

2023/



DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE VILLE DE RIS-ORANGIS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°2023/371

Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Séance du mercredi 20 décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 20 décembre, à 18 h 30, les membres composant le Conseil municipal de Ris-Orangis, régulièrement convoqués par courrier en date du jeudi 14 décembre 2023, se sont réunis au nombre de 25, dans la salle Emile Gagneux, 60 rue Albert-Rémy, sous la présidence de Monsieur Stéphane Raffalli, Maire, Conseiller départemental de l'Essonne.

Nombre de membres

En exercice : 35

Présents à la séance : 25

Excusés

représentés : 10

Étaient présents Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux :

Stéphane Raffalli, Gilles Melin, Aurélie Monfils, Marcus M'Boudou, Sofiane Seridji*, Serge Mercieca, Siegfried Van Waerbeke, Sémira Le Querec, Nicolas Fené, Josiane Berrebi, Denise Poezevara, Claudine Cordes, Sylvie Deforges, Omar Abbazi, Valérie Marion*, Jean-Paul Monteiro Teixeira, Fabrice Deraedt, Séverin Yapo, Dounia Lebig, Pierrick Brousseau, José Peres***, Sandanakichenin Djanarthany, Erick Couturier, Christine Tisserand, Claude Stillen**

* Arrivés à 18h45 au cours de la présentation de la motion relative aux hausses successives des tarifs des transports d'Ile-de-France

** A quitté la séance à 20 h 30 avant le vote du point n°6 inscrit à l'ordre du jour

***A pris part au vote d'une partie des points inscrits à l'ordre du jour avant d'être représenté par E. Couturier

Excusés représentés :

Kykie Basseg à Sofiane Seridji, Souad Medani à Serge Mercieca, Véronique Gauthier à Aurélie Monfils, Annabelle Mallet à Nicolas Fené, Sonia Schaeffer à Marcus M'Boudou, Nouredine Siana à Siegfried Van Waerbeke, Nejla Toptas à Josiane Berrebi, Jérémy Kawouk à Gilles Melin, Christian Amar Henni à Sandanakichenin Djanarthany, Laurent Stillen à Christine Tisserand

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement, en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.



Hôtel de ville

Place du Général-de-Gaulle
91130 Ris-Orangis
T. 01 69 02 52 52
F. 01 69 02 52 53
Contact@ville-ris-orangis.fr

2023/

Ville de
Ris-Orangis
Conseil municipal du
20 décembre 2023
DÉLIBÉRATION
N°2023/371

**Objet : Rapport annuel sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes et les hommes**

Administration générale

LE CONSEIL,

SUR proposition de Madame Claudine CORDES, Conseillère
municipale chargée de l'Egalité femmes-hommes et de la lutte contre
les violences conjugales,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les
articles L2311-1-2 et D2311-16,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

CONSIDERANT que le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes
et les hommes doit être présenté préalablement aux débats sur le
projet de budget,

APRES DELIBERATION

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en
matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tel que joint en
annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour
l'exercice 2024.

Le Maire certifie sous sa
responsabilité

Le caractère exécutoire de
cet acte :

Transmis en Préfecture

le : 28 DEC. 2023

Publié le : 128 DEC. 2023

Notifié le :

La présente décision peut
faire l'objet d'un recours

Devant le Tribunal
Administratif de Versailles

Dans un délai de deux mois
à compter de sa
publication et de sa
notification.

Pour expédition conforme
Stéphane Raffalli
Maire de Ris-Orangis
Conseiller départemental de l'Essonne





VILLE DE RIS-ORANGIS

RAPPORT ANNUEL 2023 SUR LA SITUATION DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Adopté lors de la séance du Conseil municipal
du 20 décembre 2023

I - Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agents de la collectivité

La politique des ressources humaines menée à Ris-Orangis s'attache à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre des mesures pour réduire les écarts dans ce domaine, en adéquation avec les engagements du programme municipal.

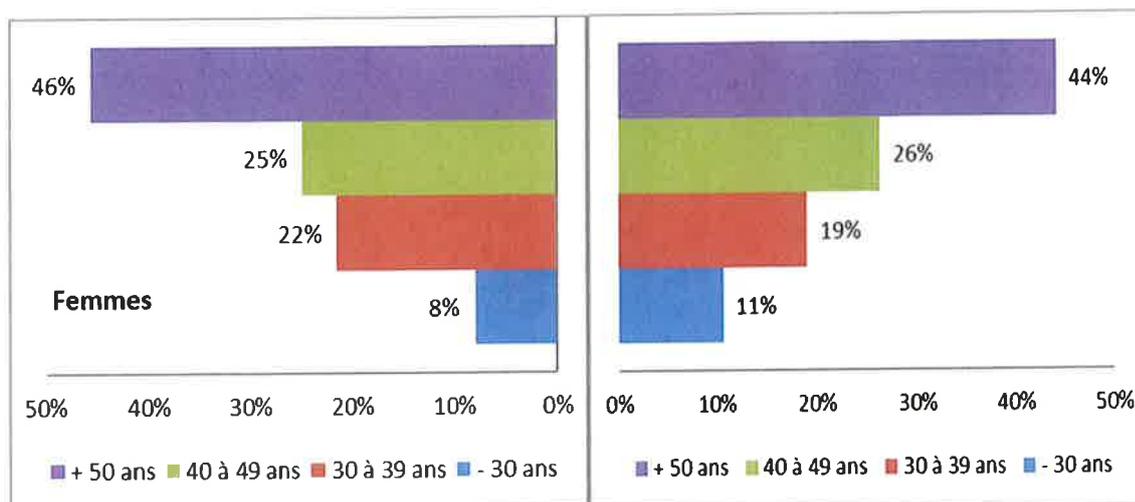
Tous les champs d'intervention sont concernés : l'accès à l'emploi public, le déroulement de la carrière et la lutte contre les stéréotypes sexistes. L'analyse des différents indicateurs des ressources humaines permet donc de rendre compte de la situation réelle de l'égalité au sein de la collectivité. Le cadre statutaire de la fonction publique garantit l'égalité salariale et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cependant, des règles statutaires et des pratiques sociétales peuvent conduire à des inégalités réelles contre lesquelles la collectivité s'efforce d'agir.

D'une part, la différence de structure de régime indemnitaire avantage les filières techniques dans lesquelles les hommes sont surreprésentés sur certains services et bénéficient de primes liées aux travaux ouvrant droit à une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants de 1^{ère} catégorie. D'autre part, les temps partiels et les congés familiaux impactent davantage la carrière des femmes (87% des personnes en temps partiel sont des femmes, 90.91% des personnes prenant des jours enfant malade sont des femmes).

En France, la fonction publique territoriale est principalement composée de femmes (62% au niveau national, 68% à Ris-Orangis). Elles occupent à Ris-Orangis 64% des emplois de direction. Malgré cette majorité de femmes, les indicateurs des ressources humaines mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières : les hommes sont plus présents dans des filières « masculines » comme la filière police municipale (56%) tandis que les femmes sont plus présentes dans les filières médico-sociale (100%) et administrative (84%). L'absence de mixité de certaines filières est la conséquence de l'ancrage des rôles et des stéréotypes de genre dans les mentalités : les filles et les garçons ne se projettent pas dans des métiers qui ne réactivent pas respectivement des normes de « féminité » et de « masculinité » alors que la diversité des profils constitue toujours une force pour les équipes. Les rôles et les stéréotypes de genres conditionnent également la surreprésentation des femmes parmi les personnes en temps partiel (6% pour les femmes et 2 % pour les hommes), les jours posés pour enfant malade. 5,02% des hommes ont pris un congé de paternité.

STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

La pyramide des âges



Cette pyramide des âges témoigne d'une importante présence des agents âgés de 50 ans et plus. L'âge moyen des femmes est de 47,25 ans et celui des hommes est de 45,1 ans.

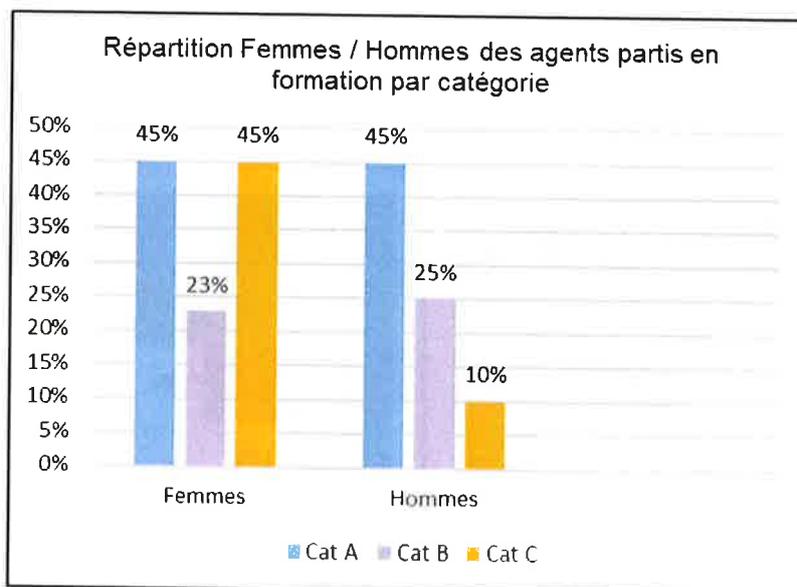
Les recrutements

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants. Dans la mesure du possible, il veille à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- Les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes, s'adressent ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes.
- Une nouvelle présentation de l'organigramme prend en compte la féminisation de l'intitulé des postes.
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats, même si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent parfois sous-tendre un caractère plutôt « masculin » ou « féminin ».
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée le plus possible. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation des femmes dans des métiers techniques comme au service Espaces verts, la surveillance de la voie publique et la lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agents de proximité) et inversement à disposer d'une représentation des hommes dans des métiers d'entretien, de comptable ou dans les métiers de la restauration.

La formation

Les indicateurs des ressources humaines montrent un recul significatif de la formation professionnelle. En effet, le CNFPT (organisme de formation pour les agents de la Fonction Publique) a poursuivi les formations en distanciel en 2022. Les agents se sont moins inscrits dans cette configuration. Ainsi, la plupart des formations prévues de mars à septembre ont été annulées ou reportées. D'une manière générale, la mixité est favorisée lors de la constitution des groupes d'agents dans le cadre de formations organisées en interne.



L'avancement de grade et la promotion interne

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire (ancienneté, période de services effectifs, appartenance à un échelon, réussite à un examen pour certains avancements) et des conditions particulières à la collectivité.

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste. Les conditions à remplir (la qualité de fonctionnaire territorial, justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon, la réussite à un examen professionnel dans certains statuts particuliers, la formation de professionnalisation et des quotas) et des conditions particulières à la collectivité.

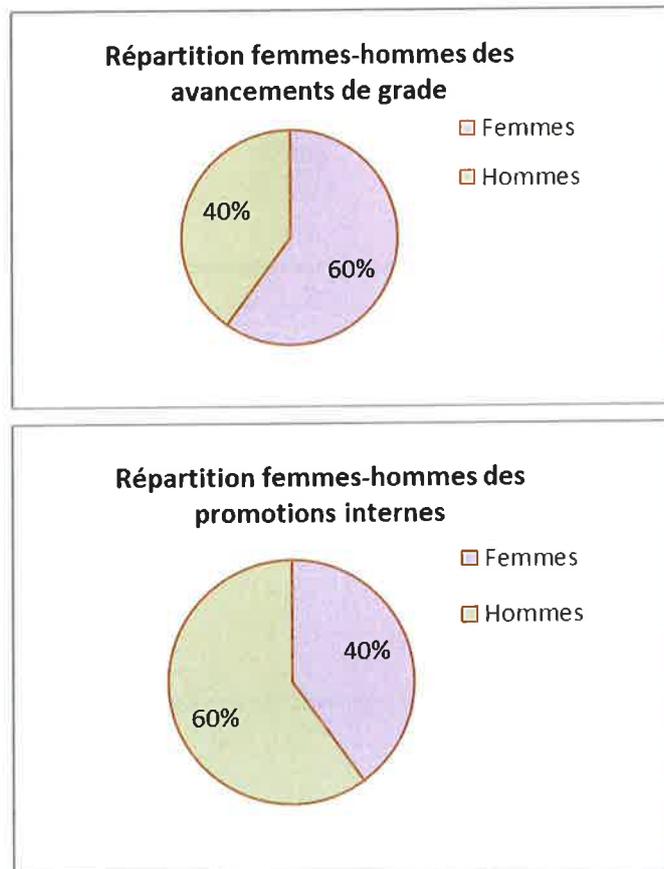
Les critères pour les promotions et avancements pour toutes les catégories décidées par les représentants du personnel et la Municipalité :

Critères I	Conditions à étudier en parallèle
<ol style="list-style-type: none"> 1. La responsabilité depuis 5 ans et plus 2. La responsabilité de 1 à moins de 5 ans 3. La technicité 4. La manière de servir 5. L'effort de formation dans les 5 dernières années (nbre de jours de formation – formation Métiers) 6. L'âge 7. L'échelon de l'agent (l'échelon le plus haut correspond souvent à l'ancienneté) 8. L'ancienneté dans la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> - Futurs retraités dans l'année (6 mois pour l'avancement et 1 an pour la promotion) * - Le délai entre deux avancements ou promotions en cas de plusieurs agents pour un même poste : délai de 2 ans (hormis la réussite de concours ou d'examen). Si un seul agent est inscrit pour une promotion interne ne pas tenir compte du délai entre les deux avancements <p>* <i>Un engagement assuré de la date de départ à la retraite par l'agent</i></p>
<p>Autre critère obligatoire pour la <u>promotion interne</u> : obligation de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)</p>	

La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents seront mis en exergue par l'avis donné par les chefs de service et la Direction Générale (Réf décret sur l'évaluation).

L'avis du chef de service : lors des avis transmis au chef de service par le SRH, ce dernier doit se positionner sur la valeur professionnelle des agents et évaluer les compétences des agents au regard du grade des postes proposés.

L'avis de la Direction Générale des Services : la Direction Générale des Services, en fonction des possibilités et des postes au tableau des effectifs, indiquera les agents qu'elle estime répondre aux référentiels de compétences exigés pour le poste, en inscrivant un « F » à la suite du nom de ces agents.



La rémunération

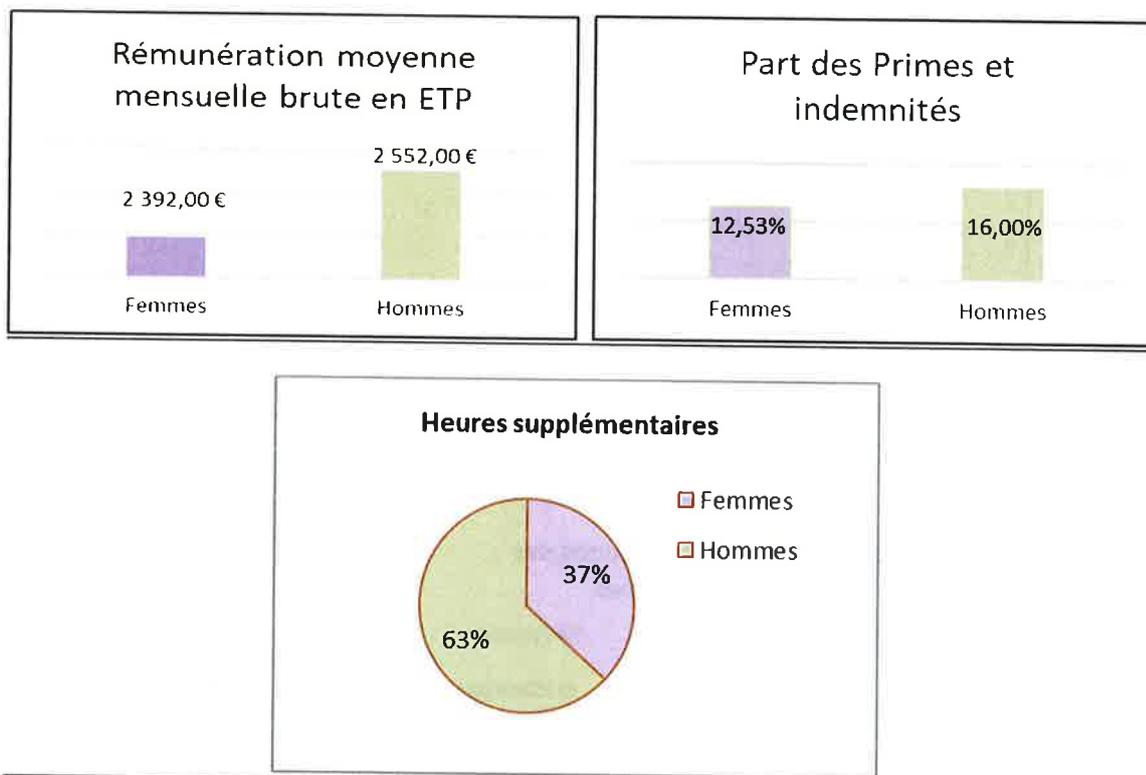
Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

« Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés (article L131-2 du Code général de la fonction publique).

La rémunération brute moyenne mensuelle en équivalent temps plein :

- 2 552,00 € pour les hommes
- 2 392,00 € pour les femmes

Le statut garantit un niveau de rémunération identique entre agents occupant un emploi de même niveau, sur un grade identique quel que soit leur sexe. On constate cependant, une disparité salariale entre femmes et hommes de l'ordre de 160,00 euros bruts mensuels en moyenne soit 1 920,00 euros bruts sur l'ensemble de l'année. Une des explications des écarts de salaire entre hommes et femmes réside dans la répartition des primes de sujétion (attribuées pour l'encadrement d'équipe, l'expertise ou une contrainte particulière) mise en relation avec le nombre plus important de postes ouverts à la maîtrise pour les métiers plutôt masculins (services techniques et police municipale). D'autre part, on peut constater que les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires que les femmes.



LES ACTIONS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

- Généraliser progressivement le télétravail,
- Encourager les intitulés non genrés dans les courriers et les notes internes,
- Sensibiliser et informer les agentes et agents sur la thématique des violences faites aux femmes,
- Sanctionner systématiquement les faits sexistes et les violences de genre : zéro tolérance,
- Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe.

Le nombre d'agents bénéficiant du télétravail suite à leur demande :

NB TELETRAVAIL ACTIF OU EN ATTENTE PAR CATEGORIE			NB TELETRAVAIL ACTIF OU EN ATTENTE PAR POSITION ADM			NB TELETRAVAIL ACTIF OU EN ATTENTE PAR GENRE	
A	B	C	TITULAIRE	STAGIAIRE	CONTRACTUEL	FEMME	HOMME
31	22	27	60	3	17	72	8

II - Politiques conduites par la commune en matière d'Égalité Femme-Homme

Malgré des avancées législatives régulières, et une profonde évolution au cours des dernières décennies, la situation des femmes fait encore l'objet de disparités dans de nombreux domaines. Consciente de cet état de fait et de la nécessité de poursuivre le travail engagé, la municipalité de Ris-Orangis a investi, depuis plusieurs années déjà, le champ de l'égalité hommes-femmes.

C'est pourquoi, à l'instar du précédent mandat, une Conseillère municipale est déléguée à cette thématique, par nature transversale et qui se décline au sein des différents services municipaux.

Au titre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, peuvent notamment être citées les actions telles que décrites ci-dessous.

- Chaque année, depuis plus de 20 ans, la commune célèbre, **le 8 mars, la « Journée internationale des droits des femmes »**.
En 2023, les services municipaux et les partenaires locaux ont construit ou co-construit un programme d'actions s'adressant à différents publics :
 - **Chantier jeunes 17-21 ans autour de l'égalité filles-garçons** – par le PIJ/PAJ et l'AJMF.
 - **Exposition : « Égalité filles garçons, parlons-en »** - par le PIJ/PAJ en partenariat avec la MIPOP de Grigny
 - **Intervention sur la santé sexuelle au Lycée Pierre Mendès France** - par l'Atelier Santé Ville et le CDPS.
 - **Ciné-grand jeu sur l'engagement citoyen** - par les volontaires en service civique pour le Conseil municipal des enfants.
 - **« Théâtre forum sur le sexisme ordinaire » avec les habitants pour une citoyenneté partagée** - par le Théâtre Articulé, le CCAS, la coordination des politiques jeunesse avec la participation 3 groupes d'habitants rissois et Femmes Solidarité 91.
 - **Intervention sur la santé sexuelle auprès des apprenant.es linguistique** - par l'Atelier Santé Ville et le CDPS.
 - **Journée d'actions « Entreprendre au féminin »** - par le service développement économique de la ville avec la participation de Pôle emploi, Initiative Essonne, la CMA Essonne, la CCI, GPS, la Maison de la création Corbeil, des dirigeantes d'entreprises rissoises.
 - **Exposition les « Femmes à l'honneur »** - par le Médiathèque Elsa Triolet, les Ateliers d'Arts Visuels de GPS avec la participation du Conservatoire O. MESSIAN de Ris-Orangis.
 - **Séjour organisé par le service jeunesse** – La mixité est l'objectif principal de cette action. Tous les jeunes participent à la construction du séjour et à la gestion du quotidien.
- La commune a ouvert en 2015, un **Point d'Accès au Droit** (PAD) labellisé par le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD). Il accueille des permanences juridiques assurées par des professionnels. De nombreuses femmes (59 % de femmes accueillies en 2023) y trouvent ainsi des informations dans les domaines suivants : femmes victimes de violences conjugales, droit des personnes et des familles, droit des étrangers, droit au logement, droit des victimes, droit de la défense, médiation familiale, conciliateur de justice, consultation notariale. Au besoin, elles sont orientées vers d'autres structures adaptées à leur situation.
- A travers son Service municipal **Ris Emploi**, la ville propose un accompagnement individualisé à l'insertion professionnelle (70% de femmes accompagnées). Elle a mis en place des ateliers de recherche d'emploi, mixtes, dans lesquels les femmes sont majoritaires à 75%, ainsi que des ateliers de coaching favorisant la confiance et l'estime de soi.

Des partenariats avec des structures diversifiées sont développés pour favoriser l'accès à la formation, l'accès à des emplois non traditionnellement féminins et à des emplois peu qualifiés, pour répondre aux catégories de population de bas niveau de qualification.

- Elle a organisé un réseau local, la **coordination linguistique**, piloté par le service Ris Emploi fédérant les organismes et services municipaux intervenant dans l'apprentissage de la langue française, la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme. Les apprenants des ateliers sociolinguistiques et des formations à visée professionnelle sont majoritairement des femmes (85%) issues des quartiers prioritaires. La coordination linguistique génère ainsi une professionnalisation des intervenants (90% de femmes) et une meilleure accessibilité pour le public.

Les formations linguistiques permettent aux femmes d'origine étrangère, de bénéficier de l'apprentissage du Français pour favoriser leur intégration et leur insertion professionnelle et ainsi prendre leur place dans la vie économique et citoyenne.

Des ateliers à destination des femmes dans le cadre de la journée du bien-être ont été organisés en 2023, animés par une sophrologue, une conseillère en image et une nutritionniste. Une intervention destinée aux femmes sur la contraception a été proposée en lien avec l'Atelier santé Ville.

- Le **service Développement Economique** accompagne et favorise la **création d'entreprise**, un accompagnement individualisé est proposé aux porteurs de projets. Depuis sa création en 2018 le service a pour objectif la mise en relation des entrepreneurs, des créateurs, des artisans, et ainsi favoriser leur développement d'activité. Le service sensibilise les porteurs de projets contre les freins et les stéréotypes pour que toute personne qui le souhaite puisse devenir entrepreneur.
- Des ateliers sont proposés aux créateurs, créatrices, porteurs de projets et entrepreneurs :
 - « Cafés de l'entrepreneuriat »
 - Lever les freins à la création, mettre en valeur l'artisanat, former à la gestion d'entreprise. Lors de ces ateliers 60 % des participants sont des femmes en reconversion professionnelle en quête de sens et de nouveaux objectifs de vie. Les femmes en cours de création d'entreprise souhaite s'inscrire en statut de micro entreprise.
 - Un suivi individuel des projets est réalisé par le service pour la réussite des projets de chacune.
 - Actions de sensibilisation à la création d'entreprise dans les QPV : Accompagner les porteurs de projets avec nos partenaires afin de proposer une offre adapter pour favoriser l'insertion socio-professionnelle dans les quartiers.

50 % des créateurs d'entreprises accompagnées par le service sont des femmes.

Afin de sensibiliser les habitantes à la création d'entreprise et de les informer sur les dispositifs existants, une journée d'action a été organisé le 8 mars 2023.

- La ville **soutient les associations** œuvrant dans le domaine de l'égalité hommes-femmes par l'attribution de subventions (Génération Femmes Rissoises, CIDFF, etc...).
- Elle veille, dans les procédures **d'attribution des places en crèche**, à accorder des places à des familles dont la mère est à la recherche d'un emploi ou souhaite disposer de temps pour elle.
- Dans **les accueils de loisirs, les crèches et les ludothèques**, les enfants ont la possibilité d'accéder librement aux jouets, aux jeux et aux livres sans stéréotype de genre et de naviguer selon leurs envies. Cet aménagement et l'organisation des espaces non réservés à un genre ont favorisé une éducation inclusive visant le droit à l'égalité des choix. Les filles et les garçons peuvent prétendre aux mêmes outils éducatifs face aux

activités étiquetées " fille ou garçon" pour leur permettre d'être eux-mêmes. Cette pédagogie de la liberté permet par exemple à un garçon de jouer avec une poupée ou une fille de jouer au bricoleur. Aussi, la diversité des supports ludiques et des activités pour le choix des enfants a toute son importance.

La circulation des enfants facilite la mixité filles-garçons. Ces interactions, cette possibilité de perméabilité, de similitudes humaines, c'est un moyen de favoriser les échanges et aussi de lutter contre les inégalités futures. Il faut que les enfants aient accès au libre arbitre. Il n'existe pas de hiérarchie dans le jeu. Les enfants ont la possibilité d'accéder à toutes les propositions et d'ailleurs toutes les propositions sont d'égale valeur. Ainsi, tous les jouets sont mélangés et seules la curiosité et l'imagination sont envisageables dans ces lieux. Par ailleurs, le détail ne se limite pas à l'aménagement. La couleur des murs et les dessins affichés ont été également réfléchis pour ne pas influencer ou formater les esprits des enfants. Il ne s'agit pas non plus de favoriser l'un au détriment de l'autre. La neutralité est privilégiée dans la décoration des espaces de loisirs.

- Au regard du constat de l'exclusion des jeunes filles des nombreuses **structures d'animation en direction des jeunes**, la commune a récemment réorienté les axes d'intervention de son Service municipal Jeunesse afin que celles-ci deviennent un « cœur de cible ». Il s'agit également de lutter contre cette fracture qui se creuse et cette fatalité de l'adolescence : la séparation des genres. Les filles désertaient les structures réservées à la jeunesse. Il a fallu élaborer des stratégies afin de fédérer ces publics. Proposer une mixité au sein des équipes, programmer des projets ambitieux, garantir un accueil plus neutre, organiser un aménagement partagé avec des sensibilités différentes, prévoir des décors... autant de pistes qui ont été nécessaires pour inciter tous les publics à franchir le seuil de la porte. Cette volonté de féminiser cet établissement n'avait pas pour objectif d'exclure une frange de la population pour une autre mais de rééquilibrer le lieu. La société patriarcale ne peut pas prospérer davantage dans une structure. Les filles n'ont pas à se masculiniser ou à adhérer à la culture urbaine pour être les bienvenues. Tout le monde vient avec son histoire et le service a pour mission de faire tomber les digues. Aujourd'hui, de nombreuses jeunes filles fréquentent davantage le Service municipal Jeunesse et participent plus aisément aux activités mixtes proposées.
- **Le Pôle Accompagnement Jeunesse** organise des chantiers jeunes chaque année dont les objectifs, outre de favoriser l'expression de la citoyenneté et de promouvoir l'éducation à l'intérêt général, sont d'agir en faveur de l'égalité homme-femme, lutter contre le sexisme et les stéréotypes, sensibiliser les jeunes et les aider à décoder les remarques et les comportements sexistes et à participer à une culture de respect et de l'égalité ainsi que d'augmenter l'attraction pour les filles sur les métiers stéréotypés (espace vert, peinture, propreté de la voirie...). Lors de la sélection des jeunes, la commune porte ainsi une attention particulière sur la mixité fille/garçon. En 2023, 7 chantiers jeunes ont été organisés avec 38 jeunes dont 19 filles.

Le **PAJ** a également organisé en partenariat avec l'AJMF, un atelier-débat sur les « **relations entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes** ». Le débat s'est déroulé dans les locaux de l'AJMF. Ainsi, des jeunes en stage au sein de l'association ont travaillé en amont afin de préparer le débat. Pour favoriser la prise de parole et les échanges, il a été proposé d'analyser certains stéréotypes sexués à travers des exemples pris dans les publicités, dans certaines séries ou encore dans les pratiques sportives ou professionnelles. Ils ont créé des panneaux sur la thématique : panneaux avec des idées reçues (par exemple : les femmes ne savent pas conduire ou encore les femmes doivent rester à la maison pour l'entretenir et s'occuper des enfants), et des panneaux avec les événements et les dates qui ont permis les avancées pour les droits des femmes. En partant de ces supports, les jeunes ont pu débattre et avancer leurs arguments. 8 jeunes du PIJ/PAJ ont participé à ce débat, 4 filles et 4 garçons.

La coordination des politiques jeunesse pour la deuxième année est engagée sur la thématique égalité filles/garçons, par des actions transversales menées avec la promotion de volontaires en service civique, les services de la ville et des partenaires

extérieurs tel que le lycée Pierre Mendès-France et les Cinoches. Fort de son succès le projet est étendu depuis le mois de novembre 2023, à l'ensemble des 13 classes de 2^{nde} (générale et pro) du lycée Pierre Mendès-France, afin de les faire bénéficier des ciné-débats sur la thématique Egalité Filles/garçons. La coordination des politiques jeunesse, à travers le projet soutenu par la Cité éducative « Tous égaux todos Iguales » propose de former de manière continue pendant les 8 mois de leurs missions, les volontaires en service civique sur la thématique « égalité filles/garçons » (d'octobre 2023 à juin 2024), afin qu'ils puissent mener des ateliers de pairs à pairs sur cette thématique dans le lycée et dans les structures jeunesse de la ville.

Les services travaillant auprès des publics du secteur « Jeunesse » sont invités à participer aux événements et aux projets en faveur de l'égalité femme-Homme, favorisant ainsi une approche transversale du sujet par les services municipaux.

La formation va leur permettre d'apprendre à :

- Déconstruire les stéréotypes de genre durant plusieurs séances, en début de service civique, à l'aide de jeux (qu'ils pourront ensuite s'approprier et transposer lors des ateliers qu'ils mèneront au sein du lycée et dans les structures jeunesse) ;
- Développer leur réflexion sur la place des filles et des garçons pour leur permettre d'élargir leurs horizons professionnels, personnels et éveiller leurs consciences citoyennes ;
- Promouvoir l'égalité entre les sexes, et ainsi faire évoluer la société dans son ensemble.

L'action du 23 novembre 2023 (portée conjointement avec le CCAS) au sein du Lycée Pierre Mendès-France a réuni les classes de terminales clim et 3^{ème} prépa métier autour de 4 mini films animés, abordant la thématique des violences conjugales dans les couples jeunes.

Dans le même temps, une action de sensibilisation sur le « violentomètre » était menée par notre partenaire Femmes Solidarités 91.

Force est de constater que la thématique abordée au lycée pour sensibiliser les garçons (classe exclusivement masculine avec des problématiques sur le sujet) à la thématique des violences conjugales dans les couples jeunes était un véritable défi. Les jeunes étant a priori réfractaire au sujet. Il nous semble, malgré des difficultés rencontrées que cette démarche reste importante pour promouvoir le respect mutuel, l'égalité des sexes et la prévention des violences. A travers des improvisations théâtrales il a pu être abordé le thème du respect mutuel dans les relations, mis en avant l'importance du consentement, de la communication ouverte et du respect des opinions et des choix de l'autre en s'appuyant sur les scénarios réalistes des films animés impliquant des relations amoureuses chez les jeunes. Ont été utilisés des histoires ou des cas concrets de jeunes couples pour illustrer les différentes formes de violences conjugales, y compris les violences psychologiques, émotionnelles et physiques.

Le **Service municipal Logement** est sensibilisé aux situations de décohabitation liées aux séparations, aux violences intrafamiliales, à la polygamie, et soutient l'attribution de logements sociaux pour ces femmes dans le cadre de son contingent municipal.

- Afin de favoriser l'égalité femmes-hommes à tous les âges, le **service Atelier Santé Ville**

propose des sensibilisations sur les thématiques telles que la santé sexuelle (libre choix des contraceptions, consentement et rapport à l'autre) ainsi que des écrans (notamment sur le cyberharcèlement et l'usage des réseaux sociaux).

Elles sont proposées lors d'animations grand public ; et au sein d'associations (Génération Femmes Rissoises, Plateforme des Quais de la Borde...) ou de services municipaux (comme le PIJ, le service Jeunesse, ou la coordination des ASL via le service Ris-Emploi) grâce aux partenariats développés avec des structures et professionnels de santé diversifiés, s'appuyant sur des outils pédagogiques tels que le « violentomètre » ou le « michetomètre ».

Concernant le sport comme vecteur d'intégration des femmes dans le sport, la ville affiche son engagement par la signature de sa convention pluriannuelle avec l'association « Sport dans la Ville ».

Parmi les actions fortes portées conjointement, et au-delà de la construction du city stade qui permet la tenue d'actions sportives dirigées et encadrées par des animateurs diplômés, sont portées des actions hebdomadaires qui visent plus particulièrement à accompagner les jeunes filles des Quartiers Politique de la Ville en les inscrivant aux activités mixtes proposées, mais également par des actions plus ciblées et exclusivement réservées aux jeunes filles (ex : pratique de la boxe) dans le cadre du projet « La réussite au féminin ».

Ce programme transversal à l'ensemble des programmes de l'association propose également des sorties culturelles, « découvertes », des visites d'entreprises ou des ateliers de formation, en lien avec le service jeunesse, afin d'offrir les mêmes chances de réussite qu'aux garçons et favoriser leur développement et possibilité d'insertion sociale et professionnelle.

Les objectifs partagés par la Ville et l'Association dans ce cadre sont :

- Encourager la pratique sportive des jeunes filles,
- Favoriser l'émancipation,
- Favoriser l'ambition et l'insertion professionnelle,
- Promouvoir la mixité et l'égalité des genres.

- Enfin, depuis 2008, la commune œuvre à la **lutte contre les violences faites aux femmes**, à travers de nombreuses actions :

- Le CCAS organise chaque année des formations à destination des agents municipaux. Ainsi, le 15 novembre, 12 agents de la Police Municipale ont participé à une formation « *Accueillir/orienter/informer une personne victimes de violence conjugales au sein de la Police Municipale* », animée par Femmes Solidarité 91. Elle sera suivie d'une demi-journée dédiée aux retours d'expériences.
- Depuis 2020, elle a mis en place une permanence d'information des femmes victimes de violences conjugales, 1 fois par mois au Point d'Accès au Droit.
- Comme chaque année, à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Ville via le CCAS porte des actions pour sensibiliser différents publics à cette cause. C'est aussi l'occasion de réaffirmer que la lutte contre les violences faites aux femmes reste une priorité et qu'il faut #NeRienLaisserPasser face aux agresseurs. Cette année, le CCAS bénéficie d'un financement dans le cadre de la Politique de la Ville à hauteur de 7 500 €. Celui-ci a permis la réalisation des actions suivantes :

1. L'action en faveur des jeunes lycéens de l'établissement Pierre Mendès France sur « La violence au sein du couple chez les jeunes »

Jeudi 23 novembre

Cette action est organisée en partenariat avec le CCAS, la coordinatrice des Politiques Jeunesse, la Direction de l'établissement et le professeur référent chargé de l'égalité fille-garçon au sein de l'établissement, l'association Femmes Solidarités 91, la Compagnie du Théâtre articulé de Maud CHAPPAZ. Deux classes ont participé aux ateliers d'improvisation et de mise en scène sur le format du théâtre forum et sur le violentomètre.

2. La campagne de communication et de sensibilisation d'envergure

Les outils de communication participent à la prévention des violences par une information et une sensibilisation du grand public. Ainsi, l'objet de la campagne de communication municipale est de sensibiliser les Rissois à ce sujet, de libérer la parole et de rappeler le numéro national d'urgence « Arrêtons les violences 3919 ». Celle-ci se décline via :

- Un stand au sein du marché municipal - samedi 25 novembre 2023
Démarche d'aller vers la population, échanger avec les habitants et les sensibiliser au sujet.
- La distribution de pochettes de pain avec numéros d'urgence à 6 boulangeries de la ville partenaires.
- La campagne d'affichage sur le mobilier urbain.
- Les cartes rigides avec les principaux numéros d'urgence.
- Un sweat porté par les professionnels sur les actions avec le logo de la Ville et le message « Ensemble engagés contre les violences faites aux femmes ».

Telles sont les actions existantes en faveur de l'égalité femmes-hommes, les filles-garçons et la lutte contre les violences faites aux femmes, l'orientation de la Municipalité étant de poursuivre et/ou consolider ces thématiques.