

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Direction des ressources humaines

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2020

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2019 au sein de l'EPT Grand Paris Grand Est

Préambule : Les informations données sont établies à la date du 1^{er} janvier 2020.

1/ Présentation du rapport égalité Femmes Hommes

Textes de référence :

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Constitution du 4 octobre 1958, article 1er : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy)

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales : obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget)

Contenu du rapport :

Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles sur :

- les rémunérations et les parcours professionnels
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- la mixité dans les filières et les cadres d'emploi
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
- la lutte contre toute forme de harcèlement

Il présente également les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.

Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin et recense les ressources mobilisées à cet effet.

2/ L'égalité femmes hommes : l'EPT en qualité d'employeur

Le rapport présenté sur ce sujet l'an passé avait permis de dégager quelques chiffres clés dans la structuration des effectifs de l'EPT notamment :

- La prépondérance du sexe masculin dans l'effectif de l'EPT est majoritairement liée aux métiers occupés (agent d'intervention, agent de déchetterie, chauffeur PL, ...), illustrée par la prédominance dans les effectifs de la filière technique. Pour information, le taux de femmes dans la fonction publique territoriale est de 61%.
- On constate une majorité de femme sur les emplois non permanents, cela s'explique principalement par le fait que de nombreux cadres administratifs de catégorie A soient des femmes, qu'une partie de ces dernières sont recrutées par la voie contractuelle et qu'il n'existe pas de voie de titularisation autre que le concours sur ces postes.
- La représentation des femmes importante dans la filière administrative (76%) et la filière médicosociale.
- Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (63%) et B (62.9%) et les hommes sont plus nombreux en catégorie C (67,6%). Les directions de l'assainissement et de la gestion et de la prévention des déchets étant les deux directions les plus importantes en terme d'effectifs, il est logique que la filière technique, notamment en catégorie C, occupe une part très importante de nos effectifs globaux.
- L'équilibre entre les âges est assez identique sur les deux premières strates à savoir entre 30 ans et 40 ans. Concernant les strates suivantes, les femmes sont plus représentées entre 40 et 50 ans tandis que les hommes sont plus nombreux sur la strate + 50 ans.
- Sur les postes d'encadrement, la parité est respectée. Les femmes représentent 42% de l'équipe de direction (7 hommes et 5 femmes) contre 35 % dans la moyenne nationale en FPT. Au niveau des responsables de pôle, la parité est parfaitement respectée.

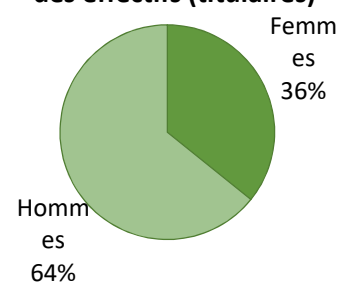
Les chiffres présentés ici sont définies au 1^{er} janvier 2020 sur la base des emplois permanents occupés, ils ne tiennent pas compte des renforts, remplaçants, emplois aidés et apprentis.

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	37	15	52
filière technique	14	61	75
filière animation	0	1	1
filière sociale			0
filière médico-sociale		1	1
TOTAL	51	78	129

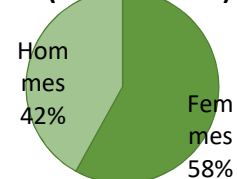
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	30	6	36
filière technique	5	18	23
filière animation			0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	4	1	5
TOTAL	39	25	64

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	67	22	89	76%	24%
technique	19	79	98	20%	80%
animation	0	1	1	0%	100%
médico-sociale	4	2	6	66%	33%
TOTAL	90	104	194	46.4%	53.6%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	51	78
Non-titulaires	39	25

Les données précédentes mettent en exergue plusieurs points :

- Le rééquilibrage entre les genres constatés en 2018 dans les effectifs de l'EPT se poursuit en passant de 55% d'hommes à 53.6%.
- La filière technique est encore très présente dans les effectifs notamment en raison des compétences déchets et assainissement et des métiers occupés dans ces domaines (agent d'intervention, agent de déchetterie, chauffeur PL, agents d'assainissement...). Le sexe féminin est légèrement plus représenté dans la filière technique qu'en 2018 (20% contre 18%).
- Les femmes sont davantage représentées au titre des agents contractuels sur emplois permanents ; principalement il s'agit d'agents n'ayant pas obtenu les concours correspondants et occupant des fonctions sans possibilité de stagiairisation directe. De façon générale, la part de contractuel au sein des effectifs se réduit passant de 42% à 32%.
- **Part des femmes et des hommes par catégorie**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	41	24	65
Catégorie B	17	10	27
Catégorie C	33	69	102
Total	91	103	194

Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (63%) et B (63%) et les hommes sont plus nombreux en catégorie C (67%). Les métiers techniques en catégorie C représentent une proportion importante des postes occupés de l'EPT en raison des compétences de proximité en matière de déchets et assainissement.

- **Part des femmes et des hommes par strate d'âge**

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	21	27%	36	34%
40 à 50 ans	26	31%	23	26%
30 à 39 ans	28	23%	27	27%
- 30 ans	16	19%	17	13%
Total	91	100%	103	100%

La strate – de 30 ans est supérieure tant chez les femmes que les hommes au moyenne nationale soit 11.3%. Un équilibre entre les strates est visible quel que soit le genre.

- **Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement de l'EPT**

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de directeur ou chef de mission	5	6	11
Postes de responsable de pôle	11	11	22
Postes de responsable d'équipement ou d'unité	3	7	10
Total	19	25	44

Au vu de ces éléments, on constate un équilibre global au niveau des encadrants de l'EPT entre les hommes et les femmes. Au niveau des responsables de pôles et des directeurs, la situation est favorable au sexe féminin. Les chiffres nationaux mettent en avant dans la FPT un taux d'encadrement en moyenne à 35% féminin.

L'établissement des politiques RH s'est poursuivi courant 2019. Ces dernières sont établies sur la base de l'équité entre les agents.

En matière de recrutement, tous les postes sont ouverts aux femmes et aux hommes, la mention Homme Femme est présente sur toutes les annonces publiées automatiquement en interne, inter-villes, et externe. Le choix des candidats d'effectue sur leur compétence et non sur leur sexe. Sur les 68 recrutements effectués par GPGE en 2019 (postes permanents ou non) 35 ont été pourvu par des hommes et 33 par des femmes.

Le régime indemnitaire est défini conformément au RIFSEEP en fonction des missions et non du sexe de la personne qui occupe le poste. Un travail de cotation des postes permettra d'aller plus loin dans la lisibilité du régime indemnitaire et d'une définition équitable de groupes de rémunération.

Une politique d'avancement de grade a été établie en 2019 avec la détermination de ratios d'avancements, aucune distinction n'a été réalisée en fonction du sexe de l'agent. 9 agents ont bénéficié d'un avancement de grade. Pour bénéficier d'un avancement de grade, il faut être fonctionnaire et remplir les conditions d'éligibilité définies par les statuts, une évaluation de la manière de servir des agents éligibles est demandée à leur hiérarchie. L'ensemble des femmes remplissant les conditions d'avancement ont été nommées.

Le Télétravail a été mis en place en octobre 2018, 35 agents en bénéficient. Le dispositif est accessible aux femmes et aux hommes, les critères d'éligibilité sont liés à des critères principalement de temps de présence,

d'autonomie sur le poste, de maîtrise des outils informatiques. Une deuxième phase d'appel à candidatures est en cours.

En matière de formation, 772 jours de formation ont été suivis dont 405 jours réalisés par des femmes.

L'accès à la formation n'est pas déterminé par le sexe de l'agent mais en raison des besoins en formation de ce dernier défini avec lui et sa hiérarchie. Le règlement de formation en cours de rédaction permettra de définir les règles d'accès aux dispositifs de formation.

L'EPT en 2019 s'est en outre investi dans une politique d'accueil d'apprenti sur différents métiers : 9 apprentis occupent actuellement leurs fonctions à l'EPT, 7 hommes et 2 femmes. Ils poursuivent une scolarité de niveau Bac Pro à Master.

3/ L'égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques de l'EPT

Les politiques publiques de l'EPT prennent en compte directement ou indirectement l'orientation de l'égalité femmes hommes dans leur développement.

- **La direction de l'emploi de la formation de l'insertion et des équipements territorialisés.**

Le pôle Emploi Formation Insertion propose des événements dans le cadre de la semaine de l'égalité de Clichy-sous-Bois, semaine calée sur la journée internationale du droit des femmes, le 8 mars.

Dans ce contexte, toute la Direction Emploi Formation Insertion (DEFI-ET) est mobilisée, met en œuvre des actions (forum, ateliers, interventions de partenaires...) ayant pour objectif d'élargir de favoriser l'égalité Femme/Homme, et plus particulièrement dans le secteur de l'emploi.

DEFI pilote un groupe de travail constitué d'acteurs de l'emploi, investis sur la semaine de l'égalité, et co-construit un programme d'événement traitant de l'égalité Femme/homme, et notamment lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genres dans l'emploi. Afin de monter ce programme d'événement, DEFI fait des recherches concernant des thématiques à aborder (par exemple le secteur de la sécurité, des nouvelles technologies, des espaces verts, création d'entreprise) et fait du sourcing pour trouver, idéalement, les intervenantes adéquates (élèves de formation en codage, en informatique, en paysagisme, ou des femmes en exercice, policière, créatrice d'entreprise, ou encore des responsables de centre de formation dans le bâtiment, etc.).

La direction s'adresse à toutes les structures qui accueillent du public sur les deux communes, afin qu'elles communiquent sur le programme, et qu'elle mobilise leur public, soit de façon individuel, par la transmission de tract, et soit en mobilisant les groupes constitués, comme les stagiaires des cours de français et ASL, les participants des actions collectives de DEFI.

Le programme présente également un volet de formation / sensibilisation aux professionnels. En effet, les conseillers emploi, les agents d'accueils, tout comme les formatrices linguistiques sont confrontés à des situations plus ou moins perceptibles de violences conjugales, violences sur les enfants, maltraitance et emprise sur les femmes. Il est donc important que les agents des services publics soient sensibilisés et si possible formé pour détecter les situations à risques, entendre les situations, et savoir orienter les victimes sur les bons services, savoir également présenter le cadre de la loi. Pour répondre à cette problématique, les agents bénéficient d'une sensibilisation dispensée des organismes reconnus, intégrée au programme de la semaine de l'Egalité.

Parallèlement aux messages portés dans le cadre de la semaine de l'égalité, toutes les actions régulières de la Direction (les ateliers emploi, les ateliers informatiques, les thématiques abordés dans les cours de français, etc) portent des valeurs égalitaires et mentionne l'égalité dans l'emploi et dénonce les stéréotypes de genre.

Au-delà de ces objectifs, l'échange de pratique sur le sujet entre les structures au sein du Comité Technique Emploi Formation sur Clichy-sous-Bois / Montfermeil permet également de renforcer le travail en réseau et l'interconnexion entre les structures du territoire notamment avec le Pôle Emploi (Clichy-sous-Bois/Montfermeil/Gagny et la Mission Locale de la Dhuis). Ce travail en commun permet d'envisager des synergies sur d'autres projets transversaux notamment sur les stéréotypes liés à l'orientation professionnelle et à la mixité des métiers.

En résumé, les orientations de la DEFI ET sur cette dimension sont :

- Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans la programmation des actions menées tout au long de l'année (action d'accompagnement vers et dans l'emploi, action de découvertes des métiers, action d'inclusion numérique et linguistique, clause d'insertion.....).

- Renforcer la place des femmes dans l'espace de dynamique groupale (Papothèque portée par la Plateforme Linguistique – Atelier numérique).

- Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans des projets spécialisés (Forum, intervention des partenaires lors des thématiques liées à l'emploi et la formation) – Sensibiliser les publics sur l'entrepreneuriat à l'égalité en aiguillant vers le PACE.

Tout ce travail permet à DEFI ET de mettre en place une politique intégrée dans ces activités, qui consiste à développer une analyse en termes d'égalité à tout le processus d'accompagnement des publics, de mise en œuvre et d'évaluation de nos actions sur ce champ.

La DEFI ET s'engage à favoriser l'égal accès à l'information, à la consultation de nos offres (emploi/formation) et à l'accompagnement des publics. A lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment dans la communication des cv et Im auprès des entreprises et organismes de formation. S'engage à contribuer à l'égalité professionnelle par les actions de développements des compétences des publics : accès à l'emploi, accès à la formation, mixité des métiers et des fonctions. S'engage à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes hommes auprès d'entreprises dans le cadre des marchés publics principalement dans la Clause Sociale.

- **L'accès au droit : La Maison de Justice et du Droit de Clichy-sous-Bois**

La Maison de Justice et du Droit (MJD) participe chaque année à la semaine de l'égalité femme homme et à la journée de la femme, actions portées conjointement par les Villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil.

La MJD intervient également auprès des familles sur cette thématique, notamment par la présence du responsable au sein des collèges du territoire : 200 jeunes ont été sensibilisés en 2019. L'intervenante sociale est également intervenue auprès de 40 jeunes. Des interventions ont lieu aussi au sein des cours Français Langue Etrangère et à ce titre 40 personnes ont été sensibilisées.

Au sein de la MJD, une permanence est tenue par le Centre d'information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), organisme dont la vocation est de répondre à toutes les questions liées aux violences conjugales intrafamiliales et au Droit des Femmes. Cet organisme tient aussi des permanences dans plusieurs villes du territoire, notamment à Noisy-le-Grand et à Neuilly-sur-Marne. **349** rendez-vous ont eu lieu au sein de la MJD.

La Maison du Droit à Noisy-le-Grand propose également une permanence du CIDFF. **221** personnes ont ainsi été reçues.

La permanence SOS Victimes reçoit également les femmes victimes de violences. Cette permanence a lieu une demi journée par semaine.

Les permanences d'avocat peuvent également accueillir des femmes sur ces thématiques.

La MJD a reçu 6132 femmes en 2019 et 4391 hommes.

Au sein du Commissariat de police, l'intervenante sociale reçoit également des victimes de violences conjugales, intrafamiliales. Elle a ainsi conseillé et orienté près de 350 personnes dans ce cadre.

La Maison du Droit de Noisy le Grand a reçu 2220 femmes et 1132 hommes depuis son ouverture en avril 2019.

- Politique de la Ville

En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, et de la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes », le sujet forme, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des contrats de ville. Cette priorité s'est donc traduite dans l'élaboration des six contrats de ville de Grand Paris Grand Est, dans chacun de leurs trois piliers. L'Etat, les collectivités locales et leurs partenaires ont ainsi pu formaliser un programme d'actions pour les 11 quartiers prioritaires du territoire et pour la période 2015-2020 en matière d'égalité professionnelle, de parité, de protection des femmes contre toutes les formes de violence, de lutte contre les stéréotypes de genre et de citoyenneté.

Chaque contrat de ville présente un angle et une organisation locale des services et des partenariats différenciés. Les éléments ci-après décrivent les objectifs et les éléments des programmes d'actions par contrat de ville.

• Contrat de ville de Clichy-sous-Bois/Montfermeil

Pilier « Favoriser le développement économique et l'accès à l'emploi et la formation dans la perspective de l'accessibilité retrouvée du territoire »

Axe « Favoriser le développement économique de proximité et l'accès à l'emploi »

- Objectif opérationnel « Renforcer les passerelles insertion et la mise en relation entre les jeunes et les entreprises » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet stratégique territorial (PST) de Clichy-sous-Bois, stipulant la systématisation de la mobilisation de la clause sociale dans tous les marchés de la Ville, en lien avec DEFI et la Mission locale, en s'assurant de la présence des femmes. Actions à développer : actions d'accompagnement global des femmes les plus éloignées de l'emploi en agissant sur les freins spécifiques (ateliers dédiés, coaching, marrainage/parrainage) ;

Axe « Renforcer l'entrepreneuriat, l'ESS et créer de nouveaux services collaboratifs »

- Objectif opérationnel « Créer un lieu dédié à la création d'entreprises et d'activités » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet stratégique local (PSL), stipulant que conforter la vocation économique du quartier passe, entre autres, par un soutien aux créatrices d'entreprise. Aucune action spécifiquement ciblée n'est cependant définie.

Pilier « Construire une attractivité résidentielle qui passe par l'offre de logements et la qualité urbaine »

L'un des enjeux généraux identifiés est la pérennisation des nouveaux aménagements en renforçant la tranquillité publique et en prévenant le sentiment d'insécurité des femmes et la gestion urbaine.

Axe « Mettre en œuvre une GUSP »

- Objectif opérationnel « Améliorer la gestion et l'utilisation des espaces collectifs » : il est préconisé, entre autres, de mener une étude pour qualifier les acteurs sur les modes d'utilisation des espaces publics par les habitants (anthropologique, ethnologique, sociologique) et d'organiser une marche exploratoire des femmes pour recueillir leur perception.

Pilier « Favoriser la cohésion sociale du territoire dans une logique participative »

Axe « Favoriser l'intégration sociale, prévenir de manière précoce les inégalités et soutenir la parentalité »

- Objectif opérationnel « Organiser l'accès aux droits » : il est préconisé, entre autres, de créer des supports d'information en direction des femmes (associations spécialisées dans l'accueil des femmes victimes de violences, modes de garde, santé, etc.)
- Objectif opérationnel « Promouvoir l'accès à la santé » : il est préconisé, entre autres, de poursuivre les actions de sensibilisation à la détection des violences faites aux femmes dans le cadre des ateliers santé ville (ASV)
- Objectif opérationnel « Favoriser l'insertion socio culturelle et professionnelle » : le descriptif de l'objectif contient un point sur la favorisation de l'appropriation de la citoyenneté, le respect mutuel, faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe « Favoriser la réussite éducative » : l'un des enjeux identifiés est l'égalité filles garçons dans l'accès aux études longues

- Objectif opérationnel « Favoriser l'acquisition des « fondamentaux » » : ces derniers sont définis comme comprenant le respect entre filles et garçons. Il est préconisé, entre autres, d'élaborer un référentiel de compétences sociales et citoyennes qui intègre les savoirs fondamentaux, la mobilité et l'autonomie, la citoyenneté et l'engagement et la culture numérique, en assurant un accès aux femmes
- Objectif opérationnel « Valoriser les parents dans une logique de coéducation » : l'un des documents stratégiques en lien avec l'objectif est le projet éducatif local (PEL) de Montfermeil, qui stipule des actions de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales. Il est préconisé de poursuivre ces actions.

- **Contrat de ville Gagny**

Pilier « Cadre de vie et prévention de la délinquance »

Axe « Développer des actions de lutte contre les violences intrafamiliales et violences faites aux femmes »

Objectifs opérationnels :

- Mettre en place et développer des réunions d'information sur les QPV avec des intervenants spécialisés ;
- Diffuser des informations, des plaquettes sur ce thème dans les différents lieux de vie ;
- Développer des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes auprès des professionnels afin de permettre le repérage et faciliter la prise en charge des victimes ;
- Mettre en réseau les acteurs afin de prévenir au mieux les violences faites aux femmes ;
- Améliorer le suivi et la prise en charge des femmes victimes de violences par des permanences juridiques spécialisées et/ou l'adhésion à la convention « Un toit pour elle » mise en œuvre par l'observatoire des violences faites aux femmes, réservant un logement pour les femmes victimes de violences ;
- Etudier l'opportunité de recruter une travailleuse sociale au sein du Commissariat.

Partenaires : Mairie, délégué cohésion police nationale population, services sociaux départementaux, associations d'aide aux victimes, Commissariat, centres socioculturels. Dispositifs et financements : Commune, CGET enveloppe cible du contrat de ville, FIPDR.

- **Contrat de ville de Neuilly-sur-Marne**

Pilier « Cohésion sociale »

Axe « Favoriser la réussite des enfants et des jeunes » :

Parmi les objectifs figure la formation au respect mutuel entre filles et garçons

Pilier « Emploi et formation »

Axe « Favoriser l'emploi et la formation » :

Parmi les objectifs figure la mise en place d'ateliers socio linguistiques, ainsi qu'un travail avec le centre social pour permettre aux femmes de bénéficier de l'accueil des enfants à la halte-garderie

- **Contrat de ville de Noisy-le-Grand**

Le contrat de ville précise que l'égalité femmes/hommes n'a pas été l'objet d'une politique publique structurée. Depuis plus de 10 ans, le projet « Mars au féminin » constitue un temps fort récurrent sur la thématique. Le contrat de ville est vu comme une opportunité de développer des actions déjà existantes (formations et sensibilisations au sein des services de la mairie, en milieu scolaire et associatif), et d'amorcer une réflexion sur une éventuelle signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pilier « Emploi et développement économique : dynamiser les quartiers dans la ville »

Axe « Favoriser l'aide à la création, l'accueil, l'implantation et le développement des entreprises au sein des quartiers » :

Parmi les objectifs figure celui de faire progresser l'entrepreneuriat féminin en développant un accompagnement dédié auprès des femmes porteuses de projet.

- **Contrat de ville de Rosny-sous-Bois**

Les femmes constituent l'un des publics cible des actions concourant à la citoyenneté et à l'égalité réelle des droits. La Ville a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, pour le suivi de l'ensemble des piliers du contrat de ville, des données sexuées et des critères de mixités ont été identifiés. De même, en vue de corriger les inégalités persistantes, il a été prévu de mobiliser le Fonds de garantie pour l'initiative des femmes, ou tout autre instrument de soutien. Enfin, un travail a été préconisé afin de lutter contre le déficit d'investissement de l'espace et de la sphère publics par les femmes et les jeunes filles, souvent invisibles dans les quartiers prioritaires, ou alors confinées à certaines activités.

Pilier « Cohésion sociale »

Axe stratégique « Promouvoir une action coordonnée en faveur de la prévention, de la citoyenneté et de l'aide aux victimes » :

Parmi les objectifs opérationnels figure la prévention des violences faites aux femmes et des violences intrafamiliales, et l'aide aux victimes. Dans une logique de proximité en direction des personnes les plus vulnérables, il est préconisé de poursuivre les actions visant à accompagner les victimes : intervenant social au sein du Commissariat, réseau local de professionnels « Contre emprise », permanences associatives, dispositif de référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple, actions d'accompagnement à l'hébergement et au logement, actions en direction des auteurs de violences et de harcèlement en vue de leur responsabilisation et leur sensibilisation au respect de l'égalité des genres, accompagnement psychosocial, groupes de parole.

Axe stratégique « Citoyenneté et valeurs de la République » :

Au sein de cet axe figure la poursuite des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et aux relations filles/garçons en milieu scolaire.

Axe stratégique « Promouvoir le bien être, prévenir les conduites à risque et éduquer les enfants et les adolescents à la santé » :

Au sein de cet axe figurent des actions de prévention du sexisme.

Pilier « Développement économique et emploi »

Axe stratégique « Favoriser l'emploi et l'insertion en lien avec le droit commun des politiques de l'emploi » :

Au sein de cet axe figurent des actions visant à une démarche d'accompagnement global des femmes vers l'accès à l'emploi en agissant sur les freins spécifiques (ateliers, coaching). Il est également prévu que les dispositifs d'insertion par l'activité économique soient accompagnés en veillant à la part des femmes bénéficiaires.

Pilier « Cadre de vie et renouvellement urbain »

Axe stratégique « Favoriser la reconnaissance et l'appropriation des espaces par la population et animer le vivre ensemble » :

Au sein de cet axe est préconisé le renforcement du sentiment de sécurité des femmes et des jeunes filles dans l'espace public.

- **Contrat de ville de Villemomble**

Pilier « Cohésion sociale »

Axe « Développer la prévention et la citoyenneté / Lutter contre l'errance » :

Le CISPD du Raincy/Villemomble prévoit d'inscrire la thématique de la prévention des violences faites aux femmes. En termes d'objectifs, il est préconisé d'organiser des actions de sensibilisation en direction des jeunes, sur la question des violences sexistes

Axe « Favoriser l'accès à l'éducation et à la prévention santé » :

La formation des professionnels du centre social au repérage des violences faites aux femmes est identifiée. En termes d'objectifs, il est préconisé d'élaborer un programme spécifique avec les femmes du centre social sur la question de la sensibilisation aux violences sexistes.

Pilier « Développement économique et emploi »

Axe « Faciliter l'insertion des femmes en difficulté » :

Un challenge égalité femmes/hommes » : un des objectifs du contrat de ville est d'accompagner les femmes en difficulté dans leur vie de parent, de salariée, et de leur permettre de (re)trouver une place dans la société. Cela signifie un apprentissage de l'autonomie, une acquisition de connaissances de base nécessaires à l'intégration professionnelle, ainsi qu'une recherche de solutions pour lever les freins d'accès à l'emploi : garde d'enfants, mobilité, maîtrise de la langue, connaissance du monde de l'entreprise et de ses codes. Les leviers d'action sont :

- L'élévation du niveau de qualification des femmes issues du QPV ;

- L'organisation de rencontres entre les entreprises et ces femmes afin de promouvoir leur candidature à des métiers traditionnellement occupés par des hommes ;
- L'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin.

En termes d'objectifs, il est prévu :

- D'identifier, lors de réunions de groupes d'adultes, les besoins des femmes présentes ;
- De mettre en place des cours d'économie familiale et des cours d'apprentissage de la langue française pour permettre aux femmes une autonomie et leur permettre d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité ;
- D'accompagner les initiatives de création d'entreprise, en renforçant le partenariat avec les opérateurs spécialisés.

Conformément à l'instruction du Premier ministre du 22 janvier 2019, **une démarche de rénovation des contrats de ville a été menée par l'EPT**, associant largement les acteurs de la politique de la ville. Elle a abouti à la rédaction d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques (PER), signé en novembre 2019 par le Préfet de la Seine-Saint-Denis, le Président de l'EPT, et l'ensemble des Maires concernés.

Le PER modifie les piliers « développement économique et emploi » des six contrats de ville, et les volets éducatifs des contrats de ville de Rosny-sous-Bois et de Clichy-sous-Bois.

Un des objectifs opérationnels de l'axe stratégique n°1 « Faire territoire » concerne « l'égalité entre les femmes et les hommes, et la lutte contre les discriminations, notamment celles liées à l'âge ». A ce titre, chacun des signataires s'engage aux actions suivantes :

Etat et opérateurs de l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation de l'axe transversal dédié du Fonds social européen
EPT Grand Paris Grand Est	<ul style="list-style-type: none"> • Portage d'une programmation annuelle sur la mixité dans l'emploi, et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre dans l'emploi, dans le cadre de la « Semaine de l'égalité » proposée à Clichy-sous-Bois et de Montfermeil par la direction emploi formation insertion, notamment à travers les apprenants de la plateforme linguistique • Proposition de création d'un groupe de travail à l'échelle de l'EPT dédié au chômage des seniors pour mieux cerner la problématique et identifier/promouvoir des dispositifs innovants adaptés, en lien avec Pôle emploi notamment
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> • Animation autour de la Journée internationale des droits de femmes proposée par les Villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil • Portage du « Club mixité » par la direction emploi insertion et attractivité territoriale du Département : animation territoriale et actions de formation conventionnées « atypique de sexe », financement de supports pédagogiques sur la mixité dans l'emploi • Développement d'actions autour des métiers genrés (cf. Fondation FACE, projet Wi filles et Technik)



Grand Paris Grand Est
11, boulevard du Mont d'Est
93 160 Noisy-le-Grand
01 41 70 39 10
grandparisgrandest.fr

