axes de soutien ou de mobilisation de la Ville (plaidoyer auprès d'autres partenaires, identification de leviers de financements complémentaires, etc.) ainsi qu'une hausse de l'aide financière prévue par la convention.

— CIDFF 93 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

Les élu·e·s de la ville de Montreuil ont voté lors du Conseil municipal du 12 décembre 2018 une hausse de la subvention versée au CIDFF 93 afin d'augmenter la fréquence des permanences juridiques tenues par cette association. Les habitantes victimes de violences pourront, à partir de janvier 2019, accéder plus facilement à l'information juridique :

- les mardis après-midi à la Maison des Femmes Thérèse Clerc
- les mercredis après-midi au Centre municipal de santé Savattero, dont un local est mis gracieusement par la ville à disposition de l'association pour ces permanences

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluri-annuelle, reconduite pour trois ans par le conseil municipal du 12 décembre 2018. D'autres permanences sont assurées

par le CIDFF 93 à Montreuil via des financements d'Est Ensemble, de la Politique de la Ville, et du FIPDR.

— Institut de Victimologie

La Municipalité soutient aussi financièrement la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une spécifique aux femmes et l'autre spécifique aux enfants victimes de violences. Ce partenariat financier a été reconduit pour trois ans lors du Conseil municipal du 12 décembre 2018. Il s'accompagne de la mise à disposition d'un bureau au sein de ce centre municipal de santé pour la tenue de ces consultations en traumatologie.

Une réflexion concernant le remboursement de ces consultations par la Caisse primaire d'assurance maladie a été entamée en 2019 car à ce jour, la Ville soutient seule la tenue de ces consultations.

3.4 Sensibilisation en interne des agent·e·s de la Ville aux violences sexistes et sexuelles

Une autre action importante menée en 2019 a été la sensibilisation des agent·e·s de la ville aux violences faites aux femmes via la matinée du 28 novembre (voir 3.6).

3.5 Participation de la Ville aux dispositifs départementaux

La ville de Montreuil participe activement au **réseau des « correspondants-villes »** de l'Observatoire départemental de Seine Saint-Denis contre les violences envers les femmes.

Le dispositif « Un toit pour elle » porté par l'Observatoire départemental contre les violences envers les femmes et les associations Amicale du Nid 93 et SOS Femmes 93 a fait l'objet d'une **convention pluri-annuelle avec la ville de Montreuil**. Reconduite jusqu'en 2024, cette convention prévoit la mise à disposition par la ville, chaque année, de 3 logements sociaux pris sur son contingent, en vue de permettre l'accès à un logement pérenne aux femmes victimes de violences du département et de faciliter leur sortie des centres d'hébergement (à noter que pour des raisons de sécurité, les femmes qui bénéficient de ce dispositif ne sont pas relogées dans leur ville de résidence initiale).

Depuis 2010, 9 candidates au dispositif étaient originaires de Montreuil, 2 d'entre elles ont été relogées, une est en cours de relogement. Ce dispositif a permis à 12 femmes d'être relogées à Montreuil.

Parallèlement à la participation à ce dispositif départemental, le service Logement de la ville de Montreuil est pleinement mobilisé pour accompagner les habitantes victimes de violences à constituer un dossier auprès de la commission d'attribution de logement (voir 3.1).

3.6 Journée internationale de lutte pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre

Chaque année, des événements sont organisés par la Ville dans le cadre de la Journée du 25 novembre, en lien avec le Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles.

➤ **La rencontre professionnelle du Réseau local**

La journée du 25 novembre offre chaque année l'occasion pour le Réseau local d'organiser **une rencontre professionnelle à destination des professionnel-le-s du territoire**. Ces rencontres ont au fil des années permis d'aborder différentes thématiques comme :

- parcours juridique des femmes victimes de violences
- parentalité et violences conjugales
- bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- prévention des violences en milieu scolaire
- présentation du guide annuaire (novembre 2016)
- violences à l'égard des jeunes filles (novembre 2017)
- repérer et orienter les femmes victimes de violences (novembre 2018, ouverte à l'ensemble des agent-e-s de la ville de Montreuil qui accueillent du public)

En 2019, la rencontre inter-professionnelle a été organisée le jeudi 28 novembre par la Mission Droits des femmes, la direction de la Santé et le Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes-filles. Cette rencontre professionnelle a **rassemblé plus d'une centaine de professionnel-le-s travaillant sur le territoire de Montreuil**.

La matinée s'est organisée en deux temps autour des conséquences des violences faites aux femmes sur la santé :

- Une présentation généraliste sur la thématique « violences faites aux femmes, de quoi parle-t-on ? » :
 - présentation des conséquences sur la santé, de l'Institut de victimologie et de l'importance de la prise en charge psychologique ;
 - présentation des conséquences des violences sur la grossesse et sur les situations de périnatalité ;
 - présentation des premiers résultats d'une enquête sur le dépistage systématique en consultation réalisée au sein des CMS de Montreuil auprès du personnel soignant et des patientes.
- Un format table ronde autour du parcours santé des femmes victimes de violences
 - témoignage d'une femme anciennement victime de violences conjugales qui a expliqué son parcours (sanitaire et administratif dans la sortie des violences) ;
 - présentation du rôle de la PMI et CMS (enjeux sanitaires et les consultations des conseillères conjugales et familiales)
 - présentation du fonctionnement du CHI André Grégoire et de la coordinatrice du réseau prénatal de proximité de Montreuil,
 - présentation des actions de sensibilisation auprès des animateurs et animatrices de la direction de la Jeunesse et l'Éducation Populaire pour repérer et accompagner les conduites à risque des jeunes filles.

Ces temps de présentations ont été ponctués de courts-métrages réalisés par la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains) ainsi que des temps d'échanges avec les membres du réseau local et les agent·e·s de la Ville présent·e·s.

➤ **Des actions de sensibilisation des habitant·e·s**

En 2019, plusieurs actions grand public ont été réalisées autour du 25 novembre. Ces événements, organisés par des associations ou des services de la Ville ont mobilisé les habitant·e·s sur la question des violences faites aux femmes :

- 4 représentations théâtrales du spectacle *De vous à moi* de Félicie Fabre
- présentation de la permanence de la Cimade pour les femmes étrangères victimes de violences avec le Centre Social du Grand Air
- projection débat sur les mythes autour de la virginité et l'hymen par l'association CLEME
- préparation et départ collectif de la manifestation nationale par la Maison des femmes – Thérèse Clerc
- cycle de rencontre débat « carte blanche au féminisme » par la Maison des femmes – Thérèse Clerc

La Ville a également affiché sur le fronton et parvis de la Mairie les prénoms et âges des femmes tuées en 2019 par leur conjoint ou ex-partenaire, ainsi que le message « Soutenons la lutte contre les violences faites aux femmes ».

4. Actions municipales en matière d'égalité femmes-hommes

4.1 : Mise en réseau/partenariat des associations montreuilloises engagées dans les droits des femmes

Montreuil accueille sur son territoire de nombreuses associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes. Afin de mettre en place une dynamique de réseau entre ces différentes associations et au vu de leur implication grandissante dans les actions menées par la Mission, des réunions sont organisées régulièrement. C'est un temps que les associations investissent afin de se concerter, échanger autour de leurs projets et construire des projets communs.

L'année 2018 a été marquée par l'**émergence d'un collectif d'associations montreuilloises défendant les droits des femmes**. Cette dynamique collective s'est concrétisée par l'organisation d'une journée interassociative à l'occasion du 8 mars 2018 (voir 4.2). Depuis cette première réalisation collective, le collectif d'associations se réunit régulièrement, avec l'appui de la Mission Droits des femmes de la ville (4 réunions entre mai et décembre 2018).

4.2 La célébration d'une date symbolique : la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes mobilise chaque année les services de la Ville et les associations montreuilloises autour d'**actions de sensibilisation**

du grand public aux droits des femmes et aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. L'objectif de cet événement est double : il s'agit d'une part de **valoriser les projets et actions des associations** dans ce domaine et d'autre part de **marquer l'engagement de la Ville** sur des sujets spécifiques.

En **2016**, autour de la thématique du « **sport au féminin** »:

En **2017**, la thématique des **femmes migrantes et des actions pour l'égalité des droits** a été retenue. À cette occasion, plusieurs conférences organisées par les associations ou par la Mission Droits des femmes ont permis d'échanger sur les enjeux spécifiques des femmes et de la migration.

En 2018, ce sont les **valeurs d'entraide et de solidarité** qui ont été mises à l'honneur, avec l'organisation d'un premier événement interassociatif le samedi 17 mars 2018. Organisé sous la Halle Croix de Chavaux, cet événement rassemblant une quinzaine d'associations et a **contribué à faire émerger une dynamique collective entre les différentes associations** qui défendent les droits des femmes à Montreuil, donnant naissance à la création d'un véritable collectif d'associations montreuilloises désireuses d'organiser ensemble des actions communes lors des temps forts de la Ville (journée des associations en septembre, mois de mars bien sûr et, à partir de 2019, projet de participer à la Fête de la Ville en juin).

Le 13 mars 2019, l'événement « les Montreuilloises prennent la place ! » a rassemblé les associations et les habitant·e·s autour d'un événement commun sur la place Jean Jaurès. Cette après-midi axée autour des stéréotypes de genre et des métiers a permis aux associations de présenter leurs activités annuelles et de proposer des animations pour l'occasion (quizzes, activités artistiques, expositions, etc.) et d'échanger avec les passants sur la thématique des droits des femmes.

Une douzaine d'associations ainsi que des services de la Ville ont été mobilisés sur cette journée. Cette journée s'est déroulée dans un esprit collectif, d'entraide et de bonne humeur qui permet de souder le collectif des associations montreuilloises engagé pour les droits des femmes (dit « les Montreuilloises »). Nous constatons une bonne participation des habitant·e·s car la place Jean Jaurès est un lieu de passage, en particulier le mercredi après-midi. Cette action permet de valoriser l'engagement de Montreuil et de ses associations en faveur de l'égalité et célébrer la lutte pour les droits des femmes.

Le mois de mars 2019 a également fait l'objet de nombreuses activités proposées par les associations et les équipements du territoire, avec notamment :

- exposition « Viol un autre regard » par l'association Jeunes et Citoyenneté au Méliès pour le mois de mars. Cette exposition vise à déconstruire les stéréotypes liés aux viols et aux agressions sexuelles ;
- stages de self-défense et ateliers organisés par le service 11-17 de la DJEP dans le cadre d'une « semaine des droits des femmes » ;
- atelier *upcycling* poupée par l'association les Filles du facteur ;
- spectacle de stand-up sur la thématique des droits des femmes par le Montreuil Comedy Club ;
- préparation et départ collectif pour la manifestation nationale par la Maison des femmes – Thérèse Clerc ;
- scène ouverte (danse, chant, etc.) sur les droits des femmes par les Maisons de quartier du Grand Air et Espéranto ;

- soirée culturelle au Théâtre municipal Berthelot – Jean Guerrin (chant avec la chorale les Voix Rebelles, théâtre avec la troupe des Amis du théâtre Berthelot, témoignages et atelier d'entraide avec la Régie de Quartier, danse avec la compagnie No Man's Land et hip-hop avec la DJEP ;
- représentation théâtrale de *De vous à moi, histoires de femmes* par la compagnie La Girandole avec la Bibliothèque Robert Desnos ;
- exposition photo sur « la résistance des femmes kurdes » par la Maison des femmes – Thérèse Clerc ;
- animation autour des stéréotypes liés aux organes génitaux au sein de l'Antenne Hoche ;
- projection-débat *La laïcité en question* par l'association LEA (Lieu d'Écoute et d'Accueil) en partenariat avec le Centre social SFM ;
- projection-débat sur l'échange d'expériences avec le Brésil sur la thématique des violences faites aux femmes par la Maison de Quartier Espéranto ;
- représentation de *Nina, c'est autre chose* par la compagnie Ligne 9 théâtre au Théâtre de La Noue ;
- présentation du projet *Re-crédation by Loba* avec les lycéen-ne-s du lycée Jean Jaurès autour des violences sexistes et sexuelles et projection-débat du documentaire *YoLove* sur le harcèlement et le sexisme en milieu scolaire, en présence de l'équipe de réalisation.

4.3 Une approche sectorielle et intégrée

Conformément à la volonté de la Ville de conduire une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes à l'échelle communale, les services de la ville ont mené tout au long de l'année 2018 des actions dans ce domaine :

a) Le service Intégration et lutte contre les discriminations

En 2019, le service Intégration et lutte contre les discriminations, à travers ses ateliers d'apprentissage du français pour adultes organisés par le service abordent, tout au long de l'année, les thématiques sur le des droits des femmes, l'accès à la santé ainsi que la citoyenneté.

Après avoir mené des projets autour de la citoyenneté ainsi que sur le volet culturel les années précédentes, l'année 2019 a été l'occasion de centrer les actions autour d'un focus plus spécifique sur la « santé » et plus précisément le droit des femmes à disposer de leur corps.

Au travers du film support, *Les bureaux de Dieu* de Claire Simon le service a pu faire découvrir un lieu d'écoute, d'échanges et de prise en charge sans jugements : le planning familial.

Cet événement s'est déroulé autour de la journée du 8 mars 2019, où, plus d'une centaine de personnes (hommes et femmes) a pu apprendre l'existence de cette structure qui lui était totalement inconnue.

Les échanges qui ont suivi avec des professionnelles de la structure (une conseillère conjugale et familiale ainsi qu'une gynécologue) ont été très riches.

Ils ont permis d'aller au-delà de la thématique relevée dans le film (la contraception et les interruptions volontaires de grossesse) et ainsi balayer tout ce qui peut conduire une

personne à se rendre au planning familial, soit à titre personnel soit pour autrui en devenant elle-même relai d'information.

Le travail collaboratif avec les différents partenaires a été un réel atout pour ce projet, où femmes et hommes ont échangé franchement et librement, malgré les divergences de points de vue, au delà-même des sensibilités et croyances personnelles.

b) Le service *Échanges internationaux et coopération décentralisée*

En matière de coopération internationale, Montreuil œuvre depuis une dizaine d'années pour l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes dans ses projets de coopération décentralisée et ses actions de soutien aux projets des acteurs locaux de la solidarité internationale (cf. *Fiche action 24 « promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les programmes de coopération internationale »*)

Dans le cadre de sa coopération avec les communes et le Cercle de Yélimané (Mali), la Ville soutient la création et l'animation d'une Maison des femmes à Yélimané, dont les premières activités ont démarré en 2017. En 2018, la Ville a accueilli une délégation de membres de la Maison des Femmes de Yelimané dans l'objectif de renforcer les liens entre Montreuil et Yelimané et de contribuer au renforcement des compétences et des capacités des membres et animatrices de la Maison des Femmes de Yelimané. En 2019, les formations et actions de sensibilisation se sont poursuivies. En décembre 2019, la Maison des Femmes a été officiellement inaugurée en présence des partenaires du projet.

Plusieurs rencontres et échanges d'expériences avec des membres du réseau d'association de femmes de Montreuil ont ainsi été organisées : Maison des Femmes de Montreuil, association des femmes maliennes de Montreuil (AFMM), Association des femmes de la Boissière, Association pour le développement du cercle de Yelimané en France (ADCYF).

Dans le cadre de sa **coopération avec la commune de Beit Sira (Palestine)**, la Ville poursuit ses actions en direction des femmes, dans le cadre d'un projet cofinancé par le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères en 2017, notamment à travers la formation au développement d'activités économiques pour les femmes.

Dans le cadre de l'**Appel à projet annuel en soutien aux acteurs de la Solidarité internationale et de l'Éducation à la citoyenneté mondiale**, initié par la Ville, le projet « Paroles de montreuillois·es, la place des femmes dans la société » réalisé par l'association montreuilloise *Art Culture et Civilisation* a été financé (réalisation d'un documentaire sur les traditions culturelles où la place de la femme est importante à partir de groupes de parole dans un quartier de la ville).

Dans le cadre des **Journées Montreuilloises de la Solidarité Internationale** organisées par la Ville en novembre 2018, une soirée-débat au cinéma public le Méliès à Montreuil autour du film *Filles du feu* a permis d'aborder le thème du quotidien des femmes kurdes combattantes au Kurdistan syrien.

À l'issue de la projection, un échange a eu lieu entre le public et des représentantes du Mouvement des femmes kurdes en France autour de la place des femmes dans ce conflit.

c) La Direction des Sports

À titre d'exemple d'opérations déclinées du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes pour l'année 2019, nous retiendrons certains événements et dispositifs phares mis en place par la direction des Sports.

La retransmission de matchs lors de la Coupe du monde féminine de football. Ainsi près de 45 000 € ont été investis pour rendre cet événement festif inoubliable pour tout·e·s les montreuillois·e·s à l'image de la Coupe du monde masculine de football 2018.

L'injustice quant à l'accessibilité aux APSA (activités physiques, sportives et artistiques) touche particulièrement les publics les plus fragilisés (femmes, habitant·e·s de zones urbaines sensibles), et la sous représentation des femmes ou jeunes filles dans les associations sportives, en est l'illustration. Ainsi, la direction des Sports continue de développer le sport pour Toutes et Tous et reste particulièrement vigilante aux actions à mener ou à déployer pour atteindre cet objectif, telles que :

- le dispositif « Sport dans les parcs » dont le taux de fréquentation féminine est de plus de 84 %. C'est tout naturellement que ce dispositif (alors dénommé « Garde la Pêche ») a été prolongé en hiver par des séances en intérieur ;
- les objectifs communs à toutes les associations ayant conclu une convention avec la Ville : encourager la pratique féminine et la parité des genres et développer une action nouvelle de type « Sport Santé », sont concluants puisque le taux d'adhésions féminines aux clubs montreuillois est de près de 40 % et en constante augmentation.

De nombreuses associations ont créé une ou plusieurs équipes féminines, principalement de sports collectifs (rugby, football, futsal...).

Une analyse fine est constamment menée lors de l'attribution des créneaux au sein des équipements sportifs afin de pourvoir aux besoins de ces nouvelles sections.

La réflexion sur les interventions à effectuer sur les équipements sportifs porte également ses fruits en termes d'amélioration d'accueil, puisque les sanitaires et vestiaires sont rénovés (voire construits) pour favoriser la pratique féminine au quotidien. La sortie prochaine de nouveaux vestiaires au niveau du terrain de rugby Barran en est une illustration précise. Ils devront permettre aux sections féminines de bénéficier d'un nouvel endroit pour se préparer pour les entraînements et les matchs.

De plus, une agente d'entretien et de maintenance des équipements a rejoint le service Soutien au Mouvement Sportif et une seconde embauche féminine est en cours de finalisation. Depuis 2015, la direction des Sports n'avait aucune agente au sein des services techniques dans ses effectifs. En 2020, la direction est fière de pouvoir en accueillir deux.

Enfin, la direction des Sports poursuit également :

- le travail sur l'analyse des données statistiques d'occupation de ses équipements et données budgétaires, (voir 5)
- le travail transversal avec les directions concernées pour favoriser la pratique sportive pour tous en termes d'espace public et d'équipements à la hauteur de ces objectifs,
- le travail de développement du dispositif Sport-Éducation, car l'épanouissement et la mixité passent par des valeurs d'émancipation dès le plus jeune âge.

d) La Direction de la Tranquillité Publique

La direction de la Tranquillité Publique au Réseau contribue activement aux travaux du réseau local des violences contre les femmes et les jeunes filles (cf. 3.2).

Afin de mieux connaître les violences à l'égard des jeunes filles et les conduites à risques dans lesquelles elles s'engagent parfois, et pour pouvoir appréhender leur ampleur, la Direction de la Tranquillité Publique a sollicité une recherche-action sur les phénomènes pré-prostitutionnels et prostitutionnels des jeunes filles mineures (dit « michetonnage ») qu'elle a confié à deux chercheuses de l'association ASTHERIAA. Cette étude a démarré en décembre 2018 et s'est terminée un an plus tard. Elle a permis de mieux connaître ce phénomène sur la ville et de faire avancer la Ville sur sa connaissance de ce phénomène. Des facteurs déterminant l'inscription dans ces pratiques ont aussi pu être identifiés. Ils dressent un portrait de ces adolescent·es comme étant plutôt des filles issues de milieux familiaux fragilisés et de conditions sociales précaires, peu motivées et valorisées dans le cadre scolaire et attirées par les sirènes de la consommation. Si en plus elles ont subi une altération de leur estime de soi par des violences intrafamiliales ou sexuelles pendant leur enfance, elles sont particulièrement fragiles à ce type de conduites à risque.

Les parcours d'inscription dans les pratiques prostitutionnelles sont toutefois multiples. Les adolescentes peuvent pour certaines accompagner simplement leurs copines, s'initier au « michetonnage » ou à l'*escorting* sans nécessairement avoir des rapports sexuels tarifés et tout en ayant l'impression de maîtriser entièrement la situation et les gains. Pour d'autres, la pratique prostitutionnelle passera plus directement par l'intermédiaire de garçons qu'ils soient le petit copain attiré ou d'autres « protecteurs » qui vont organiser l'activité et récupérer leur part de la recette. Les clients ne sont pas les mêmes selon le mode prostitutionnel pratiqué. Les expériences sont traumatiques et s'accompagnent de conduites addictives pour pouvoir les supporter. Le déni du danger, la marginalisation subie et la dépendance des proxénètes et des drogues rendent les sorties de ces pratiques particulièrement peu probables.

Les professionnel·le·s ont surtout fait part de leurs difficultés à prendre ces situations en charge. Entre leurs propres appréhensions pour aborder les questions de sexualité avec les jeunes et le manque d'outils éducatifs en lien avec ce sujet pour les uns, un certain déni pour les autres, ce sont surtout des difficultés d'ordre organisationnel qui sont apparues. La coordination défaillante entre différent·e·s professionnel·le·s et la lourdeur des procédures ont été particulièrement mises en exergue. A aussi émergé une difficulté récurrente quant à l'accompagnement convenable des mineur·e·s en danger dans le cadre des structures de placement existantes.

Malgré son inscription dans un contexte de conditions socio-économiques plutôt précaire pour cette étude à Montreuil, il semblerait toutefois que cette conduite à risque tend à atteindre la jeunesse de tous les milieux sociaux. Leur initiation précoce aux outils numériques et aux réseaux sociaux, peu maîtrisés et contrôlés par les parents, mais aussi la découverte de la sexualité à travers la pornographie à des âges de plus en plus précoces, les rendent particulièrement fragiles à une perception dissonante de la sexualité et de l'émancipation féminine.

La Ville de Montreuil n'est pas la seule à être confrontée à ce phénomène, il se développe dans d'autres communes à profil socio-démographique semblable, mais aussi à Paris et dans d'autres régions de France. Il s'agit maintenant justement de capitaliser sur la base de ces premiers acquis et de conduire une étude plus complète.

Cette étude a permis d'identifier les besoins nécessaires en termes de prévention, de formation des professionnels et d'accompagnement des jeunes filles.

Pour valoriser les résultats obtenus, un colloque a été organisé au cinéma Méliès le 28 février 2020 et a réuni une grande diversité de professionnel-le·s. Ce sont en effet près de 250 personnes qui y ont participé. Les préconisations qui en émanent vont toutes être intégrées dans la nouvelle stratégie territoriale de prévention de la délinquance et de la sécurité 2020-2025, sous forme de fiche action formalisée dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cette préoccupation fait suite aussi à la réflexion que la direction de la Tranquillité Publique a depuis plusieurs années autour des conduites à risques des jeunes filles.

En partant de l'évaluation que :

- d'un côté des chiffres qui montraient une montée de la délinquance féminine
- de l'autre une absence de visibilité des jeunes filles sur l'espace public tout en observant également une quasi absence des jeunes filles dans les accueils jeunesse, les prises en charge par des éducateur·rice·s spécialisé·e·s...

Cette réalité a ainsi décidé la direction de la Tranquillité Publique à avoir une approche pro-active pour aller vers ce public, en formant et en accompagnant les professionnel-le·s sur la particularité des besoins de ce public qui ne se manifeste pas.

Un réseau groupe Pro Fil est né et un espace Pass'relle a été créé par l'association Rues et Cités apportant ainsi une approche spécifique d'accompagnement et de prise en charge des jeunes.

Ces deux projets ont évolué aujourd'hui et un lieu ressource formation/ échanges autour des conduites à risque des jeunes filles, a été mis en place.

Les préconisations de cette étude vont nous permettre de compléter cette approche.

e) La Direction de la Santé

- *la mission Handicap :*

Selon l'ONU, 4 femmes en situation de handicap sur 5 (soit 80 % d'entre elles) subissent des violences, physiques, psychologiques, institutionnelles, alimentaires, médicales, médicamenteuses et des viols (Source : ONU 2012).

En 2019, deux temps d'échange ont été organisés entre les missions Handicap et Droits des femmes, notamment autour de l'organisation d'un stage d'autodéfense féministe destiné à des femmes sourdes. Un temps de découverte du contenu de ce stage a été proposé à Montreuil en fin d'année 2016. Un premier stage se déroulera à Montreuil en février 2020, proposé par l'association ARCA-F il est adapté aux femmes sourdes et malentendantes et intégralement interprété en langue des signes française.

Le partenariat entre les deux missions est amené / doit se renforcer.

- *les Centres municipaux de santé (CMS) :*

Plusieurs actions ont été menées au sein des CMS en 2019 :

- une enquête auprès des professionnel-le·s des CMS réalisées au printemps 2019 pour constituer un état des lieux des connaissances, besoins de formation et difficultés par rapport aux questions de violences faites aux femmes ;
- Rencontre pluri-professionnelle en avril 2019 : formation courte de sensibilisation sur la question des violences faites aux femmes à destination des professionnel-le·s des CMS ;

- réalisation d'une enquête flash auprès de toutes les patientes en situation de grossesse consultant dans les CMS en juin et juillet 2019 pour poser la question des violences (actuelles ou passées) ;
- animation de la journée interprofessionnelle du réseau local avec la thématique cette année VFF et conséquences sur la santé (voir § 3.6) ;

Début 2020, des restitutions et présentation des résultats des enquêtes au sein des CMS seront proposées dans le cadre de rencontre pluri-professionnelles et de séance plénière du réseau local contre les violences faites aux femmes.

Une rencontre pluri-professionnelle est prévue en mars 2020 autour de la rédaction de certificat médical au sein des Unités Médico-Judiciaires (UMJ) pour les situations de violences faites aux femmes.

L'élaboration d'un projet de nouvelle enquête auprès des professionnel·le·s de santé des CMS est prévu pour comparer les résultats de l'état des lieux réalisé au printemps 2019.

Par ailleurs, un projet de collaboration avec l'ARS pour le réseau ville-hôpital sur la question des violences faites aux femmes est en cours de réflexion, ainsi que la poursuite des partenariats établis avec le réseau NEF (Naître dans l'Est Francilien) sur cette thématique.

f) La Direction de l'Enfance

• le secteur des séjours de vacances

La mixité filles/garçons est l'un des critères d'attribution des places.

Pendant les vacances scolaires d'hiver, de printemps et d'été, la ville de Montreuil propose chaque année à 840 enfants, des séjours répartis sur deux tranches d'âges (4-7 ans et 6-11 ans), construits autour des valeurs d'émancipation, d'autonomie et de socialisation pour chaque enfant. Chaque séjour s'organise autour d'un projet pédagogique spécifique.

Depuis le mois d'août 2019, les directions de l'Enfance et de la Jeunesse Éducation Populaire organisent un séjour passerelle pour les 11-14 ans à Allevard.

• les accueils de loisirs élémentaires

Depuis 2017 la direction de l'Enfance porte le développement de séances Playdagogie en partenariat avec « Play International » en direction des enfants de 8 à 11 ans, issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV), permettant de favoriser l'expression et la sensibilisation des enfants sur l'axe Vivre Ensemble – Citoyenneté autour de la thématique Égalité filles/garçons en 2017 et Lutte contre les discriminations en 2019. À ce jour, 15 accueils de loisirs y participent; soit au minimum 150 enfants avec la mise en place de jeux collectifs et de débats autour de la thématique dans chaque accueil et rencontres inter-centres pendant les vacances scolaires.

Un projet de création de chansons en 2018-2019 et d'une vidéo/clip en 2020 sur la thématique de l'égalité filles/garçons pour les enfants des accueils de loisirs Diderot 1, Jules Verne et Jean Jaurès avec le chanteur Erikel.

• des formations de 3 jours

Des formations ont été réalisées en direction des équipes d'animation en 2019-2020 (total de 20 participant·e·s), avec pour objectif d'apporter des connaissances sur la thématique filles-garçons, avoir des ressources sur des techniques d'animation et permettre à chacun·e d'interroger ses propres stéréotypes et préjugés et de questionner sa posture d'animateur·rice.

g) La Direction de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire

- *Création d'un poste rattaché à la DJEP – Référente égalité*

Cette création de poste s'est effectuée dans le cadre de l'expérimentation de la budgétisation sensible au genre, au sein des équipements de la DJEP, en lien avec le service des sports, et le service citoyenneté de la ville (voir § 5).

La DJEP a défini un plan d'action afin de favoriser l'égalité au sein de ses équipements. La référente égalité a suivi la mise en place des actions et activités autour de la coupe du monde féminine, en lien avec la direction des Sports. Le poste nouvellement créé a permis de consolider le partenariat avec la mission Droits des femmes et les autres acteurs et actrices ressources sur la thématique. Cette année, la DJEP a mis en œuvre des actions et manifestations au sein des différents équipements de la direction.

Distribution et sensibilisation de l'outil « le Violentomètre » de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes au sein de tous les équipements de la direction ; tel que Les centres sociaux, les antennes de jeunesse, le Café La Pêche et le Point information jeunesse.

- *Participation aux événements du mois de mars 2019*

La direction de la Jeunesse a décidé de décliner des sujets de société actuels : les questions d'égalité entre tous.

Une sensibilisation des filles sur les enjeux cette thématique a permis de partager des moments de discussion autour de la Journée internationale des droits des femmes, grâce à une clarification des termes (harcèlement, charge mentale, etc.) et définitions des notions avec les jeunes filles.

Ont également été proposés :

– ***Des stages de self défense***

12 jeunes filles de 4 quartiers différents ont participé à cet atelier.

Intervention d'un professionnel, deux jours par antennes afin de permettre un accès aux jeunes filles « à se défendre », leur donner la possibilité de réagir face aux agresseurs et un premier pas vers la confiance en soi.

– ***Après-midis de bien-être autour de la notion du « lâcher-prise***

18 jeunes filles ont participé, issues des 6 antennes de quartier .

4 ateliers : coiffure – Maquillage – Fabrication de « gloss bio » – Espace discussion autour de la charge mentale

Suivi de la mise en place des actions et activités autour de la coupe du monde de football féminin, en lien avec la direction des Sports.

- *Les Antennes de jeunesse (service 11-17 ans)*

– Formation et sensibilisation animatrices sur les conduites à risques des jeunes filles mineures (en partenariat avec le cabinet Asthéria et l'association Rues et cités)

- Diffusion des courts métrages, du dispositif les « jeunes contre le sexisme » dispositif de prévention contre les comportements sexistes et violents, et le cybersexisme, au sein des équipements de la DJEP.

Ces temps de travail étaient à destination des équipes du service 11/17 ans, du service 16/25 ans ainsi que les Centre Sociaux, le café La Pêche et le Point information jeunesse. Deux groupes de travail mixtes (métiers, genre) ont été créé afin de scinder les effectifs en deux et permettre les échanges.

- *Les centres sociaux de la ville de Montreuil*

Le Centre social du Grand Air a réalisé deux actions en particulier en 2019 dans le domaine des droits des femmes :

- le 8 Mars, soirée-débat – carte blanche aux habitant·e·s avec le collectif Gambana ainsi qu'un débat autour de l'excision ;
- le 27 novembre représentation du spectacle *De vous à moi, histoires de femmes* de la Compagnie La Girandole ;

Cependant, les professionnel·le·s des centres sociaux rappellent que c'est le travail quotidien d'accompagnement des habitant·e·s qui est le principal levier pour l'émancipation et l'égalité (e.g. : la micro-crèche qui permet d'accueillir les enfants dont les parents sont inscrits sur les ateliers sociolinguistiques).

Le centre social accueille également chaque mois une permanence d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences par femmes solidaires 93.

Les Centres sociaux du Grand Air et Esperanto accompagnent également des projets comme *Gylanie*, un film documentaire issu du projet « Paroles de montreuillois·es sur la place de la femme » et porté par l'association Art, Culture et Civilisation.

Pour le 25 novembre 2019, l'espace 40 a accueilli la CIMADE pour une présentation de sa permanence pour les femmes étrangères victimes de violence .

Les équipes des centres sociaux soutiennent également l'équipe de la Maison Bleue (foyer mère-enfant) avec des possibilités de suivi via l'association femmes solidaires 93.

Par ailleurs, l'équipe éducative du quartier désire se former et être davantage sensibilisée aux problèmes de violences intrafamiliales .

5. Le démarrage d'une démarche de budgétisation sensible au genre

Les Directions des Sports et de la Jeunesse, impliquées dans l'expérimentation d'une démarche de budgétisation sensible au genre

La démarche du budget sensible au genre permet une utilisation plus juste de l'impôt, afin que les femmes qui se trouvent dans une situation socio-économique dégradée (18 % de revenu en moins, à emploi égal) bénéficient au moins autant que les hommes de la dépense publique des administrations, collectivités territoriales, etc.

L'équipe municipale élue en 2014 à Montreuil avait émis la volonté de s'engager dans une démarche de budgétisation sensible au genre au cours du mandat.

Ce projet fait référence à la fiche action 3 du Plan d'action égalité femmes-hommes qui stipule que la Ville doit identifier chaque année le budget consacré à la promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes en prenant en compte le budget consacré à cette thématique dans les différentes directions.

L'impulsion d'une telle démarche doit contribuer à ce que les différents acteurs de la chaîne budgétaire réfléchissent et améliorent les pratiques, à partir d'exemples concrets et dans un périmètre à définir.

Ce projet a débuté sa phase opérationnelle fin 2018 avec la mise en place d'un comité de pilotage et la désignation d'un prestataire, le Cabinet l'Arobe, dirigé par Edith Maruejols, chargé d'accompagner la démarche.

La direction de Sports et la Direction de la Jeunesse et de l'Éducation populaire sont les deux directions ciblées.

La mission d'accompagnement des Directions s'est déroulée en 2019, en présence des équipes (réunions de travail, actions de sensibilisation) et en distanciel (étude de données, appui-conseil).

L'objectif principal est de s'approprier une méthodologie et de définir un plan d'actions s'appuyant sur la programmation et les structures existantes.

- ➔ Disposer d'éléments quantitatifs sexués concernant l'utilisation et les pratiques des dispositifs ainsi que les professionnel·le·s et les budgets relatifs aux actions jeunesse et à l'offre sportive. Permettre ainsi à la municipalité d'avoir une lisibilité objective des actions en cours et d'être outillée pour développer ses actions futures.
- ➔ Disposer d'éléments plus qualitatifs concernant l'organisation des pratiques culturelles et sportives et les dynamiques des relations filles/ garçons dans et autour de ces équipements et espaces publics (pratiques sociales mixtes et non-mixtes, violences réelles et/ou sentiment d'insécurité, comportements sexistes et homophobes, stéréotypes, etc.). Permettre ainsi de travailler de façon concertée, transversale et proactive avec l'ensemble des actrices et acteurs sur ces thématiques.

La mission d'accompagnement a enregistré plusieurs freins dans sa mise en œuvre, en partie dus à la phase de réorganisation des services jeunesse et sport, ainsi que plusieurs aléas, ce qui a occasionné des retards et nécessité une révision à la baisse de certains objectifs.

Pour la consultante, la volonté des services de la ville de Montreuil de travailler sur la dimension de l'égalité et de la mixité femmes-hommes et filles-garçons est cependant clairement actée et visible sur le terrain.

Après avoir envisagé dans un premier temps de faire travailler les agent·e·s dans un seul groupe mobilisant des agent·e·s des deux directions, il a finalement été décidé d'aborder

les services de manière distincte, pour mieux intégrer la diversité des méthodes d'approche et d'organisation du travail.

La Direction des Sports :

Un travail d'objectivation est largement entamé et la base des données fournie permet d'asseoir un regard intéressant sur la question de l'égalité et du budget intégrés. **Un plan d'action a été élaboré, avec des fiches-projets.** Des opérations spécifiques en direction de la pratique des femmes (sport dans les parcs et subvention en faveur de la parité) dénotent d'une démarche réfléchie et assumée.

- Poursuivre le travail sur l'analyse des données sexuées disponibles à travers les dépenses globales engagées et le pourcentage effectivement dédié à la pratique féminine (en clubs, dans les gymnases et en accès libre).
- À travers un projet expérimental, réfléchir l'aménagement et l'accompagnement favorisant la mixité et l'appropriation des femmes. Un groupe de travail interprofessionnel peut être mise en place et aborder les différentes dimensions de l'inclusion.
- Une étude de la fréquentation des équipements et des événements, dispositifs existants complémentaire à l'analyse des données sous forme d'observations de terrain, de partage des résultats et de mesures à mettre en œuvre.
- Réflexion sur les interventions à effectuer afin de permettre la pratique de toutes et tous sur les équipements (sanitaires, vestiaires).
- Informer et sensibiliser les agent·e·s sur les questions de harcèlement sexiste, raciste, homophobe, etc.
- Travailler à un environnement co-veillant dans les équipements sportifs : messages explicites affichés dans les gymnases, autour des équipements sportifs visant à prévenir les violences.
- Produire et diffuser un document écrit rendant compte des projets menés par le service des sports en faveur de l'égalité et de la mixité.
- Proposer un recueil d'incidents et de situation de la part des agent·e·s présent·e·s dans les équipements.
- Déployer le dispositif sport dans les parcs pendant toute l'année, avec le prolongement en hiver dans les gymnases au travers du dispositif « Garde la pêche ».
- Favoriser la pratique des mères (mono-parente mais également celle en couple ou divorcée) en développant la pratique en famille et la pratique en même temps des femmes et de leurs enfants.
- Développer la pratique de sport en mixité femmes-homme et filles-garçons. Valoriser les clubs et les sports qui proposent un jeu ensemble femmes-hommes et filles-garçons (penser les créneaux, communiquer) et d'encourager les associations à proposer de la mixité dès le plus jeune âge.
- S'intéresser à l'organigramme et à la mixité femmes-hommes des agents sur le terrain.
- Maintenir une démarche de service sur l'objectif d'égalité et de budget intégrés en opérant un suivi avec les équipes. Engager une démarche durable.

Sous l'angle budgétaire, des axes de travail sont à renforcer pour aboutir à une plus grande lisibilité des dépenses, ce qui permettrait de mieux apprécier le degré d'égalité atteint, avec notamment une meilleure connaissance des coûts de mise à disposition des

équipements (gymnases, terrains), la valorisation des prêts de matériel, la valorisation du temps de travail des agent·e·s (notamment sur les événements), une meilleure maîtrise des investissements, etc.

À titre d'illustration, l'amélioration de la disponibilité de ce type de données budgétaires peut créer un effet levier pour l'ensemble des directions de la Ville et la mettre réellement en capacité d'opérer une préparation budgétaire sensible au genre.

La Direction de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire :

Six antennes sont présentes sur le territoire de Montreuil. À l'image du service des sports, le service jeunesse a engagé un travail fourni et construit sur l'égalité filles-garçons (cf 4.3-g). L'approche se fait sur les pratiques professionnelles et au plus près des animateur·rice·s. Une démarche de sensibilisation en équipe, d'échanges et de contenu sur les questions de sexisme, d'homophobie et d'égalité a été entamée et renforcée par la prise de poste d'une chargée de mission référente sur la question de l'égalité filles-garçons.

De plus un travail de prise de conscience de la posture de chacun·e est en cours auprès des équipes. Il vise à interroger les acteur·rice·s sur leur propre approche et connaissance du sujet (définitions, problématiques sociétales, etc.) sous forme de questionnaire individuel. Le service 11-17 ans rencontre les plus grosses difficultés à recruter des animatrices.

Le plan d'actions du service jeunesse est prévu sur 2 ans.

Quatre grands chantiers sont engagés :

- La promotion de l'égalité : à la suite d'un diagnostic s'appuyant sur le questionnaire et les échanges avec les équipes, il est envisagé en terme méthodologique de s'appuyer sur les dynamiques territoriales et/ou projets existants au sein des antennes jeunesse 11-17 ans pour la mise en œuvre de cette mission.
- S'appuyer sur le réseau local en consolidant le partenariat entre la DJEP et la mission Droits des femmes de la Ville.
- Poursuivre la démarche de budgétisation sensible au genre en mettant en place les outils d'objectivation et d'observation de la fréquentation des antennes et des activités proposées. Trois antennes (Centre-ville, La Noue, les Morillons) ont été sensibilisées et mobilisées dans la démarche et ont cherché à objectiver et quantifier la fréquentation, la répartition des filles et des garçons dans l'espace de l'antenne, les habitudes professionnelles des équipes et les appropriations des lieux.
- Un budget de 2 000 à 3 000 € a été dédié à cette mission expérimentale.
- Participation, expertise et mobilisation du public à une étude sur les risques d'entrée des jeunes filles dans la prostitution via des pratiques pré-prostitutionnelles (« michetonnage »), en lien avec la direction de la Tranquillité publique.
- Utilisation des réseaux sociaux et plus particulièrement du compte instagram de la DJEP, pour initier des amorces de débats avec les jeunes sur ces questions.

Ce plan d'actions permettra, dans la poursuite de la démarche déjà en route, de passer à une phase pro-active de mise en œuvre dans les antennes. Il s'agit également d'utiliser des outils, d'expérimenter et de procéder à des évaluations collectives.

La mutualisation entre les équipes des antennes est primordiale afin de mettre en lumière les réussites, les méthodes et les « bonnes » pratiques professionnelles.

À l'issue de l'expérimentation, la perspective d'élargir à terme l'application du principe de budgétisation sensible au genre à l'ensemble des directions de la Ville, dans le cadre d'un éventuel nouveau plan d'action pluriannuel sur l'égalité intégrée devra être évaluée.

6. La mise en œuvre de la Clause d'égalité dans les contrats de la commande publique

Depuis le 1er décembre 2014, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en son article 16 a introduit trois nouvelles interdictions de soumissionner aux contrats de la commande publique. Ces interdictions ont été reprises dans le Code de la Commande Publique entré en vigueur au 1er avril 2019, qui liste les motifs d'exclusions de la procédure de passation d'un marché public.

Au titre de l'article L2141-4 issu de l'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique, sont donc exclus de plein droit de la procédure de passation des marchés publics :

- Les opérateurs économiques qui ont fait l'objet d'une condamnation pour non respect de l'article L. 1146-1 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue par les articles L.1142-1 et L. 1142-2 du même code (ex : discrimination à l'embauche).
- Les opérateurs économiques qui ont fait l'objet d'une condamnation pour non-respect de l'article 225-1 du code pénal relatif aux discriminations.
- Les opérateurs économiques qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail qui implique que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Les candidats doivent impérativement attester qu'ils n'entrent dans aucun cas d'interdictions de soumissionner, en renseignant à cet effet le formulaire administratif tenant lieu de lettre de candidature (DC1), ou le DUME (document unique des marchés européens), ou encore en produisant une attestation sur l'honneur.

À ce jour, la Ville de Montreuil n'a constaté aucun manquement ou défaut au respect de ces obligations et/ou à la production de cette attestation par les candidats.