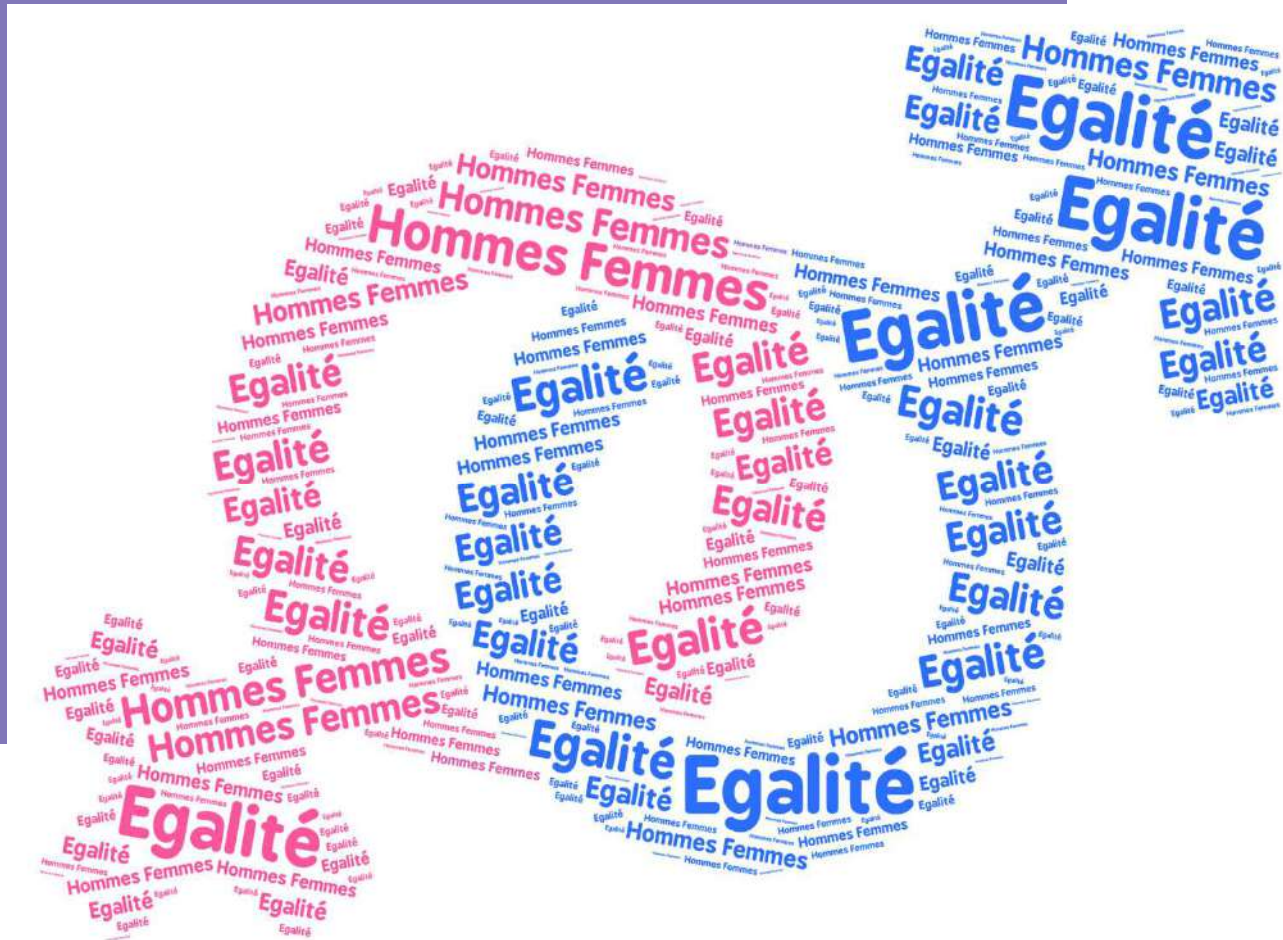




RAPPORT ANNUEL 2025

Egalité femmes-hommes

Mission Droits des Femmes

Direction Citoyenneté et Vie des quartiers



TABLE DES MATIÈRES

Rappel juridique	4
Une obligation légale	4
La politique « intégrée »	4
Les modalités d'élaboration	4
A Montreuil	4
Précisions methodologiques	6
LA POLITIQUE RH AU SEIN DE LA COLLECTIVITE (données 2024)	7
La représentation au sein des instances du personnel	7
La collectivité en tant qu'employeuse	8
Effectifs globaux (au 31/12/2024)	8
Les agents permanents	9
Lest agents non permanents	12
Les mouvements de personnels permanents	13
Evolution des carrières 2024	14
Travailleurs en situation de handicap	14
Temps de travail	15
Absences	16
Rémunération	18
Formation	18
Action sociale	19
La mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle	20
Les objectifs 2024-2026	21
LA POLITIQUE TERRITORIALE (données 2025)	27
Introduction	27
Contexte municipal	27
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	28
Introduction	28
Des moyens insuffisants au niveau national	30
Les ressources à Montreuil	30
Outils de communication	30
Lieux d'accueil et d'accompagnement	31
La coordination du réseau local des professionnel·les	35

Les conventions associatives _____	37
La participation de la ville aux dispositifs départementaux _____	38
La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes _____	39
LES ACTIONS MUNICIPALES POUR L'EGALITE _____	43
La mission Droits des femmes _____	43
Le collectif « Les Montreuilloises » _____	43
La Journée internationale des droits des femmes _____	43
Les projets partenariaux _____	47
LA POLITIQUE INTEGREE _____	48
La direction de la santé _____	48
La direction de la prévention, sécurité et de la tranquillité publique _____	52
La direction des sports _____	54
La direction de l'urbanisme et de l'habitat _____	54
La mission « projet éducatif de territoire-parentalité » _____	55
La direction de la jeunesse et éducation populaire _____	55
La direction de la petite enfance _____	57
La direction de l'Enfance _____	57
La direction de la citoyenneté et vie des quartiers _____	58
La direction des solidarités et le CCAS _____	59
Le service « intégration, égalité et populations migrantes » (IEPM) _____	60
La direction du développement culturel _____	61

RAPPEL JURIDIQUE

Une obligation légale

Premier texte global, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s présente, chaque année, à l'assemblée délibérante, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un rapport qui s'intéresse au fonctionnement de la collectivité, aux politiques qu'elle mène sur son territoire et aux orientations de nature à améliorer cette situation.

La politique « intégrée »

La loi du 4 août 2014 dispose également que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes, c'est-à-dire une politique transversale, qui concerne tous les champs d'actions de la Municipalité.

La loi du 4 août 2014 réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective.

Les modalités d'élaboration

En application de l'article L. 1612-24 du Code général des collectivités territoriales, la Direction des ressources humaines et la mission Droits des femmes travaillent conjointement à la réalisation du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article R. 1612-47 du Code général des collectivités territoriales en précise le contenu et les modalités d'élaboration. Le rapport annuel doit comporter deux volets :

- **Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines** de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- **Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité** menées sur son territoire.

A Montreuil

Au-delà de l'obligation légale, ce rapport constitue **une vraie opportunité** pour les collectivités qui peuvent ainsi, chaque année, diagnostiquer et analyser leurs faiblesses et

leurs forces dans ce domaine. Évaluer ses politiques en matière d'égalité femmes-hommes est non seulement efficace mais indispensable pour parvenir à l'égalité réelle.

A Montreuil, en amont de la loi de 2014, la Ville signait dès 2011 la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** et lançait l'élaboration d'un Plan d'actions pour l'Egalité femmes-hommes (2014-2016).

Depuis 2017, le Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est présenté chaque année en séance du Conseil municipal et offre un aperçu de plus en plus complet des politiques publiques montreuilloises.



PRECISIONS METHODOLOGIQUES

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 exposées dans le présent rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sont issues du **Rapport Social Unique 2025, établi à partir des données 2024.**

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. **Les éléments transmis par les directions municipales concernent l'année 2025.**



LA POLITIQUE RH AU SEIN DE LA COLLECTIVITE (DONNEES 2024)

La représentation au sein des instances du personnel

→ au Comité Social Territorial



	Représentants	Statut	Nombre de sièges	Situation 2023			
				Femmes	Hommes	Total	% femmes
Comité Social Territorial	Du personnel	Titulaires	12	8	4	12	67 %
		Suppléants	12	6	6	12	50 %
	De la municipalité	Titulaires	12	7	5	12	58 %
		Suppléants	12	10	2	12	83 %
	TOTAL		48	31	17	48	64 %

→ à la FSSSCT :

	Représentants	Statut	Nombre de sièges	Situation 2023			
				Femmes	Hommes	Total	% femmes
FSSSCT	Du personnel	Titulaires	8	5	3	8	62 %
		Suppléants	8	6	2	8	75 %
	De la municipalité	Titulaires	8	2	6	8	25 %
		Suppléants	8	3	5	8	37 %
	TOTAL		32	16	16	32	50 %

→ Répartition des élus au COS :



			Situation 2023			
	Élus	Nombre de sièges	Femmes	Hommes	Total	% femmes
COS	Titulaires	13	6	7	13	46%
	Suppléants	13	7	6	13	54 %
	TOTAL	26	13	13	26	50%

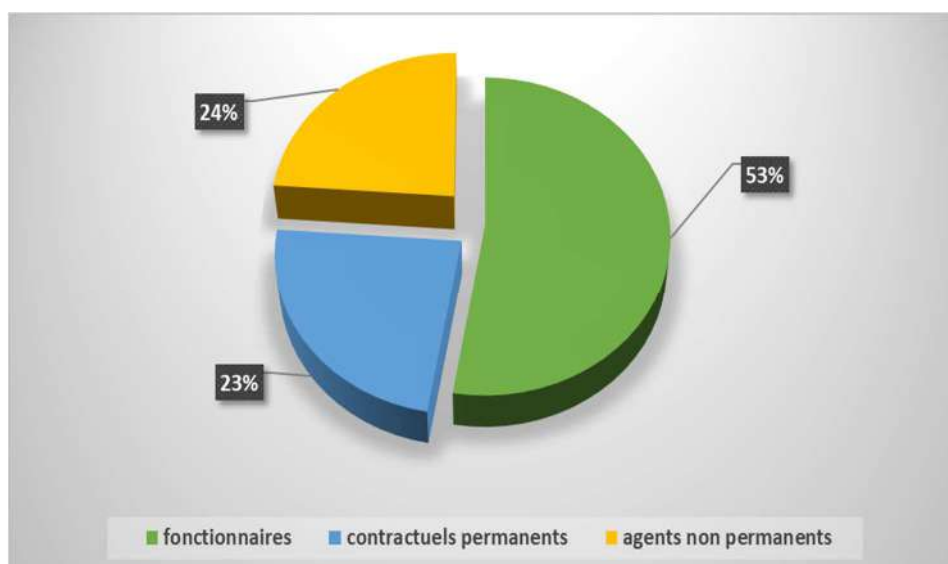
Globalement, une représentation paritaire sur chaque instance (au moins 50% de femmes)
 Pour autant, une sous-représentation relative des femmes par rapport à leur poids total dans les effectifs de la collectivité

La collectivité en tant qu'employeuse

Effectifs globaux (au 31/12/2024)

2978 agents dans la collectivité répartis comme suit : 2267 permanents et 711 non-permanents.

	nombre d'agents
fonctionnaires	1566
contractuels permanents	701
agents non permanents	711
TOTAL	2978



De 2019 à 2023 on a observé un changement dans la structure des effectifs permanents de la Ville, qui s'est traduit par une baisse des agents fonctionnaires, et *a contrario* une hausse des agents contractuels. Au niveau national, la tendance à la poursuite de la transformation de la composition des effectifs avec une hausse de la part relative des effectifs des contractuels se poursuit.

En 2024, on constate à Montreuil une inversion de tendance en lien avec la mise en œuvre du plan de titularisation sur le second mandat municipal. En effet, la proportion des fonctionnaires augmente de +3,85% et celle des agents contractuels permanents baisse de -1,82% par rapport à 2023. Dans le même temps, on observe une diminution des contractuels non-permanents en 2024 (24% des effectifs globaux en 2024 contre 25% en 2023), alors que ces effectifs avaient connu une hausse en 2023 de +2% par rapport à 2022.

LES AGENTS PERMANENTS

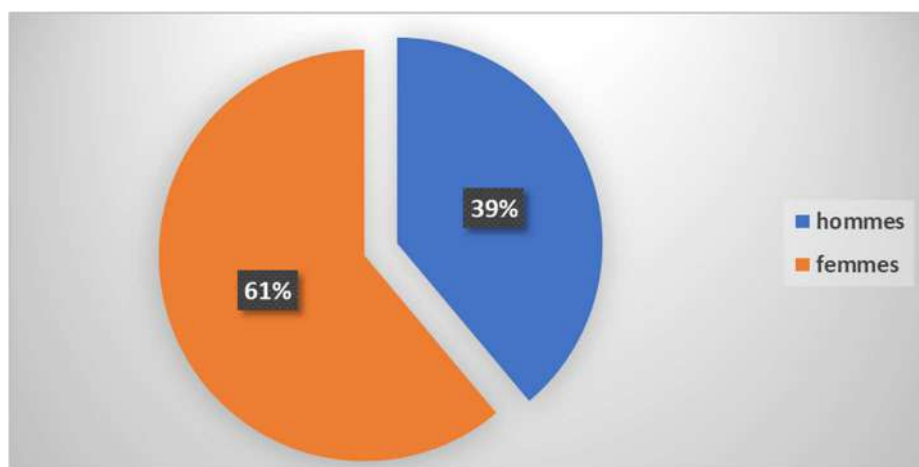
2267 agents sur emplois permanents :

On compte 1566 fonctionnaires dont 137 stagiaires et 1429 titulaires.

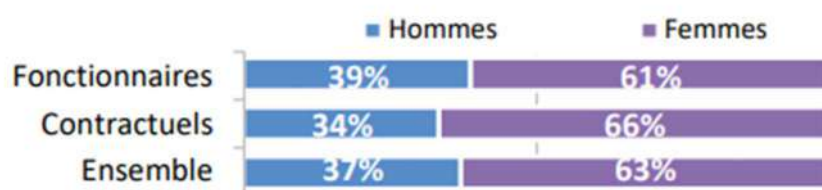
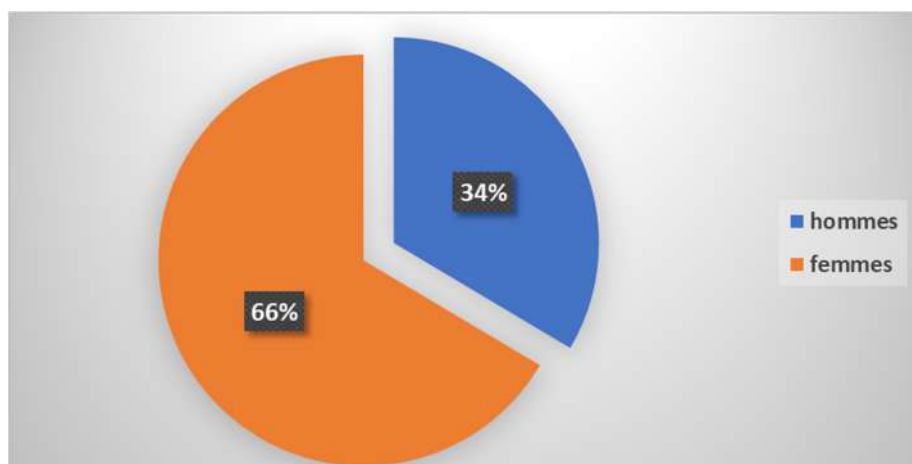
En lien avec le plan de titularisation évoqué précédemment, on observe une hausse du nombre d'agents stagiaires (31 stagiaires en 2021, 26 stagiaires en 2022, 54 stagiaires en 2023 et 137 stagiaires en 2024).

La répartition des agents permanents par genre et par statut :

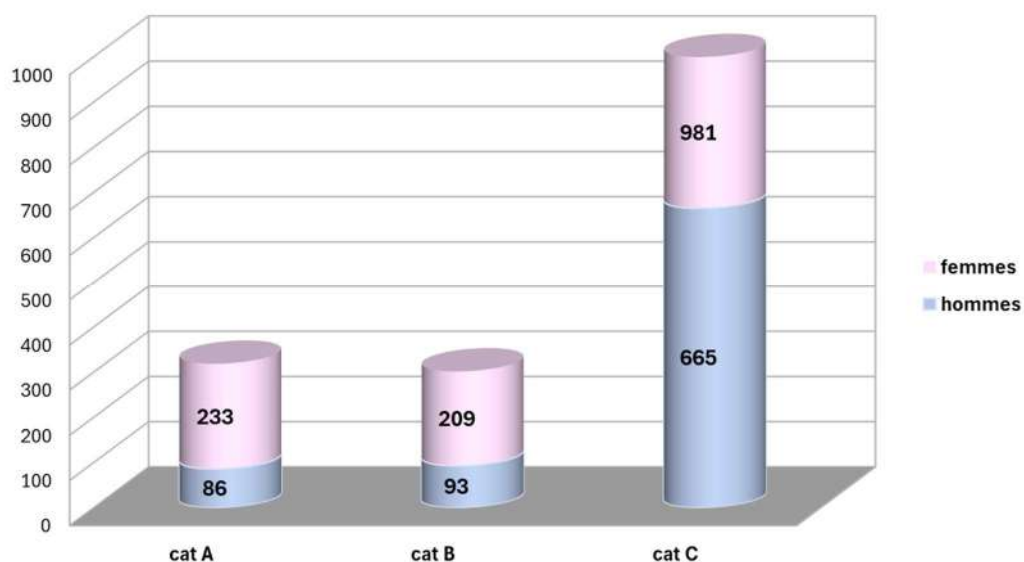
FONCTIONNAIRES (même proportion qu'en 2023)



AGENTS CONTRACTUELS (en 2023 : 33% hommes et 67% femmes)



La répartition des agents permanents par genre et par catégorie :



La répartition des agents permanents par genre et filière :

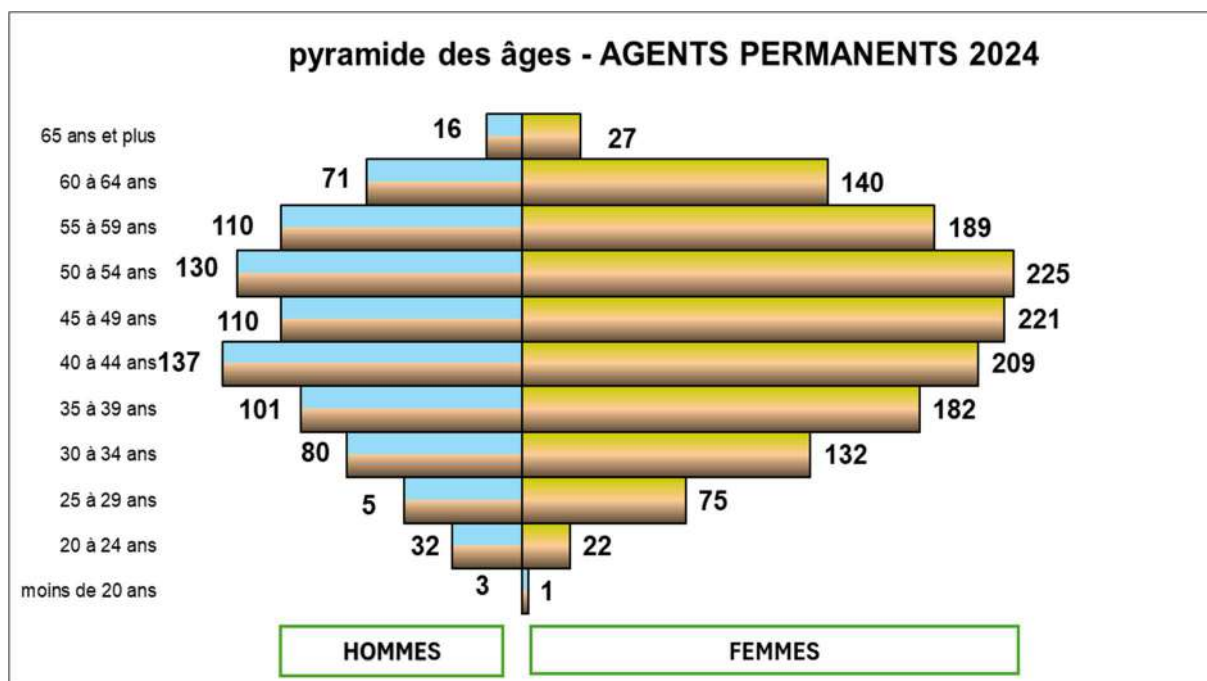
sexe	Fil	Total
Femmes	ADM	434
	ANI	225
	CUL	26
	MED	206
	MED TECH	2
	POL	3
	SOCIALE	34
	SPO	1
	TEC	492
Total Femmes		1423
Hommes	ADM	111
	ANI	112
	CUL	15
	MED	16
	POL	9
	SPO	3
	TEC	578
Total Hommes		844
TOTAL		2267

La répartition des femmes et hommes selon les filières indique encore pour cette année 2024 la persistance des représentations genrées de certains métiers, comme les métiers de la Petite Enfance, de la Santé, du secteur animation et également les métiers administratifs.

On constate sur ce tableau par filière et par sexe que 68,5 % des hommes exercent un métier de la filière technique. Pour les femmes, la répartition dans les filières d'appartenance reste plus nuancée comme les années passées.

La répartition des agents permanents par genre et par âge :

La moyenne d'âge des agents permanents de la Ville : 45 ans et 8 mois (contre 45 ans et 5 mois en 2023)



- ➔ L'âge moyen global pour les femmes est plus élevé que celui des hommes (respectivement 43 ans et 1 mois, et 41 ans et 11 mois).
- ➔ Le nombre de femmes est plus important ou tout au moins équivalent à celui des hommes dans toutes les tranches d'âge.

LES AGENTS NON PERMANENTS AU 31/12/2024

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2024			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total	Hommes 1.3.1(3)	Femmes 1.3.1(4)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	1	4	3	1	4
Contractuels recrutés sur un contrat de projet			0			0
Assistants maternels			0			0
Assistants familiaux			0			0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			0			0
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	9	25	34	47	57	104
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé			0			0
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner uniquement par les CDG)			0			0
Apprentis	6	16	22	11	25	36
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	66	155	221	80	202	282
Vacataires (hors jury de concours)	163	262	425	428	611	1 039
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes) coll groupe d'élus	2	3	5	3	3	6
TOTAL	249	462	711	572	899	1 471

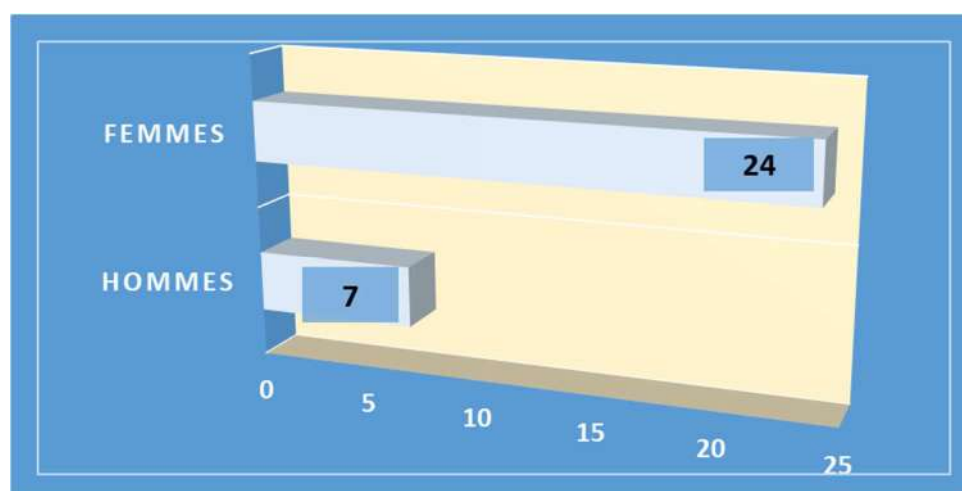
En Equivalent Temps Plein :

		Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré sur l'année 2024		
		Hommes 1.3.1b(1)	Femmes 1.3.1b(2)	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)		3,00	1,00	4,00
Contractuels recrutés sur un contrat de projet				0,00
Assistants maternels				0,00
Assistants familiaux				0,00
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)				0,00
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)		11,73	26,06	37,79
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé				0,00
Contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (A renseigner <u>uniquement</u> par les CDG)				0,00
Apprentis		5,88	14,49	20,37
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois		9,27	3,29	12,56
Vacataires (hors jury de concours)		89,44	124,71	214,15
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)		2,25	1,93	4,18
TOTAL		121,57	171,48	293,05

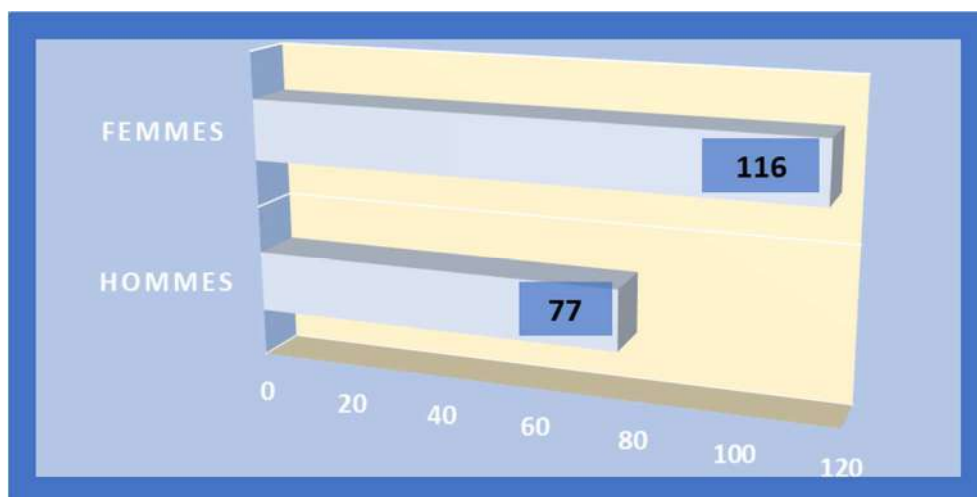
Les mouvements de personnels permanents

Les recrutements (externes) : 224 recrutements en 2024

Les fonctionnaires : 31 recrutements



Les agents contractuels sur postes permanents : 193 recrutements en 2024 (dont 32 agents remplaçants - 22 femmes et 10 hommes, et 35 animateurs d'ateliers culturels – 23 femmes et 12 hommes)



Evolution des carrières 2024

- 71 avancements de grade : 22 hommes et 49 femmes. Ces avancements de grade ont concerné les grades d'attaché principal, d'adjoint administratif principal 1ère classe et 2nde classe, d'adjoint d'animation principal 1ère classe et 2nde classe, d'ingénieur en chef hors classe, de technicien principal 1ère classe, d'adjoint technique principal 1ère classe et 2nde classe, et d'auxiliaire de soins principal 1ère classe.
- 663 avancements d'échelon : 256 hommes et 407 femmes
- 3 promotions internes : 2 hommes et 1 femme, les grades concernés par la promotion interne 2024 étant technicien territorial et rédacteur territorial.
- 49 agents titularisés à l'issue de leur stage : 14 hommes et 35 femmes
- 90 agents contractuels nommés stagiaires : 38 hommes et 52 femmes

Soit en pourcentage par rapport au nombre global d'effectifs permanents (pour rappel : 1423 femmes sur postes permanents et 844 hommes sur postes permanents) :

	nbre femmes	% de l'effectif femmes permanent	nbre d'hommes	% de l'effectif hommes permanent
avancements de grade	49	3,44%	22	2,61%
avancemens d'échelon	407	28,60%	256	30,33%
promotions internes	1	0,07%	2	0,24%
titularisations à l'issue de la période de stage	35	2,46%	14	1,66%
mises en stage	52	3,65%	38	4,50%

Travailleurs en situation de handicap

À Montreuil, les travailleurs en situation de handicap sont au nombre de 171 avec 29 hommes et 142 femmes au 31 décembre 2024 :

- ➔ 163 fonctionnaires
- ➔ 7 agents contractuels sur postes permanents

➔ 1 agent contractuel non permanent.

Le taux d'emploi direct (le taux rapporte le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à l'effectif total rémunéré (ETR) au sein de la collectivité) des travailleurs en situation de handicap est de 7.50 %. Le taux d'emploi légal (obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans une proportion d'au moins 6 % de leur effectif) des travailleurs en situation de handicap est de 7.57 %.

Temps de travail

Temps partiel (hors temps partiel thérapeutique)

Au 31 décembre 2024, 91 agents permanents travaillent à temps partiel (76 fonctionnaires et 15 contractuels), contre 104 agents au 31/12/2023, soit une baisse de 12.5 %
63 agents ont un temps partiel de droit sur les 91 agents au total (soit 69,2 %).
La proportion globale des agents permanents à temps partiel est de 4%, tendance toujours en baisse par rapport aux années précédentes (6,12 % en 2021 ; 5.97% en 2022, et 4,68% en 2023).

5,9% des femmes travaillent à temps partiel et 0.83% des hommes. Pour les femmes, la proportion est en baisse par rapport à l'année 2023, où 7% des femmes travaillaient à temps partiel (même tendance en 2023 par rapport à 2022). Pour les hommes, à contrario, on observe une hausse de la proportion des hommes travaillant à temps partiel : 0,83% en 2024 contre 0,72% en 2023, même si leur part reste très faible. La tendance était en baisse en 2023 par rapport à 2022.

catégorie des agents	sexe				GLOBAL	
	nombre de femmes	% femmes	nombre d'hommes	% hommes		
cat.A	19	22,62%	2	28,57%	21	23,08%
cat.B	11	13,10%	0	0,00%	11	12,09%
cat.C	54	64,29%	5	71,43%	59	64,84%
TOTAL	84	100,00%	7	100,00%	91	100,00%

Compte épargne temps

1 915 agents ont un CET au 31/12/2024 contre 1998 agents fin 2023.

2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2024		dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	70	183	2	9
Catégorie B	63	158	2	6
Catégorie C	588	853	13	22
Toutes catégories	721	1194	17	37

Nombre de jours versés au titre de 2024

catégorie des agents	femmes	hommes	TOTAL
Cat.A	543,5	188	731,5
Cat.B	323,5	101	424,5
Cat.C	2048	1353	3401
Total général	2915	1642	4557

Télétravail

	Hommes				Femmes			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL HOMMES	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL FEMMES
FILIERE ADMINISTRATIVE	28	6	19	53	61	30	101	192
FILIERE TECHNIQUE	12	11	10	33	17	5	11	33
FILIERE CULTURELLE	1	1	0	2	1	0	0	1
FILIERE SPORTIVE	1	1	0	2	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	13	3	0	16
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	3	1	4	0	4	5	9
TOTAL	42	22	30	94	92	42	117	251

Absences

Journées de carence Ville – 2024								
	Femmes			Total Femmes	Hommes			Total Hommes
	CS_A	CS_B	CS_C		CS_A	CS_B	CS_C	
fonctionnaires	68	122	938	1128	14	24	400	438
contractuels permanents	45	59	266	370	15	24	68	107
non permanents	1	0	126	127	2	1	22	25
GLOBAL	114	181	1330	1625	31	49	490	570

Nombre de fonctionnaires absents au moins 1 jour en 2024 par motif et par sexe

			Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *		Nombre de journées d'absence (en jours calendaires)		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour maladie ordinaire	249	539	7 145,5	20 631,5	427	1 111
		Pour accidents du travail imputables au service	51	64	5 529,0	6 276,0	51	64
		Pour accidents du travail imputables au trajet	18	31	1 704,0	2 892,0	18	31
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle ou contractée en service	4	16	813,0	2 296,0	4	16
		Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	9	24	2 142,0	5 751,0	9	31
		Pour congé de maladie de longue durée	9	14	2 979,0	4 214,0	9	14
		Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	36	0,0	4 020,0	0	56
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	36	0	762,0	0,0	62	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	96	262	373,5	1 257,7	0	0
		Total	472	986	21 448,0	47 338,2	580	1 323

Nombre de contractuel permanents absents au moins 1 jour en 2024 par motif et par sexe

			Nombre de contractuels sur emploi permanent *		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts**	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Compressible	Pour congé maladie	94	257	2 440,0	7 301,0	206	684
		Pour accidents du travail imputables au service	18	38	1 122,0	1 546,0	23	49
		Pour accidents du travail imputables au trajet	3	14	60,0	273,0	5	15
	Non-compressible	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0	1	0,0	145,0	0	1
		Pour congé de grave maladie	1	1	366,0	27,0	1	1
		Pour congé sans rémunération pour maladie	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres raisons		Pour maternité ou adoption	0	30	0,0	2 857,0	0	35
		Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	19	0	347,0	0,0	36	0
		Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	62	170	223,5	730,5	0	0
		Total	197	511	4 558,5	12 879,5	271	785

Rémunération

Les rémunérations annuelles brutes

LES FONCTIONNAIRES

	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) <i>hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer</i>		dont IFSE		dont CIA		dont nouvelle bonification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT		dont IR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
TOTAL ANNUEL	21 278 937 €	31 129 501 €	3 761 169 €	5 495 762 €	2 437 334 €	3 520 828 €	80 833 €	46 119 €	271 988 €	374 841 €	945 502 €	230 191 €	414 924 €	352 223 €	3 245 549 €	5 075 761 €
moyenne agent	35 531 €	33 882 €	6 280 €	5 982 €	4 070 €	3 832 €	135 €	50 €	454 €	408 €	1 579 €	251 €	693 €	383 €	5 419 €	5 525 €

LES CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités soumises à délibération (IFSE, CIA, autres primes et indemnités) <i>hors frais de déplacement, NBI, SFT, CTI, heures supp et comp, IR et sur rémunération liée à l'outre mer</i>		dont IFSE		dont CIA		dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
TOTAL ANNUEL	7 843 417 €	13 982 179 €	1 422 939 €	2 323 114 €	927 938 €	1 428 561 €	37 829 €	10 625 €	169 692 €	52 034 €
moyenne agent	32 682 €	30 604 €	5 929 €	5 085 €	3 867 €	3 127 €	158 €	23 €	707 €	114 €

Formation

Nombre d'agents permanents ayant participé à une formation 2024

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	18	98	28	60	204
Catégorie B	36	88	14	28	166
Catégorie C	313	452	109	207	1 081
Total	367	638	151	295	1 451

La complétude totale de l'équipe du pôle Formation en 2024, soit 6 agents au lieu de 2 les autres années, a permis à un nombre plus important d'agents d'accéder à de la formation (+580) et surtout d'augmenter de manière considérable le nombre de journées de formation +1561 jours.

Les projets suivants ont pu être mis en place :

- POEME : Parcours d'Orientation des Encadrant.e.s Montreuillois.es pour échanger sur les pratiques d'encadrement, se former et partager des valeurs communes
- Développement du coaching avec le nouveau marché
- AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) à la direction Petite Enfance : se former in situ afin de permettre à des agents de passer le diplôme d'auxiliaire de puériculture
- Plan de professionnalisation des ATSEM : environnement territorial, la relation à l'enseignant, les enfants à besoins particuliers
- Plan de formation CIRIL : audit et mise à jour du savoir-faire.

Action sociale

Titres restaurant

Nombre de bénéficiaires						
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
85	227	115	250	777	948	
312		365		1725		2024
242		237		1750		2023

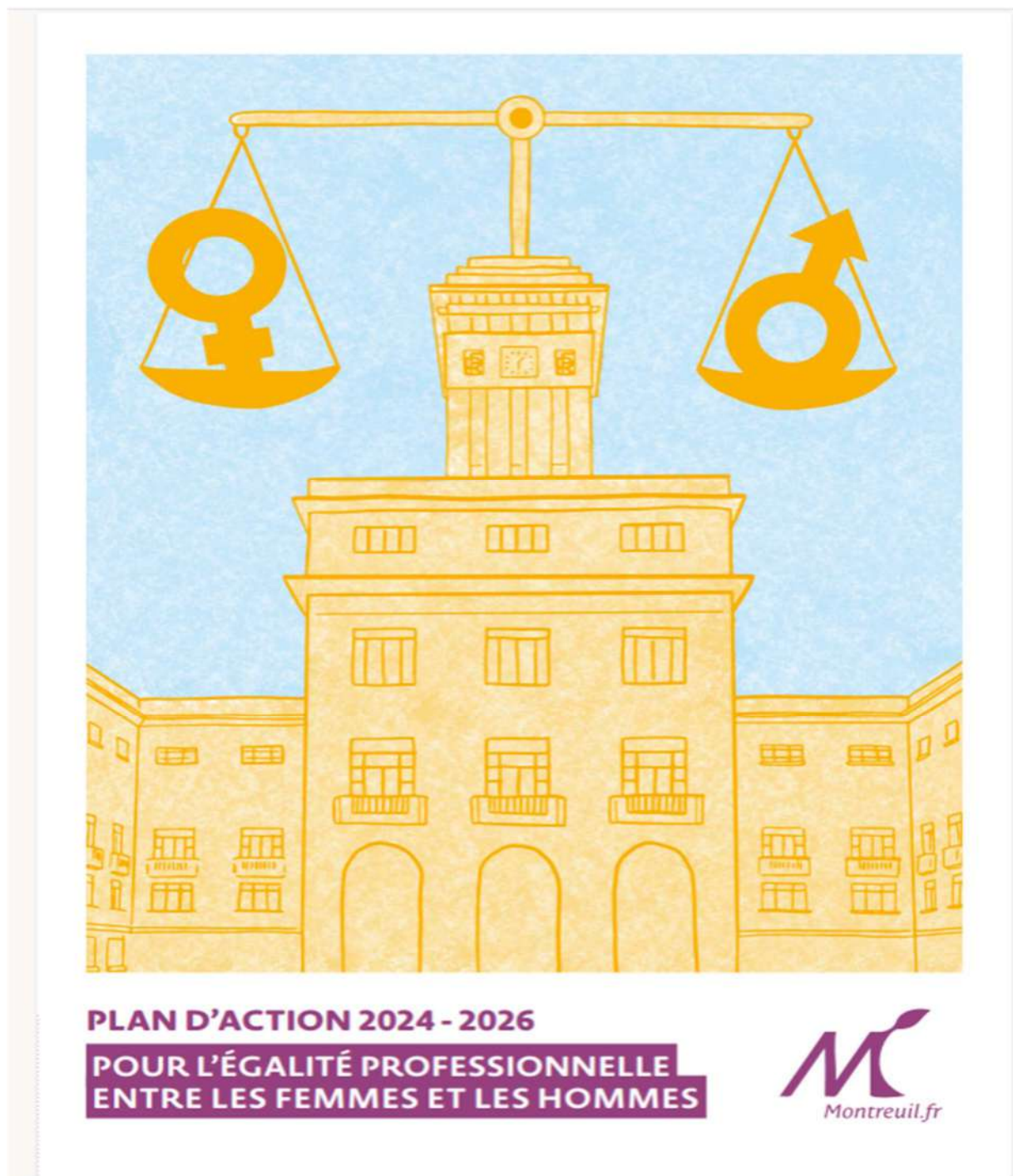
Environnement (aide à la mobilité) :

682 agents (175 hommes et 507 femmes) bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile - travail en transport en commun.

203 agents (112 hommes et 91 femmes) bénéficient du forfait de mobilité durable

La mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle

Ce plan vient en application de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, introduit par les articles 80 et suivant de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prévoit l'élaboration de plans d'action pluriannuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan a été adopté au CST du 25 novembre 2024.



La mise en œuvre de ce plan s'articule autour de 5 axes :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
- Axe 3 : Evaluer, prévenir et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière entre femmes et hommes.
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et favoriser les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle.
- Axe 5 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuelles et sexistes.
- Axe 6 : Améliorer la prévention de l'usure professionnelle notamment chez les femmes.

Les objectifs 2024-2026

Axe 1 :

- Renforcer la culture commune autour de l'égalité femme / homme.
- Mieux associer les représentants du personnel au suivi de la mise en œuvre du plan d'action.
- Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

Axe 2 :

- Garantir les conditions de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes.
- Déconstruire les stéréotypes et encourager la mixité dans les services.

Axe 3 :

- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération.
- Poursuivre la démarche de résorption de l'emploi précaire pour permettre les évolutions de carrières (titularisation).

Axe 4 :

- Informer les agents de leurs droits et règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
- Réfléchir à différentes formes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Renforcer l'information des agentes et des agents sur les effets du recours au temps partiel sur la rémunération, le déroulement de carrière et la retraite.

Axe 5 :

- Renforcer les moyens de prévention et de traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Axe 6 :

- Renforcer le repérage, la prévention et le traitement de l'usure professionnelle dans les métiers à prédominance féminine.

Chaque objectif se décline en actions avec des indicateurs d'évaluation.

L'année 2024 a été consacré à l'élaboration du nouveau plan.

Objectifs	N°	Actions	Bilan synthétique 2025	Perspectives 2026
Axe 1 : Renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle				
Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes - hommes	1	Participer une fois par an à un collectif des cadres intégrant la politique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (partager le plan d'action, suivre sa mise en œuvre, contribuer au renouvellement du plan ou partager à un axe du plan en particulier)	Participation au collectif des cadres élargi relatif aux discriminations, animation d'une session sur l'égalité professionnelle et un atelier sur les violences sexistes et sexuelles	
	2	Mettre en place des cycles de formation à destination de l'ensemble des agentes et des agents pour partager les enjeux de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes		Module obligatoire du parcours de formation POEME en lien avec le Centre Hubertine Auclert
	3	Contribuer à la programmation du 8 mars avec des propositions visant à déconstruire les stéréotypes de genres Diffusion large du plan d'action (intranet, en commun, en bref...)	Participation aux journées du 8 mars (ateliers sur l'égalité professionnelle et sur les violences sexistes et sexuelles) et du 25 novembre (spectacle "Pour en finir avec la loi du silence") Organisation de demi-journées spécifiques pour les agent.e.s	Participation aux journées du 8 mars et du 25 novembre et organisation de temps spécifiques pour les agent.e.s
Mieux associer les représentants du personnel au suivi de la mise en œuvre du plan	4	Mettre en place un groupe de travail incluant toutes les formations syndicales et des prestataires extérieurs et se réunissant au moins une fois par an pour suivre la mise en œuvre du plan et contribuer à l'élaboration du suivant		Temps d'échanges avec le centre Hubertine Auclert et la mission droits des femmes et réflexion sur le plan 2027 – 2030.
	5	Présenter le bilan de la mise en œuvre du plan d'action en CST dans le cadre de la présentation du rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes	CST du 27 janvier 2025	CST du 26 janvier 2026

Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes	6	Réaliser chaque année un focus sur un sujet en rapport avec l'égalité professionnelle dans le cadre du RSU et le présenter en CST	CST du 24 novembre 2025	CST fin novembre 2026
	7	Renforcer la production des données générées afin d'alimenter le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, et les différentes communications.	Présentation du DUERP à la FSSSCT du 31 mars 2025 Présentation du RSU en CST et CM avec la note qui mentionne des données générées. Rédaction de la première partie du Rapport de situation comparée	Présentation du RSU en CST et CM avec la note qui mentionne des données générées.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Garantir les conditions de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes	8	Harmoniser la rédaction des offres d'emploi, s'assurer d'un processus de recrutement et d'intégration égalitaire, engager davantage de mixité dans l'ensemble des métiers	Toutes les offres d'emploi sont rédigées de façon inclusive ou à partir d'épicènes	Etude de faisabilité en cours sur le changement de logiciel de recrutement sur les évolutions possibles
Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes	9	Mettre en place une communication sensibilisant à la lutte contre les stéréotypes de genre à destination de tous les cadres en situation de recrutement	Article dans en Bref de mars 2025	Module obligatoire du parcours de formation POEME en lien avec le Centre Hubertine Auclert

Axe 3 : Evaluer, prévenir et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière entre femmes et hommes				
Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération	10	Mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Publication de l'index égalité professionnelle compilant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Publication de l'index égalité professionnelle compilant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
Poursuivre la mise en œuvre de résorption de l'emploi précaire	11	Poursuivre la mise en œuvre du plan de titularisation et les titularisations au fil de l'eau	Bilan du plan de titularisation présenté le 3 octobre 2025 (dans le cadre de la réunion semestrielle)	Poursuite des titularisations au « fil de l'eau »

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et favoriser les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle				
Informer les agents de leurs droits et règles applicables pour la grossesse et la parentalité	12	Elaborer et diffuser un guide de la parentalité afin d'informer les agent.es de la réglementation applicable à la PMA, grossesse et à la parentalité (aménagement des horaires, possibilité de tirer son lait...), et favoriser le partage de la responsabilité parentale (congé paternité, journée enfant malade)	Elaboration du guide, publication et sensibilisation (collectif des cadres, demi-journée du 8 mars en direction des agent.e.s)	Mise à jour du guide de la parentalité et poursuite de la sensibilisation
Réfléchir à différentes formes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	13	Réalisation de bilans	Réalisation d'un bilan sur le télétravail (en 2024)	
Renforcer l'information des agentes et des agents sur les effets du recours au temps partiel sur la rémunération, le déroulement de carrière et la retraite	14	Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental pour informer sur les incidences du temps partiel, sur la rémunération, la carrière et la retraite	Pratiques positives partagées au sein du Guide Parentalité	

Axe 5 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuelles et sexistes				
Renforcer les moyens de la prévention et du traitement des actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes	15	Généraliser les actions de prévention sur les violences sexuelles et sexistes (formation, visite sur site...) et intégrer un module sur ce sujet dans la formation des encadrants et pour tous les nouveaux arrivants		Module obligatoire du parcours de formation POEME en lien avec le Centre Hubertine Auclert
	16	Mener des campagnes d'informations régulières sur la marche à suivre pour signaler une situation		Module obligatoire du parcours de formation POEME en lien avec le SQVT
	17	Travailler en continue à l'amélioration du dispositif AVDHAS	Présentation d'un bilan en FSSSCT	

Axe 6 : Améliorer la prévention de l'usure professionnelle notamment chez les femmes – une orientation spécifique sur la Ville

Renforcer le repérage, la prévention et le traitement de l'usure professionnelle en tenant compte du genre	18	Développer la culture de prévention des risques professionnels en renforçant la communication en interne et sensibilisation	Relancement du DUERP et de la commission accidents du travail Recrutement d'assistantes de prévention Mise à jour de la page intranet de la prévention et communications "en bref"	Programmation d'un événement QVT (1 journée minimum) au 2 juillet 2026 Formalisation d'un PAPRI Pact
	19	Sensibiliser tous les acteurs de la prévention à une approche genrée de la santé au travail	Formations PRAP	Projet de formation POEME sur la thématique de la santé au travail
	20	Repérer, prévenir et corriger l'usure professionnelle	Initiation du Projet de lutte contre la sédentarité	Projet d'acquisition d'exosquelettes Projet de prévention de l'usure professionnelle – Action sports-santé à la petite enfance

LA POLITIQUE TERRITORIALE (DONNEES 2025)

Introduction

La politique municipale de Montreuil pour l'égalité entre les femmes et les hommes est marquée par une double approche :

- Une « **approche intégrée de l'égalité** » qui considère que l'égalité entre les femmes et les hommes est transversale et figure dans tous les champs d'actions des politiques publiques municipales. Ainsi, de nombreux projets de direction ou de service incorporent des objectifs ou des actions visant à combattre les stéréotypes de genre, à lutter contre les violences sexistes et sexuelles ou à promouvoir les droits des femmes.
- La politique municipale est marquée par une approche intégrée et une approche spécifique*
- Une **approche spécifique, dédiée aux Droits des femmes** qui soutient, par son expertise, les projets de l'ensemble des autres directions municipales. Elle permet d'impulser des actions avec les actrices et les acteurs du territoire. Concrétisée par la mission « Droits des femmes », il s'agit d'organiser des actions spécialisées autour de deux grands axes :
 - ➔ La lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux jeunes filles ;
 - ➔ La promotion de l'égalité des droits dans tous les domaines.

Contexte municipal

En 2014, la municipalité a nommé une élue déléguée spécifiquement à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette délégation a été confirmée lors du renouvellement du mandat en 2020.

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 désignation d'une élue référente et la création d'une mission « Droits des femmes », dotée d'un personnel dédié ainsi que d'un budget propre, constituent un acte politique et marque l'engagement indispensable de la municipalité. Ces dispositions permettent la mise en place de politiques publiques pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire montreuillois.

En 2021, la Ville de Montreuil a adhéré au Centre Hubertine-Auclert. Ce Centre est un organisme associé de la Région Ile-de-France. Il apporte expertise et ressources précieuses pour la mise en œuvre de politiques publiques en faveur de l'égalité dans les collectivités territoriales.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Introduction

Au niveau national, l'année 2025 a été marquée de nombreux faits d'actualité concernant les violences faites aux femmes et aux jeunes femmes.

Un sentiment ambivalent se dégage : d'une part, des avancées post-**#MeToo** semblent indéniables, voire irréversibles, et d'autre part, un « **Backlash** » masculiniste tend à se renforcer.

Backlash = « retour de bâton » - conceptualisé par Susan FALUDI en 1991 = Volonté de revenir en arrière, réactions conservatrices et masculinistes face aux progrès des droits des femmes et des minorités

Masculinisme = mouvement réactionnaire et misogyne, qui promeut les inégalités entre les hommes et les femmes, défend une vision viriliste de la masculinité et lutte contre les droits des femmes et contre les féministes en particulier.

La dernière étude du « baromètre du sexisme » effectuée par le Haut Conseil à l'Egalité¹ (HCE) pointe cette ambivalence et constate « une polarisation sociale autour des enjeux d'égalité de genre notamment dans les médias, les discours politiques et dans la jeune génération ».

*« Les femmes sont plus féministes, et les hommes plus masculinistes, surtout les jeunes. »
résume Bérangère Couillard,
présidente du Haut Conseil à l'Égalité, en janvier 2025.*

Chiffres à l'appui, le HCE montre que les faits les plus graves de sexisme et de violences provoquent plus de réprobation qu'auparavant. Par exemple, 96 % des Français-es trouvent révoltant ou dérangeant lorsqu'un homme insiste pour avoir un rapport sexuel avec une collègue en « échange » d'une promotion ou d'une évolution professionnelle (+5 points). De même, 96 % lorsqu'un homme gifle sa conjointe (+3) et 86 % lorsqu'un homme insiste pour avoir une relation sexuelle avec sa conjointe (+4).

¹ « Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France - A l'heure de la polarisation » publié en janvier 2025, sur <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2025-sur-letat-du-sexisme-en-france-lheure-de-la-polarisation>

D'autres situations sont également jugées révoltantes ou dérangeantes mais à un niveau d'intensité sensiblement moins élevé tout en restant largement majoritaire : une femme qui reçoit des commentaires sur les réseaux sociaux (81 %, stable), un homme qui commente la tenue vestimentaire d'une femme (72 %, +3) ou encore concernant les remarques ou blagues sexistes (65 %, +3, de révolté.es ou dérangé.es, mais seulement 52 % des hommes).

En revanche, les situations sexistes jugées plus « ordinaires » engendrent des réactions plus partagées :

- ➔ le cas où des hommes expliquent à une femme ce qu'elle connaît déjà (64 %, mais seulement 24 % de « révolté-es », - 5 points),
- ➔ des hommes qui s'expriment plus que les femmes dans un groupe (53 %, stable)
- ➔ ou encore une réunion de travail où il n'y a que des hommes (44 %, - 5 points).

Toutes ces situations dites « ordinaires » engendrent plus d'indifférence de la part des hommes.



Si le sentiment de révolte concernant les situations les plus violentes évoquées plus haut continue de progresser (autant auprès des hommes que des femmes), il tend à se stabiliser voire à reculer légèrement concernant certaines situations perçues comme plus ordinaires.

Or, le sexisme dit « ordinaire » est le terreau des violences sexistes et sexuelles. La compréhension du lien entre sexisme « ordinaire » et violences, jusqu'au viol et au féminicide, est essentielle. Ce que les spécialistes appellent le continuum des violences sexistes et sexuelles permet de montrer que les violences sexistes et sexuelles (VSS) concernent toutes les femmes, quelles que soient leur classe, leur appartenance religieuse ou ethnique, leur orientation sexuelle,... ; les VSS sont présentes à tout moment aussi bien chaque heure du jour ou de la nuit, en vacances, en week-end et en semaine ; mais également tout au long de la vie, de la toute petite-enfance à l'âge adulte et même jusqu'à la vieillesse ; les VSS s'immiscent partout, en tous lieux, dans la sphère privée comme dans tous les espaces publics, au foyer comme au travail.



C'est cette continuité qui permet de parler de « système » et qui nécessite d'être appréhendée comme telle pour agir efficacement.

Et c'est en partie pour ces raisons que la municipalité développe la lutte contre les violences faites aux femmes comme un axe spécifique d'actions.

Des moyens insuffisants au niveau national

Au niveau national, et depuis quelques années, les demandes de prises en charge des victimes de violences sont en constante augmentation : la libération de la parole des victimes permet de rendre visibles des situations auparavant cachées, tues ou minimisées. La formation accrue de plus en plus de professionnel·les de tous les secteurs (de la police et la gendarmerie, de la santé ou de la justice) permet aussi un meilleur repérage et donc une plus grande visibilité. Or, les moyens financiers ou humains alloués aux structures d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences n'ont pas suivi cette augmentation.

Le dernier rapport de la Fondation des Femmes², paru en décembre 2025, montre que les outils de prises en charge existent, sont connus et reconnus mais ils restent mal pilotés et insuffisamment financés. La Cour des comptes ainsi que le Sénat ont également soulevé le manque de pilotage global de la politique publique contre les violences sexistes et sexuelles.

Les sénateurs Barros-Bazin, rapporteurs spéciaux de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances », au nom de la commission des finances du Sénat, ont pointé l'insuffisance financière, qualifiant les crédits alloués de « dérisoires » face au coût annuel des violences, évalué à 3,6 milliards d'euros.

Les ressources à Montreuil

La Ville de Montreuil dispose d'un certain nombre d'outils pour agir en faveur des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles : communication, permanences d'accueil et d'accompagnement, réseaux de professionnel·les...

Sur son territoire, il existe divers dispositifs d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des adolescent·es, des femmes victimes de violences et de leurs enfants. Ces actions réparties dans tous les quartiers ne dépendent pas toutes de la municipalité.

Outils de communication

Un **Guide-annuaire à destination des professionnel·les** de Montreuil avait été réalisé dès 2016. S'il reste disponible en version numérique sur le site de la Ville, son usage n'a pas nécessité de réédition sur un support « papier ». Des réflexions quant à sa réactualisation sont en cours.

Un **Mémo-pratique à destination du grand public** a été refondé en 2023 : **création d'un QR Code**, réorganisation entière de l'espace dédiée sur le site de la Ville et **mise à jour** complète des informations pratiques.

² Rapport Fondation des femmes : « 6 ans après le Grenelle, une démobilitation inquiétante », publié en décembre 2025, sur <https://fondationdesfemmes.org/communiqués-de-presse/rapport-femicides-grenelle/>

En 2024 et 2025, le **Mémo** est largement diffusé, mis à disposition dans tous les accueils municipaux. Il figure régulièrement sur les panneaux d'affichages municipaux. Le journal municipal « Le Montreuillois » relaie fréquemment le QR code dans la rubrique des numéros utiles. Il recense les premières informations à connaître pour les victimes ou les témoins de violences.



Lieux d'accueil et d'accompagnement

Les femmes victimes de violences peuvent être accueillies et accompagnées au sein de plusieurs structures du territoire, dont certaines sont soutenues par la Ville par convention. Toutes travaillent en cohérence, avec une mise en réseau facilitée par la Ville. Les informations précises concernant les modalités d'accueil de chaque structure sont disponibles sur le site de la Ville. Il s'agit de :

L'accueil au sein de la Maison des Femmes – Thérèse Clerc

Au fil du temps, la Maison des femmes - Thérèse Clerc est devenue la principale structure associative vers laquelle les Montreuilloises victimes de violences sont orientées.

La ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes, association féministe qui a ouvert ses portes à Montreuil en 2000.

Après avoir mené des actions pionnières pour répondre à l'augmentation constante des situations de violences envers les femmes, la Maison des femmes a décidé de recentrer ses activités autour de l'activisme féministe. En 2025, l'association a connu des changements d'organisation, de gouvernance et de projet. L'accueil des personnes victimes lors de « permanence sans rendez-vous » ou lors de permanence collective, s'est réduit, passant de deux à une après-midi par semaine. Les prises de rendez-vous restent ouvertes, notamment en ce qui concerne les informations juridiques.

La Maison des femmes constitue un point d'appui précieux dans les parcours des femmes victimes de violences, ainsi que pour les professionnel·les qui les accompagnent.

Les permanences juridiques du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93)

Depuis 2016, la Ville soutient la tenue de permanences juridiques hebdomadaires dédiées spécifiquement aux femmes victimes de violences. Ces dernières y trouvent de l'information juridique, une évaluation de leur situation et un accompagnement spécifique afin de les orienter auprès des partenaires formé·es. Cette information juridique est une étape incontournable dans la grande majorité des parcours de sortie des violences.

Depuis le Conseil municipal du 12 décembre 2018, le CIDFF 93 bénéficie d'une hausse de sa subvention qui lui a permis d'augmenter la fréquence de ses permanences juridiques,

spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violences. Depuis janvier 2019, les Montreuillois-es victimes de violences sexistes et sexuelles peuvent accéder plus facilement à l'information juridique, lors des permanences ouvertes hebdomadairement à la Maison des Femmes-Thérèse-Clerc ou au Centre municipal de santé Savattero. De plus, pour assurer cette seconde permanence dans de bonnes conditions, un local est mis à disposition du CIDFF 93.

Les Consultations en victimologie

Depuis 2016, la Ville soutient financièrement la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre municipal de santé Daniel-Renoult, l'une destinée aux femmes et l'autre spécifique aux enfants victimes de violences. Ce sont les seules consultations spécialisées en psycho-trauma sur le territoire, accessibles aux Montreuilloises victimes et à leurs enfants. Le besoin est identifié par l'ensemble des professionnel·les qui accompagnent les victimes.

Les rendez-vous avec les Conseillères conjugales et familiales

La Ville de Montreuil emploie trois Conseillères Conjugales et Familiales. Une partie de leurs missions réside dans les temps d'entretiens qu'elles assurent au sein des CMS et de certaines PMI. Dans ce cadre, elles reçoivent un grand nombre de femmes victimes de violences (environ 80 % des entretiens) orientées par les professionnel·les. Cela les amène à travailler de façon étroite avec la juriste du CIDFF 93 qui intervient sur le CMS Savattero, mais aussi avec les avocates spécialisées des violences faites aux femmes, les psychologues spécialisées en psycho-trauma tenant des permanences au CMS Daniel-Renoult, ainsi qu'avec les professionnel·les du réseau local.

En 2025, les trois conseillères ont effectué 700 consultations. La majorité de la patientèle consulte dans le cadre de faits de violences conjugales et intrafamiliales, qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, administratives, économiques, récentes ou anciennes, et très majoritairement commis sur des femmes.

L'assistante sociale du commissariat

En lien étroit avec les services municipaux, les associations spécialisées, les professionnel·les du social, les avocat·es du territoire et les équipes policières (pôle « Plaintes », Brigade Locale de Protection des Familles, permanence « flag »), l'assistante sociale de la Direction Prévention Sécurité Tranquillité Publique reçoit principalement sur rendez-vous au commissariat, et dans le cadre de l'urgence.

Elle intervient dans le cadre des procédures judiciaires, mais aussi en amont pour écouter, rassurer et répondre aux interrogations avant un dépôt de plainte. Cette étape permet d'expliquer le déroulement des procédures pénales et civiles auprès du juge aux affaires familiales.

Pendant la procédure, elle peut assister aux auditions, accompagner aux Unités Médico-Judiciaires et veiller à la mise en place d'un soutien psychologique et sécuritaire adapté.

Elle intervient également pour organiser des mises en sécurité lorsque l'auteur des violences n'est pas interpellé et que la victime est en danger.

Après la procédure, son rôle se poursuit lors des audiences correctionnelles afin d'assurer la continuité des démarches, notamment en matière de logement et d'autonomie financière.

Pour les situations de protection de l'enfance, elle collabore avec la Cellule de Recueil d'Information Préoccupante, l'Aide Sociale à l'Enfance et les associations spécialisées. Elle peut accueillir les enfants et adolescent-es qui le souhaitent et participer aux procédures.

Rétrospective

Assistante sociale au commissariat

DE JANVIER A FIN OCTOBRE 2025	PROCEDURES EN COURS/SUIVIES	ENTRETIENS REALISES	NOMBRE SITUATIONS	ENTRETIENS PARTENAIRES	REUNIONS
	194 (166 en 2024)	398 (388 en 2024)	338 (318 en 2024)	645 (535 en 2024)	67 (95 en 2024)
	ORIENTATIONS PAR	Le commissariat, le secteur de la santé, la justice, le secteur associatif, le Service Social Départemental, la personne elle-même, l'Education Nationale			
	ORIENTATIONS VERS	Le secteur de la justice, la santé, le logement, le Service Social Départemental, en interne au commissariat, des associations, le CCAS			
	PROBLEMES RENCONTRES	Violences physiques, psychologiques, violences sexuelles, usage de drogues/addictions, SDF, expulsion locative, troubles psychiatriques, harcèlement, abus de confiance, difficultés éducatives, fugue d'enfant, personne âgée vulnérable			



Une permanence d'accueil et de prise de plainte au CHI André Grégoire

En novembre 2021, le Centre Hospitalier Intercommunal (CHI) André Grégoire et la Direction Territoriale de la Sécurité de Proximité de Seine-Saint-Denis (DTSP93) ont signé une convention qui les engage dans la lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes. Cette convention se traduit par la mise en place d'une permanence hebdomadaire assurée par des adjoint-es et des officiers de police judiciaire au sein de l'hôpital afin de permettre aux femmes victimes de violences de porter plainte sur site.

Une unité de prise en charge des mutilations sexuelles au CHI André Grégoire

L'hôpital intercommunal de Montreuil dispose d'une unité visant à accompagner les femmes victimes de mutilations génitales et, si elles le souhaitent, procéder à une chirurgie de reconstruction. Au-delà de l'acte chirurgical, cette unité propose une prise en charge globale (médico-sexo-chirurgicale) avec une équipe composée de psychologue, sexologue, médecin légiste et sage-femme.

Une permanence d'accompagnement par l'association « Femmes solidaires 93 ».

Depuis novembre 2017, à la Maison de quartier du Grand Air, l'association Femmes Solidaires 93 tient une permanence d'écoute et d'orientation, sur rendez-vous toutes les semaines.

Les permanences du LAO – Pow'Her

Le Lieu d'Accueil et d'Orientation (LAO) à Bagnolet accompagne spécifiquement les jeunes femmes victimes de violences sexistes et sexuelles de 15 à 25 ans, avec ou sans enfants, avec une équipe pluridisciplinaire (éducatrice, animatrice, conseillère conjugale et familiale, psychologue, juriste, avocate, intervenante en développement personnel et professionnel). Les permanences peuvent être téléphoniques ou présentes, collectives ou individuelles. En 2025, l'association a accompagné entre 40 et 50 jeunes montreuilloises (39 sont directement domiciliées à Montreuil).

Le Protocole municipal d'astreinte

Une importante mise à jour du protocole de mise à l'abri, à destination des élu·es et des services de la Ville a été réalisée en mars 2023. Elle a permis de clarifier en interne le processus d'orientation des femmes victimes de violences en cas d'urgence, de jour comme en dehors des horaires d'ouverture des services municipaux.

L'accompagnement vers le logement des femmes victimes de violences

Les violences conjugales et intrafamiliales sont identifiées dans le cadre des procédures de demande de logement.

En 2025, malgré un taux trop faible de logements mis à disposition du Service Logement et Habitat par rapport aux demandes, six femmes victimes de violence ont été relogées. Six femmes avec 16 enfants ont ainsi pu intégrer un logement pérenne sur le parc social de la Ville.

Sur ces six familles :

- ➔ Cinq étaient suivies et accompagnées dans leurs démarches depuis plusieurs années ;
- ➔ Une a été prise en charge dans le cadre de la convention Un Toit pour Elle.

Par ailleurs, une orientation a été faite en urgence vers l'association "La Main Tendue". L'efficacité du Réseau local a permis de mettre à l'abri pour une nuit la personne et sa fille. Solution de « dépannage », les conditions d'accueil en « dortoir » n'ont pas permis de prolonger cette mise à l'abri.

Lorsque les dossiers des femmes victimes de violences ne sont pas reconnus prioritaires au titre du DALO, des labellisations sont réalisées et envoyées à la DRIHL afin qu'ils soient reconnus prioritaires au titre de l'article L.441-1 du Code de la Construction et de l'Habitation (critère G).

Si le nombre des dossiers recensés reste stable comparé aux années précédentes, il est à déplorer une aggravation dans les actes de violences commis de la part des auteurs.

Par ailleurs, force est de constater qu'un certain nombre d'auteurs, pourtant condamnés (y compris à des peines d'incarcération) poursuivent leurs victimes, même après

condamnation. Ce qui aggrave les situations d'urgence pour les femmes victimes de violences - urgence à laquelle le cadre de la municipalité ne peut apporter de réponse.

Depuis 2022, ce sont **24 femmes et leurs enfants** qui ont pu retrouver stabilité et sérénité grâce à l'obtention d'un logement dans le parc social.

Le logement est la clé de voûte d'un parcours de sortie des violences conjugales ou intrafamiliales. Il permet de stabiliser le départ mais également de faciliter le retour à l'emploi ou encore d'améliorer la prise en charge en santé des femmes. De plus, les enfants retrouvent un certain équilibre et peuvent se consacrer à leur scolarité.

En 2024 : 77 dossiers suivis et codifiés en suivi spécifique (sur 177 dossiers invoquant un motif de violences familiales) ; **4 relogements réalisés**.

En 2025 : 77 dossiers suivis et codifiés en suivi spécifique (sur 172 dossiers invoquant un motif de violences familiales) ; **6 relogements réalisés**.

La coordination du réseau local des professionnel·les

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, le réseau local répond à plusieurs objectifs :

- Construire une culture professionnelle commune : former et se co-former sur les problématiques et les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Réfléchir aux moyens pour lutter contre les violences faites aux femmes en cohérence sur le territoire ;
- Améliorer l'interconnaissance et la confiance mutuelle : informer et identifier les missions et les modalités d'accompagnement de chaque structure ; mieux définir les postures professionnelles selon les missions et les compétences ;
- Développer des outils de formation et de sensibilisation à destination de toutes les professionnel·les 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.

Le réseau local se réunit en séance plénière 3 à 4 fois par an.

L'animation du réseau local

Le réseau local est animé par la chargée de mission Droits des femmes sous l'impulsion et la responsabilité de l'élue, qui préside les séances plénières.

Il regroupe plus de **130 professionnel·les** 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, l'institut de Victimologie, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, le Programme de Réussite Educative, etc.

En ce qui concerne les services municipaux, il s'agit de 55 professionnel·les, issu·es de 7 directions et 5 missions différentes.

L'animation du réseau local nécessite un important travail transversal de la mission « Droits des femmes » pour être en lien permanent avec les professionnel·les les plus directement concerné·es par l'accueil et l'accompagnement des femmes et identifier les besoins du territoire.

Ainsi, un groupe d'animation a vu le jour pour préparer les séances plénières et prendre en compte les réalités de terrain. En 2025, ce groupe s'est réuni 7 fois avec les 6 professionnelles qui le composent.

En 2025, le réseau local s'est réuni trois fois en séance plénière, avec une quarantaine de présent·es à chaque session. Cette année, elles ont pris des formats particuliers :

- En janvier, le Maire a tenu à prendre part aux échanges pour mieux appréhender la spécificité de ces enjeux et du travail des professionnel·les
- En juin, deux intervenantes, l'une avocate spécialisée, l'autre chargée de projet à La Cimade, sont venues nourrir les connaissances des professionnel·les sur la prise en charge spécifique des femmes issues de parcours migratoires (en situation administrative irrégulière).
- En septembre, le lancement d'un travail autour d'un protocole interprofessionnel a mobilisé les partenaires pour améliorer la coordination entre les structures.

La cellule de coordination des situations complexes

En 2018, les membres du réseau local avaient identifié la nécessité de créer une cellule de coordination du suivi administratif et social des femmes victimes de violences. Son objectif était d'améliorer le suivi des situations jugées complexes par les professionnel·les qui les accompagnent.

Depuis, les professionnel·les se sont réunis à de nombreuses reprises pour résoudre des blocages ou des difficultés sur des cas bien précis. Avec la crise du Covid et les changements de postes, les modalités de travail ont évolué. En 2024, les professionnel·les se sont réuni·es à nouveau et ont acté la remise en route de cette instance. Le travail est en cours mais a pris du retard, principalement lié à des vacances de postes. Cependant, une meilleure interconnaissance et une culture professionnelle plus partagée permettent d'ores et déjà d'améliorer la coordination du suivi des situations.

Le groupe de travail sur la prostitution des mineur·es

Depuis 2018, la problématique des conduites à risque prostitutionnel chez les adolescent·es à Montreuil a émergé.

Suite à une étude menée par les chercheuses Katia Baudry et Beate Collet en partenariat avec l'association Astheriia, la Ville a constitué un groupe de travail pluriprofessionnel de prévention de la prostitution des mineur·es, dans le cadre du réseau local contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles et co-animé par la Direction de la Tranquillité publique. Il est constitué d'agent·es de la Ville de Montreuil au contact des jeunes, de personnel·les soignant·es, de personnel·les éducatifs et associatifs.

Il a pour objectifs d'appréhender le phénomène, d'améliorer l'accompagnement et l'orientation des familles, de faciliter l'accès aux soins, de développer les échanges de

pratiques, de mettre en place des formations, et enfin de développer des actions de prévention.

Le groupe de travail s'est réuni 15 fois depuis sa création, dont 3 en 2025. La dernière séance a été l'occasion d'établir un bilan et de dresser des perspectives pour la poursuite du travail mené autour de l'exploitation sexuelle des mineur-es.

Le lancement du Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles

L'ensemble des professionnel·les membres du réseau local, quelles que soient leurs structures et leurs modalités spécifiques d'intervention, est confronté à des situations difficiles, parfois très difficiles. Leur responsabilité professionnelle est engagée et, souvent, un investissement personnel existe. Or, les parcours des victimes se complexifient de plus en plus. Les moyens de l'ensemble des services publics concernés pour y faire face n'augmentent pas à la hauteur des besoins.

Face à ce constat, il est apparu des différences dans l'accompagnement proposé aux professionnel·les, en fonction des métiers, des structures ou de choix individuels. Si des propositions de supervision ou de groupe d'analyse de pratiques professionnelles sont mises en œuvre auprès de certain-es, d'autres n'en bénéficient pas du tout.

Peu à peu, un travail conjoint entre la DRH de la Ville, en particulier le service Santé et qualité de vie au travail, et la mission Droits des femmes a élaboré un projet d'amélioration des pratiques professionnelles, dans le cadre d'une démarche de santé et de sécurité au travail, incluant des professionnel·les extérieur-es à la Ville. L'élaboration commune a permis de :

- Recenser les besoins d'accompagnement des professionnel·les au sein du Réseau local ;
- Choisir la modalité « analyse des pratiques professionnelles », plutôt que « supervision » ;
- Préciser les objets de travail : il s'agit de décortiquer les situations vécues comme difficiles ou complexes par les professionnel·les, qui peuvent se sentir en difficulté, parfois en défaut aussi. Ce peut être des situations qui touchent plus profondément et des situations où les dysfonctionnements institutionnels occupent une part importante.
- Identifier les professionnel·les concerné-es, avec l'affirmation d'un intérêt réel de bénéficier d'un espace partagé entre des professionnel·les issu-es de structures différentes.
- Etablir des règles de fonctionnement, en matière de confidentialité ou d'engagement individuel.
- Démarcher puis sélectionner un prestataire, parmi les 4 offres proposées.

Ainsi, la création du GAPP s'est concrétisée à l'été 2025. Le groupe est composé de 12 professionnelles du territoire, pour une durée d'un an. Les 3 premières séances se sont tenues en septembre, octobre et novembre 2025.

Les conventions associatives

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. Trois d'entre elles sont conventionnées sur des objectifs, dont deux le sont aussi sur des mises à disposition de locaux.

La Maison des Femmes – Thérèse-Clerc

La Ville a renouvelé son partenariat par une Convention annuelle d'objectifs lors du Conseil municipal du 26 mars 2025. Le renouvellement en 2026 permettra de préciser les modalités de la poursuite du travail partenarial contre les violences sexistes et sexuelles. La Ville attribue une subvention de fonctionnement à l'association.

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - CIDFF 93

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluriannuelle qui a été renouvelée en 2022, puis de nouveau en 2025 pour 3 ans. Il assure le soutien financier de la Ville ainsi que la mise à disposition gracieuse d'un local situé au CMS.

D'autres permanences sont menées par le CIDFF 93 à Montreuil via des financements d'Est-Ensemble, de la Politique de la Ville et du FIPDR.

L'Institut de Victimologie

Le partenariat a été conventionné pour un an lors de la séance du Conseil municipal de mars 2025, confirmant l'engagement financier de la Ville ainsi que la mise à disposition gracieuse des locaux.

L'association Pow'Her

L'association Pow'Her est née du constat que les filles et jeunes femmes de moins de 25 ans figurent parmi les premières victimes de tous types de violences faites aux femmes, mais elles sont les dernières à solliciter les structures d'aide de droit commun ou spécialisées. C'est pour répondre à ce public spécifique que le projet d'un Lieu d'Accueil et d'Orientation (LAO) a vu le jour.

Il s'agit d'un espace d'accueil en journée, d'accompagnement et d'orientation, implanté à Bagnolet, qui adopte une approche pluriprofessionnelle pour un accompagnement global et adapté aux besoins spécifiques de chaque fille ou jeune femme.

Après 5 années d'engagement au sein de l'association FIT - Une femme, un toit, le Lieu d'Accueil et d'Orientation Pow'Her a pris son indépendance depuis le 1^{er} janvier 2025 pour poursuivre ses missions au sein de la nouvelle association Pow'Her.

En 2025, la Ville a octroyé à l'association une aide exceptionnelle.

La participation de la ville aux dispositifs départementaux

La ville de Montreuil participe au réseau des « correspondants-villes » de l'Observatoire départemental de Seine Saint-Denis contre les violences envers les femmes. Ce réseau rassemble les professionnel-le-s des Villes de la Seine-Saint-Denis autour de la thématique des 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 pluriannuelle avec la Ville de Montreuil. 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.

La journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Le 25 novembre constitue un temps fort autour des enjeux liés aux violences sexistes et sexuelles. Il s'agit de se saisir de cette date événementielle pour diffuser de multiples façons et en direction de publics divers, des messages d'informations utiles et pratiques ainsi que des messages de sensibilisation et de prévention.

En 2025, la mission « Droits des femmes » s'est centrée sur ses deux principaux objectifs :

- Proposer un temps fort et utile aux professionnel·les du réseau local ;
- Sensibiliser en interne les agentes et les agents de la Ville.

Une matinée à destination des professionnel·les du réseau

La matinée du réseau local a eu lieu le mardi 25 novembre et a rassemblé près de 90 personnes. La thématique choisie cette année reflète une partie de l'actualité et des interrogations profondes des professionnel·les qui suivent les victimes.



La problématique de la prise en charge des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales se pose, et ce, dans la perspective de mieux protéger les victimes.

L'ouverture de la matinée par le Maire a permis de donner sens à cette problématique, en la resituant dans le contexte plus global des mécanismes de domination et en l'inscrivant dans une perspective de société commune sans aucune légitimité offerte aux violences et leurs expressions. Suivie de la présentation de la nouvelle responsable de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes, Alice Casagrande et de la prise de parole de Roselyne Rollier, pour La Maison des Femmes de Montreuil, l'introduction de la matinée

posait l'enjeu de la violence et de sa reproduction, de la « fabrique des agresseurs à enrayer » (référence à l'ouvrage de la spécialiste de la question : Muriel Salmona).



Les interventions croisées de Mateusz Evesque-Pironeau, délégué général de la Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge des Auteurs de Violences, et Liv Magnusson, conseillère conjugale et familiale au sein des centres de santé sexuelles des Centres Municipaux de Santé, ont nourri les réflexions en pointant l'inefficacité des sanctions telles qu'elles s'appliquent (ou ne s'appliquent pas) aujourd'hui, en précisant les contenus des stages de responsabilisation...



Enfin, la compagnie « Barbooza », spécialisée dans la pratique du théâtre-forum auprès des auteurs de violences conjugales, a proposé des saynètes jouées devant des auteurs, en stage ou en prison, et rejouées par ses mêmes auteurs. Les artistes ont pu partager les réactions, les enseignements, les blocages et les avancées constatés lors de ces temps de médiation culturelle.



Le temps dédié aux agentes et aux agents

L'action dédiée aux agentes et aux agents a eu lieu le mardi 25 novembre après-midi et consistait en une conférence gesticulée, proposée par la compagnie des Culottées du Bocal sur le thème du harcèlement au travail. Une conférence gesticulée est une manière de transmettre des données et des notions scientifiques en les partageant avec des données sensibles, issues d'expériences personnelles ou d'anecdotes privées. Ces allers-retours entre enseignements théoriques et vie quotidienne permettent à la fois d'illustrer les propos mais aussi de susciter des connexions que ce soit de l'empathie ou de la reconnaissance dans son propre vécu. Les intervenantes ont su partager de nombreux chiffres et les études nationales concernant le harcèlement au travail et ses conséquences. La session de théâtre-forum a permis des échanges précieux et ludiques entre la trentaine de participant.es des services municipaux (34 émargements).



Autres actions

Par ailleurs, d'autres actions ont eu lieu à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes, avec le soutien ou la participation de la mission Droits des femmes :

- Une soirée-débat précédée d'une projection du documentaire « *Peur bleue* » a été organisée par l'association Femmes Solidaires et le centre social du Grand Air, et soutenu par la mission Droits des femmes. Le documentaire retraçait les témoignages éclairant et touchant d'anciennes femmes victimes de violences conjugales, ce qui a permis un riche échange.
- La Communauté Professionnelle Territoriale de Santé a organisé une soirée de sensibilisation dédiée aux personnels libéraux de santé. Le lundi 17 novembre, une vingtaine de praticiennes et praticiens sont venus échanger avec l'Assistante sociale du commissariat, une Conseillère conjugale et familiale de la Ville et le docteur Gilles Lazhmi, médecin généraliste reconnu pour son engagement contre les violences faites aux femmes. L'objectif était d'aider au repérage des victimes par les soignantes et soignants, en transmettant des outils de compréhension et d'identification des mécanismes de violences, ainsi que des ressources, y compris locales, transmises par la mission Droits des femmes, pour orienter concrètement.
- Comme chaque année, la manifestation nationale permet de rassembler de nombreuses Montreuilloises et Montreuillois. Cette année, c'est le samedi 22 novembre qu'une partie d'entre elles et eux se sont donnés rendez-vous sur le parvis de l'hôtel de ville pour un départ collectif organisé par La Maison des femmes.
- Tous les ans également, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes organise une journée à destination des professionnel·les de Seine-Saint-Denis. Le thème « Garantir l'accès aux droits et à la protection pour toutes » permettait de traiter de nombreuses thématiques autour des femmes vulnérables : parcours migratoire, spécificités des jeunes femmes, précarité financière... Le guide à l'usage des professionnel·les sur « Repérer et accompagner les enfants victimes de violences sexuelles » a été présenté et distribué.



LES ACTIONS MUNICIPALES POUR L'EGALITE

Conformément à la volonté de la Ville de conduire une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes à l'échelle communale, de nombreuses directions et services de la Ville ont mené des actions dans ce domaine et ce, tout au long de l'année 2025. C'est aussi le deuxième champ d'intervention spécifique de la mission Droits des femmes au sein de la direction Citoyenneté et Vie des quartiers.

La mission Droits des femmes

Le collectif « Les Montreuilloises »

Depuis quelques années, la Ville impulse un collectif d'associations locales autour des droits des femmes, dans l'objectif de partager des projets, des informations ou des événements, notamment autour du 8 mars ou du 25 novembre. Ainsi, différents formats se sont déclinés au fil du temps pour être au plus près des réalités locales, amplifier des dynamiques citoyennes ou renforcer des synergies. Les conséquences du Covid ont freiné les énergies qui peinent à se renouveler depuis.

Ainsi, en 2025, le collectif « Les Montreuilloises » s'est réuni une fois pour partager les événements autour du 8 mars.

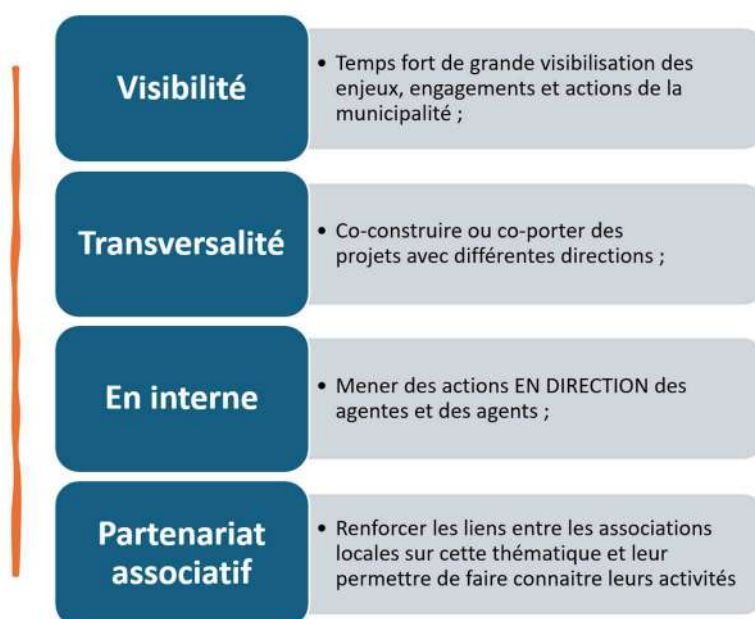


La Journée internationale des droits des femmes

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes - le 8 mars - mobilise chaque année les services de la Ville et les associations montreuilloises autour d'actions de sensibilisation du grand public.

Rappel des objectifs « 8 mars »

Chaque année, des objectifs généraux sont poursuivis :



En 2024, le programme municipal a donné lieu à une trentaine d'actions recensées par la mission Droits des femmes, réparties sur les 6 secteurs de la ville. Elles ont été co-élaborées avec 8 directions et services municipaux, 15 associations locales, 4 Clubs sportifs, 4 partenaires extérieurs : Le Méliès, la Fondation Alice Milliat, Le Five, la maison d'édition Talents Hauts.

Edition 2025

La préparation des événements de 2025 a tenu compte d'obstacles calendaires qui ont abouti à une mobilisation plus difficile des partenaires et des publics, principalement due à la période des vacances scolaires. Le programme co-organisé entre les services municipaux ou les associations et la mission « Droits des femmes » fait néanmoins apparaître 9 actions différentes, impliquant 5 associations, 6 directions ou services municipaux, 3 quartiers différents et un établissement scolaire.

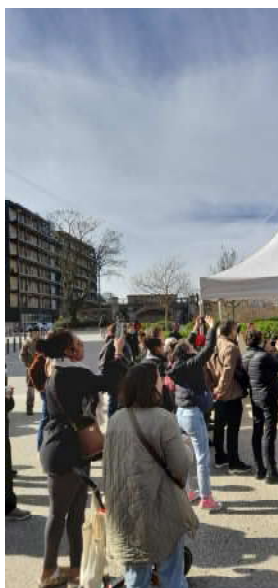
Dans l'ordre calendaire, la mission Droits des femmes a soutenu ou co-piloté les actions suivantes :

- **Une exposition sur la place Le Morillon, intitulé « Rixu'ub »,** que l'on peut traduire par « Femmes de combat ». Signées par une artiste d'origine mexicaine, La Tessita, active au sein de l'association Les Cousines, les photos montrent des jeunes femmes qui pratiquent en amatrice ou en semi-professionnelle des sports de combat.



- Une soirée de solidarité avec les Afghanes a été organisée par l'association Vatandar et le service Egalité, Intégration, et Population Migrante.
- Une exposition sur les Femmes Kurdes était visible sur les grilles du square Patriarche.
- Un évènement intitulé « La rue est à nous », organisé par l'association Acacias Boissière en Commun et l'antenne Jules Verne. Une exposition réalisée par Macha Kasparian a rassemblé de nombreuses personnes sur la place Colette Lepage. Le thème de l'exposition portait sur les femmes du quartier dans l'espace public. Le vernissage a donné lieu à des prises de parole : des membres de l'association, notamment des jeunes femmes investies dans le projet, ainsi que du Maire. Ensuite, un cortège de manifestation a déambulé dans les rues du quartier au son d'une Batucada.





- La journée du 8 mars marque un rendez-vous traditionnel à la Maison des Femmes-Thérèse Clerc : le « piquet de grève » devant la maison des femmes, le fleurissement de la plaque dans le square « Klara Zetkin », et un départ commun pour la manifestation nationale.



- Dans le cadre de sa programmation, le Théâtre municipal Berthelot propose chaque année un spectacle spécifique concernant les droits des femmes. Cette année, le spectacle de théâtre chanté intitulé « Quartier général » retraçait les témoignages de 7 femmes du monde.
- 3 journées au Lycée Cotton ont permis différents formats sur de nombreux sujets. Grâce à l'impulsion d'une des professeures, c'est une première expérience réussie où les échanges en groupes, petits ou plus grands, permettent aux lycéen·nes de poser toutes les questions sur des sujets parfois délicats, ou même tabous...
- L'association des Femmes maliennes a tenu une après-midi aux couleurs des droits des femmes qui a rassemblé quelques dizaines de femmes autour d'un débat et d'un repas festif.

En interne, la DRH, par la mission « Relations sociales », et la mission Droits des femmes ont co-organisé une matinée de sensibilisation dédiée aux agentes et aux agents. Elle a permis de rassembler entre 40 et 50 personnes à partir d'une présentation générale sur le sexisme au travail et sur le Plan d'actions Egalité professionnelle. Les personnels ont pu échanger au sein de différents ateliers sur la parentalité, la mixité ou le sexisme au travail.



Les projets partenariaux

La mission Droits des femmes participe à de nombreux projets pour apporter l'expertise de genre et concrétiser « l'approche intégrée » en veillant à la prise en compte d'une vision genrée des politiques publiques portées par les autres directions.

Le travail transversal peut donner lieu à un certain nombre d'actions concrètes, détaillées dans la partie « Politique intégrée » du présent rapport, qui peuvent bénéficier du soutien de la mission mais qui peuvent aussi s'en émanciper. Ce travail transversal peut aussi être moins visible. Par exemple, la mission Droits des femmes participe aux collectifs « Parentalité », « Périnatalité » ou « Alimentation ».

En 2025, la mission DDF a été particulièrement sollicitée pour des sensibilisations dans les services, que ce soit auprès des ATSEM, du Réseau des établissements médico-sociaux du secteur Handicap, un groupe « Climat social » d'une antenne de quartier... La mission DDF a bénéficié d'une « formation de formateur·ices » afin de développer les compétences à mettre au service des directions municipales.

De même, la mission DDF continue de se former pour être toujours plus au fait des dernières recherches et réflexions sur les différents sujets afférents : les violences sexistes et sexuelles spécifiques au travail, l'aménagement égalitaire du territoire et la visibilité dans l'espace public, le droit des étrangers, les cyberviolences et le cyberharcèlement, les discriminations spécifiques dans le milieu sportif ou le milieu festif, les approches en santé mentale.

Enfin, la mission Droits des femmes participe et apporte son expertise lors des cellules AVDHAS, pilotées par la DRH.

LA POLITIQUE INTEGREE

L'approche intégrée consiste à envisager les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes non pas comme à part de la politique municipale mais bien comme partie intégrante du projet de la ville : ce sont toutes les politiques publiques locales qui sont concernées et qui œuvrent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela implique de nombreuses directions et services qui mènent des actions tout au long de l'année. A noter également, l'implication des directions transversales, « supports », telles que celle de la communication ou celle des services techniques qui contribuent, par leur soutien, à la mise en œuvre de la politique d'égalité.

La direction de la santé

Les Conseillères Conjugales et Familiales - CCF

La Ville de Montreuil emploie trois Conseillères Conjugales et Familiales (CCF), dont une a rejoint les effectifs en mars 2025. Elles interviennent lors d'entretiens en centre de santé sexuelle, au sein des CMS. Elles sont également missionnées pour des interventions dans le champ de la prévention, principalement dans le cadre de l'EVAR-S, l'éveil à la vie affective, relationnelle et sexuelle.

En 2025, les séances de sensibilisation, réalisées en partenariat avec des médecins, infirmières scolaires ou des CMS et des professeures, ont concerné :

- Toutes les classes de 4^{ème} des Collèges Anspach, Kalthoum et Berthelot, soit **443 élèves**.
- Deux associations : Récoltes Urbaines avec un groupe de **5 jeunes** de 12 ans ; LEA avec un groupe de **20 jeunes** de 13 à 19 ans et un groupe de femmes.
- Les lycéen·nes de Jean Jaurès lors d'une matinée où une cinquantaine d'élèves ont été sensibilisés.
- Une trentaine d'élèves passée sur le stand de santé sexuelle lors du Forum IUT de Montreuil.

Travaillant étroitement avec le dispositif « Jeunes Contre le Sexisme » créé par l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, de nombreux outils imaginés lors d'ateliers d'artistes intervenant·es auprès des collégien·nes sont utilisés lors des interventions des CCF.

Par ailleurs, le partenariat se poursuit depuis 2017 avec l'association Les Petits Débrouillards. Plusieurs professionnelles des CMS (CCF, médecins) et certain.es médiateur·ices de l'association ont ainsi régulièrement travaillé ensemble sur l'actualisation de la "Sexpo" qui se présente sous la forme d'une modulothèque sur des sujets liés à l'EVAR-S.

En 2025, les CCF et leurs partenaires ont animé des sensibilisations autour de la « Sexpo » permettant l'accueil de toutes les classes de 3^{ème} des collèges Jean Moulin, Jean Jaurès, Marais de Villiers, Paul Eluard, Anspach, Berthelot, Cesaria Evora. Au total, **702 élèves ont ainsi été sensibilisé·es**.

Les CCF participent à différents projets locaux, par exemple :

- Intervention en « bord-plateau », échange avec le public (3 ou 4 classes de 3^{ème} du collège Jean Moulin) après la pièce "je t'aime fort", sur les violences (de la Compagnie LAPS Equipe du Matin) au théâtre Berthelot
- Intervention Violences Conjugales et Intra-Familiales auprès d'un groupe de **18 femmes** de l'association « Femmes de la Boissière »
- Enregistrement d'un podcast avec un groupe de **8 filles** de 15-16 ans avec l'Espace 40

Les CCF participent activement au Réseau local contre les violences faites aux femmes, que ce soit aux séances plénières et à leur préparation ou à l'organisation et l'animation de la matinée des professionnel·les dans le cadre du 25 novembre, mais également au groupe de travail spécifique sur la prévention de la prostitution des mineur·es.

Enfin, le dispositif obligatoire de signalement des Actes de Violence, de Discriminations, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS) dans la fonction publique est effectif depuis juin 2021 sur la ville de Montreuil. Les CCF ont été sollicitées par la Direction des Ressources Humaines pour y participer. Elles interviennent principalement dans le cadre de la cellule d'écoute du dispositif mais sont également présentes lors des commissions d'analyse.

Consultation des pères

Suite à l'étude « Partage » menée à la maternité de l'hôpital André Grégoire, une consultation prénatale de prévention dédiée à tous les futurs pères a vu le jour en 2022 et se poursuit actuellement.

Cette consultation représente une occasion de transmettre des messages de prévention directement aux (futurs) pères pour améliorer leur propre santé mais également, en corollaire, celle de la mère et de l'enfant à naître. La consultation reconnaît explicitement la responsabilité partagée entre les deux parents. Elle est structurée autour d'un volet entretien et d'un volet clinique.

La grossesse est une période à risque pour les violences : le futur enfant peut être perçu comme celui qui rompt le lien exclusif de l'homme avec la femme et la grossesse réactive parfois le vécu de sa propre enfance (HAS, 2017). L'exposition ou le vécu de violences sexuelles, psychologiques ou physiques par le passé sont systématiquement interrogés dans le cadre de la consultation. Ce qui se révèle d'une grande pertinence dans une optique de prévention primaire des violences intrafamiliales.

Le volet clinique de la consultation consiste en un examen physique de base, le traitement d'éventuelles affections, la mise à jour des vaccins, le dépistage systématique du VIH et des infections sexuellement transmissibles.

Entre le 21 février 2023 et le 4 septembre 2025, 704 pères ont eu recours à la consultation.

Enfin, les groupes de parole dédiés aux futurs pères se sont poursuivis en 2025 au sein de la maternité de Montreuil. Impulsés par l'équipe projet, ces groupes de parole permettent également le travail en partenariat puisque deux sages-femmes de PMI et deux psychologues de la maternité de Montreuil mènent ces groupes une fois par mois.

Service de santé publique et handicap

Au 1^{er} octobre 2024, dans le cadre de la réorganisation de la Direction de la Santé, les missions Atelier Santé-Ville/Contrat Local de Santé, santé mentale et handicap ont fusionné au sein d'un même service, le Service de Santé Publique et Handicap.

Contrat Local de Santé 4 - CLS 4

Signé le 14 mai 2025, le CLS 4 a été élaboré à partir de nombreuses expertises professionnelles, aboutissant à 3 axes stratégiques et 15 fiches-actions. Des ateliers autour des thèmes : égalité filles-garçons, santé sexuelle et violences sexuelles et sexistes ont eu lieu.

Dans ce CLS 4, le choix a été fait d'aborder les questions de violences sexuelles et sexistes de manière transversale dans plusieurs fiches actions : santé mentale, périnatalité, actions EVAR-S, accès aux droits.

Groupe de Travail « Périnatalité »

Le Groupe périnatal montreuillois, animé par le SSPH et la CPTS s'est réuni une fois, le 14 octobre 2025 avec les structures de la périnatalité.

Les points abordés concernent des projets qui traitent des problématiques spécifiques liées à la santé des femmes en période périnatale et des nouveaux-nés.



Aide à l'installation de JEEN

La Ville (Directions de la Santé, Habitat et Urbanisme) a accompagné l'installation du centre Jeen à Montreuil, inauguré en juillet 2025. Il s'agit d'un espace dédié la santé des femmes avec une offre pluriprofessionnelle.

Unité MSF du CHI André Grégoire

Dans la continuité du partenariat entre l'unité de prise en charge des femmes victimes de mutilations sexuelles féminines du centre hospitalier André Grégoire et la Ville, une exposition a été organisée du 6 février au 7 mars 2025 à l'Hôtel de Ville. Portée par l'association Réparons l'excision, l'exposition photographique et sonore intitulée « Réparons les vivantes » était visible sur les grilles du square Patriarche près de l'hôtel de ville.

Il s'agit d'une exposition photographique et sonore permettant de donner la parole aux femmes ayant été victimes de mutilations sexuelles tout en mettant en avant le parcours de prise en charge.

Le Service Intégration et le SSPH ont organisé, avec l'association Réparons l'excision, le 5 mars, une médiation à



destination d'associations de femmes du territoire : 11 femmes étaient présentes pour une visite commentée de l'exposition.

Par ailleurs, la Ville de Montreuil, au travers d'une délibération votée par le Conseil Municipal en date du 25 juin 2025, a acté son engagement dans un projet d'expérimentation, dit « article 51 ». Il vise à organiser la prise en charge globale, partagée entre la ville et le CHI André Grégoire, des femmes victimes de mutilations sexuelles.

Au-delà de la réponse, chirurgicale ou non, et du travail de réhabilitation bio-psycho-sociale proposés aux patientes, son objectif est de démontrer la pertinence de ce parcours de soins et du modèle économique dérogatoire construit pour ce projet.

En cas de succès, cet article 51 permettra l'intégration à terme de cette offre de soins globale dans le droit commun en France ainsi que son accessibilité financière pour les patientes.

IUT

Chaque année, en septembre, l'IUT de Montreuil organise un forum à destination des étudiants. Le SSPH coordonne les stands de santé publique. Le Centre de Santé Sexuelle des CMS était présent sur cette journée afin d'échanger avec les jeunes sur les questions de sexualité, d'identité de genre...

« Forum santé » du 10 mai 2025

Le Forum santé 2025 a eu lieu sur la place Jean Jaurès. Il était organisé autour de 16 pôles thématiques dont les 3 pôles suivants :

1. Santé sexuelle : Les conseillères conjugales et familiales des **CMS** ont rencontré environ 60 personnes, (notamment des lycéen·nes / collégien·nes ou un public en situation de handicap) pour parler sexualité, identités de genre, contraception, prévention des IST. Des TROD ont également été effectués par les partenaires présents.
2. Egalité filles-garçons : des animations étaient proposées par la mission DDF aux enfants et tout public pour réfléchir aux stéréotypes et aux conséquences sur le bien-être, le lien social. Une quarantaine de personnes ont participé : enfants des centres de loisirs, personnes des ESAT, professionnel·les de l'éducation nationale.
3. Santé de la femme et périnatalité :
 - Les professionnel·les de santé des **CMS** ont rencontré 50 femmes de tout âge pour parler santé de la femme, notamment cancers féminins.
 - Les équipes de la **Consultation des pères** et du **GHU Paris Seine-Saint-Denis** étaient présentes autour du travail du **Centre de Ressource Littératie en Santé** dont la priorité est la périnatalité. Elles ont rencontré 10 personnes et orienté 4 d'entre elles.
 - Un médecin et une cadre de santé de la **MSP Cap Horn** étaient présents pour parler « ménopause » autour d'outils pédagogiques et quizz. Une soixante de femmes et 5 hommes ont été rencontrés.
 - **Une table-ronde** a été organisée, avec le réseau NEF, la CPTS, le CHI et la cheffe de projet parentalité de la Ville, autour des questions de parentalité. Environ 30 personnes y ont participé dont 5 parents.

Mission Handicap

Lors du DuoDay (stage de découverte d'une journée destiné aux personnes en situation de handicap), un constat a été fait : la proportion de stagiaires femmes était nettement supérieure à celle des stagiaires hommes (10 femmes contre 3 hommes). Cette tendance s'observe également du côté des tuteurs, avec une majorité de femmes (12 femmes contre 1 homme).

Le CinéRelax est une séance de cinéma **adaptée et inclusive**, spécialement pensée pour permettre aux **personnes en situation de handicap** d'aller au cinéma dans un cadre plus confortable. Pour assurer le bon déroulement de ces séances, des bénévoles sont présents pour accueillir et accompagner les personnes. Les bénévoles sont pour la quasi-totalité des femmes (1 seul homme).

La chargée de mission « Droits des femmes » est intervenue à la réunion du réseau des établissements et services médico-sociaux en mars 2025 pour présenter les facteurs aggravant de violences et les ressources locales pour l'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles à Montreuil.

Santé mentale

Lors des formations Premiers Secours en Santé Mentale dispensées par le chargé de mission santé mentale ou la chargée de mission Accès aux droits, une surreprésentation des femmes est constatée. Concernant le cercle de parole des aidants à Gaston Lauriau, la totalité des participantes sont des femmes.

Ces quelques éléments soulignent et renforcent l'idée que les métiers et activités liés au « care » sont encore aujourd'hui majoritairement représentés par des femmes.

La direction de la prévention, sécurité et de la tranquillité publique

La DPSTP intègre les questions d'égalité Hommes-Femmes dans les actions de sa Stratégie territoriale de prévention de la délinquance et de la sécurité. Il s'agit de 3 actions figurant dans 3 de ses axes : réduire les risques chez les adolescent·es avec la problématique des phénomènes de prostitution des mineur·es ; améliorer la prise en charge et l'accompagnement des violences faites aux femmes et aux jeunes filles ; prévenir et lutter contre les mésusages de l'espace public.

La coordinatrice du CLSPD co-anime avec la chargée de mission Droits des femmes le groupe de travail "Prévention de la prostitution des mineur·es". Elle organise les réunions, apporte sa connaissance des actrices et acteurs de terrain et son expertise sur la problématique de la prostitution des mineur·es (cf. Chapitre 1 du présent Rapport).

La DPSTP recouvre les activités de l'assistante sociale en commissariat qui accueille à plus de 80 % des personnes concernées par les violences intra-familiales. Concernant l'année 2025, l'AS a suivi 194 situations différentes (+28 par rapport à 2024) correspondant à 398 entretiens spécifiques.

Au sein de la DPSTP, l'arrivée récente du nouveau correspondant ville-justice réouvre des perspectives de travail commun.

La chargée de mission Prévention et vie nocturne au sein de la DPSTP pilote le déploiement du dispositif de lutte contre le harcèlement de rue « Demandez Angela ». Il trouve son origine « Ask for Angela », en référence à « un ange ».

Dispositif intégré au plan de lutte contre le harcèlement de rue baptisé Plan Angéla, il est soutenu par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, en partenariat avec HeForShe, le mouvement d'ONU Femmes pour l'égalité.

Le dispositif trouve à s'appliquer dans un contexte de montée du sentiment d'insécurité, d'agressions LGBTphobes et de développement de zones d'évitement, notamment pour les femmes ou groupes minoritaires (LGBTQI+).

"Demandez Angéla" vise à la protection de toute personne victime de harcèlement de rue : les femmes, la population LGBTQI+, mais également les jeunes filles, les jeunes garçons, ou encore les personnes âgées... Il repose sur le volontariat des représentant·es des lieux ouverts au public et il est fondé sur des valeurs de bienveillance, d'inclusion et de solidarité.

Il consiste plus précisément à :

- Etablir un réseau de lieux sûrs (bars, restaurants, hôtels, supermarchés, commerces...), de jour comme de nuit.
- Donner la possibilité à une victime de harcèlement de rue de se réfugier dans un établissement partenaire.
- Former les commerçants volontaires pour mettre la victime en sécurité dans un endroit isolé, en appelant un proche, un taxi ou les forces de l'ordre selon la situation.

Le dispositif est basé sur le respect par les membres du réseau, des 3 principes suivants :

- Porter assistance et soutenir toute personne faisant appel au dispositif ;
- Informer et impliquer l'ensemble des employés et employées de l'établissement ;
- Communiquer sa participation au dispositif de manière visible et durable, au grand public et à ses client·es.

L'adhésion à ce dispositif se concrétise par la signature d'une charte et l'acceptation par les commerçant·es volontaires des engagements suivants : participer aux séquences de sensibilisation proposées par la Ville de Montreuil, apposer les supports de communication fournis par la Ville de Montreuil, paraître sur la communication de la Ville, alerter la mairie de toute difficulté.

Au titre de l'année 2025, trente-neuf lieux constituent le réseau et sont identifiés comme sûrs. Le maillage territorial du dispositif « demandez Angéla » dans les quartiers périphériques doit se poursuivre et être développé.



La direction des sports

La direction des sports a proposé deux nouvelles actions en cette année 2025 :

- L'adaptation de la programmation estivale, avec la mise en place d'activités régulières en matinée avec deux intervenants de façon à pouvoir accueillir un public féminin sans activité en prenant en charge leurs enfants le temps de leur pratique sportive. À ceci, s'est ajoutée une dimension intergénérationnelle et familiale à travers le dispositif "Un Été à Arthur Ashe" organisé également durant la période estivale. Ce dispositif permet au public du sport sur ordonnance - principalement féminin - de pratiquer une activité physique adaptée avec leurs enfants et petits-enfants au centre sportif Arthur Ashe. Ce dispositif permet une continuité dans l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif sport-santé et évite une interruption de l'activité physique pendant l'été.
- La Direction des Sports s'est également emparée des deux temps forts nationaux autour de la condition féminine en organisant en lien avec l'association montreuilloise Cross fighting 122.5 deux initiations au self-défense en non-mixité. La session organisée à l'occasion de la semaine de l'égalité femme-homme autour du 8 mars a été précédée d'une initiation au centre social du Grand Air pour inciter le public à venir assister ensuite à une initiation ouverte à toutes dans un gymnase du centre-ville. La 2^e session, organisée autour du 25 novembre, a été accompagnée de la présence d'une sexologue, qui a répondu aux questions des participantes.

Par ailleurs, sans être spécifiquement conçu pour le public féminin, les dispositifs « Sport dans les parcs » et « Garde la Pêche » proposent depuis de nombreuses années des activités sportives tous les dimanches matin dans les 3 parcs de la ville de mai à octobre et en intérieur de novembre à avril. Le taux de fréquentation féminine constaté y est de plus de 74 %, ces actions sont maintenues de façon à préserver cette offre soutenant le sport pour toutes.

Enfin, la direction des Sports poursuit également :

- Un travail particulier de promotion du foot féminin (partenariat avec Sine Qua Non et Graines de footballeuses sur des créneaux hebdomadaires gratuits en non-mixité)
- L'encouragement des bonnes pratiques associatives, en faisant la promotion du sport féminin et de l'engagement bénévole l'un des objectifs des conventions pluriannuelles de financement signées avec les cinq principaux clubs de la Ville.
- Le travail sur l'analyse des données statistiques genrées d'occupation de ses équipements et données budgétaires
- Le travail transversal avec les directions concernées pour favoriser la pratique sportive pour toutes et tous en termes d'espace public et d'équipements à la hauteur de ces objectifs.
- L'accès à la pratique sportive et à la découverte de sports plus ou moins démocratisés lors de cycles sportifs en centres de loisirs, en imposant aux groupes une stricte parité filles-garçons.

La direction de l'urbanisme et de l'habitat

Comme indiqué dans le chapitre concernant les violences, une chargée de mission au service Logement de la direction de l'urbanisme et de l'habitat est mandatée particulièrement sur la question du relogement des femmes victimes de violences (FVV).

Un dispositif de logement passerelle a été mis en place. Une convention entre EEH et La Main tendue établit une mise à l'abri avec un accompagnement social et juridique dans des logements - passerelle sur Montreuil.

Enfin, depuis 2010, 9 candidates au dispositif « Un toit pour elle » étaient originaires de Montreuil, 3 d'entre elles ont été relogées. Ce dispositif a permis à 12 femmes d'être relogées à Montreuil.

La mission « projet éducatif de territoire-parentalité »

Créée en 2021, la mission est rattachée à la Direction générale adjointe « Education et Emancipation ». Elle est en charge du pilotage du projet éducatif de territoire (PEDT) adopté en 2019, qui se décline en plusieurs axes éducatifs, parmi lesquels figurent la promotion et la sensibilisation à l'égalité entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge et la lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement.

Dans ce cadre, la Ville de Montreuil déploie depuis plusieurs années un certain nombre d'actions, telles que la réalisation ou la rénovation de cours d'écoles non genrées, la sensibilisation à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les discriminations dès la crèche, des actions de sensibilisation à l'égalité filles-garçons dans les écoles, les accueils de loisirs enfance et les équipements culturels et sportifs, des interventions régulières auprès des jeunes en milieu scolaire et auprès des parents autour de la vie affective et sexuelle par les centres de santé municipaux, l'obligation de mixité de l'offre sportive dans les conventions passées par la ville avec les clubs sportifs.

L'égalité femmes-hommes fait partie des axes prioritaires de travail autour de la parentalité.

La direction de la jeunesse et éducation populaire

Service « Echanges internationaux et coopération décentralisée »

En matière de coopération internationale, Montreuil continue de faire des questions d'égalité femmes-hommes, une priorité. C'est toujours le 5^e des 17 objectifs du développement durable animant l'ensemble des projets de coopération et de solidarité internationale de la Ville.

L'année 2025 a permis d'intégrer cette thématique dans les projets des centres sociaux ayant un volet Europe/International.

La coopération avec Yelimané au Mali est toujours suspendue en raison de la crise diplomatique entre le Mali et la France. La Ville continue néanmoins à maintenir le lien entre sociétés civiles, toujours entre la Maison des Femmes de Yelimané et l'association des Femmes Maliennes de Montreuil, association montreuilloise historique dans le cadre de cette coopération. Un maintien dans la perspective d'une reprise avec le maintien de l'axe promotion féminine comme axe prioritaire.

Dans le cadre de la coopération avec Beit Sira (Palestine), la Ville est lauréate du MEAE et a obtenu des financements conséquents pour la mise en œuvre d'un projet sur la période

2025-2027 avec un axe visant prioritairement les groupements féminins actifs dans le domaine de l'agriculture villageoise et le maraîchage.

Dans le cadre des actions menées avec le RCDP (Réseau de Coopération décentralisée avec la Palestine) et de l'axe Jeunesse du projet nommé JER'EST, le principe d'égalité pour l'accueil de jeunes filles autant que de jeunes garçons a été posé.

Dans le cadre de l'appel à projet annuel en soutien aux actrices et acteurs montreuillois de la solidarité internationale et de l'éducation à la citoyenneté mondiale, la ville de Montreuil a versé une subvention en 2025 aux associations montreuilloises suivantes :

- L'association « MAM 93 » pour le projet « Initiation à l'informatique pour jeunes filles du Quartier 56 » au Congo Brazzaville qui vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes filles par l'acquisition de compétences numériques de base
- L'association « APECEK » pour le projet « Scolarité et Ecologie menstruelle » au Sénégal
- L'association « YAKA » pour le projet « les amies de la terre : vers un système durable de gestion des déchets à Ngaparou » au Sénégal

Les 2 projets initiés en lien avec le service EICD et portés par 2 centres sociaux, ont pour objectif la participation active de jeunes filles :

- « Symphonie Verte » autour de la Culture Hip Hop, encore majoritairement masculine, et projet autour de l'alimentation durable
- La participation de Jeunes à La Noue en Jeux durant l'été dans la perspective des Jeux Olympiques de la Jeunesse de Dakar de 2026 autour de pratiques sportives là-aussi plutôt pratiquées par des jeunes garçons : la boxe, le judo et le jujitsu.

Le centre social du Grand Air

Le centre social du Grand Air s'est une nouvelle fois mobilisé pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en co-organisant avec l'association *Femmes Solidaires*, un ciné-débat autour du documentaire *Peur Bleue*.

Le Grand Air, à l'initiative de l'équipe jeunesse du centre, a construit un projet autour des préjugés qui concernent les femmes entre 11 et 17 ans. Entre les mois de mars et octobre 2025, huit filles ont participé à des séances autour de l'estime de soi avec une sexologue / sage-femme, un stage d'autodéfense féministe et une table ronde avec une conseillère conjugale et familiale de la ville de Montreuil.

De plus, un travail de fond autour des questions d'équité des genres s'est opéré auprès du groupe de femmes participant au café des parents du Grand Air. Un premier temps avec une psychologue a permis d'aborder les différents types de charges qui incombent aux femmes. Enfin, deux autres séances seront animées lors du café des parents en janvier et février 2026 par la même sexologue / sage-femme qui est intervenue auprès du groupe de filles. Les sujets abordés seront décidés par les femmes elles-mêmes.

Enfin, lors du forum découverte des métiers et emploi (mai 2025) organisé conjointement par le centre social du Grand Air et Est-Ensemble, une table ronde a permis d'échanger sur la notion de métiers genrés et de plafond de verre. Différentes structures étaient présentes pour cet événement comme *Les décodeuses* ou encore *Femmes solidaires*.

Le Campus Jeunes

Du 13 au 15 juin 2025, le service Jeunesse de la Ville de Montreuil a organisé la troisième édition du Campus de Montreuil, réunissant une centaine de jeunes âgés de 18 à 25 ans dans un camping du Loiret. Après les thématiques du climat (2023) et de la paix (2024), cette édition était consacrée aux discriminations.

Encadrés par des intervenant·es spécialisé·es, les participant·es ont pris part à des ateliers collaboratifs, des jeux de rôle et des débats, notamment autour de la Fresque de la diversité, outil pédagogique conçu par l'ESSEC et Belugames. Les activités ont permis d'identifier les mécanismes de discrimination, notamment liées au genre, d'échanger sur les expériences vécues et de proposer des pistes d'action concrètes.

Objectifs du dispositif :

- Sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'inclusion et de l'égalité
- Favoriser la prise de conscience individuelle et collective
- Encourager l'engagement citoyen et la solidarité
- Produire des recommandations à destination des services municipaux

Le Campus s'inscrit dans une démarche d'éducation populaire, de cohésion sociale et de participation active des jeunes à la vie locale. Il contribue à renforcer les valeurs de respect, de diversité et de vivre-ensemble portées par la municipalité.

La direction de la petite enfance

Après une année pro-active sur la question de l'égalité filles-garçons, l'année 2025 s'est inscrite dans la continuité du travail engagé. Le renouvellement du projet éducatif de territoire a été l'occasion de réaffirmer l'engagement de la direction de la petite enfance sur ce sujet à travers notamment la poursuite du partenariat avec les bibliothèques. L'égalité entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge et la lutte contre les discriminations demeure un axe fondamental du projet de direction. Elles sont inscrites dans l'ensemble des projets pédagogiques portés par les structures municipales d'accueil de la petite enfance et figurent au cœur de l'accompagnement à la professionnalisation des assistantes maternelles. Les équipes éducatives des crèches sont régulièrement sensibilisés et formés aux questions d'égalité, de lutte contre les violences sexuelles et sexistes et contre les discriminations.

La direction de l'Enfance

La direction de l'Enfance intervient dans 2 champs :

- ➔ En direction des enfants, à qui sont proposés des contenus de projets culturels et sportifs variés, favorisant la mixité de genre lors des inscriptions. Un effort est produit pour qu'autant de filles que de garçons puissent participer en alliant le choix de l'enfant, la découverte, le partage et l'ouverture aux autres sur l'ensemble des activités proposées au sein des accueils.

Au sein des séjours de vacances la parité et la mixité font partie des critères d'attribution des places.

Concernant les évènements, comme la chorale Marmoe dans le cadre du festival, les Olympiades sportives ou la programmation cinématographique spécifique dans le cadre de la journée des droits des femmes, un effort est porté sur l'équilibre de participant·es à la fois chez les enfants mais aussi auprès de nos équipes encadrantes.

Cette thématique a été également abordée lors des échanges avec les enfants lors des initiatives autour des Droits de l'enfant.

Avec les bibliothèques, une sélection de livres par an pour les accueils de loisirs maternels et élémentaires est choisie en tenant compte des thématiques abordées avec les enfants telles que l'égalité fille-garçons, la lutte contre les discriminations, le vivre-ensemble, le handicap, le harcèlement, l'homosexualité, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les droits de l'enfant...

Dans le prolongement, des outils pédagogiques (livres, jeux...) sont disponibles à l'espace Ressources pour sensibiliser les publics et les équipes et des formations sont proposées chaque année aux animateur·ices.

- ➔ En direction spécifique des équipes d'animation, des ressources pédagogiques sont mises à disposition, y compris en prêts, pour les accompagner à la sensibilisation du public enfant sur les thèmes variés.

Les formations se poursuivent pour l'ensemble des équipes sur les thématiques comme par exemple

- Les stéréotypes de genre et leurs conséquences sur les filles et les garçons avec la ligue de l'enseignement (apports théoriques et techniques d'animation et outils ressources).
- La playdagogie : le développement de séances en direction des enfants de 8 à 11 ans, issus des QPV qui favorise la mise en place de jeux sportifs permettant l'expression et la sensibilisation des enfants sur l'axe Vivre Ensemble - Citoyenneté autour de 4 thématiques : Lutte contre les discriminations, changement de regard sur le handicap, promotion de l'égalité filles-garçons, les valeurs de l'Olympisme (respect, excellence, amitié). Une coordinatrice et 2 directeurs ont bénéficié de la formation de formateurs ce qui leur permet de former les équipes en interne qui animent ensuite des ateliers en direction des enfants.

La direction de la citoyenneté et vie des quartiers

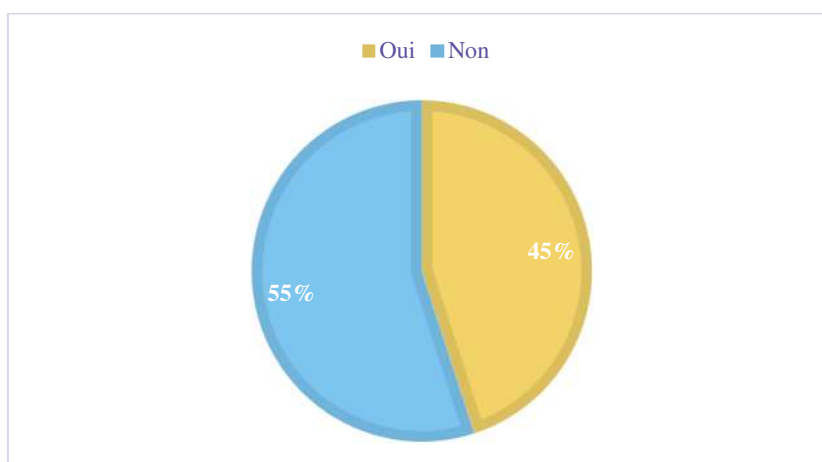
En plus de la mission Droits des femmes au sein de la direction Citoyenneté, certaines antennes de quartier participent aux évènements du 8 mars et du 25 novembre (Jules Verne, Les Blancs Vilains, le 100 Hoche, Gaston Lauriau).

Cette année, le service Médiation a particulièrement été confronté aux thématiques liées aux droits des femmes. D'abord, par l'accueil de femmes à la rue, orientées ou connaissant le service d'elles-mêmes. Ces femmes en grande précarité ont subi des violences administratives ou conjugales. C'est la première fois que le service Médiation est autant sollicité de cette manière. Ensuite, les équipes de médiation ont participé à de nombreuses formations ou sensibilisations sur les enjeux de violences faites aux femmes, de cyberharcèlement, de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement de rue.

Début 2025, une grande enquête départementale sur la vie associative a été conduite par le Réseau National des Maisons des Associations. Portée par le département de la Seine-Saint-Denis et réalisée avec l'appui du SMRVA de la ville de Montreuil, les données collectées ont permis de produire **une analyse ciblée sur la ville de Montreuil**.

Parmi les thématiques abordées figure la lutte contre les discriminations et pour l'égalité homme-femme.

Tab. 1. Mise en place des actions pour lutter contre les discriminations et/ou favoriser l'égalité homme/femme



45% des associations déclarent mettre en place des actions pour lutter contre les discriminations et/ou favoriser l'égalité homme/femme (41% à l'échelle départementale). Ce phénomène est beaucoup plus marqué chez les associations employeuses (58%).

Les secteurs d'activité les plus représentés dans la mise en place de ce type d'action sont : l'humanitaire, le social, la santé et le culturel.

Tab. 2. Les besoins pour lutter contre les discriminations et/ou favoriser l'égalité homme/femme

	Fréquence
Atelier de sensibilisation	45 %
Guide	34 %
Modèle de charte pour les bénévoles	34 %
Formation pour les bénévoles	30 %
Autre (préciser)	25 %
Médiation interne par un tiers	15 %
Total/ répondants	183 %

Il s'agissait d'une question à choix multiples, le total dépasse donc 100%.

La majorité des associations (45%) disent avoir besoin d'ateliers de sensibilisation pour appuyer leurs actions de lutte contre les discriminations et/ou favoriser l'égalité homme/femme.

La direction des solidarités et le CCAS

La direction des Solidarités et du CCAS est engagée dans l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, dont des femmes victimes de violences. Dans le cadre du dispositif de domiciliation, un circuit spécifique a été établi pour les femmes victimes de violences conjugales afin de leur permettre de réaliser leurs démarches de manière protégée et en dehors du foyer.

Aussi, lorsque le dispositif de mise à l'abri d'urgence dédié n'a pas de solution, la ville, par le budget de la direction des Solidarités, dans le cadre de son astreinte, a la capacité de prendre en charge des nuitées d'hôtels le temps de faire le lien avec les services de droit commun.

D'autre part, et depuis le 28 mai 2021, la Ville de Montreuil, par l'intermédiaire du CCAS, est pionnière dans la lutte contre la précarité menstruelle par l'implantation de distributeurs de protections périodiques gratuites, bios et de qualité. Avec 15 implantations dans des structures de proximité locale (CCAS, CMS, Centres sociaux, Mission Locale, Associations de quartiers), Montreuil est l'une des villes de France les mieux dotées en distributeurs.

Ces distributeurs sont ainsi l'occasion de sensibiliser les personnel·les d'accueil pour lever les tabous autour des règles, connaître les recommandations d'utilisation et les conséquences sanitaires et sociales de la précarité menstruelle. C'est une contribution importante à la diminution des inégalités femmes-hommes.

En 2025, un nouveau distributeur a été installé au sein du local du Secours Populaire Français pour soutenir leurs actions auprès des bénéficiaires de l'aide alimentaire, qui sont principalement des mères de familles monoparentales ou des femmes seules.

De plus, la direction et le service solidarités du CCAS pilotent également le dispositif "mesures hivernales", conventionné avec la DRIHL. Montreuil est, sur cet enjeu-là également, la seule ville de Seine-Saint-Denis à proposer un tel dispositif de mise à disposition d'un gymnase avec une capacité d'accueil et d'hébergement de 25 places, du 18 décembre 2025 au 2 février 2026, afin d'organiser un accueil renforcé et l'hébergement de femmes sans-abris.

Le service « intégration, égalité et populations migrantes » (IEPM)

Le pôle linguistique a mis en place des actions au sein de différents cours sur des sujets tels que l'égalité Homme/Femme et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Un travail de valorisation et de découvertes de figures féminines à l'internationale a été mené. Les portraits ont été mis à l'honneur par les apprenant·es des cours de français. Ce sont des femmes qui ont marqué et fait avancer la cause féministe par leurs actions et engagements dans les pays de provenances des étudiantes. Voici **quelques exemples** :

- **Dr Najat Maala M'Jid**, pédiatre et femme politique marocaine.
- **Jamila Bouhired**, figure de la lutte pour l'indépendance de l'Algérie et contre la colonisation française.
- **Türkan Saylan**, née à Istanbul, en 1935. Fille d'un ingénieur et d'une mère au foyer, elle a étudié la médecine à l'université d'Istanbul et est devenue spécialiste en dermatologie. Elle est connue pour son rôle dans l'élimination de la lèpre en Turquie. Grâce à ses recherches et ses campagnes de sensibilisation, elle a aidé des milliers de patients à guérir.
- **Yma Sùmac**, artiste péruvienne.
- **Michelle Bachelet**, femme politique et ancienne présidente de la République Chilienne.

Une **Conférence de Titiou Lecoq** sur son ouvrage **Le couple et l'argent** a été organisée. L'autrice, journaliste reconnue pour ses travaux menés sous l'angle des inégalités, du féminisme et des rapports de pouvoir, aborde des questions sociétales. Dans cet ouvrage, elle explore la question des **violences économiques** et les conséquences sur l'autonomie et l'égalité des partenaires. Elle met en lumière comment, à travers des rôles de genre bien établis, l'argent peut devenir un outil de pouvoir, et même **une arme de domination**.

Une centaine de femmes apprenantes du service IEPM et de la Coordination territoriale étaient présentes à la conférence et ont exprimé un très fort intérêt pour la thématique des violences économiques.

Enfin, un groupe d'apprenantes et de leurs formatrices ont participé à la restitution au Méliès du **Festival de courts Féministe de Montreuil**, projet porté par la maison des femmes en lien avec l'association CLEME. Les formatrices présentes souhaiteraient pouvoir s'investir plus avant pour la prochaine session.

Ainsi, trois temps forts ont marqué cette année 2025 pour le service IEPM sur la thématique des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

La direction du développement culturel

LES JOURNEES DU MATRIMOINE A MONTREUIL

Les « journées du matrimoine » de la ville de Montreuil est un évènement inscrit dans l'agenda de la ville d'année en année depuis 2020. Construites en regard des journées du patrimoine, elles ont su évoluer en un *petit festival* de deux semaines et trois week-ends, avec des actions menées quasiment tous les jours. Elles ont su s'ancrer sur le vaste territoire montreuillois avec une quinzaine de lieux partenaires et aussi dans les esprits, jusqu'à la création d'un hymne « Matrimama ».

A l'origine, les journées du matrimoine s'appuyaient sur le travail d'Aurore Evain, et prenaient corps uniquement par le biais du spectacle vivant. Aujourd'hui, les actions sont variées et peuvent prendre toutes sortes de formes, dans une volonté de montrer qu'il existe plusieurs histoires des femmes et qu'elles continuent de s'écrire.

La programmation a pour volonté de concerner tous les aspects du matrimoine, entre passé et avenir, et d'être accessible à tout-es pour toucher un public le plus large possible. Aussi, la programmation s'appuie sur les multiplicités et spécificités ethniques propres au territoire de Montreuil, dans une volonté d'inclusion, de lutte contre le racisme, mais aussi de mise en valeur du combat des femmes racisées.

Les actions portées par la municipalité ont lieu dans des espaces municipaux (théâtre, salle de concert, lieu d'exposition, salle des fêtes), mais aussi dans des lieux partenaires qui viennent étoffer la programmation, en fonction de leurs spécialités.

Les lieux municipaux : Théâtre Berthelot, théâtre des Roches, Café La Pêche, Centre Tignous d'Art contemporain, salle des fêtes.

- Voir *Imparfait*, le 19 septembre à 20h au café La Pêche
- Voir « *Drag moi* » du 19 au 29 septembre à la Galerie Ephémère

- Voir « *Féministe ta mère* », Collectif Lilalune le 20 septembre au théâtre des Roches

Les partenaires institutionnels : depuis le commencement, les équipements d'Est-Ensemble, tels que la bibliothèque Robert-Desnos, le conservatoire Pina-Bausch et le cinéma le Méliès, participent aux éditions du matrimoine, mais aussi, pour la première fois, le TPM - Théâtre Public de Montreuil, centre d'art dramatique national.

- Voir « *Rencontre littéraire* », le 20 septembre à 11h à la bibliothèque Robert Desnos
- Voir « *De sax et Decruck !* » le 21 septembre à 15h au conservatoire Pina Bausch
- Voir « *Un rêve plus long que la nuit* » de Niki de Saint-Phalle le 21 septembre à 16h au cinéma Le Méliès
- Voir « *Woke* » du 24 septembre au 2 octobre au Théâtre Public de Montreuil
- Voir « *Give it to me ! Sexe femmes musique* » de La Rata, le 21 septembre à 16h au Théâtre Public de Montreuil

Les associations : une présence marquée depuis toujours des associations féministes (les Saxifragettes, la Maison des Femmes, etc.) mais de plus en plus d'associations qui participaient aux journées du patrimoine qui prennent désormais part aux journées du matrimoine (théâtre de la Girandole, Fédération des murs à pêches, etc.).

- « *Y'a pas que le talent qui compte !* », Les Missives, le 13 septembre à 19h au théâtre Berthelot
- *Visibilité des femmes, au fil des rues de Montreuil*, Les SAXIfraettes, les 20 et 21 septembre

Les partenaires privés : de nouveaux partenaires, comme la Marbrerie, ouvre leur programmation au matrimoine.

- *Woke Club, La Bouche*, le 27 septembre à 22h à la Marbrerie

Au-delà de la simple valorisation des femmes, la ville de Montreuil souhaite donner un modèle pour les femmes d'aujourd'hui. Par ailleurs, la commune est en train d'œuvrer pour le changement des noms des rues pour des noms de femmes, ainsi que pour la réhabilitation des noms des épouses sur les plaques mémorielles. Et, cette année, nous notons pour la première fois la participation d'artistes internationaux pour les journées du matrimoine (La Rata, Virginie Despentès).

Café La Pêche

Trois événements ont été programmés dans le cadre des Matrimoines : Un concert métal avec le groupe « Imparfait », un concert de rap féminin avec les artistes accompagnées par l'équipement et une soirée stand up 100% féminin avec 6 humoristes.

La programmation de l'année ainsi que les accompagnements artistiques du Café La Pêche visent au maximum la parité.

Enfin, l'équipe culturelle est composée de 5 hommes et 3 femmes, dont une technicienne au poste de régisseuse plateau - métier qui reste en majorité masculin.

Théâtre des Roches

Pour l'année 2025, la programmation au Théâtre des Roches a mis les questions de genre et d'identité en lumière avec une très large proposition de spectacles vivants conçus, mis en scène et interprétés par des femmes. Au total, 7 propositions de spectacles aboutis ou en cours de création et 9 programmations de spectacles.

Des questions diverses du « ménage à faire dans nos idées reçues » à la place de l'amour ou de la passion dans nos sociétés actuelles, en passant par des récits de parcours de femmes révélant la beauté de l'humanité au milieu de nœuds nous reliant au passé... Ces sujets sont abordés sous des formats variés allant du concert à la performance en passant par le théâtre, la danse ou les marionnettes, le masque, le hip-hop, l'exploration textile, l'art numérique et une installation immersive.

Le Théâtre des Roches a résonné de paroles de femmes sur tous les tons : des sons du quotidien, du chuchotement au cri, de la parole intime à la revendication, mêlés à des chansons sentimentales et même électroniques ! De quoi apporter un peu de poésie, de la douceur et beaucoup d'espoir.

Le théâtre municipal Berthelot-Jean-Guerrin

L'attention portée à la place des femmes et de leurs droits est une constante dans les équilibres et les choix de programmation depuis toujours, avec une présence féminine encore conséquente sur la saison en cours : 27 projets portés par des femmes, 20 par des hommes. Les spectacles "La Vie rêvée" de la Montreuilloise Kelly Rivière et "Bonnes", mis en scène et écrit par Louise Herrero, en sont un bel exemple.

Autour de cette programmation, 3 temps forts annuels sont récurrents :

- 1) **La Journée internationale des droits des femmes du 8 mars** est une date incontournable pour le Théâtre municipal Berthelot. A cette occasion, 7 femmes venant des quatre coins de la Méditerranée ont pris place sur scène pour "Quartier Général" : 7 Histoires de femmes emblématiques transmises par leurs aïeules, ou inspirées de vieilles légendes. 7 histoires chargées, transcendées par la joie du présent, de la musique en 7 langues qui se déploient...
- 2) **Les Journées du Matrimoine :**
 - L'édition 2025 a été marquée par la création de son hymne officiel, « Matrimama », spécialement composé et interprété par Amina Annabi pour la ville de Montreuil.
 - Dans le cadre de cette programmation, Aurore Evain a présenté « La folle enchère » de Madame Ulrich, contribuant à la redécouverte d'œuvres et de figures féminines méconnues. Par ailleurs, Titou Lecoq a animé un colloque consacré aux femmes, favorisant les échanges et la réflexion autour de leur place dans l'histoire et la société.
- 3) **Les journées créatures :**
 - Léonore Confino, Kelly Rivière, Mona El Yafi, Dominique Chryssoulis et Véronique Bellegarde, membres du collectif Creature, ont investi pendant deux jours le Théâtre Berthelot-Jean Guerrin à l'occasion de la cinquième édition de leur festival, en mars 2025. Cet événement met en lumière les écritures contemporaines des autrices à travers une programmation de propositions scéniques engagées. Le festival a ainsi contribué à renouveler les représentations des personnages féminins au théâtre, en valorisant des regards artistiques pluriels et en affirmant la place des femmes dans la création théâtrale contemporaine.

Centre Tignous – Programmation culturelle 2025

Dans le cadre de sa programmation culturelle 2025, le Centre Tignous d'art contemporain s'inscrit dans les orientations portées par la Ville de Montreuil en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention constante a été portée à la parité, à la visibilité des artistes femmes et à la prise en compte des enjeux liés au genre et aux identités dans l'ensemble des actions menées.

Bilan chiffré - Égalité Femmes-Hommes 2025

L'ensemble des actions menées en 2025 représente un total de **66 participations artistiques et de commissariat**. 39 de ces participations concernent des femmes et 27 des hommes, soit une répartition globale de **59 % de femmes et 41 % d'hommes**.

Dans le détail, le commissariat d'exposition se caractérise par une majorité féminine, avec quatre femmes et trois hommes. L'ensemble des expositions regroupe 25 participations féminines et 19 masculines, correspondant là encore à une majorité de femmes. Les résidences artistiques et projets associés comptent 2 femmes et 3 hommes. Les actions culturelles et projets transversaux se distinguent par une forte représentation féminine, avec 9 femmes pour 2 hommes, notamment dans les actions de médiation et de territoire.

La programmation culturelle 2025 témoigne d'un engagement affirmé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement se traduit par une attention constante portée à l'équilibre femmes-hommes, une valorisation significative des artistes femmes et l'intégration de thématiques liées à l'inclusion, à la diversité et aux questions de genre, en cohérence avec les politiques culturelles et sociales portées par la Ville de Montreuil.