



CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 17 JUIN 2024

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DEL01_2024_0049

Rapport 2023-2026 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'an deux mille vingt-quatre, le dix-sept juin à dix-huit heures et quatre minutes, le Conseil municipal de Chaville, légalement convoqué le onze juin deux mille vingt-quatre à se réunir, s'est assemblé dans la salle du Conseil de l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques GUILLET, Maire.

Présents au début de la séance :

M. GUILLET, M. LIEVRE, M. ERNEST, Mme CHEVRIER, M. BES, M. BISSON, Mme CHAYÉ-MAUVARIN, M. PANISSAL, M. TARDIEU, Mme FOURNIER, M. TRUELLE, Mme RE, Mme SAVARY, M. DUBARRY DE LA SALLE, M. CHENU, M. MAUVARIN, Mme DORISON, M. GIRONDOT, Mme PRADET, Mme LALLEMENT, Mme NICODEME-SARADJIAN, Mme COUTEAUX, Mme FRESCO, M. BARBIER, M. DENUIT

Absents ayant donné procuration :

Mme LE VAVASSEUR, a donné procuration à M. BISSON
M. FEGHALI, a donné procuration à Mme PRADET
Mme SCHWEITZER, a donné procuration à M. LIEVRE
M. TURINI, a donné procuration à M. BESANCON

Arrivés en cours de séance :

M. ANTONIO, 18h08, lors de l'examen de la délibération n°DEL01_2024_0044
Mme MESADIEU, 18h11, lors de l'examen de la délibération n°DEL01_2024_0044
M. BESANCON, 18h15, lors de l'examen de la délibération n°DEL01_2024_0044
Mme TILLY, 18h25, lors de l'examen de la délibération n°DEL01_2024_0049
Mme COSTE, 18h29, lors de l'examen de la délibération n°DEL01_2024_0049

Excusée :

Mme ACKERMANN

Désignation du secrétaire de séance :

Mme FOURNIER, désignée à l'unanimité par l'assemblée communale, a procédé à l'appel nominal

Publication le : 25 juin 2024

Objet : Rapport 2023-2026 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En application de l'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à leur assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Conformément à ces dispositions et pour la sixième année consécutive, la ville de Chaville présente au Conseil municipal un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les membres de la commission municipale « Modernisation de l'administration » ont examiné l'objet de la présente délibération le 5 juin 2024.

***Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
au scrutin public et à l'unanimité,***

CONSTATE que le rapport 2023-2026 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, annexé à la présente délibération, a été présenté au cours de la présente séance.



Signé électroniquement par : Jean-Jacques GUILLET
Date de signature : 21/06/2024
Qualité : Mr LE MAIRE (Jean-Jacques GUILLET)

Jean-Jacques GUILLET
Maire de Chaville



Signé électroniquement par : Julie FOURNIER
Date de signature : 23/06/2024
Qualité : (L) 12ème Maire adjointe (Mme Julie FOURNIER)

Julie FOURNIER
12^{ème} maire adjointe
Secrétaire de séance

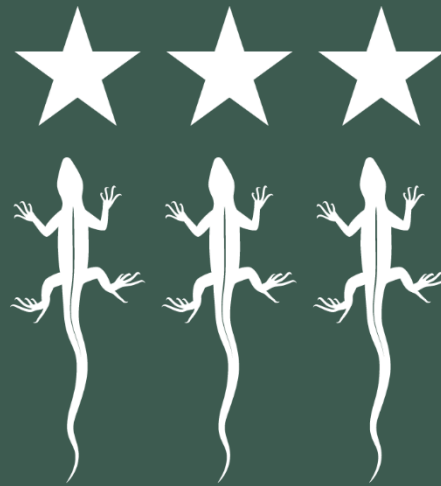
Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publicité et sa transmission aux services de l'Etat.



RAPPORT

Egalité Femmes-Hommes

2023-2026



VILLE DE
CHAVILLE

Envoyé en préfecture le 24/06/2024

Reçu en préfecture le 24/06/2024

Publié le



ID : 092-219200227-20240617-DEL01_2024_0049-DE





En 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « Grande cause du quinquennat ».

Des évolutions législatives aux changements de pratiques et de mentalités depuis plusieurs années, l'égalité entre femmes et les hommes est devenue un enjeu de politique publique. La Ville de Chaville apporte son concours en étant mobilisée sur ce sujet avec notamment la création d'une délégation spécifique dès 2016.

Conformément au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, et en application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat demande aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité.

Répondant aux obligations de l'article 61 la loi précitée, la ville de Chaville présente au Conseil municipal du 17 juin 2024, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport s'emploie à faire un état précis en matière de ressources humaines ainsi qu'un bilan des politiques menées à Chaville, en corrélation avec les dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Outre la contrainte légale, ce rapport doit être appréhendé comme un inventaire des actions réalisées, de leur suivi, et devra permettre de constituer un document préparatoire pour les années à venir, avec le souhait de la déclinaison d'un plan pluriannuel pour travailler sur un temps plus long et structurant. Un écart de plusieurs années peut être en effet observé entre les chiffres nationaux rendus publics et ceux de la collectivité, ce qui ne garantit pas toujours une comparaison cohérente. Cette version du rapport égalité est une version intermédiaire qui vise comme objectif de pouvoir être enrichi d'une part par des données actualisées comparables et d'autre part, par les services de la ville au cours des prochaines années pour les actions à mener sur le territoire.

« Les collectivités territoriales, un échelon pertinent contre les inégalités Femme-Homme. »

SOMMAIR

PARTIE 1 : POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

1. Politiques et pratiques des ressources humaines
2. Caractéristique des agents de la fonction publique
3. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées
4. Orientations et perspectives à venir

PARTIE 2 : POLITIQUES PUBLIQUES

1. Etat des lieux et situation comparée sur le territoire de Chaville
2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées
3. Orientations et perspectives à venir

Les sources utilisées pour établir le rapport :

- Ressources humaines : bilan social, chiffres des années 2022
- Population chavilloise : INSEE, chiffres de l'année 2022
- Extrait du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (édition 2023)
- DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022 - données au 31 décembre 2021

PARTIE

1

**POLITIQUES
DES
RESSOURCES
HUMAINES**

1.1 Politiques nationales et pratiques des ressources humaines

Renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La politique d'égalité dans la fonction publique est notamment structurée à travers les engagements de l'accord égalité professionnelle du 30 novembre 2018. Après 5 ans de mise en œuvre, et en s'appuyant sur les actions effectivement réalisées, le ministère de la Transformation et de la Transformation de la fonction publique a annoncé que le plan 2023-2027 pour l'égalité entre les femmes et les hommes était interministériel et visait à approfondir les actions déjà menées afin de viser à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Le point général sur la mise en œuvre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce dispositif est notamment destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade. Le tableau de suivi de la réalisation des mesures de l'accord du 30 novembre 2018 a été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion du comité de suivi de l'accord qui s'est tenu le 24 octobre 2022.

Dans la fonction publique hospitalière

Conformément à l'article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, les plans d'action doivent être transmis aux directeurs généraux des agences régionales de santé.

Ces dernières tiennent un bilan recensant le nombre d'établissements soumis à cette obligation, le nombre de plans d'action élaborés par ces derniers ainsi que le nombre de manquements à cette obligation.

Dans cet objectif et afin d'accompagner l'action des référents égalité au sein des établissements publics de santé et médico-sociaux, la direction générale de l'organisation des soins (DGOS) a constitué un réseau de coordonnatrices et coordinateurs égalité.

La mission des coordinatrices et coordinateurs égalité consiste à assurer la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation des référents et référentes égalité des établissements publics de santé et médico-sociaux.

En mars 2023, une enquête effectuée par les coordinatrices et coordinateurs égalité a permis de recueillir des statistiques significatives. En Ile-de-France, 56% des établissements soumis à obligation de plan s'en sont dotés d'un.

Dans la fonction publique territoriale

Il convient de souligner que la direction générale des collectivités locales (DGCL) reçoit des préfectures, un bilan de la mise en œuvre des plans et recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans élaborés.

Un bilan établi au 30 septembre 2022 révélait que 672 plans ont été conclus, soit un taux de réalisation de 49 % sur les 1 361 collectivités concernées par l'obligation (départements, régions, communes et établissements publics).

Parmi les 13 régions métropolitaines, 7 ont conclu un plan, soit un taux de réalisation de 54 %. Sur les 96 départements métropolitains, 57 ont conclu un plan, soit un taux de couverture de 59 %.

Pour les communes et EPCI : sur les 1 223 collectivités et établissements concernés, 588 ont conclu un plan d'action, soit un taux de réalisation de 48 %.

La mise en œuvre et la réalisation d'actions

Les discriminations dans l'accès à l'emploi public sont mesurées à partir de 3 critères essentiels : sexe, origine maghrébine via le patronyme, et le lieu de résidence. Depuis 2016, le ministère de la fonction publique en a réalisé 4 campagnes de testing, permettant de mesurer l'évolution de la discrimination. Dans la dernière édition 2021-2022, la campagne a porté sur les métiers en tension, et en particulier sur les situations de grossesses et de parentalité.

Le guide des outils statutaires et disciplinaires « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique »

L'accord relatif à l'égalité professionnelle de 2018 a permis d'engager une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités territoriales et établissements publics. Le cinquième axe de cet accord s'inscrit dans la volonté du Gouvernement et des signataires de mettre en œuvre une politique stratégique de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes.

Les mesures phares ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique. Un ensemble de dispositifs et d'outils contraignants en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ont ainsi largement été déployés dans l'ensemble des collectivités publiques.

Afin de renforcer l'efficacité des dispositifs et des actions de prévention, de traitement et de sanction de ces agissements, le Ministère de la transformation et de la fonction publique a publié le 25 novembre 2022, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, un guide « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique – Guide des outils statutaires et disciplinaires ».



Conçu dans un souci pédagogique et d'accompagnement, ce guide présente les bonnes attitudes à adopter, mais expose aussi les outils statutaires et disciplinaires susceptibles d'être mobilisés. Il vise à améliorer la prise en charge des signalements en favorisant une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites et en rappelant clairement et précisément le rôle de l'employeur et les garanties apportées aux agentes et agents.

Extrait du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2023)

Les chiffres suivants présentent la part des femmes dans les différentes filières de la collectivité pour l'année 2022 et établit, lorsque cela est possible, un comparatif avec les moyennes nationales.



FRANCE



CHAVILLE

86%

ADMINISTRATIVE

81%

39%

TECHNIQUE

42%

96%

MEDICO-SOCIALE

99%

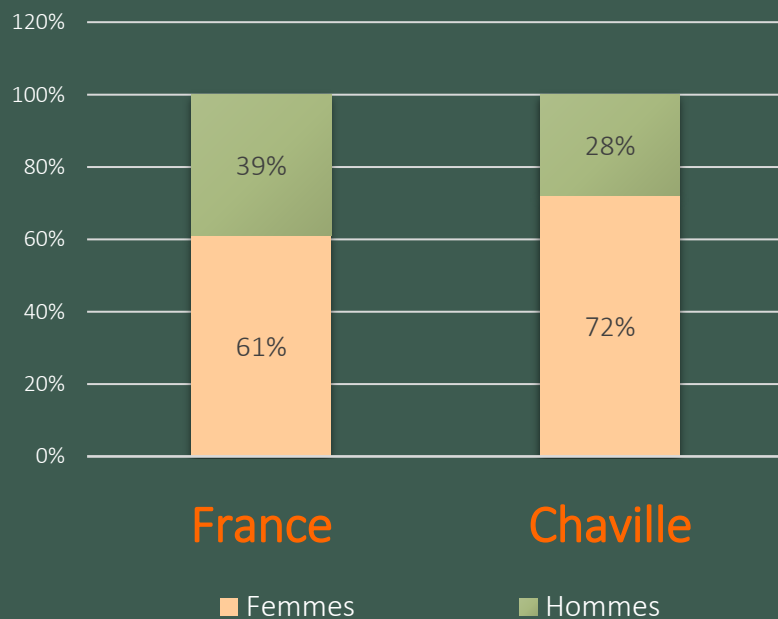
81%

ANIMATION

56%

En France, les femmes représentent 63 % des agents publics et 43 % des agents de la catégorie A+.

Effectifs Femmes-Hommes dans la fonction publique territoriale



1.2 Caractéristique des agents de la fonction publique



Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de cinq points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 43 % des effectifs. En 2021, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique hospitalière augmente de deux points, suite au reclassement dans cette catégorie des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C. L'âge moyen des agents continue d'augmenter à un rythme identique à celui des années précédentes, pour atteindre 44 ans.

La féminisation de l'emploi public se poursuit

Fin 2020, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans la fonction publique progresse de 2 points. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de trois points en dix ans, passant de 67 % à 70 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses (78%).

Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse de près d'1 point en 10 ans et s'élève à 61 %. Elles représentent près de

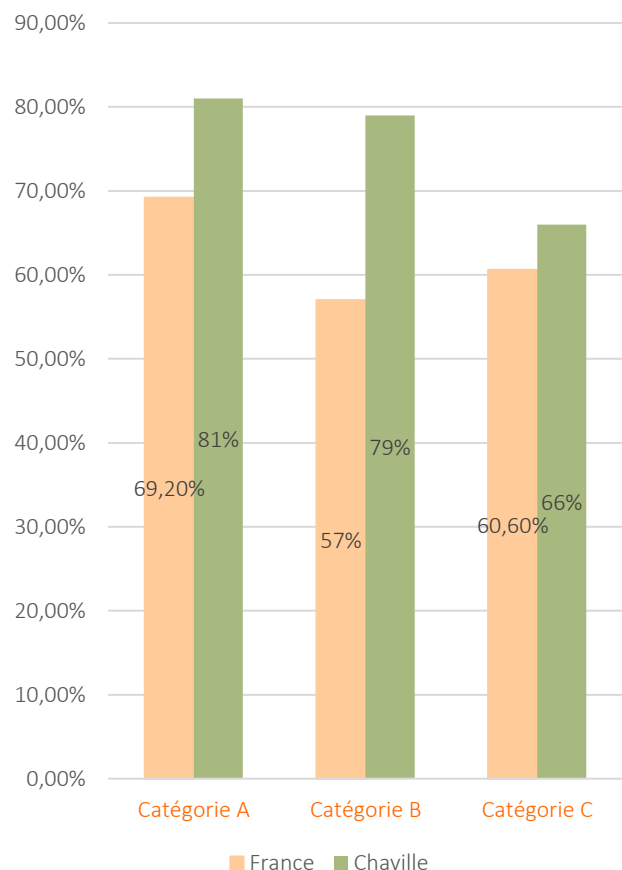
9 agents publics sur 10 dans les établissements communaux.

La fonction publique de l'État (FPE) est le versant où la part des femmes est la plus faible (57 %), malgré une forte augmentation, de près de quatre points, entre 2011 et 2021. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18 % des effectifs. Militaires exclus, la part des femmes dans la FPE est de 63 %, comme dans l'ensemble de la fonction publique.

Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2021, la part des femmes augmente de 5 points et atteint 67 %. Elle augmente de neuf points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, soit 69 % en 2021.

Les femmes sont moins nombreuses parmi les agents de catégorie B (58%) en raison du poids des militaires. Les femmes représentent 43% des agents de catégorie A+ (53% dans la FPT).

Répartition des effectifs femmes par catégorie dans la fonction publique territoriale (2021)



La rémunération dans la fonction publique

Femmes : 2326€ / Hommes : 2622€

Soit une différence de 296€ nets mensuels

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (14,8 %) que dans le secteur public (11,3 %). L'écart salarial entre femmes et hommes reflète en premier lieu l'effet de la ségrégation professionnelle et des inégalités qui l'accompagnent : la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi n'est par exemple pas la même pour les femmes et pour les hommes.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.

Ainsi, alors qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,2 % pour les 30-40 ans, 10,0 % pour les 40-50 ans et 12,4 % pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes (contre 64 % des effectifs en EQTP). Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 48 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés.

Par ailleurs, même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (4 701 euros, contre 5 014 euros, soit un écart de 6,2 %). Cette différence s'explique en partie par une moindre présence des femmes dans le dernier centile de

rémunération : e
les mieux rémun

Envoyé en préfecture le 24/06/2024

Reçu en préfecture le 24/06/2024

Publié le

ID : 092-219200227-20240617-DEL01_2024_0049-DE

les représentent 38 % de

Temps partiel dans la fonction publique en 2022

Femmes : 23% / Hommes : 8%

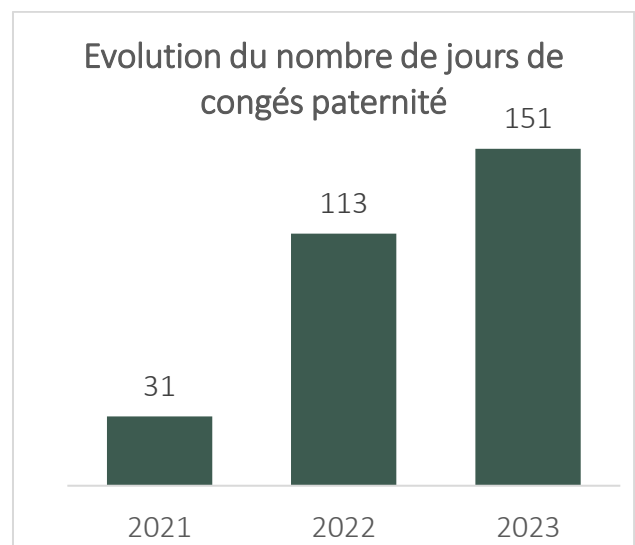
Les femmes représentent 81,3% des agents à temps partiel.

Source : Chiffres -clés : vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – édition 2023

Congé paternité

En 2021, le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans fonction publique territoriale porte la durée du congé de paternité de 11 jours à 21 jours.

Année	Nombre d'hommes
2021	3
2022	7
2023	5



A Chaville sur les 338 agents, 3 hommes sont à temps partiel (0,9%)

16 femmes ne travaillent pas à temps complet, soit 4,73%.



« 27% des femmes et 40% des hommes pensent qu'il est normal de s'arrêter de travailler pour élever ses enfants.

Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France par

le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

« Les femmes ne sont que 48% parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. »

Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2023 - données au 31 décembre 2021

Les effectifs pourvus de la ville de Chaville sont de 338 agents titulaires et contractuels au 31 décembre 2022.

A Chaville, en ce qui concerne la rémunération moyenne : pour l'ensemble des catégories, les femmes touchent la plupart du temps le SFT (Supplément Familial de Traitement), ce montant n'est pas inclus dans le graphique « Moyenne de rémunération brute par catégorie à Chaville ». En incluant le SFT, la rémunération des femmes serait supérieure à celle des hommes dans toutes les catégories.

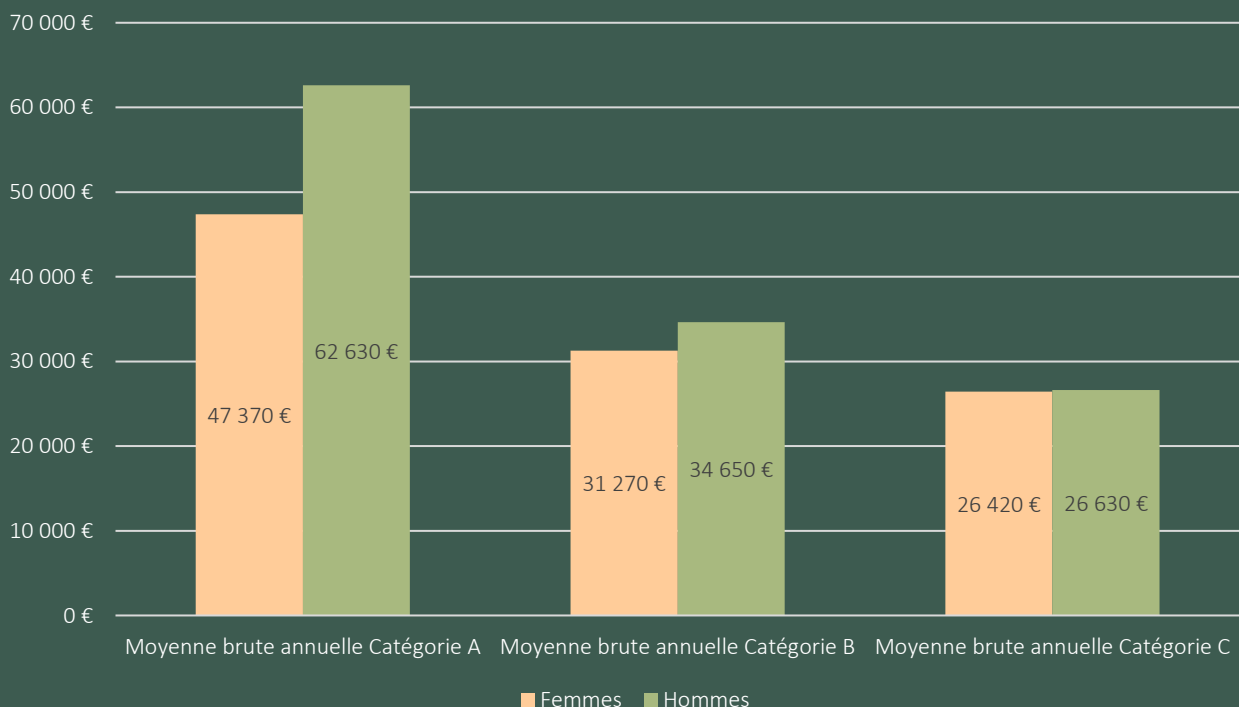
Le taux d'avancement de grade pour 2022 est de :

Femmes : 76.4% (42 nominations sur 55 promouvables)

Hommes : 83.3% (10 nominations sur 12 promouvables)



Moyenne de rémunération brute par catégorie à Chaville



1.3 BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

Chaville s'engage depuis plusieurs années dans des démarches de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2018, elle adhère au centre Hubertine Auclert, l'organisme associé de la Région Ile de France, qui a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité et la lutte contre les violences faites aux Femmes.

Afin de mener à bien ces missions, ce lieu d'expertise et de ressources met à disposition des acteurs locaux deux outils de références : des études et analyses des représentations sexuées et sexistes dans le secteur éducatif, et un observatoire régional des violences faites aux femmes. Le centre Hubertine Auclert regroupe à ce jour 288 membres, dont 148 associations, 121 collectivités locales et institutions et 19 syndicats.

Cette adhésion a permis de mobiliser des agents de la collectivité pour mettre en place des actions destinés aux agents et aux usagers.

La Direction des Ressources Humaines projetait un partenariat avec le centre Hubertine Auclert, en proposant aux agents du CCAS, aux policiers municipaux, etc... des formations sur les violences faites aux femmes pour détecter et améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes. Cependant, cette formation n'a pas pu se dérouler, par manque de formateurs.

D'une manière générale, la politique de

Chaville s'inscrit depuis de nombreuses années dans l'action n°6 de cet article 1^{er} de la loi 2014 -873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes -, en visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers :

- Une représentation très importante des femmes dans les effectifs de la Ville, à hauteur de 72%.
- 81% des postes d'encadrement de catégorie A sont assurés par des femmes, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale les femmes occupent 69,2% des postes de Catégorie A... mais 51,7% des emplois A+ de direction.

Au-delà de l'actualisation des statistiques, la coopération entre les différents services, via un comité de pilotage (Prévention, Sport, Jeunesse, Culture, CCAS, Ressources Humaines), a été poursuivie afin de croiser les regards et de pouvoir développer en transversalité les projets.

Si cela figure dans la partie bilan de ce rapport, cela n'en reste pas moins un engagement d'avenir, puisque la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes est initiée comme un des six enjeux de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

LES PARTENAIRES



1.4 ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES A VENIR

Envoyé en préfecture le 24/06/2024

Reçu en préfecture le 24/06/2024

Publié le



ID : 092-219200227-20240617-DEL01_2024_0049-DE

La Direction des Ressources Humaines au sein de la Mairie de Chaville assure la gestion administrative (la paie, les contrats...), le développement des actions égalité, en cohérence avec les lignes directrices de gestion, actée par le comité technique du 20 novembre 2020.

Objectifs :

Favoriser la mixité dans les processus de recrutement et dans les équipes

Limiter la précarité des emplois à temps non complets

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle avec :

- le télétravail (1 jour par semaine),
- l'allocation télétravail
- le congé paternité

Veiller à l'égalité de rémunération

S'engager dans des actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au sein de la Mairie

Actions 2024-2026 :

2024 :

Par le CNFPT, une formation dédiée aux agents chavillois sera organisée sur la thématique : « La prévention des violences conjugales ». Cette session aura lieu les 14, 15 et 16 octobre 2024 pour une quinzaine de stagiaires volontaires des services ciblés (Enfance, Jeunesse et sports, PM, CCAS, Petite Enfance, RH).

Les objectifs de cette formation sont :

- Maitriser les mécanismes et leurs impacts sur les individus (dont les enfants)
- Connaitre les acteurs, les dispositifs et accompagnements existants
- Le rôle et les limites de chaque intervenant
- Savoir se situer pour bien réagir et être capable d'être aidant

Travailler à la mixité des équipes

Jurys paritaires de recrutement

Politique indemnitaire égalitaire

Actions de sensibilisation égalité femmes/hommes

Assurer l'égal accès des agents à la formation

2025-2026 :

Formations sur la lutte contre les formes de sexisme au travail

Plan sur l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Envoyé en préfecture le 24/06/2024

Reçu en préfecture le 24/06/2024

Publié le

ID : 092-219200227-20240617-DEL01_2024_0049-DE



PARTI 

2

**POLITIQUES
PUBLIQUES**

2.1 ETAT DES LIEUX ET SITUATION COMPAREE

Part des femmes dans les associations (chiffres 2021-2022 à titres indicatifs renseignés dans les demandes de subventions) et sur les dispositifs municipaux.



Associations	Femmes	Hommes
Associations Culturelles, Loisirs, Humanitaires, Handicap	1 101	980
Associations Sportives	1 731	3 486
Maison des Jeunes et de la Culture – MJC de la Vallée	1 136	447
Services Municipaux	Femmes	Hommes
Activités Jeunesse (10-17 ans)	107	116
Médiathèque	2 978	1 745
Conservatoire (musique et danse)	367	232
Total	7 420	7 006

2.2 BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

Engagement de la collectivité :

Chaville est une ville qui s'engage depuis plusieurs années dans des actions pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. En 2023, la ville communique sur les questions de l'égalité femmes-hommes au travers des différents supports communaux.

Lutte contre les violences conjugales : Le CCAS avec l'appui du service communication de la ville de Chaville, à édité un guide pour repérer, accueillir et orienter les victimes de violences conjugales et leur entourage. Ce guide est disponible à l'accueil de l'hôtel de ville et au CCAS, tout comme le violentomètre.

Renouvellement de l'adhésion de la commune au Centre Hubertine Auclert, pour la 7^e année qui apporte de l'expertise et des ressources sur la promotion de l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

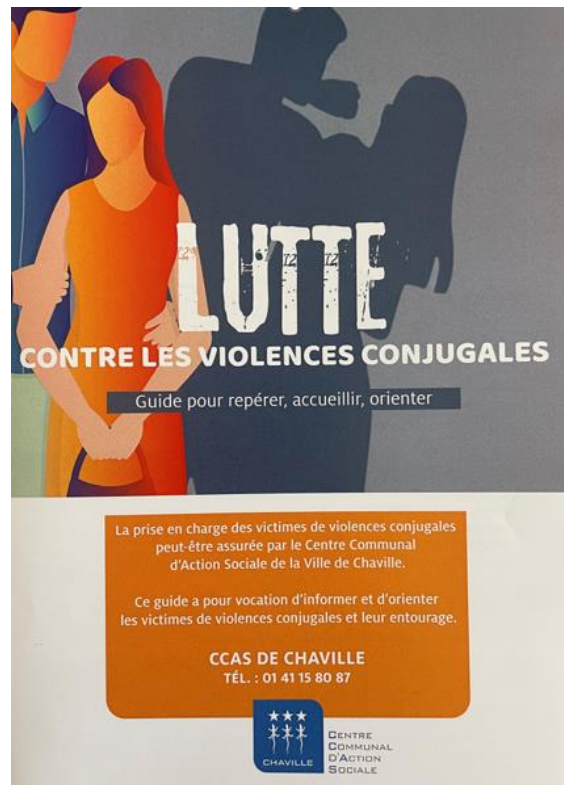
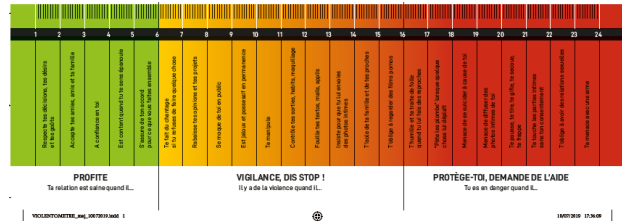
Signature du Contrat d'Engagement Républicain pour toutes les associations qui demandent une subvention publique en application de la loi du 24 aout 2021.

ENGAGEMENT N° 4 : ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

L'association ou la fondation s'engage à respecter l'égalité de tous devant la loi. Elle s'engage, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, à ne pas opérer de différences de traitement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée qui ne reposeraient pas sur une

différence de situation objective en rapport avec l'objet statutaire licite qu'elle poursuit, ni cautionner ou encourager de telles discriminations. Elle prend les mesures, compte tenu des moyens dont elle dispose, permettant de lutter contre toute forme de violence à caractère sexuel ou sexiste.

Extrait de l'engagement n°4 du Contrat d'Engagement Républicain.



Octobre Rose mobilisons-nous !

À l'occasion d'Octobre rose, Chaville se mobilise pour la prévention du cancer du sein. Parmi les animations prévues, 2 temps forts : la marche rose de 5 km et le tournoi de pétanque mixte ! Les bénéfices sont reversés à la Ligue contre le cancer.

LA COMMUNICATION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le service communication intègre régulièrement des articles dans le Chaville Magazine (magazine de la ville tiré à 11 000 exemplaires), traitant des questions de l'égalité Femmes-Hommes.

VIVRE ENSEMBLE

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

CHAVILLE SE MOBILISE



Engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité femme-homme, Chaville a fait de la lutte contre les violences faites aux femmes l'un des axes forts de sa politique. Afin de sensibiliser le public à ce phénomène qui touche chaque année près de 213 000 femmes en France, et a conduit au décès de 118 d'entre elles en 2022, la Ville sera mobilisée le 25 novembre pour la journée internationale d'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Emprise et abus sexuels
 Pour l'occasion, la Ville a choisi d'organiser un ciné-débat autour du long métrage de Vanessa Filho, *Le Consentement**, sorti le 11 octobre dernier.

Adapté du roman autobiographique de Vanessa Springora, le film raconte l'emprise et les abus sexuels qu'elle a subis lorsqu'elle était mineure de la part de l'écrivain Gabriel Matzneff. Un témoignage d'utilité publique sur "le processus de manipulation psychique implacable" exercé par son bourreau et qui "questionne aussi les dérives d'une époque, et la complaisance d'un milieu aveuglé par le talent et la célébrité", souligne l'éditeur de l'ouvrage. ■

Samedi 25 novembre, à 14h30, à l'Atrium.
Entrée libre et gratuite.
***Film interdit aux moins de 12 ans avec avertissement.**
Rens. : 01 41 15 40 23.





PAROLES DE FEMMES AFGHANES

Le 16 mars, dans le cadre des actions en faveur de l'égalité femme-homme, le groupe local d'Amnesty International organise en partenariat avec la Ville de Chaville une rencontre autour de la condition des femmes en Afghanistan. La manifestation débutera par la projection du film *Afghanes*, réalisé et écrit par Solène Chalvon Fiorini. Dans ce documentaire, sorti en 2023, la journaliste donne la parole à quatre générations de femmes afghanes. "À travers leurs récits se dessine l'histoire de tout un pays. Une parole au féminin, confisquée depuis que les fondamentalistes talibans ont repris le pouvoir... mais instrumentalisée bien avant eux. Par la force des témoignages et leur diversité, ce film s'emploie à restituer la voix des damnées de "l'histoire afghane". La projection sera suivie d'une table ronde réunissant des réfugiées afghanes (journaliste, sportive...), d'un historien afghan et des responsables d'Amnesty France. ■

Samedi 16 mars, de 15h à 18h, à l'Atrium (espace Louvois). Entrée libre.
Blog : www.amnesty121.fr
Twitter : @Amnesty121

DES SOINS INFIRMIERS À DOMICILE

Le Groupement de coopération sociale et médico-sociale Chaville-Viroflay (GCSMS) est un service de soins infirmiers qui réalise des aides liées à la toilette et à l'habillage sans contrepartie financière de la part des patients. Composée d'aides-soignants diplômés d'État et d'infirmiers, son équipe intervient le matin ou l'après-midi, de manière ponctuelle ou quotidienne (jusqu'à 7 jours) pour réaliser des toilettes, changes ou encore actes infirmiers (piquiers, prise de sang...).

Ces interventions sont prises en charge à 100% par l'Assurance maladie sur prescription médicale. Le GCSMS dispose de 100 places (dont 10 réservées



au handicap sur les villes de Chaville et/ou Viroflay. ■

GCSMS Chaville - Viroflay
2, place du Général de Gaulle - 78220 Viroflay
Tel. : 01 41 15 96 26
j.bartarolo@ville-viroflay.fr
zkone@ville-viroflay.fr

Pour les seniors

> Programme des actions de prévention

Le Pôle Seniors organise une réunion de présentation du programme des prochains ateliers de prévention, **Mercredi 13 Mars à 14h**, en mairie.

> Estimation d'objets de valeur

Faites estimer gratuitement vos bijoux, tableaux... par un cleric chargé d'estimations, **Mercredi 27 Mars de 9h à 18h, de 14h à 18h**, au Pôle Seniors (1085, avenue Roger Salengro). Uniquement sur rendez-vous.
Rens. : 01 41 15 40 87.

> Spectacle pour les seniors

Vous avez plus de 60 ans ? Venez assister **Vendredi 14 Mars à 14h**, à l'opéra *L'Élixir d'Amour*, interprété par 40 musiciens et 70 choristes du conservatoire de Ville-d'Avray Chaville et de l'association Accords Majeurs. Ouverture des inscriptions le mardi 2 avril, à partir de 13h30. Rendez-vous en mairie au service RPPM pour obtenir un carton d'invitation.
Rens. : 01 41 15 40 57/40 68
 ou c.desenne@ville-chaville.fr



> Cercle d'Amitié de Chaville

• **JEDI 7 Mars à 14h30** : assemblée générale (réservée aux adhérents), salle Paul Huet à l'Atrium.

• **JEDI 14 Mars** : visite guidée du musée de la contrefaçon. Rendez-vous à 14h45 devant le musée 114, rue de la Faisanderie, Paris 14^e). Tarif adhérent : 10€ (15€ pour les non-adhérents).

• **JEDI 4 Avril à 14h30** : conférence "Les chefs-d'œuvre" de Londres, salle Paul Huet à l'Atrium.

• **JEDI 18 Mars** : sortie au musée du chocolat avec dégustation, rendez-vous à 13h15 devant le musée (28, bd Bonne Nouvelle, Paris 10^e). Tarif adhérent : 13€ (18€ pour les non-adhérents).

Rens. : Yvon Delahaye au 01 47 50 34 24 / 06 78 57 73 67 ou yv38m139@gmail.com

CHANSON Chimène Badi chante Piaf

Vendredi 19 Janvier, à 20h45
Entre nous, Le Miroir, Dis-moi que tu m'aimes... Après 20 ans de carrière à succès, Chimène Badi, artiste sensible, généreuse et solaire, met à l'honneur Édith Piaf, l'une des plus célèbres figures de la chanson française dont on célébrait les 60 ans de la disparition en 2023. Dans un décor théâtralisé, elle reprendra avec sa propre sensibilité les titres les plus iconiques d'Édith Piaf : *Milord, La foule, Mon dieu, Je ne regrette rien, Padam... padam*. Tantôt jazzy et dansantes, tantôt puissantes et bouleversantes, les mélodies qu'elle chante de sa magnifique voix rendent un hommage vibrant à celle qui a bercé son enfance et qu'elle considère aujourd'hui comme son modèle. Chimène Badi a en effet beaucoup de points communs avec La Môme ! Une voix puissante qui puise son émotion dans les plaies que la vie a ouvertes, une personnalité à la fois forte et hypersensible, une passion pour les beaux mots et les mélodies qui restent dans la tête et le cœur.

Atrium
3, parvis Robert Schuman
TÉL. : 01 47 09 70 75
www.atriumdechaville.fr



© THOMAS SIAULT

Chimène Badi **Chaville Scope N°40**



CONFÉRENCE La santé au féminin

Samedi 2 mars, à 15h
 Diététicienne recevant à Chaville et formatrice en nutrition, Alexandra Tijoux interviendra le temps d'un Café du forum dédié à la santé féminine. "Il s'agit de ma spécialité", explique-t-elle, "l'alimentation peut en effet avoir un impact très important sur les problèmes de santé touchant les femmes, comme l'endométriose, le syndrome des ovaires polykystiques ou encore les troubles du cycle menstruel". En parallèle, Alexandra exerce une activité de formation : "J'ai notamment pu former les assistantes maternelles de Chaville sur la thématique de l'alimentation de l'enfant". Lors de la conférence du 2 mars, elle évoquera le bien-être physique et psychique à travers l'alimentation, qui est devenu aujourd'hui un facteur clé. "J'ai aussi prévu de mentionner les différentes pathologies sur lesquelles la nutrition et la diététique peuvent influencer, notamment en ce qui concerne l'atténuation des douleurs, et je partagerai certains outils pour mieux gérer une grossesse, l'arrivée de la ménopause ou encore une prise ou une perte de poids".

Entrée libre
Atrium
3, parvis Robert Schuman
TÉL. : 01 41 15 47 40

Les sujets sont déclinés sur les réseaux sociaux de la ville, site internet de la ville ou édités sur des affiches qui sont diffusées largement dans toute la ville et sur les panneaux électroniques. Permettant de toucher un large public dans différents endroits.



Le logo créé en 2019 est systématiquement apposé sur toutes les actions ou engagement de la ville.



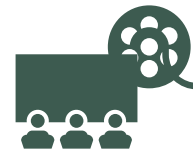
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Atelier projection

Lors du Forum de l'emploi, qui s'est tenu le 12 octobre 2023 au centre culturel de l'Atrium, le service Vie associative de la Ville a tenu un stand et projeté aux collégiens et lycéens chavillois des courts-métrages de la série **Phénoménales** (association Femmes et Cinéma).

Ce sont des films de fiction autour des femmes dans les métiers des sciences et des technologies afin de donner envie aux jeunes filles de s'orienter vers ces professions (ils ont pour protagonistes des femmes développeuses de jeux vidéo, des inventrices, des mathématiciennes, des informaticiennes, et des techniciennes).

5 courts métrages de 5 minutes



Le Consentement

Samedi 25 novembre 2023 à 14h30



160 personnes réunies lors de la diffusion

Une invitation a également été proposée aux agents de la ville ainsi qu'aux membres du Conseil Municipal des jeunes, pour les sensibiliser par de l'action sociale et culturelle à la thématique de l'égalité Femme-Homme.

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville a choisi d'organiser un ciné-débat, autour du long métrage de Vanessa Filho, *Le Consentement*, sorti le 11 octobre 2023.

Adapté du roman autobiographique de Vanessa Springora, le film raconte l'emprise et les abus sexuels qu'elle a subis lorsqu'elle était mineure de la part de l'écrivain Gabriel Matzneff.

Un témoignage d'utilité publique sur "le processus de manipulation psychique implacable" exercé par son bourreau et qui "questionne aussi les dérives d'une époque, et la complaisance d'un milieu aveuglé par le talent et la célébrité", souligne l'éditeur de l'ouvrage.

Cette projection gratuite a été suivie d'un échange avec la salle en présence de la journaliste, Fanny Dubilly, et d'une psychologue de la maison de la famille et la notion de consentement aujourd'hui.

Paroles de femmes Afghanes



Le 16 mars 2024, dans le cadre des actions en faveur de l'égalité femme-homme, le groupe local d'Amnesty International organise en partenariat avec la Ville de Chaville une rencontre autour de la condition des femmes en Afghanistan. La manifestation

débutera par la projection du film *Afghanes*, réalisé et écrit par Solène Chalvon Fioriti. Dans ce documentaire, sorti en 2023, la journaliste donne la parole à quatre générations de femmes afghanes. "À travers leurs récits se dessine l'histoire de tout un pays. Une parole au féminin, confisquée depuis que les fondamentalistes talibans ont repris le pouvoir... mais instrumentalisée bien avant eux. Par la force des témoignages et leur diversité, ce film s'emploie à restituer la voix des damnées de l'Histoire afghane". La projection sera suivie d'une table ronde réunissant des réfugiées afghanes (journaliste, sportive...), d'un historien afghan et des responsables d'Amnesty France.



Café du Forum le samedi 2 mars 2024 « La santé au féminin »

Entrée libre

En 2001, l'Organisation mondiale de la Santé a créé le terme "médecine de genre" pour désigner la branche qui tente de comprendre sur le plan biologique, social et culturel, la raison pour laquelle certaines maladies présentent une incidence plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Alexandra Tijoux

Diététicienne recevant à Chaville et formatrice en nutrition, Alexandra Tijoux interviendra le temps d'un Café du forum dédié à la santé féminine. "Il s'agit de ma spécialité", explique-t-elle, "l'alimentation peut en effet avoir un impact très important sur les problèmes de santé touchant les femmes, comme l'endométriose, le syndrome des ovaires polykystiques ou encore les troubles du cycle menstruel". En parallèle, Alexandra exerce une activité de formation : "j'ai notamment pu former les assistantes maternelles de Chaville sur la thématique de l'alimentation de l'enfant".



Lors de la conférence intitulée "la santé au féminin", Alexandra Tijoux a évoqué le bien-être physique et psychique à travers l'alimentation. Elle a expliqué comment la nutrition sur l'atténuation des douleurs.

Elle a également partagé certains outils pour mieux gérer une grossesse, l'arrivée de la ménopause ou encore une prise ou perte de poids.

2.3 ORIENTATION ET PERSPECTIVES A VENIR

Partant du principe que l'amélioration des droits des femmes est à envisager avant toute chose comme l'amélioration des droits humains, la Ville de Chaville poursuit son engagement sur le sujet avec des actions de sensibilisation et de promotion de l'égalité tout en menant des politiques publiques d'aides et d'accompagnement aux femmes victimes de violences.

Objectifs

- Promouvoir l'égalité à tous les âges de la vie
- Lutter contre toutes les formes de violences
- Garantir le respect et lutter contre les discriminations

Actions

- Diffusion au sein des services de la Ville, des éléments (fiches actions...) transmis dans le cadre du réseau égalité des élus du 92.
- Participation aux comités de la préfecture CORAH, comité de pilotage
- Comité Local d'Aide aux Victimes dédié à la prévention des violences faites aux enfants (Préfecture des Hauts-de-Seine).
- Manifestations de sensibilisation autour des dates emblématiques du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

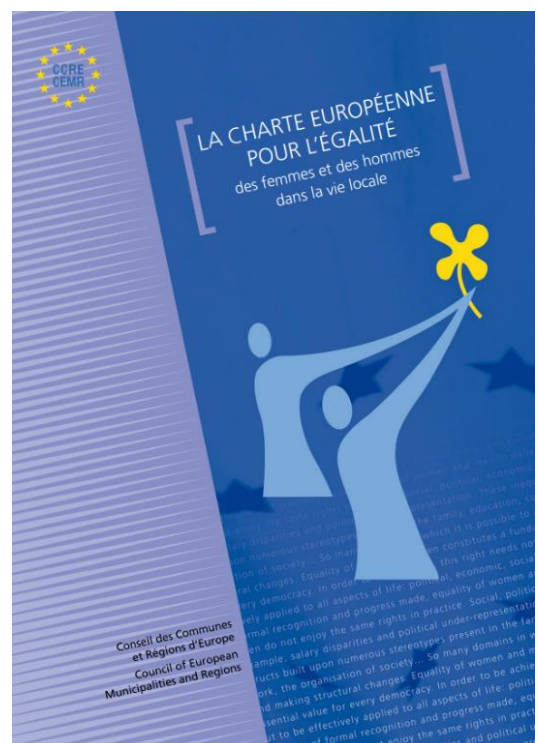
Perspective pluri-annuelle /actions 2024-2026

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

Afin de structurer les engagements pris, un travail pourra être mené en faveur de l'adoption de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Ainsi, pour assurer la mise en œuvre des engagements de la charte dans sa déclinaison locale, la collectivité devra rédiger un plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Ce dernier élément pourrait constituer les axes de travail structurant pour les prochaines années.



LOI n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-700 DC du 31 juillet 2014, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er} : L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5- Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10- Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Dispositions relatives à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales

Article 61 : Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1- Après l'article L. 2311-1-1, il est inséré un article L. 2311-1-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2311-1-2.* – Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

« Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »;

2- Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la troisième partie est complété par un article L. 3311-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3311-3.* – Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil général présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »;

3- L'article L. 4311-1-1 est ainsi rétabli: « *Art. L. 4311-1-1.* – Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

AID = ET CONTACTS



MISE A L'ABRI, HERBERGEMENT D'URGENCE

SAMU SOCIAL : 115 (numéro gratuit 24h/24)

CENTRE FLORA TRISTAN : 01 46 25 20 20

3919

violences femme info
(appel anonyme et gratuit)

CONTACT D'URGENCE

COMMISSARIAT DE SEVRES : 01 41 14 09 00

4, avenue de l'Europe, 92310 Sèvres

Dépôt de plainte, main courante

www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr

(Portail de signalement en ligne 24h/24 et 7 jours/7)

ECHANGE, SOUTIEN, ACCOMPAGNEMENT

FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES DANS LE 92 : 01 47 91 48 44 (appel anonyme)

Accueil téléphonique, permanences sans rendez-vous, entretiens conseils sur rendez-vous

CENTRE FLORA TRISTAN : 01 46 25 20 20 – www.centrefloratristan.org

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE PROXIMITE

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHAVILLE : 01 41 15 40 87

1456, avenue Roger Salengro, 92370 Chaville

SERVICE DE SOLIDARITES TERRITORIALES : 01 46 10 95 00

76, boulevard de la République, 92100 Boulogne-Billancourt

Ta relation est saine quand il...

PROFITE

Il y a de la violence quand il...

VIGILANCE, DIS STOP !

Tu es en danger quand il...

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE



Envoyé en préfecture le 24/06/2024

Reçu en préfecture le 24/06/2024

Publié le



ID : 092-219200227-20240617-DEL01_2024_0049-DE



VILLE DE
CHAVILLE