



**RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA
VILLE DE MONTREUIL – 2020**

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

CADRE JURIDIQUE ET PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cadre Juridique

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

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

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

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

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

Celui-ci doit comporter deux grandes parties :

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

Précisions méthodologiques

La direction des Ressources Humaines a réalisé la première partie du rapport relative à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données recueillies concernent principalement l'année 2020. Elles sont issues du bilan social de la Ville et plus largement de l'ensemble des services de la Direction des Ressources humaines (Environnement social du travail, Formation, etc.)

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

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

1. Représentation au sein des instances du personnel

Ci-dessous la répartition des représentants du personnel et de la municipalité

→ au Comité Technique :

				situation actuelle			
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
Comité Technique	du personnel	titulaires	12	8	4	12	67,00 %
		suppléants	12	6	6	12	50,00 %
	de la municipalité	titulaires	12	7	5	12	58,00 %
		suppléants	12	10	2	12	83,00 %

→ au CHSCT :

				situation actuelle			
	représentants	statut	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
CHSCT	du personnel	titulaires	8	5	3	8	62,00 %
		suppléants	8	6	2	8	75,00 %
	de la municipalité	titulaires	8	2	6	8	25,00 %
		suppléants	8	3	5	8	37,00 %
	TOTAL		32	16	16	32	50,00 %

→ répartition des élus au COS :

			situation actuelle			
	élus	nombre de sièges	femmes	hommes	total	% femmes
COS	titulaires	13	6	7	13	46,00 %
	suppléants	13	7	6	13	54,00 %
	TOTAL	26	13	13	26	50,00 %

2. La collectivité en tant qu'employeur

Bases de comparaison : Rapport sur la Collectivité 2017 (REC 2017) – Rapports situation comparée femmes-hommes 2017 à 2019.

Source pour les données 2020 : base de rémunérations décembre 2020.

2.1 La collectivité emploie une majorité de femmes

Rapport égalité femme-homme 2017 :

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

Rapport égalité femme-homme 2018 :

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

Rapport égalité femme-homme 2019 :

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

Situation en 2020 :

Emplois	Statut	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
permanents	fonctionnaires	714	1041	1755	59,32 %
	contractuels	179	307	486	63,17 %
non permanents	autres agents	239	482	721	66,85 %
TOTAL		1132	1830	2962	
%		38,22 %	61,78 %	100,00 %	

Concernant la répartition globale des effectifs de la Ville, on constate depuis plusieurs années, et encore en 2020, une répartition quasi stable autour de **60 % de femmes** pour **40 % d'hommes** (notamment si on prend comme source de données uniquement les agents permanents).

On peut tout de même noter une tendance chaque année depuis 2018 à une **très légère hausse du pourcentage de représentation des femmes dans l'effectif global**.

Entre 2019 et 2020, on constate également une **répartition femme-homme assez stable par statut pour les agents fonctionnaires et contractuels**.

Pour les agents non permanents, on note en revanche une augmentation de la représentation féminine, avec 67 % de femmes en 2020 contre 65 % en 2019. Cette augmentation peut s'expliquer par le fait que les agents non permanents (remplaçants, vacataires) exercent principalement dans des métiers encore marqués par une représentation genrée (entretien, restauration scolaire, soin aux enfants).

Enfin, on peut noter que **la structure des effectifs permanents a changé en 2020**, avec une baisse des agents fonctionnaires, et *a contrario* une hausse des agents contractuels. En raison de la crise sanitaire l'année 2020 a été une « année blanche » en termes de mises au stage.

En effet, en 2019, les fonctionnaires représentaient 62 % de l'effectif global contre 59 % en 2020, et les agents contractuels permanents représentaient 14,5 % de l'effectif global en 2019 contre 16,4 % en 2020.

Zoom sur les emplois non permanents :

En nombre d'agents :

	novembre.2018	décembre.2019	décembre.2020
femmes	342	446	482
% femmes	66,54 %	65,30 %	66,85 %
hommes	172	237	239
% hommes	33,46 %	34,70 %	33,15 %
TOTAL agents	514	683	721

En ETP :

	novembre.2018	décembre.2019	décembre. 2020
femmes	128,76	140,47	149,15
% femmes	63,27 %	62,14 %	62,28 %
hommes	74,75	85,60	90,35
% hommes	36,73 %	37,86 %	37,72 %
TOTAL ETP	203,51	226,07	239,5

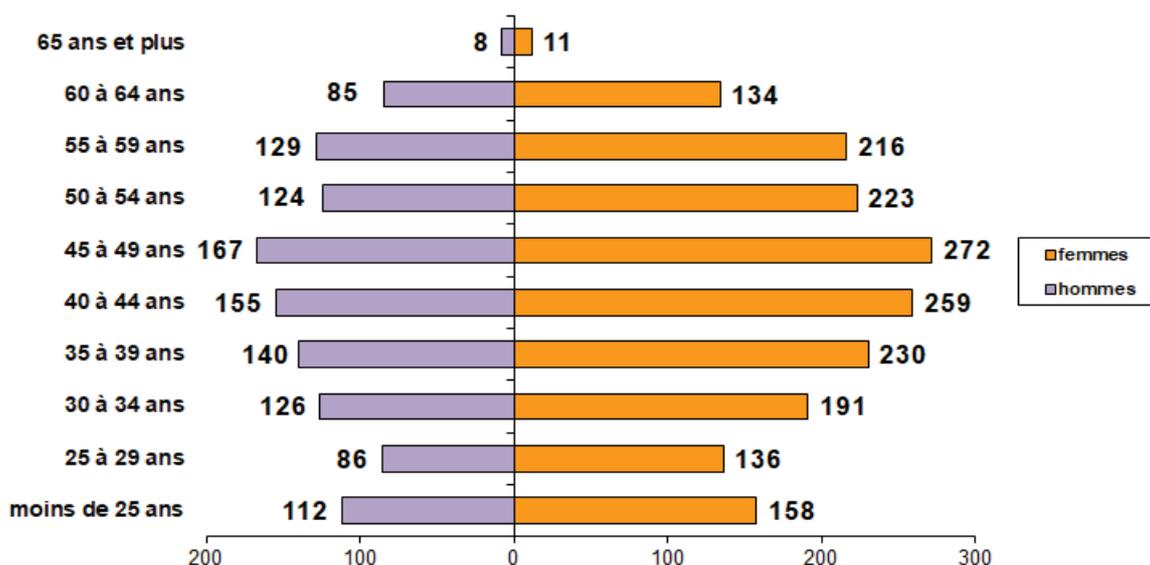
Comme les années précédentes, pour les agents non permanents, il est également intéressant de comparer les situations en Équivalent Temps Plein au regard d'une majorité d'emplois à temps non complet.

Pour 2020 : en moyenne, chacune des agentes non permanentes représente 0,31 ETP (contre 0,32 ETP en 2019) et chaque agent homme représente 0,38 ETP en 2019 (contre 0,36 ETP en 2019).

Les femmes occupent des postes non permanents sur très peu d'heures (1/3 d'un poste à temps non complet).

L'écart avec les hommes reste stable. Mais cette tendance sera à réévaluer en 2021, l'année 2020 étant particulière au regard de la crise sanitaire notamment pour les agents non permanents (vacataires).

2.2 D'après la pyramide des âges 2020, les femmes continuent à être en moyenne un peu plus âgées que les hommes au sein de la collectivité



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

En 2020, on peut noter :

– comme l'année dernière, une augmentation de la présence numérique masculine pour la tranche d'âge « moins de 25 ans » (65 hommes en 2018, contre 97 en 2019 et 112 en 2020),

– une baisse de la présence numérique masculine pour la tranche d'âge 25-29 ans (104 hommes en 2019 contre 86 en 2020),

– une augmentation de la présence numérique féminine dans la tranche d'âge « moins de 25 ans » (131 femmes en 2019 contre 158 en 2020), « 40-44 ans » (237 femmes en 2019 contre 259 en 2020).

âge moyen des agents

L'âge moyen global des agents dans la collectivité est de 42 ans et 7 mois (contre 42 ans et 10 mois en 2019), soit une population qui rajeunit encore dans sa globalité.

L'âge moyen des hommes est quasi stable entre 2019 et 2020. La population féminine rajeunit entre 2019 et 2020 (l'âge moyen étant de 42 ans et 9 mois en 2020, contre 43 ans et 2 mois en 2019).

STATUT	hommes	femmes	âge moyen
fonctionnaires	46 ans et 3 mois	47 ans et 4 mois	46 ans et 11 mois
contractuels	35 ans et 6 mois	36 ans et 8 mois	36 ans et 3 mois
âge moyen	42 ans et 4 mois	42 ans et 9 mois	42 ans et 7 mois

âge moyen en 2019	42 ans et 3 mois	43 ans et 2 mois	42 ans et 10 mois
-------------------	------------------	------------------	-------------------

Comme les années précédentes, l'âge moyen pour les femmes est plus élevé (42 ans et 9 mois) que celui des hommes (42 ans et 4 mois).

âge médian des agents

En 2020, les agents fonctionnaires ont pour âge médian 48 ans (contre 47 ans les trois dernières années).

Comme les années précédentes, les agents contractuels sont beaucoup plus jeunes que les agents fonctionnaires dans la collectivité en 2020 (soit 36 ans pour l'âge médian identique aux deux dernières années).

STATUT	hommes	femmes	âge médian
fonctionnaires	47 ans	48 ans	48 ans
contractuels	35 ans	36 ans	36 ans

2.3 Comme en 2019, l'ancienneté moyenne des agents permanents est de 14 ans en 2020

Moyenne ancienneté en 2020

par catégories

catégorie A	9 ans et 9 mois
catégorie B	16 ans et 4 mois
catégorie C	14 ans et 6 mois

Moyenne ancienneté en 2020

par filières

administrative	16 ans
animation	12 ans et 4 mois
culturelle	15 ans et 3 mois
médico-sociale	11 ans et 10 mois
police municipale	9 ans et 3 mois
sportive	16 ans
technique	14 ans

2.4 Comme en 2019, pour l'ensemble des catégories les femmes sont majoritaires en 2020 mais leur représentativité par catégorie diffère de celles des hommes

catégories	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	% Total
A	210	15,58 %	116	12,99 %	326	14,55 %
B	135	10,01 %	86	9,63 %	221	9,86 %
C	1003	74,41 %	691	77,38 %	1694	75,59 %
TOTAL	1348	100,00 %	893	100,00 %	2241	100,00 %

Sur l'ensemble des **postes permanents** (titulaires et contractuels), la collectivité comprend 75,6 % de catégorie C (contre 75 % en 2019), 9,86 % de catégorie B (contre 10,53 % en 2019) et 14,55 % de catégorie A (contre 14,47 % en 2019).

En 2020, les femmes et les hommes se répartissent comme les années précédentes dans des proportions stables pour les agents de catégories A, mais un peu différentes pour les catégories B et les catégories C.

En effet : **plus de 74 % des femmes appartiennent ainsi à la catégorie C, 10 % des femmes à la catégorie B et quasi 16 % des femmes à la catégorie A.**

En 2019 : 73,55 % des femmes appartenaient à la catégorie C, 11 % des femmes à la catégorie B et 15,46 % des femmes à la catégorie A.

Rappel des données des années antérieures :

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

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

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

En 2020, pour les agents non permanents, les femmes sont majoritaires à 67 % :

	novembre.2018	décembre.2019	décembre.2020
femmes	342	446	482
% femmes	66,54 %	65,30 %	66,85 %
hommes	172	237	239
% hommes	33,46 %	34,70 %	33,15 %

TOTAL agents	514	683	721
---------------------	------------	------------	------------

	novembre.2018	décembre.2019	décembre. 2020
femmes	128,76	140,47	149,15
% femmes	63,27 %	62,14 %	62,28 %
hommes	74,75	85,60	90,35
% hommes	36,73 %	37,86 %	37,72 %

TOTAL ETP	203,51	226,07	239,5
------------------	---------------	---------------	--------------

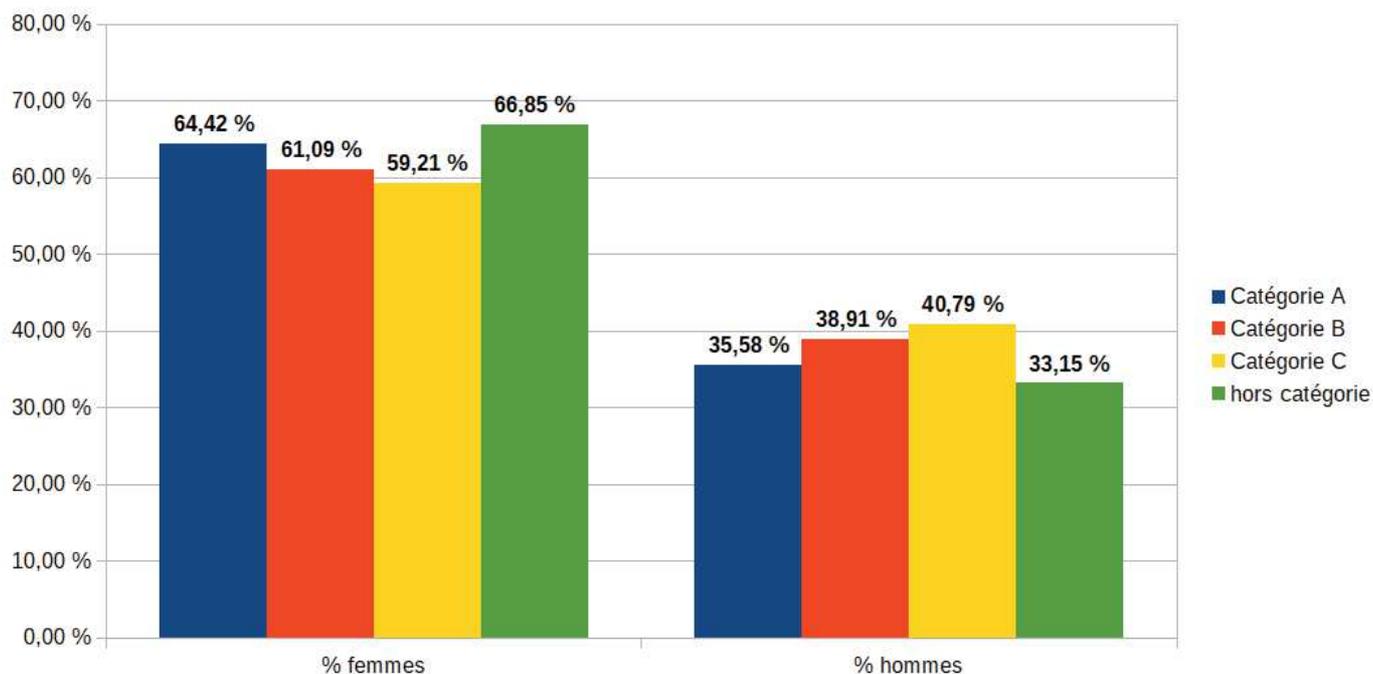
En 2020, les femmes sont au global (postes permanents et non permanents) majoritaires dans toutes les catégories et hors catégorie.

On constate une stabilité de la représentativité féminine pour les catégories A entre 2019 et 2020, et une diminution de cette représentativité pour les catégories C (59,21 % de femmes en 2020 contre 63,16 % en 2019).

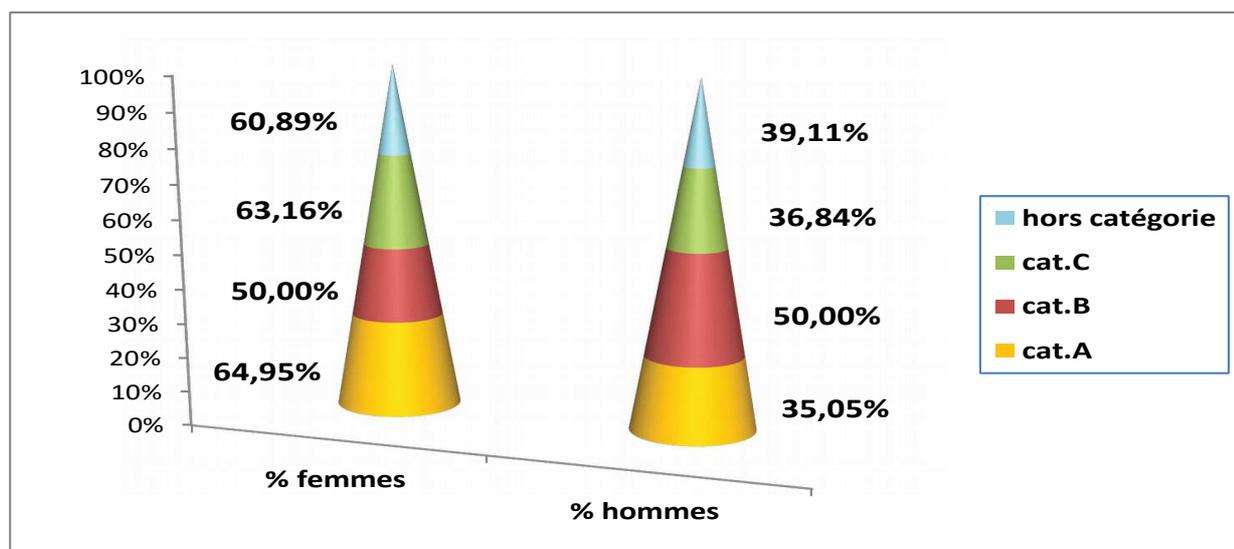
A contrario, on observe une augmentation assez importante pour les femmes hors catégorie (agents vacataires ne faisant pas référence à un grade) (66,85 % en 2020 contre 60,89 % en 2019).

Par rapport à leur part respective dans la population totale, les femmes sont légèrement sur-représentées dans la catégorie A et sous-représentées dans la catégorie C, à l'inverse des hommes.

En 2020 :



En 2019 :



Rappels des chiffres 2017 et 2018 :

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

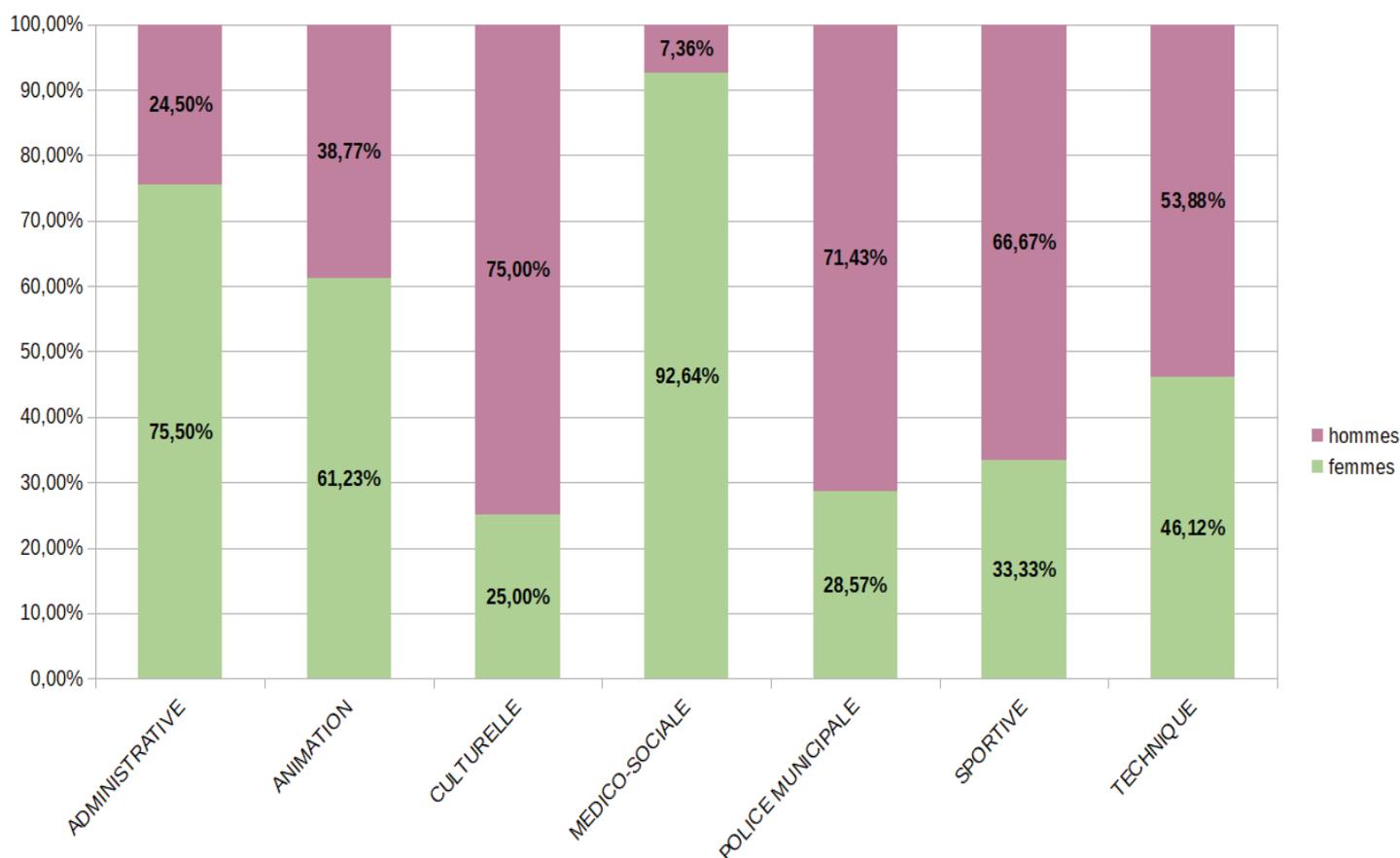
*En 2017, les femmes représentaient 57,41 % des agents de **catégorie A**, 66,45 % des agents de **catégorie B** et 58,63 % des agents de **catégorie C**.*

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

Comme en 2019, dans la population des **agents permanents**, les femmes restent majoritaires dans **les filières médico-sociale (93 %), administrative (76 %) et**

animation (61 %), et les hommes dans les filières police (72 %), sportive (67 %), et technique (54 %).

	femmes	hommes	
ADMINISTRATIVE	75,50%	24,50%	100,00 %
ANIMATION	61,23%	38,77%	100,00 %
CULTURELLE	25,00%	75,00%	100,00 %
MEDICO-SOCIALE	92,64%	7,36%	100,00 %
POLICE MUNICIPALE	28,57%	71,43%	100,00 %
SPORTIVE	33,33%	66,67%	100,00 %
TECHNIQUE	46,12%	53,88%	100,00 %



Pour rappel, la filière administrative comprend les cadres d'emplois des administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs; la filière technique les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques. Il convient de préciser que la filière technique comprend l'ensemble du personnel d'entretien, fortement féminisé, rattaché au service de la propreté des bâtiments, de la restauration collective et de la vie scolaire. La filière culturelle (très peu représentée à la Ville en lien avec les transferts effectués à l'Établissement Public Territorial Est Ensemble pour les structures culturelles -bibliothèques et conservatoire) englobe les conservateurs du patrimoine, les bibliothécaires, les professeurs et assistants d'enseignement artistique ainsi que les adjoints territoriaux du patrimoine ; la filière sportive les conseillers, éducateurs et opérateurs des activités physiques et sportives ; la filière médico-sociale

comprend les agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), les médecins, psychologues, puéricultrices, infirmiers, éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture.

filiales	femmes	% femmes	hommes	% hommes	TOTAL
ADMINISTRATIVE	413	30,64%	134	15,01%	547
ANIMATION	199	14,76%	126	14,11%	325
CULTURELLE	1	0,07%	3	0,34%	4
MEDICO-SOCIALE	214	15,88%	17	1,90%	231
POLICE MUNICIPALE	2	0,15%	5	0,56%	7
SPORTIVE	2	0,15%	4	0,45%	6
TECHNIQUE	517	38,35%	604	67,64%	1121
TOTAL	1348	100,00 %	893	100,00 %	2241

En 2020 comme les années précédentes, globalement, les femmes se répartissent essentiellement dans les filiales technique, administrative, médico-sociale et animation alors que les hommes sont très majoritairement représentés dans la filiale technique (plus de 67 % des hommes employés), suivie de loin par les filiales administrative et animation.

Répartition par catégorie et filiale :

Catégories	Filiaires	Femmes	Hommes	TOTAL
A	ADM	94	73	170
	CUL	1	1	2
	MED	88	16	103
	SPO		1	1
	TEC	27	25	51
TOTAL CAT.A		210	116	326
B	ADM	77	20	109
	ANI	27	32	57
	CUL		1	1
	MED	12		18
	POL		1	1
	SPO	2	3	4
	TEC	17	29	48
TOTAL CAT.B		135	86	221
C	ADM	242	41	275
	ANI	172	94	269
	CUL		1	1
	MED	114	1	125
	POL	2	4	8
	TEC	473	550	1017
TOTAL CAT.C		1003	691	1694
GLOBAL		1348	893	2241

Les femmes de catégorie A restent toujours très représentées dans les filiales administrative et médico-sociale. Ces deux filiales représentent en globalité 87 % des femmes de catégorie A.

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

Quant aux femmes de catégorie C, on les retrouve très majoritairement dans la filière technique (47 %), et représentées également à moindre proportion dans les filières administrative (24 %), animation (17 %) et médico-sociale (12%).

Pour les hommes : 63 % des hommes de catégorie A sont dans la filière administrative, et 80 % des hommes de catégorie C dans la filière technique.

Pour les femmes comme pour les hommes, les pourcentages de représentativité par catégorie et filière sont quasi identiques à 2019.

Rappels des chiffres des années précédentes

En 2019 :

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6 Malgré une majorité de femmes exerçant les fonctions de DGA, la parité au sein de l'encadrement supérieur reste à consolider (pas de changement depuis la dernière présentation du rapport)

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

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

Actuellement, les postes de direction sont occupés à 58 % par des hommes et **42 % par des femmes** (contre 61 % et 39 % en 2019, et 67 % et 33 % en 2018).

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

2.7 Mouvements des personnels, évolution de carrière et formation

a) Mobilités, recrutements et départs

En 2020, 123 agents ont bénéficié d'une **mobilité interne**, dont 74 femmes soit **60 %** (proportion identique à 2019).

Pour les recrutements sur postes permanents « externes », 55,84 % sont des femmes : 58 % des recrutements « externes » pour les catégories A sont des femmes, 36,4 % des recrutements pour les catégories B et 61,29 % pour les catégories C.

Types de mouvements	Femmes	Hommes	TOTAL	% femmes	% hommes
départ	82	48	130	63,08 %	36,92 %
mobilité	74	48	122	60,66 %	39,34 %
recrutement permanent	43	34	77	55,84 %	44,16 %
réintégration	3	3	6	50,00 %	50,00 %
remplaçant (recrutement)	23	6	29	79,31 %	20,69 %
renfort (recrutement)	4	6	10	40,00 %	60,00 %
Total général	229	145	374	61,23 %	38,77 %

Pour les départs, 60 agents sont **partis à la retraite en 2020** (contre 52 en 2018 et 44 en 2019), **dont 40 femmes soit 67 %**, à l'âge moyen de 63 ans (contre 62 ans et 3 mois en 2019).

L'âge moyen de départ à la retraite pour les hommes en 2020 est de 63 ans et 3 mois (contre 62 ans et 11 mois en 2019).

b) Évolution de carrière

En 2020, 83 agents ont eu un **avancement de grade** dont 59,04 % de femmes (contre 53 % en 2019).

6 agents ont eu une **promotion interne** en 2020, **dont 2 femmes (soit 33 %)**. Ce déséquilibre s'explique par le fait que la seule promotion interne qui n'est pas contingentée est la promotion interne des agents de maîtrise où les hommes sont sur-représentés.

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

Les chiffres pour l'année 2020 sont en cours de consolidation.

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

Rappel des dépenses 2017 : 827 151 €

2.8 Les rémunérations dans la collectivité (chiffres présentés en juin 2020)

L'année 2020 ayant été particulière en termes de recrutements et de rémunérations également, les données sont stables entre 2019 et 2020, sauf pour les heures supplémentaires qui ont diminué assez sensiblement (voir supra).

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

Le salaire moyen mensuel minimum est de 1465 euros nets

salaire net	montant en €
mini	1469
médian	1855
moyen	2027

Répartition par quartile en 2019 :

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

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

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

Rappel des chiffres 2018

	femmes	hommes	TOTAL	% femmes	% hommes
inférieur ou égal à 1650 euros	270	145	415	65,06 %	34,94 %
de 1651 à 1840 euros	273	145	418	65,31 %	34,69 %
de 1841 à 2155 euros	206	209	415	49,64 %	50,36 %
supérieur à 2155 euros	163	253	416	39,18 %	60,82 %

On constate que la part des femmes dans les deux premiers quartiles est plus importante que leur représentativité au sein de la collectivité. Cela s'explique par le fait que les temps partiels sont majoritairement féminins et que les rémunérations des agentes de catégorie C (qui travaillent majoritairement au service Propreté des bâtiments et dans les structures de la Petite enfance et de l'Enfance) sont moins valorisées en termes de régime indemnitaire et d'heures supplémentaires que les métiers des services techniques (Propreté urbaine, Ateliers, Jardins nature en ville) occupés majoritairement par des hommes (voir *infra*).

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

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

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

IFSE et heures supplémentaires

Heures supplémentaires 2019

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

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

Heures supplémentaires 2020

Sexe	Coût collectivité	Nombre d'agents
Hommes	831 566 €	418
Femmes	136 571 €	258

On note une baisse des heures supplémentaires en 2020 liées à la crise sanitaire COVID-19. En effet, de nombreux évènements dans la Ville (notamment Fête de la Ville, Repas de quartiers, Marchés de Noël ...) ont été annulés.

IFSE : Montant mensuel moyen

Ci-dessous les montants par filière et par sexe :

filières	hommes	femmes
administrative	581	404
animation	285	254
médico-sociale	622	336
technique	299	255
culturelle	475	297
sportive	562	377
police municipale	740	724

GLOBAL	350	312
	327	

Toutes les filières sont représentées par au moins 3 agents par sexe, notamment :

- pour la filière médico-sociale, les hommes concernés sont majoritairement les professionnels de santé dans les centres de santé de la Ville.
- pour les filières culturelles et sportives, elles concernent respectivement 3 et 4 hommes.

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

Le différentiel moyen de régime indemnitaire entre les hommes et les femmes est de 60 euros.

On note une réduction de ces écarts chez les fonctionnaires.

catégorie	filière	sexe	statut	montant mensuel moyen IFSE (en euros)	
A	administrative	F	agents contractuels	567	
			agents fonctionnaires	808	
		H	agents contractuels	667	
			agents fonctionnaires	846	
	TOTAL filière administrative				737
	médico-sociale	F	agents contractuels	322	
			agents fonctionnaires	464	
		H	agents contractuels	693	
			agents fonctionnaires		
	TOTAL filière médico-sociale				463
	technique	F	agents contractuels	1126	
			agents fonctionnaires	1333	
		H	agents contractuels	1229	
			agents fonctionnaires	1264	
TOTAL filière technique				1263	
culturelle	F	agents fonctionnaires	297		
		agents contractuels	757		
TOTAL filière culturelle				527	
sportive	H	agents fonctionnaires	1077		
TOTAL filière sportive				1077	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE A				782	
B	administrative	F	agents contractuels	331	
			agents fonctionnaires	401	
		H	agents contractuels	473	
			agents fonctionnaires	409	
	TOTAL filière administrative				401
	médico-sociale	F	agents contractuels	289	
			agents fonctionnaires	555	
	TOTAL filière médico-sociale				475
	technique	F	agents contractuels	469	
			agents fonctionnaires	570	
		H	agents contractuels	562	
			agents fonctionnaires	554	
	TOTAL filière technique				540
	culturelle	H	agents contractuels	342	
	TOTAL filière culturelle				342
	sportive	F	agents fonctionnaires	377	
			agents fonctionnaires	390	
	TOTAL filière sportive				387
	animation	F	agents contractuels	347	
		agents fonctionnaires	387		
	H	agents contractuels	323		
		agents fonctionnaires	380		
TOTAL filière animation				373	
police municipale	H	agents fonctionnaires	1274		
TOTAL filière police municipale				1274	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE B				383	
C	administrative	F	agents contractuels	296	
			agents fonctionnaires	290	
		H	agents contractuels	291	
			agents fonctionnaires	332	
	TOTAL filière administrative				297
	médico-sociale	F	agents contractuels	319	
			agents fonctionnaires	274	
		H	agents fonctionnaires	335	
			agents fonctionnaires		
	TOTAL filière médico-sociale				284
	technique	F	agents contractuels	185	
			agents fonctionnaires	186	
		H	agents contractuels	212	
			agents fonctionnaires	246	
	TOTAL filière technique				216
	culturelle	H	agents fonctionnaires	326	
	TOTAL filière culturelle				326
animation	F	agents contractuels	224		
		agents fonctionnaires	235		
	H	agents contractuels	246		
		agents fonctionnaires	264		
TOTAL filière animation				242	
police municipale	F	agents fonctionnaires	724		
		agents fonctionnaires	664		
TOTAL filière police municipale				671	
TOTAL AGENTS DE CATEGORIE C				240	
GLOBAL				327	

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

a) Le travail à temps partiel

AGENTS PERMANENTS – TEMPS DE TRAVAIL EN 2020

TEMPS DE TRAVAIL	NOMBRE D'AGENTS			% femmes	% hommes
	femmes	hommes	TOTAL		
temps plein	1193	863	2056	58,03 %	41,97 %
temps partiel	116	18	134	86,57 %	13,43 %
temps non complet	39	12	51	76,47 %	23,53 %
Total général	1348	893	2241	60,15 %	39,85 %

En 2020, 5,98 % (contre 6,06 % en 2019) de l'effectif permanent de la collectivité travaille à temps partiel.

La grande majorité des temps partiels concernent les femmes, soit 86,57 % (représentant 116 femmes pour 18 hommes), un chiffre quasi stable à 2019 (86,13 %).

Ainsi, on note pour 2020 :

→ 8,61 % des femmes (contre 8,65 % en 2019) travaillent à temps partiel

→ 2,02 % des hommes (contre 2,12 % en 2019) travaillent à temps partiel.

agents permanents - TEMPS DE TRAVAIL par catégorie

catégorie	Temps de travail	femmes	hommes	TOTAL
Catégorie A	Plein	148	98	246
	Non complet	34	10	44
	Partiel	28	8	36
Total Catégorie A		210	116	326
Catégorie B	Plein	128	85	213
	Non complet	2	0	2
	Partiel	5	1	6
Total Catégorie B		135	86	221
Catégorie C	Plein	917	680	1597
	Non complet	3	2	5
	Partiel	83	9	92
Total Catégorie C		1003	691	1694
TOTAL AGENTS PERMANENTS		1348	893	2241

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

97,72 % des agents permanents travaillent à temps complet dans la collectivité.

93,89 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein (soit 2056 agents à temps plein sur 2190 agents à temps complet) et 6,11 % à temps partiel (soit 134 agents à temps partiel sur 2190 agents à temps complet).

Rappel des données des années antérieures :

- En 2017 : 94,5 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 5,5 % à temps partiel.
- En 2018 : 94 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 6 % à temps partiel.
- En 2019 : 93,8 % des agents travaillant à temps complet travaillent à temps plein et 6,2 % à temps partiel.

b) Les congés et absences liés à la parentalité

(chiffres présentés en juin 2020)

Les données pour l'absentéisme 2020 sont en cours de consolidation au moment de la rédaction de ce document.

Il est à noter que les chiffres 2020 ne pourront pas être une base de comparaison au regard de la particularité de cette année 2020 avec la crise sanitaire COVID-19.

CHIFFRES 2019

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

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

Nombre de journées « enfant malade » en 2019

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

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

Nombre d'agents concernés en 2019

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

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

Ci-dessous la répartition par catégorie :

congé paternité 2019

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

DISPONIBILITÉ et CONGÉ PARENTAL 2019

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

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

De même que précédemment, les données 2020 sont en cours de consolidation au moment de la rédaction de ce document.

Il est à noter que les chiffres 2020 ne pourront pas être une base de comparaison au regard de la particularité de cette année 2020 avec la crise sanitaire COVID-19.

CHIFFRES 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10 Dispositif Maintien Dans l'Emploi (MDE)

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

Ci-dessous la situation de décembre 2020 :

	Femmes	Hommes
Agents dispositif MDE	45	9
Agents EMT (en mission temporaire)	10	5
Postes aménagés	18	0
Mobilités préventives et autres situations	51	12

Comme en 2019, bien que les femmes soient en proportion supérieure dans les effectifs de la ville (60 % pour 40 % d'hommes), elles sont largement représentées dans les dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

3. Bilan et orientations de la démarche d'égalité professionnelle présentés en juin 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiffres clés :

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

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

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

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

Chiffres clés :

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

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

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

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

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

- Mise en œuvre d'outils de recrutement favorisant la non-discrimination à l'embauche
- Formation sur le recrutement non discriminant
- Prise en compte de l'écart existant entre hommes et femmes concernant le régime indemnitaire lors des recrutements pour le réduire.

3.4 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Chiffres clés :

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

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

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

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

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

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

3.5 Méthodologie pour l'élaboration du plan d'action

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

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

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

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

Actions	État d'avancement
Présenter une procédure en CT	Fait en 2019
Présentation des outils et des moyens dédiés à ces signalements	À faire devant CT et CHSCT en 2021 + campagne de communication

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

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

3.5.3 Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

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

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

Actions	État d'avancement
Campagne de communication	Après présentation CT / CHST (fin d'année 2020 – début 2021)
Intégrer la question des discriminations et violence en raison du genre dans les formations managériales	Plan de formation 2021-2023

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

1. Représentation politique et moyens dédiés

1.1 Une délégation spécifique

La municipalité a nommé en 2014 une élue au Maire déléguée à l'égalité femmes-hommes, à la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette délégation confiée à une élue thématique a été confirmée lors du renouvellement du mandat en 2020¹.

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

1.2 La Mission Droits des femmes

Un poste de chargé-e de mission aux droits des femmes existe au sein de l'administration, il est rattaché à la direction Citoyenneté et Vie des Quartiers depuis 2012. La création d'une Mission Droits des femmes, dotée d'un personnel dédié ainsi que d'un budget qui lui est propre, constitue un acte politique fort et un levier pour faire avancer les politiques publiques, recenser les besoins, les partenaires et animer la dynamique territoriale sur ces problématiques.

2. Cadre de l'action municipale

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

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

En 2011 la Ville a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cet engagement s'est concrétisé par l'élaboration collective d'un Plan d'action égalité femmes-hommes pour la période 2014-2016, composé de 4 axes, de 24 fiches actions et de 62 sous-actions. Ce document présentait la stratégie de la Ville de Montreuil pour faire progresser l'égalité des femmes et des hommes. Il est consultable sur le site internet de la Ville.

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

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

Pour garantir sa cohérence avec le reste de l'action municipale, ce Plan a été construit en articulation avec le Plan local de lutte contre les discriminations, le Contrat de Ville, le

¹ À noter que sous le mandat précédent, l'élue avait également en charge la Santé. En 2020, l'élue thématique a également à sa charge la lutte contre les discriminations.

Contrat local de santé et le Contrat de stratégies territoriales de sécurité et de prévention de la délinquance.

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

3. Lutte contre les violences faites aux femmes

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

Le territoire de Montreuil regroupe diverses structures d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des adolescentes, des femmes victimes de violences et de leurs enfants (consultations de victimologie, permanences juridiques, accompagnement social, groupes de parole, etc.). Ces dispositifs répartis sur la Ville sont largement investis par les habitant·e·s, les permanences se retrouvent d'ailleurs presque à saturation, la demande étant en constante augmentation.

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

- **Guide-annuaire sur les violences faites aux femmes et aux jeunes filles à destination des professionnel·le·s de Montreuil** : cet outil offre des clés de compréhension quant à la réalité des violences faites aux femmes et recense l'ensemble des dispositifs, procédures et partenaires présents sur le territoire. Réalisé en 2016 par les membres du réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles (voir 3.2), ce guide-annuaire a été mis à jour et réédité en novembre 2017. La ville a réimprimé en novembre 2018 cet annuaire afin qu'il soit à disposition des agent·e·s et des professionnel·le·s du territoire. Une version numérique est également en ligne sur le site montreuil.fr (rubrique Vie Citoyenne / Égalité femmes-hommes) et une mise à jour des données est prévue.
- **Mémo à destination du public : « Femmes, victimes de violences. Comment agir ? »** : ce Mémo (mis à jour en 2019) regroupe les informations essentielles en cas de violences (démarches à suivre, lieux d'accueil pour diverses problématiques, contacts et horaires des permanences, etc.). Il a été pensé afin d'être discret et facile d'accès grâce à son format de poche. Il est disponible dans la plupart des lieux publics de la Ville, il est distribué régulièrement aux associations, espaces culturels ou de santé.
- **Plateforme d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences à la Maison des Femmes Thérèse Clerc** : la ville de Montreuil est le premier partenaire institutionnel de la Maison des Femmes Thérèse Clerc, association féministe qui a ouvert ses portes à Montreuil en 2000. Face à l'augmentation constante des demandes concernant les violences envers les femmes, la Maison des femmes – Thérèse Clerc a recentré ses actions vers cette thématique. Elle est devenue la principale structure associative vers laquelle les professionnel·le·s de Montreuil orientent les femmes victimes de violences. La plateforme d'écoute et

d'accompagnement permet le partage collectif d'informations et d'expériences, entre professionnelles bénévoles et femmes victimes de violences de manière horizontale. Cette année 2020, la plateforme a dû s'adapter aux contraintes sanitaires (arrêt pendant le confinement, jauge réduite, etc.).

- **Permanences juridiques hebdomadaires spécifiques pour les femmes victimes de violences** du Centre d'Information Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 93) : la Ville soutient depuis 2016 la tenue de permanences juridiques dédiées aux femmes victimes de violences. Les femmes y trouvent de l'information juridique, une évaluation de leur situation particulière et un accompagnement spécifique afin de les orienter auprès de partenaires investi·e·s dans ces problématiques. En 2020, les permanences ont été maintenues, soit en présentiel quand c'était possible, soit par téléphone. De nouvelles plages horaires ont pu être dégagées pour les permanences téléphoniques ce qui a permis aux juristes du CIDFF 93 de toucher un public qui ne se déplaçait par nécessairement jusqu'aux permanences habituelles.
- **Permanence d'accompagnement des femmes victimes de violences à la Maison de quartier du Grand Air**, par l'association « Femmes solidaires 93 ». Cette permanence qui a démarré en novembre 2017 se tient le premier jeudi de chaque mois à l'Espace 18 de la Maison de quartier du Grand Air.
- **Consultations en victimologie** : la ville soutient depuis 2016 la tenue de deux consultations hebdomadaires de victimologie au Centre de santé Daniel Renoult, l'une destinée aux femmes et l'autre aux enfants victimes de violences.
- **Protocole de mise à l'abri à destination des élu·e·s et des services de la Ville** afin d'orienter les femmes victimes de violences vers les interlocuteur·rice·s adéquat·e·s. Ce protocole, composé d'un volet pour les demandes de jour et d'un volet pour les soirées en cas d'astreinte d'un·e agent·e, est toujours actif. Il a été mis à jour en juin 2018 et diffusé auprès des élu·e·s et des directeur·rice·s des différents services de la Ville.
- **Accompagnement du relogement des femmes victimes de violences** : une chargée de mission au service Logement est mandatée en particulier sur la question du relogement des femmes victimes de violences

Malgré le contexte sanitaire qui aura mis un coup d'arrêt aux activités d'accompagnement au relogement et qui a une incidence directe sur la vacance de logement (les gens déménagent nettement moins en raison de la pandémie), la Ville a permis le relogement de 15 femmes victimes de violences :

- **13** en relogements pérennes,
- **1** relogement en Résidence Sociale,
- **1** relogement en pension de famille.

Sur les 15 logements attribués : 14 relèvent du contingent ville, 1 du contingent préfectoral.

Il est également à souligner, car c'est un élément crucial en termes de lutte contre les violences faites aux femmes que cela a permis la mise à l'abri de **18** enfants. En effet, il

ne faut pas oublier que les enfants sont des victimes directes et indirectes des violences que subissent leurs mères.

Ces chiffres montrent combien à l'échelle municipale, on peut lutter tant par les accompagnements mis en place que les relogements effectués contre les violences conjugales et intrafamiliales dans notre Ville.

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

Depuis 2019, la Ville envisage de s'engager dans la préfiguration d'un dispositif de logement provisoire, en s'appuyant sur une structure associative compétente. Il s'agirait de mettre à disposition d'une association des appartements permettant un hébergement collectif (plusieurs femmes avec ou sans enfant dans le même appartement), dans plusieurs quartiers. Une association a déjà été rencontrée afin de s'inspirer de dispositifs déjà mis en place. Cette initiative n'a pu se concrétiser en 2020 du fait des difficultés liées à la crise sanitaire et ses freins dans la programmation des rencontres nécessaires et visites de lieux.

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

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

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

Le réseau se donne plusieurs objectifs :

- **construire une culture professionnelle commune** entre ses membres, cerner la problématique « violence » et réfléchir ensemble aux moyens à mettre en place pour lutter contre les violences faites aux femmes dans la cohérence et la cohésion,
- **améliorer l'interconnaissance et la confiance mutuelle** et informer sur les missions de chacun·e,

- **former et se co-former sur les problématiques et les dispositifs** de lutte contre les violences faites aux femmes et définir une posture selon ses compétences et ses missions,
- **développer des outils de formation et de sensibilisation** à destination de tou·te·s les professionnel·le·s et personnes susceptibles de recueillir la parole des femmes,
- **mener des projets collectifs** de sensibilisation et de formation sur le territoire,
- s'inscrire dans une **dynamique professionnelle locale, départementale et régionale**,

Ce réseau local rassemble plus de **100 professionnel·le·s** du territoire. En 2020, le réseau s'est réuni deux fois en plénière, chacune de ces réunions rassemblant la majeure partie des services et organisations membres.

Un bilan de ce réseau local, qui a fêté ses 10 ans, était prévu en 2020. Au regard du contexte sanitaire cette année et des difficultés à réunir les professionnel·le·s déjà largement mobilisé·e·s pendant la crise du Covid-19, ce bilan est reporté au premier trimestre 2021.

Néanmoins, force est de constater que le partenariat déjà bien établi entre les professionnel·le·s du territoire a permis un suivi rapide et efficace des situations de femmes victimes de violences et que cette collaboration s'est consolidée pendant la crise du Covid-19 et notamment pendant la période du premier confinement.

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

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

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

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

En 2019, un bilan de la cellule de coordination a été présenté aux membres du réseau local contre les violences faites aux femmes en séance plénière. Le constat partagé de ce nouveau dispositif est qu'il s'avère particulièrement utile, nécessaire même, bien qu'il n'ait pas été suffisamment sollicité, du fait de son existence encore récente.

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

En 2020, le premier confinement a pu susciter des craintes d'aggravation des violences conjugales chez les partenaires. Les membres de la cellule ont poursuivi leur travail d'échanges (en bilatéral ou en groupe restreint) pour faciliter l'accompagnement des publics vers les institutions et dispositifs dont le fonctionnement a été adapté à la crise sanitaire. La cellule de coordination n'a pu se réunir que deux fois au complet : une fois en présentiel et une fois en format visioconférence. Suite à un renouvellement des équipes (CCAS et SSD), ces temps ont permis aux nouveaux membres de la cellule de se rencontrer mais également de reposer les conditions de saisine de la cellule par les professionnel-le-s ainsi que les modalités d'examen des situations.

La situation sanitaire de 2020 a nécessité une adaptation des dispositifs pré-existants concernant l'accompagnement des femmes victimes de violences.

Afin de répondre aux besoins, quand c'était possible, les permanences ont été dématérialisées (appels téléphoniques ou en visioconférence). Pour centraliser les demandes par exemple, la Ville a créé une adresse générique pour les permanences des conseillères conjugales et familiales (ccf@montreuil.fr).

Par ailleurs, pour garantir une bonne information et la continuité dans la mesure du possible de l'offre habituelle la chargée de mission Droits des femmes a édité des fiches actualisées chaque semaine des dispositifs pendant le confinement et après et les a communiquées à l'ensemble des professionnel-le-s du territoire.

Le même format a été réalisé pour les informations à l'usage du grand public et les agent-e-s du service de la communication ont mis à jour régulièrement ces informations sur le site de la Ville et/ou les réseaux sociaux.

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

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

Plusieurs initiatives, dispositifs déjà mis en place en 2019 sur cette thématique ont pu se développer (voir paragraphe DJEP n°: 4.3.i)

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

Si de nombreuses associations et collectivités territoriales se mobilisent en France autour de la problématique des pratiques pré-prostitutionnelles, souvent désignées par le terme « michetonnage », Montreuil est la première Ville à avoir engagé un travail de recherche sur le sujet. En février 2020, la direction de la Tranquillité Publique a organisé un colloque

sur ce phénomène avec pour objectif de restituer les conclusions de l'étude menée par l'association Astheriaa sur l'année 2019. Cette rencontre a réuni près de 225 professionnel·le·s d'Ile-de-France.

L'étude a mis en évidence que, si le phénomène pré-prostitutionnel et prostitutionnel des mineur·e·s est une réalité difficilement quantifiable sur notre territoire, il n'en constitue pas moins une problématique bien identifiée par les acteurs locaux. Ce phénomène n'est pas nouveau mais évolue en touchant des personnes de plus en plus jeune. Le lien entre michetonnage et prostitution devient de plus en plus certain. Le développement des réseaux sociaux facilite et contribue à l'invisibilité du phénomène.

Dans leurs conclusions les chercheuses ont mis en avant les recommandations suivantes en matière de collaboration :

- une cellule locale de veille sur la prostitution juvénile,
- un ou une référente tranquillité publique pour les agents territoriaux. en matière d'accompagnement,
- des formations pour sensibiliser les professionnel·le·s
- un groupe de parole pour les parents
- l'accès aux soins pour les filles en matière de prévention,
- des actions de prévention auprès des filles et des garçons dans les collèges et lycées.

Ces préconisations seront étudiées dans le cadre de l'élaboration par la direction de la Tranquillité Publique de la prochaine stratégie territoriale de prévention de la délinquance et de sécurité.

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

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

— Maison des Femmes – Thérèse Clerc

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

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

Confrontée à des difficultés financières, la Maison des Femmes – Thérèse Clerc a sollicité en 2018 un appui de la Ville, qui s'est depuis concrétisé par des séances de travail communes et l'identification d'axes de soutien ou de mobilisation de la Ville (plaidoyer auprès d'autres partenaires, identification de leviers de financements complémentaires, etc.) ainsi qu'une hausse de l'aide financière prévue par la convention. La convention actuelle touchant à sa fin en décembre 2020, une démarche commune a été entamée cette année afin d'appuyer la Maison des femmes – Thérèse Clerc dans son projet associatif.

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

Depuis le Conseil municipal du 12 décembre 2018, le CIDFF 93 bénéficie d'une hausse de sa subvention qui lui a permis d'augmenter la fréquence des permanences juridiques tenues par cette association. Les habitantes victimes de violences peuvent, depuis janvier 2019, accéder plus facilement à l'information juridique :

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

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention pluri-annuelle, reconduite pour trois ans par le conseil municipal du 12 décembre 2018. D'autres permanences sont assurées par le CIDFF 93 à Montreuil via des financements d'Est Ensemble, de la Politique de la Ville, et du FIPDR.

— Institut de Victimologie

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

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

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

Les sessions récurrentes de sensibilisation des agent·e·s n'ont pu se tenir cette année selon le calendrier habituel.

Néanmoins, en janvier 2020, les agentes et agents de la Ville de Montreuil, ainsi que les usager·e·s du centre administratif Altaïs ont pu (re)découvrir l'exposition *Viol un autre regard* au rez-de-chaussée de la tour, au sein du Point d'information jeunesse (partenariat avec la DJEP). Cette exposition proposée par l'association Jeunes et citoyenneté vise à déconstruire les stéréotypes liés au viol. La créatrice de l'exposition était présente deux après-midi afin de répondre aux questions et proposer des clés de compréhension. Les agentes du Point d'information jeunesse ont également été formées sur le contenu de l'exposition afin de répondre aux éventuelles questions des visiteurs et visiteuses.

Une restitution de cette exposition était prévue au café La Pêche avec des groupes de jeunes ayant travaillé sur la thématique mais n'a pu se tenir suite aux mesures sanitaires imposées.

3.5 Participation de la Ville aux dispositifs départementaux

La ville de Montreuil participe activement au **réseau des « correspondants-villes »** de l'Observatoire départemental de Seine Saint-Denis contre les violences envers les femmes. Ce réseau qui rassemble les professionnel·le·s des Villes de la Seine-Saint-

Denis autour de la thématique des violences envers les femmes est une opportunité d'échanger sur les pratiques, dispositifs et expériences de chaque Ville dans la lutte contre les violences.

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

Depuis 2010, 9 candidates au dispositif étaient originaires de Montreuil, 3 d'entre elles ont été relogées. Ce dispositif a permis à 12 femmes d'être relogées à Montreuil.

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

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

Habituellement, le 25 novembre constitue un temps fort autour de la thématique des violences faites aux femmes, en lien avec le Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles et les associations montreuilloises engagées pour les droits des femmes présentes sur le territoire.

Néanmoins, cette année 2020, la date du 25 novembre s'est tenue pendant le second confinement. Ce faisant, les associations qui avaient prévu des événements ont dû les reporter ou les annuler et le rendez-vous thématique du réseau local (d'ordinaire ouvert aux agent·e·s de la Ville) a également été remplacé par un temps plus informel d'échanges pour celles et ceux qui le pouvaient en visioconférence.

➤ **La rencontre professionnelle du Réseau local**

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

- parcours juridique des femmes victimes de violences
- parentalité et violences conjugales
- bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- prévention des violences en milieu scolaire
- présentation du guide annuaire (novembre 2016)
- violences à l'égard des jeunes filles (novembre 2017)
- repérer et orienter les femmes victimes de violences (novembre 2018, ouverte à l'ensemble des agent·e·s de la ville de Montreuil qui accueillent du public)
- les conséquences des violences faites aux femmes sur la santé (novembre 2019)

En 2020 la rencontre inter-professionnelle devait se tenir une journée entière afin de permettre au Réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes-filles d'établir un bilan à l'issue de ses dix ans d'existence. À l'issue de cette journée, l'objectif était de prioriser des chantiers : fonctionnement du réseau, communication et outils, thématiques et groupes de travail pour les années à venir.

Malheureusement les contraintes dues à l'urgence sanitaire ont contraint l'annulation de cette journée en novembre. Toutefois, afin de garder le lien et pour permettre à celles et ceux qui le pouvaient d'échanger sur la situation globale des politiques en matière de violence faites aux femmes, un temps a été proposé aux membres du réseau, animé par l'élue et la chargée de mission le 26 novembre matin.

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

En 2020, les actions grand public initialement prévues autour du 25 novembre ont été reportées ou annulées au regard de la situation sanitaire. Cependant une manifestation a pu se dérouler le 25 novembre en soirée. Le cortège a marché de la place Croix-de-Chavaux au parvis de la Mairie.

Cette manifestation, à l'initiative de la Maison des femmes – Thérèse Clerc et de collectifs tels que la Collective des mères isolées, le Collectif féminicides-Montreuil, NousToutes93, etc. a permis la prise de paroles de groupes féministes sur la question des violences envers les femmes en cette Journée internationale. Un hommage, suivi d'une minute de silence, a été rendu à la mémoire des femmes assassinées par leur conjoint ou ex en 2020. À cette occasion, l'élue municipale aux droits des femmes et à la lutte contre les violences (Mama Doucouré) a pris la parole, ainsi que le député de la circonscription (Alexis Corbière).

En parallèle, la Ville a également affiché sur le parvis de la Mairie le message « Soutenons la lutte contre les violences faites aux femmes ».

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

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

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

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

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

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes mobilise chaque année les services de la Ville et les associations montreuilloises autour d'**actions de sensibilisation du grand public** aux droits des femmes et aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. L'objectif de cet événement est double : il s'agit d'une part de **valoriser les projets et actions des associations** dans ce domaine et d'autre part de **marquer l'engagement de la Ville** sur des sujets spécifiques.

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

En **2019**, l'événement « les Montreuilloises prennent la place ! » a rassemblé les associations et les habitant·e·s autour d'un événement commun sur la place Jean Jaurès. La thématique retenue cette année était les **stéréotypes de genre et les métiers**. Les associations ont présenté leurs activités annuelles, proposé des animations pour l'occasion (quizzes, activités artistiques, expositions, etc.) et ont pu avec les passants sur la thématique des droits des femmes.

Cette année **2020**, le choix a été fait de renouveler ce format d'événement collectif sur la place Jean Jaurès. Le contexte sanitaire lors de cet événement qui s'est tenu le 11 mars 2020 a quelque peu modifié l'ampleur de la journée initialement prévue, des animations collectives ont dû être annulées afin de garantir la sécurité sanitaire de tous et toutes. Néanmoins, une douzaine d'associations ainsi que des services de la Ville ont été mobilisés sur cette journée.

Les associations se sont regroupées autour de pôles thématiques : Santé, Accès aux droits, artisanat, espaces publics, sports. Des animations telles qu'une conférence-débat sur les « cycles féminins, des premières règles à la ménopause ... et après », animée par l'association Arts, Cultures et Civilisations, en français et traduite en soninké ainsi qu'un concert de chants maliens (par l'association des femmes maliennes de Montreuil) ont pu avoir lieu lors de cet événement.

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

Le mois de mars 2020 a également fait l'objet de nombreuses activités proposées par les associations et les équipements du territoire, avec notamment :

- des représentations suivies de débats avec le public du spectacle « De vous à moi, histoires de femmes » par Félicie Fabre aux théâtres de la Girandole, de la Noue et à la Maison des femmes. Deux autres représentations étaient prévues mais ont dû être annulées suite à l'annonce du confinement ;
- conférence de l'écrivaine Rabha Aissou autour de son ouvrage *Situation de la femme dans la société kabyle* par l'association Taferka
- représentation du spectacle de danse *La Ménagère* dans le cadre du Danse Dense Festival au théâtre Berthelot - Jean Guerrin ;
- soirée théâtre « Montreuil fête ses autrices » au théâtre Berthelot - Jean Guerrin qui a mis à l'honneur les dramaturges montreuilloises avec le soutien des Amis du théâtre Berthelot ;
- projection-débat à l'Espace 40 autour de témoignages sur l'excision organisée par l'association Femmes Solidaires ;
- préparation et départ collectif pour la manifestation nationale par la Maison des femmes – Thérèse Clerc ;
- représentation de la pièce de théâtre *Les femmes, les chagrins et les chansons d'amours* par les Ouvriers de joie chez Comme vous émoi ;
- une semaine d'échanges interculturels au sein de l'association Léa sur le thème « femmes et cultures autour du monde : le Maroc » ;

Le contexte du confinement a malheureusement provoqué l'annulation de quatre événements prévus pendant la période : la projection débat du film *Female Pleasure* au Méliès, l'atelier de danse de l'Atelier per Gioia avec les femmes hébergées au CHU la Main Tendue, la reconstitution de procès par les élèves du lycée Jean Jaurès et l'association Jeunes et citoyenneté à la Maison ouverte et les ateliers de danse afro-brésiliennes et percussions africaines par l'association ADCYF.

En parallèle de ces manifestations publiques, la mission Droits des femmes, en partenariat avec la Direction des Sports, la Direction de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire et le service de la Communication interne a proposé plusieurs actions en direction des agent·e·s de la Ville :

- diffusion sur l'intranet d'un teaser vidéo pour annoncer la matinée de sensibilisation réalisé par le service de la Communication interne
- organisation d'une matinée de sensibilisation sur la thématique : « Loisirs, jeunesse, espaces publics, sports. Combattre les préjugés et construire l'égalité femmes-hommes ».
- restitution vidéo, diffusée sur l'intranet de cette matinée

Lors de cette matinée de sensibilisation sur la thématique des espaces publics, les agents et agentes de la Ville ont pu écouter Nicole Abar et Edith Maruejols autour des questions d'émancipation dans l'espace public et d'accès pour toutes et tous aux espaces de loisirs. À la suite de leurs interventions, un focus sur la budgétisation sensible au genre, présenté par la DJEP et la direction des Sports a permis aux agentes de présenter l'état d'avancement de l'expérimentation.

Une centaine d'agent·e·s ont pu participer à cette matinée en 2020.

4.3 Une approche sectorielle et intégrée

Conformément à la volonté de la Ville de conduire une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes à l'échelle communale, les services de la ville ont mené tout au long de l'année 2020 des actions dans ce domaine :

a) Le service Intégration, Égalité et Populations Migrantes (IEPM)

Apprendre la langue dans le pays où l'on est installé est le premier passeport vers l'intégration, en décoder ses codes, ses us et coutumes, ses valeurs accompagneront sa réussite.

C'est ainsi que s'envisagent les cours français de la ville de Montreuil, qui mêlent à la fois apprentissages transmissions et partages. De nombreuses thématiques y sont traitées, parmi lesquelles, les violences faites aux femmes, aux hommes et la parité femme/homme.

Si le confinement n'a pas permis de mettre en place des actions et projets forts marquants comme chaque année, notamment autour de la Journée Internationale des droits des femmes, il a toutefois été maintenu l'essentiel : le lien.

Dans cette période de repli sur soi, qui a considérablement vu s'accroître les conflits intrafamiliaux, craintes, etc. tou-te-s les format-eur-ric-e-s se sont encore plus investi-e-s et ont travaillé à distance, pris des nouvelles de leurs étudiant-e-s par des appels téléphoniques bi-hebdomadaires, prêtant une écoute vigilante, bienveillante et disponible et ainsi éviter ou rompre l'isolement.

Certains outils pédagogiques ont permis d'aborder ces sujets comme l'égalité femme/homme en cours virtuels, ils ont donné lieu à des échanges en visio et des productions écrites, mais plus que tout ils ont permis de porter les valeurs de la République : liberté, égalité, fraternité.

b) Le service coopération décentralisée et solidarité internationale

En matière de coopération internationale, Montreuil œuvre depuis une dizaine d'années pour l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes dans ses projets de coopération décentralisée et ses actions de soutien aux projets des acteurs locaux de la solidarité internationale. C'est le cinquième des 17 objectifs du développement durable animant l'ensemble des projets de coopération et de solidarité internationale de la Ville.

Dans le cadre de sa coopération avec les communes et le Cercle de Yélimané (Mali), la Ville poursuit son soutien à la Maison des femmes à Yélimané, dont les premières activités ont démarré en 2017. En 2020, dans le cadre de la crise sanitaire, la MDF a été sollicitée du fait de ses compétences en la matière dans la confection de savons. Un moyen également de contribuer à l'autonomie financière des femmes de Yelimané.

Plusieurs formations en coupe et couture et en transformation de produits agricoles ont été dispensées.

Dans le cadre de la Coopération avec Beit Sira (Palestine)

La parité femmes-hommes est une priorité du Protocole de coopération 2018-2021 : art 1 : « Considérant l'adoption par Montreuil [...] de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, qui [met] en avant les principes [...] de l'égalité

entre les hommes et les femmes, les deux parties veilleront à respecter ces engagements dans leurs projets de coopération. »

Ainsi 2020 a été l'année du montage d'un projet Sport à Beit Sira qui aura lieu en 2021-2022 et qui consistera en soutenir la pratique sportive des femmes, par le support à la formation de femmes éducatrices sportives, et à l'affirmation de femmes en tant que cadres associatives locales

Le poste de coordinateur local, financé par Montreuil, est exercé actuellement par une femme, elle-même convaincue par l'objectif de parité.

Dans le cadre de sa Coopération avec Bismil (Turquie)

La coopération avec Bismil, ville à la population turque et kurde, était particulièrement intéressante pour la démarche de parité initiée par ses élus locaux, à commencer par le choix institutionnel de cette ville de se doter de "co-maires", un homme et une femme. À ce jour, le rôle de Montreuil est depuis cette date de faire ce qu'il lui est possible pour protéger l'ancienne co-maire de Bismil, Madame Cemile Eminoglu, notamment en la nommant Citoyenne d'honneur de Montreuil, par délibération du 7 décembre 2020.

Dans le cadre de l'Appel de son projet annuel en soutien aux acteurs montreuillois de la Solidarité internationale et de l'Éducation à la citoyenneté mondiale la ville de Montreuil a subventionné en 2019 et mis en œuvre en 2020 :

- **L'Association Art Culture Sport Solidaires (ACSS)**
 - Projet : Autonomisation socio-économique des femmes du camp de réfugiés de Dheisheh (Bethléem), ce projet consiste en la formation de 100 femmes sans emploi, dans quatre domaines de spécialité :
 - confection de crochets / broderies,
 - mise en boîte / marinage,
 - production de boissons fraîches,
 - production de pâtisseries.
 - Il donnera également lieu à des conférences sur le développement des entreprises, le marketing, le droit du travail et les droits des femmes.
- **L'association Solidarité Développement**
 - Projet : Construction d'une salle pré-natale attenante à une maternité permettant aux femmes enceintes et leurs familles d'attendre dans de bonnes conditions le moment de l'accouchement, dans un hall d'accueil, abrité du soleil et de la pluie et comprenant toilettes, douches et une boutique (où seront donnés les premiers produits nécessaires pour le bébé fournis par des dons internationaux).
 - La maternité construite sur le terrain du Daara (Sénégal) accueillera 4 à 5 femmes prêtes à accoucher par jour. Elle a été construite proche du pôle santé, afin que les femmes enceintes puissent bénéficier d'une aide médicale.

c) La Direction des Sports

La pandémie de Covid-19 qui a marqué l'année 2020, a fortement perturbé la programmation d'un grand nombre d'évènements initialement prévus par la direction des Sports. La plupart des équipements sportifs a été fermée afin de limiter la propagation du virus durant la première phase de confinement. Par la suite, certains dispositifs ont été ré-

interrogés, afin de proposer une pratique sportive, certes limitée, mais adaptée à cette période de crise sanitaire.

Ainsi les dispositifs « Sport dans les parcs » et « Garde la Pêche » dont le taux de fréquentation féminine est de plus de 84 % ont été proposés en accès vidéos via les réseaux sociaux.

La réflexion sur les interventions à effectuer sur les équipements sportifs porte également ses fruits en termes d'amélioration d'accueil, puisque les sanitaires et vestiaires sont rénovés pour favoriser la pratique féminine au quotidien. Les nouveaux vestiaires du terrain de rugby du stade Robert Barran en sont une illustration précise. Ils permettent désormais aux sections féminines de bénéficier d'un nouvel endroit pour se préparer pour les entraînements et les matchs.

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

Enfin, la direction des Sports poursuit également :

- le travail sur l'analyse des données statistiques d'occupation de ses équipements et données budgétaires, (voir 5)
- le travail transversal avec les directions concernées pour favoriser la pratique sportive pour tous en termes d'espace public et d'équipements à la hauteur de ces objectifs.

d) La Direction de la Culture

Voici quelques chiffres sur la parité femmes-hommes, pour le théâtre municipal Berthelot – Jean Guerrin avec une répartition assez bien équilibrée.

Saison en cours 2020-2021 / événements programmés (certains spectacle auront été annulés):

Théâtre : F 17 et H 14 (metteuse et metteur en scène ou autrice et auteur)

Danse : F 7 et H 7 (chorégraphe)

Musique : F 9 et H 9 (leader/groupe)

Saison 2019/2020 / événements programmés

Théâtre : F 12 et H 14 (metteuse et metteur en scène ou autrice et auteur)

Danse : F 7 et H 2 (chorégraphe)

Musique : F 11 et H 13 (leader/groupe)

quelques les spectacles mettant en lumière ces actions sur 2020 :

- **La Ménagère - Rebecca Journo - Cie La Pieuvre**

Second volet du diptyque L'Épouse – La Ménagère qui s'empare de figures d'archétypes féminins. La Ménagère induit ce rapport du corps dominé, abîmé par la tâche qu'il effectue. À travers un système contraignant et cloisonnant, voyageant du vide au trop plein, cette figure se construit pour se déconstruire inlassablement. Présence fantôme ou virtuelle, La Ménagère incarne une condition autant choisie que subie.

Conception & interprétation : Rebecca Journo. Création sonore : Mathieu Bonnafous. Regards extérieurs : Raphaëlle Latini & Tomeo Vergés. Soutiens : Ateliers Médicis, Collectif 12, centre de la danse Pierre Doussaint, Point Éphémère, La Déviation, Micadanses. La Pieuvre est accompagnée par Danse Dense.

- **Montreuil fête ses Autrices de théâtre**

Elles sont aussi nombreuses et talentueuses que les hommes, mais beaucoup moins programmées... Le Théâtre Berthelot-Jean Guerrin leur consacre donc une soirée. Aurore Evain évoquera celles que l'histoire a oubliées, Léonore Con no, Mona El Yafy , Kelly Rivière, Gerty Dambury, Dominique Chryssoulis et Valérie de Tilbourg nous feront découvrir leur univers à travers un extrait de spectacle, un texte lu, une vidéo. Une soirée 100 % femmes de théâtre.

- **La plume et le fusil à partir des textes de Louise Michel**

Théâtre – dès 12 ans. Toute sa vie, Louise Michel a affirmé son autonomie et créé les moyens de son émancipation. À travers elle, le corps féminin surgit dans l'espace public. Le spectacle « La plume et le fusil » aborde sous forme d'épisodes les grands moments de la vie de Louise Michel : son engagement comme enseignante pour une pédagogie nouvelle et ludique, sa lutte auprès des femmes, son combat dans la bataille de la Commune et enfin sa défense des Kanaks en Nouvelle-Calédonie.

Le spectacle sera programmé hors les murs dans les collèges et lycées de Montreuil lors de la saison 2020/2021, en partenariat avec le théâtre Berthelot. Avec Emilie Paillard - Mise en scène Mirabelle Rousseau Dramaturgie Muriel Malguy. *Pièce programmée au théâtre (version en salle) le 8 mars 2021 !*

- **Programmation très Féminine avec le festival Rare Talents**

Avec deux soirées reprogrammées en 2021 : « Les Émergentes » : Natascha Rogers - Selkies, et « Les afroguerrières » : Kristel – Dobet Gnahoré Femmes Ardentes ! Une soirée définitivement moderne et pop dans laquelle les voix féminines, puissantes et musicales, s'imposent avec force.

- **Idem pour l'ouverture de saison**

Avec Pauline Sonnic et Nolwenn Ferry pour TSEF ZON(E), pièce chorégraphique , Rose Mercie, un quatuor indie rock féminin Montreuillois, Mah Damba (Griotte Malienne habitant Montreuil)

e) La Direction de la Tranquillité Publique

En plus du travail entamé sur la prostitution des mineur·e·s (voir 3.2), la direction de la Tranquillité publique est en phase d'écriture de **la nouvelle stratégie de prévention de la délinquance et de sécurité** : plusieurs partenaires ont été rencontrés dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle stratégie de prévention de la délinquance et de sécurité 2021-2026, à la fois pour établir un bilan/diagnostic mais également pour déterminer les futurs axes de travail. La thématique des violences faites aux femmes aura bien entendu une place importante consacrée au sein de la nouvelle stratégie.

f) La Direction de la Santé

- *les conseillères conjugales et familiales (CCF) :*

La Ville de Montreuil emploie trois conseillères conjugales et familiales. Une partie de leurs missions se situe dans le champ de la prévention, particulièrement dans le cadre de l'éducation à la sexualité faite au sein des collèges, comme cela est stipulé dans le code de l'Éducation depuis la loi du 4 juillet 2001. Ces interventions devraient normalement avoir lieu 3 fois par an par niveau de classe au collège.

La ville de Montreuil privilégie les interventions auprès des 3^{èmes}, puisque ces niveaux de classe correspondent à l'entrée dans la puberté et coïncident avec l'étude de la reproduction au programme de SVT (au programme des 4^{èmes}).

Les CCF interviennent donc principalement auprès d'élèves de 3^{èmes}, parfois de 4^{èmes}, suivant la demande de l'établissement, et nomment leurs interventions : « vie relationnelle et affective ». Cet intitulé revêt les deux aspects abordés : l'entrée dans la puberté et les missions des centres de planification avec une information sur la contraception, l'IVG, les IST, et les relations filles-garçons, le sexisme, la déconstruction des stéréotypes.

En effet, travaillant étroitement avec le dispositif « Jeunes Contre le Sexisme » créé par l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, les interventions des CCF sont très orientées sur les questions ayant trait au sexisme, qu'elles effectuent également auprès de classes de 6^{èmes}, 5^{èmes} et 4^{èmes} à la demande des collègues.

La ville de Montreuil a signé une convention avec PLAY International, une ONG qui a créé l'outil playdagogie, qui promeut des actions de prévention par une méthode active et participative. Une journée de formation avait été dispensée pour les professionnel·le·s de centres de loisirs en novembre 2019, et ce afin que les animateurs et animatrices puissent utiliser cet outil sur certaines de leurs activités avec les enfants.

Des actions ont donc été menées sur certains centres de loisirs, en binôme avec des animateurs formés à l'outil playdagogie, dont la principale thématique étant l'égalité fille-garçon. Les enfants avaient entre 6 et 10 ans.

Une autre partie des missions des CCF réside dans les temps de consultations qu'elles assurent au sein des CMS et de certaines PMI. Dans ce cadre, elles reçoivent un grand nombre de femmes victimes de violences orientées par les professionnel·les de la Ville (médecins, infirmières, juristes, avocats, assistantes sociales, associations, etc.). Cet accompagnement représente environ 80 % des consultations. Cela les amène à travailler de façon étroite avec la juriste du CIDFF 93 qui intervient sur le CMS Savattero, mais aussi avec les avocates spécialisées au champ des violences faites aux femmes, les psychologues spécialisées en psycho-trauma tenant des permanences au CMS Daniel Renault, ainsi qu'avec les professionnel·les du réseau local.

Elles sont également présentes à la cellule de coordination du suivi administratif et social des femmes victimes de violences. Cette instance technique de concertation réunit des professionnel·le·s des services administratifs qui suivent des situations de femmes victimes de violences et qui vise à articuler les réponses afin de résoudre les blocages et permettre une meilleure prise en charge des femmes victimes.

Au cours du premier confinement, en collaboration avec le service RH, la directrice adjointe de la santé et la chargée de mission Droits des Femmes, une adresse mail

générique a été créée : ccf@montreuil.fr, afin que les personnes puissent les solliciter plus rapidement, qu'elles soient ou non en télétravail.

g) La Direction de l'Éducation

Collèges :

En 2019/2020, les collèges Fabien et Césaria Evora ont reçu des subventions de la Ville pour des projets de luttres contre le sexisme (500 € chacun) et le collège Anspach avait reçu également 500 € pour un projet « égalité filles garçons ». Certains de ces projets ont été reportés cette année suite au contexte du Covid-19.

Pour les années 2020/2021, le collège Politzer a reçu 1000 € pour un projet « Jeunes contre le sexisme ».

Écoles élémentaires :

La ville met en place des Ateliers à visée philosophique pour les écoles élémentaires (470 ateliers sont prévus en 2021). Un grand nombre d'enseignant·e·s ont choisi la thématique « Filles / Garçons et égalité » pour leurs ateliers. Le coût total de cette opération s'élève à 40 000 €.

Par ailleurs, la Ville conduit depuis quelques années une réflexion sur les cours d'école. En effet, il a été démontré que cet espace de récréation est un lieu où se produit une distinction de genre dans lequel, trop souvent, les filles sont repoussées en marge de la cour. Le centre étant occupé par des « jeux de garçons » qui occupent la majorité de l'espace.

Un travail a donc été mené, en concertation avec l'Éducation nationale et les élèves eux-mêmes pour réaliser des aménagements de cours « non genrés ». L'espace est pensé pour permettre à toutes et tous de se retrouver et d'interagir de façon plus harmonieuse. Les espaces dédiés aux jeux de ballons sont installés sur les côtés et sont clairement délimités, des zones de jeux calme sont clairement définis, des espaces de discussion et d'échanges (bancs, jardins pédagogiques, tableaux pour l'expression artistique) sont positionnés de façon plus centrale.

La cour de l'école Jules Ferry 2, Joliot Curie 2, Marceau et Angela Davis ont été réalisées avec cette réflexion. La cour de Madeleine et Louis Odru va bénéficier en 2021 de ce type d'aménagements.

h) La Direction Citoyenneté et Vie des Quartiers

• Antennes vie de quartier

En 2019 et en 2020, dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, l'association Asthériaa (Katia Baudry), l'antenne jeunesse Picasso et l'antenne vie de quartier Gaston Lauriau ont proposé, à la demande du collège Jean-Moulin, des ateliers de sensibilisation aux enjeux des relations entre filles et garçons auprès de sept classes d'élèves de 3^{ème}.

En janvier 2020, l'Atelier Santé Ville et l'antenne vie de quartier Gaston Lauriau a proposé un atelier de prévention de dépistage du cancer du sein au groupe de paroles des femmes de l'association Vivons notre quartier. Depuis 2018, ce groupe, accompagné par l'antenne vie de quartier, a pour objectif l'échange entre pairs sur des problématiques liées à la santé (féminine, familiale, psychique, etc.) et a permis plusieurs rencontres avec des professionnel.le.s et intervenant.e.s de ce domaine.

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

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

La DJEP a créé dans le courant de l'année 2019, un poste de chargée de mission égalité fille-garçon, afin d'expérimenter la mise en œuvre de la budgétisation sensible aux genres et d'intégrer les pratiques de l'égalité au sein de la direction et plus particulièrement auprès du service 11-17 ans. Ce poste est rattaché au directeur et doté d'un budget propre de 3 000 euros pour développer des actions et projets en lien entre autres, avec les directions de la Citoyenneté, Vie des Quartiers et des Sports.

Cette mission doit s'achever d'ici 1an et demi. Jusqu'à cette date, la chargée de mission a pour objectif d'impulser une dynamique autour de cette thématique, tout en transférant aux professionnel·le·s les savoirs et savoirs faire, afin que cette pratique soit intégrée durablement.

Plusieurs questions de fond se posent sur cette réalité et des pistes de travail sont étudiées par la direction pour voir dans quelle mesure les antennes jeunesse peuvent se rapprocher des centres de vacances en matière de parité. Ce travail sera donc à renforcer dans le cadre de la démarche de BSG.

- *Projets pilotés par la chargée de mission pour l'année 2020*

- *Viol un autre regard – Janvier 2020*

Cette exposition a été implantée dans le Point Information Jeunesse en direction des groupes scolaires, des agent·e·s et du grand public. L'objectif est de changer le regard sur « la culture du viol ». L'exposition s'appuie sur des témoignages, des textes de loi, des données statistiques, etc. Et sur une « matière » concrète : les vêtements portés par des victimes, comme autant d'éléments de mémoire. Cela permet de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

- *Création d'affiches – Accueil de stagiaire graphiste – Juin 2020 – 11/17 ans*

Afin de déconstruire les stéréotypes de genre dans les structures de jeunesse de la ville de Montreuil, favoriser un environnement co-veillant dans les équipements de la DJEP, lutter contre les différentes formes d'inégalités ; tel que le racisme, le sexisme et permettre une pratique intégrée de l'égalité au sein des équipes. Ces affiches ont été déployées dans les équipements liés à l'expérimentation de la budgétisation sensible au genre.

- *Prévention des agressions et du harcèlement – Stage ARCAF-IDF – Dernier trimestre 2020 – 12/14 ans*

Stage proposé aux jeunes filles des antennes jeunesse afin d'apprendre à dépasser ses peurs et blocages en tant que témoin en sachant d'abord comment identifier le harcèlement de rue puis comment y réagir en utilisant la méthode de l'autodéfense.

- *Stéréotype de genre – interventions auprès des co-éducatrices – Dernier trimestre 2020 – 11/17 ans*

L'objectif est de mettre à disposition des outils pour les co-éducateur·rice·s et d'accompagner les jeunes vers la lutte contre les stéréotypes de genre. Il est question de constituer ensemble une boîte à outils avec des activités proposées et de transmettre des

outils adaptés, qui permettent et favorisent la prévention ainsi que la sensibilisation auprès de notre public sur la thématique de l'égalité pour et entre toutes et tous.

➤ Intervention auprès des jeunes – Vacances d'automne 2020 – 11/17 ans
Afin de favoriser l'appropriation du vocabulaire et des arguments pour les jeunes, pour lutter contre les stéréotypes de genre (mise à disposition d'une boîte à outils avec des activités).

➤ Stand UP – Les 5D – Dernier trimestre 2020 - 11/25 ans
Sensibilisation et mobilisation des coordinateur.rice.s, et animateur.rice.s des équipements 11/17 ans, et 16/25 ans. Via la Fondation des femmes – Harcèlement de rue, comment agir lorsque nous sommes témoins, ou victimes ...
<https://fondationdesfemmes.org/stand-up/>

➤ Instagram – Jeunes à Montreuil – Depuis avril 2020 – 13/29 ans
Participation à l'élaboration de la ligne éditoriale et le contenu (test Bechdel, débat amitié filles/garçons, week- end femmes inspirantes et influentes, La place des femmes dans le cinéma).

➤ Forum de recrutement - 21 avril 2021
Certaines attitudes de la part de l'équipe encadrante permettent et favorisent un climat d'égalité entre les publics fille et garçon. Par ailleurs, un premier constat qui fait l'unanimité sur toutes les antennes observées est le manque de femme à des postes plus élevés au sein des équipements.

Les publics à partir de ce schéma construisent une représentation genrée du monde du travail laissant aux hommes des ambitions professionnelles plus grandes que les femmes. Dans un premier temps l'objectif est la féminisation du personnel vacataire au sein des équipements 11/17 ans.

➤ Projection et débat autour du film « Mignonnes » – présence réalisatrice Maimouna Doucouré
Projection au Méliès avec 60 jeunes des antennes 11/17ans.

➤ Achat de Baby-foot paritaire (Nicole Abar) – Novembre 2020 – 11/17ans
La DJEP a priorisé l'acquisition de deux Baby foot égalitaire : les personnages sont féminins et masculins. Ces baby foot imaginés par Nicole Abar qui ont été installés dans deux équipements jeunesse : La ,Noue et La Passerelle.

➤ Séjours de vacances – Dernier trimestre 2020 – 11/17 ans
Au sein des séjours, afin que les comportements soient égalitaires entre toutes et tous, et que le genre ne soit pas un frein à l'épanouissement des jeunes, il est nécessaire d'identifier les comportements et les pratiques sur la thématique de l'égalité. Il a fallu renforcer les pratiques égalitaires si elles existent, sensibiliser et mobiliser l'équipe et les jeunes autour de cette thématique si les pratiques égalitaires n'existaient pas. Pour les pérenniser, il est important d'intégrer les pratiques de l'égalité en légitimant la place, la parole et l'expression des filles mais également de favoriser la prise de positionnement des garçons face aux codes sexistes.

Intégration dans le projet pédagogique d'un objectif général qui vise à assurer l'égalité fille garçon dans le séjour. Sécuriser l'intimité des filles dans le séjour (menstrues...).

- *Les centres sociaux de la ville de Montreuil*

Plusieurs actions ont été réalisées par le **Centre social du Grand Air** en 2020 :

- à la suite de la mobilisation des acteurs locaux, le teaser d'un film documentaire aujourd'hui finalisé a été projeté autour du 8 mars. Ce projet, a été tourné avec des habitant·e·s du quartier sur l'excision et la réparation, une diffusion initialement prévue en novembre et a dû être reportée en 2021
- Pendant le confinement, l'équipe a renforcé sa mobilisation sur la prévention des violences faites aux femmes, écoute, appui et soutien téléphonique

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

Les professionnel·le·s des centres sociaux rappellent toutefois que c'est le travail quotidien d'accompagnement des habitant·e·s qui est le principal levier pour l'émancipation et l'égalité, bien plus que les événements et projets spécifiques.

Les Centres sociaux du Grand Air et Esperanto accompagnent également des projets comme la médiation sociale renforcée avec l'association Femmes solidaires 93 pour les permanences ouvertes pour les deux centres. Les professionnel·le·s aident également à l'accueil et l'accompagnement physique au commissariat, au SSD (service social départemental) de femmes victimes de violences, ils et elles participent à la mise en lien avec les dispositifs de mise à l'abri et prise en charge des situations d'urgence (115 dispositif avec SOS femmes 93), mais également avec les liens avec les PMI, les écoles, pour sensibiliser et communiquer sur les permanences proposées aux sein des centres sociaux.

Des ateliers de collages avec le collectif des colleuses contre les féminicides ainsi que l'association des femmes de la Boissière ont été réalisés afin d'avoir des messages dans d'autres langues que le français (ces ateliers ont été mis à mal par le confinement).

Un partenariat avec l'ADCYF a été instauré pour une mise en beauté pour les femmes, autour des notions de bien-être d'insertion, d'inclusion des femmes âgées .

Des ateliers de danse pour les jeunes filles de 4 à 6 ans sont proposés par l'association Art, culture et civilisation au centre social Esperanto .

Les professionnel·le·s des centres sociaux sont sensibilisés via les formations transmises par la mission Droits des femmes de la Ville.

j) La Direction de l'Enfance

- *le secteur des séjours de vacances*

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

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

Depuis le mois d'août 2019, les directions de l'Enfance et de la Jeunesse Éducation Populaire organisent un séjour passerelle pour les 11-14 ans à Allevard. Ce séjour passerelle n'a pu se concrétiser en 2020 à cause du contexte du Covid-19.

- *les accueils de loisirs élémentaires*

Depuis 2017 la direction de l'Enfance porte le développement de séances Playdagogie en partenariat avec « Play International » en direction des enfants de 8 à 11 ans, issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV), permettant de favoriser l'expression et la sensibilisation des enfants sur l'axe Vivre Ensemble – Citoyenneté autour de la thématique Egalité filles/garçons en 2017 et Lutte contre les discriminations en 2019. À ce jour, 7 accueils de loisirs y participent; soit au minimum 84 enfants avec la mise en place de jeux collectifs et de débats autour de la thématique dans chaque accueil et rencontres inter-centres pendant les vacances scolaires.

- *des formations de 2 jours*

Des formations de formateur·rice·s Playdagogie ont été réalisées en direction des équipes d'animation en novembre 2020 (total de 8 participant·e·s), avec pour objectif d'apporter des connaissances sur la thématique filles-garçons, avoir des ressources sur des techniques d'animation et permettre à chacun·e d'interroger ses propres stéréotypes et préjugés et de questionner sa posture d'intervenant·e. Les formateur·rice·s « internes » à la direction pourront ainsi partager leurs savoirs et ainsi former et accompagner d'autres animateurs et animatrices des accueils de loisirs.

- *des ateliers philosophiques*

Les enfants ont bénéficié d'ateliers philosophiques pendant les vacances scolaires et les mercredis de janvier à mars puis l'été 2020 leur permettant de se réunir, de penser et d'apprendre à réfléchir et à s'écouter, développant ainsi de l'habileté en matière de savoir-être et de vivre ensemble. Les thèmes abordés sont variés d'un groupe à l'autre s'articulant autour des valeurs de la famille (relation frère, sœur, parent), de l'amitié (entre filles, entre garçons, entre filles et garçons), de l'amour, du respect mais aussi abordant la thématique de la violence (sur les écrans, entre adultes, entre enfants).

La direction de l'Enfance a engagé depuis la fin de l'année 2020 un travail autour de l'évolution de ses outils de bilan portant notamment sur les caractéristiques de participation des publics aux différents projets culturels, artistiques, sportifs, philosophiques... L'idée étant de comprendre pourquoi tel ou tel projet attire davantage de filles ou de garçons.

5. Démarche de budgétisation sensible au genre

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

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

L'équipe municipale élue en 2020 à Montreuil a émis la volonté de continuer la démarche de budgétisation sensible au genre initiée lors du précédent mandat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Une présentation d'étape par les deux directions concernées a été faite auprès des agent-e-s de la Ville en présence de la consultante lors de l'événement interne de mars 2020 (voir 4.2).

La Direction des Sports :

Un travail d'objectivation est largement entamé et la base des données fournie permet d'asseoir un regard intéressant sur la question de l'égalité et du budget intégrés. **Un plan d'action a été élaboré, avec des fiches-projets.** Des opérations spécifiques en direction de la pratique des femmes (sport dans les parcs et subvention en faveur de la parité) dénotent d'une démarche réfléchie et assumée (voir rapport 2019).

Sous l'angle budgétaire, des axes de travail sont à renforcer pour aboutir à une plus grande lisibilité des dépenses, ce qui permettrait de mieux apprécier le degré d'égalité atteint, avec notamment une meilleure connaissance des coûts de mise à disposition des équipements (gymnases, terrains), la valorisation des prêts de matériel, la valorisation du temps de travail des agent·e·s (notamment sur les événements), une meilleure maîtrise des investissements, etc.

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

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

Pour l'année 2020, la démarche s'est centrée autour du service 11/17 ans avec notamment l'accueil d'une stagiaire en master sciences politiques parcours lutte contre les discriminations. L'objectif de la présence de la stagiaire a été d'identifier la place des jeunes filles au sein des équipements de la direction, ainsi que leurs participations et leurs places dans les prises de décisions quant à la programmation des activités et projets d'équipements.

Après un retour auprès des 3 équipes qui participent à l'expérimentation (Le Morillon, La Passerelle et Centre-ville), de l'expérimentation : présentation de la démarche, présentation des données observées et présentation d'un point d'étape lors de la journée professionnelle du 5 mars 2020 à la Ville.

Quatre grands chantiers sont engagés :

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

- prostitutionnelles (« michetonnage »), en lien avec la direction de la Tranquillité publique.
- Utilisation des réseaux sociaux et plus particulièrement du compte instagram de la DJEP, pour initier des amorces de débats avec les jeunes sur ces questions.

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

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

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

En 2020, le comité de pilotage rassemblant les élu·e·s thématiques, la direction générale, les directions et les agent·e·s qui suivent ce projet s'est réuni afin de réfléchir aux suites de l'expérimentation et tirer les conclusions de la prise en compte du genre dans les pratiques et exercice budgétaire. Ce comité doit se réunir à nouveau en 2021.

Plusieurs collectivités (Lyon, La Courneuve...) ont contacté la Ville pour un partage d'expérience autour de la démarche. En effet, le recours à cet outil de budgétisation sensible au genre reste encore une démarche innovante pour les collectivités qui vient bousculer le fonctionnement usuel et les réflexions sur l'exercice budgétaire.

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

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

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

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

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

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