

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES 2024-2026

Ville de Villejuif



AVANT-PROPOS

L'égalité entre les hommes et les femmes est un idéal de société qui reste encore à atteindre, même si des avancées considérables ont eu lieu ces dernières années avec le mouvement #Metoo. La situation internationale, et parfois nationale, nous montre que des retours en arrière sont toujours à craindre, y compris sur les droits les plus élémentaires des femmes dans les démocraties occidentales. L'élection d'une personne ouvertement misogyne et raciste, pour la deuxième fois, dans ce qui a été considéré comme la plus grande démocratie occidentale, nous le prouve cruellement. Outre la sphère politique et médiatique, dans notre quotidien, les chiffres sont têtus et nous montrent que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent. Les femmes continuent d'être très majoritaires parmi les victimes de violences commises dans l'intimité, les filles occupent moins de place dans les cours d'école, les salaires ne sont toujours pas égaux, les mères s'occupent encore bien davantage des enfants...

Ainsi, l'égalité n'est pas acquise, même si elle progresse à de nombreux égards. La quête de l'égalité demande encore des efforts et des actions, et les collectivités doivent y prendre toute leur part. C'est le but de ce plan, qui expose les différents axes d'actions que la Ville de Villejuif, fortement engagée en la matière, va mettre en œuvre dans les trois années à venir.

Il reflète l'ambition forte de la majorité municipale, qui a fait le choix dès le précédent plan de prévoir à la fois des mesures en tant que collectivité employeuse, mais aussi envers la population. Car c'est un projet de société complet que nous souhaitons atteindre, qui se déploie dans toutes les sphères de la vie (au travail, au foyer, dans la rue, lors de l'enfance ou de la parentalité...).

De fait, il implique l'ensemble des services de la ville, puisque la politique de la ville en la matière ne peut être que transversale. Les services ont déjà su s'emparer du précédent plan et donner une dimension nouvelle à l'action de la Ville en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce nouveau plan a pour vocation de continuer et d'amplifier ces actions, et de les rendre plus lisibles encore. Je tiens à remercier sincèrement les agentes et les agents qui se mobilisent pour rendre l'égalité chaque jour plus réelle dans notre ville. L'égalité est certes un combat, mais c'est aussi un projet enthousiasmant que nous menons collectivement.

Bianca Brienza

13^{ème} adjointe en charge de
l'égalité femmes-hommes,
de la lutte pour l'inclusion
et contre toutes les discriminations

PRÉAMBULE

La municipalité a fait de l'égalité femmes-hommes un axe fort de la mandature en cours. Afin de se donner un cadre pour guider ses actions en la matière, la Ville de Villejuif a adopté en 2021 un premier plan d'action égalité femmes-hommes couvrant non seulement le **volet interne de ses politiques** en tant que collectivité-employeuse, mais également **leur volet externe**, c'est-à-dire les politiques en direction des habitant.es. La Ville est ainsi allée **au-delà de ses obligations légales**, qui ne concernent que les politiques internes.

Ce premier plan d'action ayant produit de premiers résultats, le présent document vise à poursuivre le travail engagé depuis le début du mandat, en identifiant les **grandes lignes directrices des actions de la municipalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les trois années à venir** en s'appuyant sur les éléments de bilan du premier plan, afin d'**amplifier l'impact de l'action municipale**.

Présentation de la démarche générale du nouveau plan

- Les inégalités s'immiscant dans tous les domaines de la vie, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes a vocation à être une **politique transversale** aux différents domaines de l'action municipale : citoyenneté, action sociale, aménagement urbain, éducation, sport, culture, ...
- L'**entrecroisement des différents systèmes d'inégalités** et de discriminations doit être pris en compte dans la mise en œuvre du présent plan, en cohérence avec le plan d'action contre les discriminations, pour l'égalité et l'inclusion 2023-2026

Les quatre axes structurants pour 2024-2026

AXE 1 : Promouvoir l'égalité dans le débat et l'espace publics

AXE 2 : Diffuser et promouvoir une culture de l'égalité dans les politiques publiques

AXE 3 : Lutter contre les violences faites aux femmes

AXE 4 : Faire de Villejuif un employeur exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Il s'agit pour la Ville de se saisir de sa position et de son influence pour :

- ✓ **Promouvoir activement l'égalité dans le débat public, sensibiliser un large public** à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ✓ **Encourager ses différents partenaires** (autres institutions présentes sur le territoire, prestataires, associations, entreprises locales, ...) **à se saisir de ce sujet.**

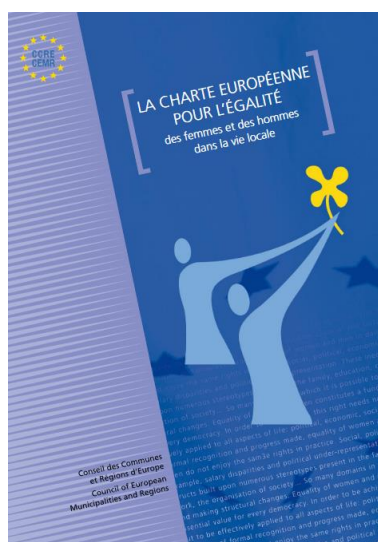
AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°1 : S'ENGAGER FORMELLEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La signature de documents tels que des chartes ou des conventions d'engagement permettra de **visibiliser davantage l'engagement municipal** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'**engager un travail partenarial avec les autres signataires, de l'échelle locale jusqu'à l'échelle européenne.**

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.**
- ➔ **Signer la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe** du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.



AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°2 : COMMUNIQUER DE MANIÈRE INCLUSIVE, SANS STÉRÉOTYPES DE GENRE

La communication municipale a vocation à **s'adresser à toutes et tous**, sans mettre personne de côté.

De plus, **les messages et représentations présents dans notre environnement impactent nos propres représentations mentales**. Il est donc important de veiller à ce que la communication de la Ville ne véhicule pas de stéréotypes sexistes.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ La Ville est engagée en direction d'une **communication publique inclusive ne véhiculant pas de stéréotypes sexistes et présentant des représentations variées**, dans les textes comme dans les visuels.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Maintenir l'attention portée à communiquer de manière inclusive et s'outiller à cette fin.**

Par exemple, suivre les conseils du guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe rédigé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (voir objectif n°1).

La Ville pourra se doter d'outils de préconisations et d'évaluation adaptés à sa situation afin d'aller plus loin dans ce travail.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°3 : SE SAISIR DES JOURNÉES INTERNATIONALES POUR SENSIBILISER LARGEMENT

L'organisation d'actions de sensibilisation à l'occasion des grandes journées internationales liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes permet d'**attirer l'attention du grand public sur ces thématiques**, d'**inciter à la réflexion et à l'action** et d'**affirmer publiquement l'engagement de la municipalité** en faveur de l'égalité.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Depuis 2021, la Ville organise chaque année des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes tout au long du mois de mars, à l'occasion de **la journée internationale des droits des femmes du 8 mars**. Lors de chaque édition, une thématique particulière est mise en lumière :
 - En 2021, il s'agissait de la place des femmes dans l'espace public ;
 - En 2022, de la place des femmes dans le sport ;
 - En 2023, de la santé des femmes ;
 - Et en 2024, de la répartition du travail domestique et de soin au sein du foyer.
- ✓ La municipalité marque également le **25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**.

En particulier, l'**opération « sacs à pain »** est reconduite chaque année depuis 2021. En partenariat avec les boulangeries de la ville, elle permet de distribuer discrètement¹ des ressources utiles aux victimes et témoins de violences conjugales, imprimées directement sur des sacs à pain.

- ✓ À l'occasion de ces deux temps forts annuels, une attention particulière est portée à « **aller-vers** » les habitant.es, dans le but de diversifier le public touché par les actions de sensibilisation mises en place : organisation d'une animation d'éducation populaire sur le marché en mars 2024 ; affichage de diverses expositions dans l'espace public ; ateliers « Santé des femmes » organisés à la Cohésion Sociale Sud, à la Conciergerie Solidaire Alexandre Dumas ainsi qu'à la MAJ Nord en mars 2023 ; ...

40 000 sacs à pain

portant des ressources à destination des victimes et témoins de violences conjugales distribués chaque 25 novembre



¹ Sur la base du modèle mis en place par le collectif #NousToutes.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Continuer à marquer les deux temps forts annuels que sont :
 - Le **8 mars**, journée internationale des droits des femmes.
 - Le **25 novembre**, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.
- ➔ Poursuivre les efforts engagés pour **toucher un plus large public**, à la fois en termes quantitatifs (toucher **davantage de personnes**) et qualitatifs (toucher des **profils plus divers**), dans le but de renforcer l'impact des actions menées. Le recours à une **démarche d'« aller-vers »** sera notamment poursuivi.



Campagne de sensibilisation menée à l'occasion du 8 mars 2024



Activité sportive proposée à l'occasion du 8 mars 2024, autour du thème « Toutes au sport »

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°4 : VISIBILISER L'ÉGALITÉ DANS L'ESPACE PUBLIC

Le constat :

6% des rues françaises portant le nom d'une ou plusieurs personnes portaient un nom de femme(s) en 2014². Or, l'invisibilisation, ou au contraire la présence symbolique des femmes dans l'espace public a un effet sur nos représentations.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ 15 lieux publics ont reçu un nom de femme dans le cadre de l'**opération « Place aux femmes »** : la salle Andrée Chedid à la médiathèque Elsa Triolet, le dojo Lucie Décosse, le jardin Jane et Paulette Nardal, ... 5 ont fait l'objet d'une consultation (salle Andrée Chedid, parcours santé Marie Marvingt, jardin Jeanne et Paulette Nardal, sente piétonne Rose Dieng-Kuntz et jardin Madeleine Pelletier).

Les noms des trois infirmières mortes pour la France ont par ailleurs été ajoutés sur le monument aux mort.es de la ville.

Une commission de dénomination, réunissant des élu.es de la majorité municipale, a été instituée afin de se prononcer sur les nouvelles dénominations de lieux et d'équipements avec comme mission de donner des noms de femmes. Signe de cette volonté, la commission est présidée par l'adjointe au maire à l'égalité femmes-hommes et son suivi est assuré par la cheffe de projet Égalité. La commission s'est fixé comme objectif d'organiser une consultation publique *a minima* dans un tiers des cas et de veiller à la diversité dans le choix des noms.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Poursuivre l'opération « Place aux femmes » tout au long du mandat



² Selon les chiffres de l'ONG Soroptimist International France.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

OBJECTIF N°5 : MOBILISER LES PARTENAIRES DE LA VILLE

La Ville souhaite favoriser **l'émergence d'une dynamique collective et créer des synergies** en mobilisant ses différents partenaires (autres institutions présentes sur le territoire, prestataires, associations, entreprises locales, ...). Il s'agit de mettre en place des actions incitant ces derniers à engager ou poursuivre un travail sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment en les accompagnant dans cette démarche.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ La municipalité incite les clubs sportifs villejuifs à agir sur ces questions, notamment via les **critères d'attribution des subventions** qu'elle leur verse (voir axe 2).
- ✓ Le service de la Vie Associative a engagé un travail pour **apporter des ressources sur le thème de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes aux associations**, et **mettre en avant ces thématiques auprès de celles-ci**. Par exemple, ces questions ont été mises en lumière lors de la rencontre inter-associative organisée en mai 2023.
- ✓ La Ville s'est saisi d'instances partenariales telles que le **Conseil Local de Santé Mentale (CLSM)** ou encore le **Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)** pour **aborder divers enjeux en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes**. Par exemple, un temps d'information sur le thème « Violences faites aux femmes et psycho trauma » a été organisé dans le cadre du CLSM en 2023.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Encourager les différents partenaires de la Ville à se saisir des sujets de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes en leur proposant un **accompagnement** et en mettant des **ressources** à leur disposition.
- ➔ **Associer les partenaires de la Ville (clubs sportifs, associations, etc.) à l'organisation des temps forts** en lien avec la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.
- ➔ Continuer de **se saisir des différents dispositifs partenariaux** (Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance, Conseil Local de Santé Mentale, Commission communale pour l'accessibilité, ...) pour sensibiliser et mobiliser les partenaires de la Ville autour de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- ➔ Prendre en compte la question de **l'égalité femmes-hommes dans les critères de commande publique**.

AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Indicateurs de réussite de la mise en place de l'axe 1 :

- Nombre et profils des personnes touchées par les actions de sensibilisation ; nombre de partenaires associés ;
- Nombre de dénominations effectuées dans le cadre de l'opération « Place aux femmes », part de ces dénominations soumises à consultation ;
- Nombre de partenaires accompagné.es dans la mise en place d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Nombre de fois où le sujet de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes a été abordé dans le cadre de dispositifs partenariaux, objet des discussions et résultats ;
- Répartition photos et interviews femmes/hommes dans le VNV, à la une et dans les débats et dans « vous faites Villejuif » ;
- ...

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Au travers de ses multiples champs d'action, **la municipalité dispose de nombreux leviers pour contribuer à construire un monde égalitaire.** La Ville de Villejuif fait le choix de se saisir de ces opportunités et d'**inclure la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un objectif commun à l'ensemble de ses politiques publiques.**

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°6 : ÉDUIQUER À L'ÉGALITÉ DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE ET SENSIBILISER TOUT AU LONG DE LA VIE

Pour commencer, la Ville dispose de nombreux leviers pour éduquer et sensibiliser à l'égalité tout au long de la vie au travers de ses actions en matière d'accueil de la petite enfance, d'activités extra et périscolaires, de réussite éducative, d'éducation à la citoyenneté, d'émancipation de la jeunesse ou encore en matière culturelle. Elle a ainsi fait de la promotion de l'égalité un objectif important des politiques menées dans l'ensemble de ces champs.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Le chantier des **cours EVEIL** (pour Égalitaires, Végétalisées, Écologiques, Inclusives et Ludiques), lancé en 2021, compte au premier plan l'objectif de favoriser un partage égalitaire de l'espace entre les filles et les garçons.

Il a permis à ce jour de réaménager les cours des écoles Henri Wallon, Irène Joliot-Curie, Paul Vaillant-Couturier, Paul Langevin et George Sand.

Pour chaque cour d'école réaménagée, un processus de consultation des enseignant.es, parents d'élèves et élèves de l'école concernée est mis en place.

- ✓ La promotion de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes fait partie intégrante du **Projet Éducatif de Territoire (PEdT)**. Parmi les exemples d'actions menées dans ce cadre, peuvent notamment être citées l'intégration d'ateliers en lien avec la thématique dans le cadre du programme d'Éducation Artistique et Culturelle proposé par le réseau des médiathèques, le fait de réserver certains ateliers de sophrologie proposés dans le cadre du Programme de Réussite Éducative aux filles afin de permettre l'expression de problématiques spécifiques, la sensibilisation des membres du Conseil Municipal des Enfants à l'égalité filles-garçons, ou encore la création d'une exposition sur les discriminations sexistes et racistes dans le sport ayant mobilisé plusieurs accueil de loisirs lors de la semaine contre les discriminations organisée en mars 2023.



**5 cours
d'école**

réaménagées de
manière inclusive
depuis 2021

33 agent.es

ont été formé.es à la lutte
contre les stéréotypes et
inégalités de genre dans
leurs pratiques éducatives
en 2022-2023

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- ✓ Plusieurs **formations à la lutte contre les stéréotypes et les inégalités de genre** à destination des agent.es intervenant dans le champ éducatif ont été organisées.
- ✓ **La Direction de la Culture est pleinement mobilisée** en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes, non seulement à l'occasion des deux temps forts annuels du 8 mars et du 25 novembre mais également tout au long de l'année. Le réseau de lecture publique veille à proposer un fonds documentaire riche sur ces sujets, et ces thématiques sont régulièrement traitées dans la programmation culturelle de la Ville. Par exemple, l'édition 2024 de « Partir en livre » a donné une grande place au thème de la pratique sportive féminine et de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes dans le sport. La Direction de la Culture a par ailleurs l'ambition de proposer une culture par et pour toutes et tous, ce qui passe entre autres par la mise en lumière d'artistes femmes. À titre d'exemple, l'organisation du Mois du Fil en mars 2024 a permis à la fois de mettre à l'honneur l'artiste Charlotte Leduc, dont l'exposition a été inaugurée le 8 mars, et de proposer une réflexion sur la valorisation des loisirs traditionnellement féminins, notamment à l'occasion d'une conférence sur le sujet.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Poursuivre le chantier des cours EVEIL**, à raison de deux cours livrés par an.

Les prochaines sur la liste sont celles de l'école des Hautes Bruyères et de l'école Robert Lebon.

Évaluer l'impact des réaménagements sur la place des filles dans la cour.

- ➔ **Poursuivre et développer la mise en place régulière d'actions en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes** par la Direction de la Petite Enfance et de la Parentalité, celles des Actions Éducatives, de l'Émancipation de la Jeunesse et de la Culture.
- ➔ **Poursuivre l'effort engagé de formation des professionnel.les de la petite enfance et de l'enfance** à la lutte contre les stéréotypes sexistes, et **l'élargir aux agent.es de la Direction de la Jeunesse**.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°7 : AMÉNAGER L'ESPACE PUBLIC DE FAÇON ÉGALITAIRE

La Ville a la volonté de développer un **aménagement de l'espace public sensible au genre**, qui permet de prendre en compte les pratiques, les besoins et les envies de chacun.e, **pour que l'égalité d'accès à l'espace public devienne une égalité de fait pour toutes et tous.**

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ **La dimension du genre est de plus en plus prise en compte dans les projets d'aménagement urbain.** Par exemple, une des consultations organisées dans le cadre du projet de transformation de la friche Croizat en parc public ciblait spécifiquement les femmes, de même s'agissant des consultations concernant le réaménagement des espaces extérieurs du quartier des Lozaites, des balades urbaines ont été organisées sur les questions de mobilité, une observation en début de mandat a permis d'analyser les usages genrés de l'espace public sur la ville, ...

Les **installations sportives** présentes dans l'espace public sont **très majoritairement utilisées par des hommes**³

Les femmes sont **plus souvent accompagnées d'enfants** que les hommes et plus souvent dans l'espace public pour réaliser des **activités nécessaires** (courses, etc.)⁴

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Poursuivre les efforts engagés pour **systématiser la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement urbain**. Il s'agira notamment de chercher à **consulter directement des femmes** et à **organiser des concertations publiques** dès la phase de conception des projets pour mieux prendre en compte les besoins, envies et idées des usagères.

³ Observations issues du diagnostic local réalisé en 2022.

⁴ Idem.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°8 : FAVORISER LE SPORT POUR TOUTES ET TOUS

Le constat :

La pratique sportive des femmes est en moyenne moindre que celle des hommes.

De plus, les sports pratiqués restent fortement genrés, avec des pratiques sportives très largement féminisées et d'autres très largement masculinisées : aux femmes la gymnastique et la danse, aux hommes le football ou le rugby.

Plus de 60%
des adhérent.es aux clubs sportifs de la ville sont des hommes ou des garçons⁵

À Villejuif comme ailleurs, on observe une **diminution de la pratique sportive des filles à l'adolescence**⁶

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ **Les critères d'attribution des subventions aux clubs sportifs actuels** font désormais varier une part de celles-ci en fonction de la part de filles parmi les adhérent.es. Ainsi, 6% du total des subventions de fonctionnement versé aux différents clubs de sport sont répartis selon la part de filles parmi les adhérent.es.
- ✓ Le **Fonds d'Aide à la Pratique Sportive (FAPS)** est dorénavant majoré de 50% pour les filles afin d'encourager leur pratique. En effet, les parents tendent à encourager davantage la pratique sportive des garçons, notamment en cas de préoccupations financières.
- ✓ Le Service des Sports donne maintenant rendez-vous aux familles un samedi par mois, sans qu'elles aient besoin d'organiser la garde des enfants qui sont accueilli.es sur place. Dans un contexte d'inégale répartition des tâches parentales, ces **sessions de sport « Dimension famille »** encouragent la pratique féminine.
- ✓ Le centre de cohésion sociale du sud de la Ville organise des **journées sport santé à destination des femmes** un dimanche par mois.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Poursuivre les actions déjà engagées** en 2020-2023.
- ➔ **Développer les sessions de sport « Dimension famille »**, qui permettent aux parents de venir pratiquer des activités physiques accompagnés de leurs enfants.

⁵ Chiffre issu du diagnostic local réalisé en 2022.

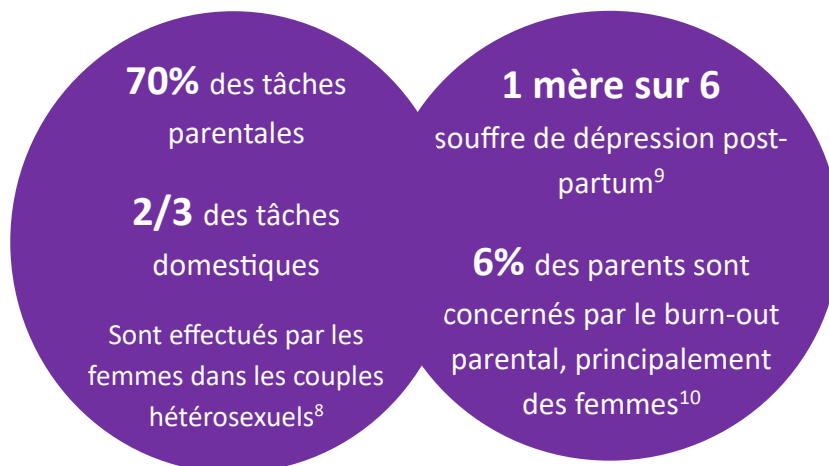
⁶ Idem.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°9 : SOUTENIR LA PARENTALITÉ POUR SOULAGER LES MÈRES

Le constat :

Les femmes continuent d'assumer la grande majorité du travail domestique et de soin, ce qui impacte entre autres leur vie professionnelle⁷, mais également leur santé physique et mentale.



Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Les centres de cohésion sociale de la Ville proposent régulièrement des **temps d'échanges informels** qui permettent aux mères d'échanger entre elles. Le centre sud organise également des **séjours à destination des mères**, afin de leur permettre de prendre du temps pour elles.
- ✓ Depuis 2024, la **Family Mobile** se déplace dans plusieurs lieux de la ville pour venir à la rencontre des parents et leur présenter les différentes actions de la municipalité en matière de soutien à la parentalité.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Expérimenter un service de portage de repas à domicile durant le premier mois post-partum pour les parents villejuifois.**

Du fait des suites de l'accouchement et de l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, les effets positifs attendus concernent en premier lieu la santé physique et mentale des mères

⁷ Ainsi, plus d'une femme salariée sur quatre est à temps partiel contre moins d'un homme salarié sur dix par exemple (source : Insee, enquête Emploi en continu, 2023).

⁸ Insee, enquête Emploi du temps 2009-2010.

⁹ Alexandra Doncarli, Sarah Tebeka, Virginie Demiguel, Elodie Lebreton, Catherine Deneux-Tharaux, Julie Boudet-Berquier et al. (2023) « Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois post-partum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale », *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, n°18, pp.348-360.

¹⁰ Moïra Mikolajczak, James J. Gross, Isabelle Roskam (2019), « Parental burnout: What is it, and why does it matter? », *Clinical Psychological Science*, vol. 7, n°6, pp. 1319-1329.

Le burn-out parental correspond à un épuisement physique et émotionnel lié à l'excès de stress parental et au manque de soutien social.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°10 : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES

Le constat :

Les inégalités femmes-hommes s'immiscent également dans le domaine de la santé. À titre d'exemple, on connaît bien mieux les symptômes typiquement « masculins » d'un accident vasculaire cérébral que ceux qui sont typiquement « féminins », ce qui a un impact en termes de prise en charge.

Par ailleurs, la santé des femmes soulèvent également des **enjeux spécifiques**, notamment en termes de santé sexuelle et reproductive, ou encore concernant des maladies comme le cancer du sein.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ **Des actions de prévention et de dépistage de maladies touchant particulièrement les femmes** sont régulièrement organisées. En particulier, la Ville se mobilise désormais autour du cancer du sein dans le cadre d'Octobre rose, et met également en place des actions de prévention du cancer du col de l'utérus.
Dans le cadre de ces actions, la Direction de la Santé est engagée dans une démarche d'« aller-vers » visant à toucher le plus grand monde. Par exemple, une action de prévention du cancer du col de l'utérus a été organisée à la Maison des Parents en juin 2023, tandis que des actions se sont tenues au centre de cohésion sociale ouest et dans un centre d'hébergement d'urgence de la ville lors de l'édition 2023 d'Octobre rose.
- ✓ La Direction de la Santé a également engagé un **travail autour de question de la santé mentale des femmes**. Ainsi, un temps d'information sur le thème "Violences faites aux femmes et psycho trauma" a été organisé en 2023 dans le cadre du Contrat Local de Santé Mentale, une sensibilisation au sujet de la période du post partum a eu lieu dans le cadre de l'édition 2024 de la semaine d'information sur la santé mentale, etc.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Poursuivre le déploiement d'actions de prévention en lien avec la santé des femmes**, en maintenant les efforts engagés pour « aller-vers » différents publics.
- ➔ **Poursuivre le développement de sensibilisations relatives à la santé mentale des femmes.**

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°11 : LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

Le constat :

La **précarité menstruelle** correspond à la situation de toute personne éprouvant des difficultés à disposer de suffisamment de protections périodiques pour se protéger correctement pendant ses règles.

Cette forme de précarité touche notamment les jeunes, et peut conduire à de **l'absentéisme** de leur part à l'école, dans leur établissement d'enseignement supérieur ou au travail. Elle vient aussi nourrir un **sentiment de honte**.



La **précarité menstruelle** touche **4 millions de femmes** en France¹¹

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Développer des actions pour **permettre la mise à disposition de protections périodiques dans des lieux stratégiques**, soit en libre accès soit via une personne référente. Un partenariat avec les établissements scolaires sera recherché.
- ➔ Participer à **lutter contre le tabou entourant encore souvent les règles**, par exemple par des expositions ou des pièces de théâtre, en particulier auprès du public jeune.

¹¹ Sondage OpinionWay pour l'association Règles Élémentaires, publié le 6 mars 2023.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

OBJECTIF N°12 : TRAVAILLER À FAIRE DE LA COMMANDE PUBLIQUE UN LEVIER EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

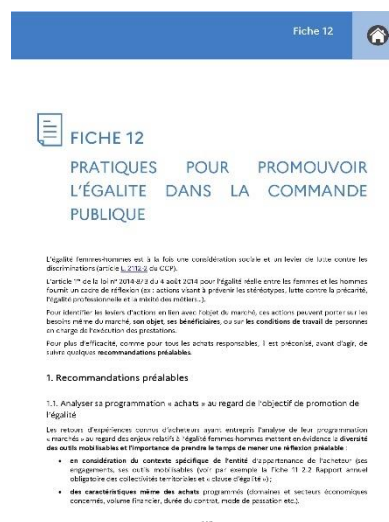
Intégrer la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les objectifs de la commande publique, en exigeant que les prestataires auxquels la municipalité fait appel respectent un certain nombre de critères en lien avec l'égalité femmes-hommes, permet d'**inciter les opérateurs économiques à prendre en compte cette dimension et à agir concrètement en faveur de l'égalité**.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Des **ressources pratiques** sur les manières de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique ont été partagées avec le Service Commande et Achat Publics.



Recueil pratique du Centre Hubertine Auclert et du GIP Maximilien Gernier, « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique »



Fiche du Ministère de l'Économie « Pratiques pour promouvoir l'égalité dans la commande publique »

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Préalablement à la mise en place d'actions concrètes permettant de faire de la commande publique un levier d'égalité femmes-hommes, il conviendra tout d'abord de **mener un travail d'identification et de réflexion concernant les différentes pistes d'action** en la matière. Dans ce cadre, l'accompagnement du Centre Hubertine Auclert, centre d'expertise et de ressources sur l'égalité femmes-hommes, sera sollicité.

AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Indicateurs de réussite de la mise en place de l'axe 2 :

- Nombre de cours EVEIL livrées, retours qualitatifs concernant l'utilisation de l'espace et les relations entre enfants ;
- Nombre et nature des actions éducatives et culturelles menées en lien avec la thématique de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes ;
- Part des projets d'aménagement au sujet desquels des démarches de consultation/concertation ont été menées avec une attention portée à recueillir les besoins, envies et idées des femmes ;
- Part de filles/femmes parmi les adhérent.es des clubs sportifs de la ville ;
- Nombre de familles inscrites au service de portage de repas, retours des bénéficiaires ;
- Nombre et profils des personnes touchées par les actions de prévention en lien avec la santé des femmes ;
- Nombre de lieux couverts par un système de mise à disposition de protections périodiques, nombre de protections mises à disposition, régularité et volume du réapprovisionnement, utilisation du dispositif, absence de dégradations.
- Mise en place d'une ou plusieurs actions dans le but de faire de la commande publique un levier en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ...

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'équipe municipale a fait de la lutte contre les violences faites aux femmes une priorité dès le début de son mandat, et souhaite poursuivre les efforts engagés en la matière. La Ville a à la fois pour but de contribuer à **prévenir les violences**, et de **renforcer l'accompagnement des victimes**.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°13 : RENFORCER ENCORE DAVANTAGE L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Les violences conjugales prennent de multiples formes (violences physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, administratives, ...) et **ont de nombreuses conséquences**. Dans ces conditions, **la mise en place d'un accompagnement global¹² de qualité s'avère particulièrement précieuse** pour permettre une sortie aussi rapide que possible des violences.

La question de l'hébergement/logement occupe une place centrale dans le parcours de sortie des violences : en effet, il permet dans un premier temps aux victimes de se mettre à l'abri, puis d'avoir un cadre sûr et serein pour entamer un processus de reconstruction.

Accompagner des victimes de violences conjugales n'est pas anodin, ni pour les victimes, ni pour les professionnel.les qui les accompagnent. Ces dernier.ères ont donc **besoin d'être formé.es, et plus généralement accompagné.es**, afin de pouvoir à leur tour accompagner les victimes dans les meilleurs conditions possibles pour toutes et tous.

Les avancées depuis 2020 :

La municipalité a engagé un travail pour poser les bases d'une **solide politique de lutte contre les violences conjugales**, notamment via :

- ✓ Le maintien d'une **permanence spécialisée « Droits des femmes » du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)** du Val-de-Marne à la MPT Jules Vallès (la prise de rendez-vous téléphoniques étant également possible).
- ✓ La création d'un **numéro municipal** dédié à l'orientation des victimes et témoins de violences conjugales : le **01 45 59 22 22**.
- ✓ La conclusion d'un partenariat avec le promoteur Fair' Promotion et l'AUVM (association val-de-marnaise spécialisée dans l'hébergement et l'accompagnement de publics vulnérables) au printemps 2024 afin de **mettre à disposition des logements-relais pour accueillir des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants**. Deux logements ont été mis à disposition dans un premier temps.

36 victimes de violences conjugales ont été accompagnées dans le cadre de la permanence spécialisée du CIDFF en 2022.

2 logements-relais mis à disposition dans un premier temps

¹² Accompagnement en termes d'hébergement/logement, mais aussi accompagnement juridique, social, psychologique, accompagnement vers l'emploi, etc.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- ✓ La création d'une **cellule interservices** de lutte contre les violences conjugales, dont l'objectif premier est de centraliser l'information afin de s'assurer qu'une réponse adéquate est donnée aux cas de violences conjugales portés à la connaissance des services de la Ville.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Travailler à **proposer de nouvelles solutions d'hébergement et de logement** pour les femmes victimes de violences, à tous les niveaux (logements-relais, logements pérennes, voire logements d'urgence), en lien avec les partenaires de la Ville (bailleurs, promoteurs, associations, Département).
- ➔ Poursuivre l'effort de communication pour **mieux faire connaître, de la population comme des agent.es, les différents dispositifs locaux d'accompagnement mis en place depuis le début du mandat** : permanence spécialisée du CIDFF, numéro d'orientation municipal à destination des victimes et témoins, cellule interservices de lutte contre les violences conjugales, ...
- ➔ Proposer une solide offre de **formation au repérage, à l'accueil, à l'orientation et à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales** afin d'**outiller aux mieux les agent.es de la Ville** susceptibles d'être confronté.es à des victimes.
- ➔ **Renforcer l'accompagnement des agent.es au quotidien**. Cela pourra notamment passer par la mise en place de **groupes d'analyse de pratiques** ou encore le **partage de ressources** (guides de bonnes pratiques, fiches réflexes, modèles de certificats médicaux et d'attestations pour les professionnel.les de santé et les travailleur.euses sociaux.ales, etc.), notamment via l'intranet.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°14 : TRAVAILLER EN RÉSEAU POUR RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES À VILLEJUIF

La lutte contre les violences conjugales fait intervenir une **multitudes d'acteur.rices** : forces de l'ordre, acteur.rices du monde de la justice, associations spécialisées dans l'accompagnement des victimes, services sociaux départementaux, ... Renforcer les liens avec ces différent.es partenaires permettra de créer des **synergies**, notamment en permettant une meilleure diffusion de l'information et une meilleure connaissance de chacun.e.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Relancer¹³ le **réseau local de lutte contre les violences conjugales**. Cela permettrait notamment aux différent.es acteur.rices intervenant sur ce thème de mieux se connaître, de partager des informations et des bonnes pratiques, de recenser les besoins non couverts à ce jour et de travailler à y remédier.

¹³ L'ancien réseau, qui était piloté par l'EDS et réunissait les acteur.rices locaux.ales impliqué.es dans la lutte contre les violences conjugales, a cessé toute activité depuis la crise du Covid-19.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°15 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES FAITES AUX ENFANTS

Le constat :

Selon la CIIVISE (Commission Indépendante sur l’Inceste et les Violences Sexuelles faites aux enfants), **160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année**, la majeure partie au sein de leur famille (dans 8 cas sur 10)¹⁴. Si les garçons sont aussi concernés par ces violences, **les victimes sont des filles dans près de 8 cas sur 10**¹⁵.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ La Ville a signé en juin 2023 une **convention avec l’association Colosse aux pieds d’argile**, association qui a pour objet la lutte contre les violences sexuelles, la pédocriminalité et le bizutage dans le milieu sportif et éducatif, afin d’encadrer la mise en place d’actions de prévention, de sensibilisation, de formation et d’accompagnement des victimes.

Le plan d’action pour 2024-2026 :

- ➔ **Développer les actions éducatives visant à lutter contre les violences sexuelles.** Il s’agira par exemple de travailler des thèmes comme celui du consentement, avec une approche adaptée à l’âge des enfants/jeunes.
- ➔ **Déployer des actions de sensibilisation et de formation en direction des services municipaux et des clubs sportifs** de la ville dans le cadre de la convention conclue avec l’association Colosse aux pieds d’argile.
- ➔ **Former les professionnel.les de la petite-enfance, de l’enfance et de la jeunesse au repérage, à l’accompagnement et à la prévention de l’inceste.**

¹⁴ Rapport de la Commission Indépendante sur l’Inceste et les Violences Sexuelles faites aux enfants, *Violences sexuelles faites aux enfants : « On vous croit »*, novembre 2023, disponible en ligne à l’adresse : « <https://www.ciivise.fr/wp-content/uploads/2023/11/VERSION-DEF-SUR-LE-SITE-1611.pdf> ».

¹⁵ Selon le sondage « Les Français face à l’inceste » réalisé par Ipsos pour l’association Face à l’inceste en novembre 2020.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

OBJECTIF N°16 : EN TEMPS QUE COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE, LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Voir axe n°4.

AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Indicateurs de réussite de la mise en place de l'axe 3 :

- Nombre de femmes reçues dans le cadre de la permanence spécialisée du CIDFF, nombre total d'entretiens réalisés et durée moyenne des entretiens ; nombre de situations remontées à la cellule interservices de lutte contre les violences conjugales ;
- Nombre de personnes et de familles pouvant être accueillies dans des dispositifs à destination des victimes de violences conjugales ;
- Organisation régulière de réunions du réseau local de lutte contre les violences conjugales ;
- Nombre d'agent.es formé.es sur des thématiques en lien avec la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants ;
- ...

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des priorités de la Direction des Ressources Humaines de la Ville, avec certaines avancées significatives ces dernières années.

La municipalité a la volonté de **continuer de déployer des mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle**, pour que toutes et tous puissent jouir des mêmes opportunités.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°17 : LUTTER CONTRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le constat :

La Ville a obtenu en 2024 la note de **94/100 à l'index d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes instauré par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Ce score, calculé à partir de quatre indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre femmes et hommes et qui se situe bien au-delà du seuil de sanction de 75/100, **traduit concrètement l'engagement de la collectivité en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.**

14,8% d'hommes
promus en 2023 contre
14,9% de femmes :
**une égalité presque
parfaite !**

Néanmoins, **certains écarts perdurent**. Ainsi, s'agissant des fonctionnaires les hommes employés par la Ville gagnaient en moyenne **3,7%** de plus que leurs collègues femmes à filière et catégorie hiérarchique équivalentes en 2024, tandis que cet écart s'établissait à **5%** pour les contractuel.les. Si la politique de promotion, d'avancement et de rémunération locale assure une équité totale entre femmes et hommes, il n'en reste pas moins que des écarts de rémunération existent entre les différentes filières de métiers. Or, ces dernières demeurent fortement genrées.

6 femmes parmi
les 10 agent.es aux
plus hautes
rémunérations

À noter que **ces écarts sont d'ores-et-déjà voués à se réduire dans les prochaines années**, lorsque les effets des mesures mise en place le plus récemment seront mesurables, notamment pour les éléments variables de rémunération comme le paiement des heures supplémentaires.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Une **nouvelle politique en matière d'avancement de grade** a été mise en place.
- ✓ La **refonte de l'IFSE** (augmentation du régime indemnitaire et instauration d'un seuil plancher et plafond) a permis de **limiter l'écart de primes entre femmes et hommes** dans la mesure où le niveau de primes est lié au poste et pas à l'individu.
- ✓ Un travail continue d'être mené afin que le traitement des **heures supplémentaires** soit plus équitable entre filières. Les réorganisations récentes des directions du centre technique municipal comme des sports permettront de limiter le recours aux heures supplémentaires dans ces services majoritairement masculins, et devraient donc participer à réduire les écarts globaux de rémunération entre hommes et femmes.
- ✓ Les **astreintes** de direction sont réparties de manière équitable au sein du Comité de direction, qui est paritaire.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Vérifier** chaque année si l'égalité de traitement est bien garantie dans les processus de recrutement, de promotion, d'avancements.
- ➔ **Sensibiliser les recruteur.ses et les évaluateur.rices** aux biais de genre et à la non-discrimination (la présence des agents formés de la DRH la garantit néanmoins lors des entretiens de recrutement).

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°18 : ENCOURAGER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS

Le constat :

Bien que la Ville de Villejuif fasse mieux que la moyenne des collectivités territoriales en la matière, **les différentes filières demeurent fortement genrées**. Les filières sociale et médico-sociale sont presque exclusivement féminines, tandis que la Police municipale et la filière sportive ne comptaient respectivement que 20% et 29% de femmes en 2022.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ **Une attention est portée par la Direction des Ressources Humaines à ce que le processus de recrutement soit non discriminant.** Pour cela, plusieurs outils ont été mis en place. Par exemple, l'évaluation des entretiens de recrutement se fait désormais sur la base d'une **grille d'évaluation claire et équitable correspondant aux critères objectifs de chaque poste**. Le **recours à l'écriture inclusive** dans les offres d'emploi a également été généralisé.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

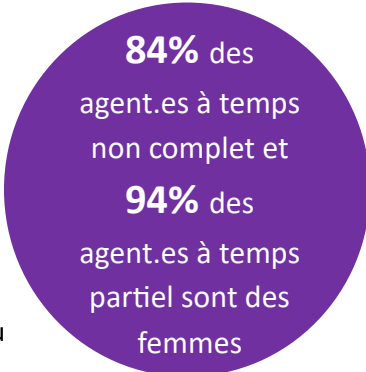
- ➔ **Poursuivre le travail engagé pour prévenir les risques de biais discriminatoires et s'adresser à tous et toutes dans le recrutement.**
- ➔ **Faire découvrir aux jeunes** venant faire un stage, service civique ou job d'été à la Mairie **des métiers/filières fortement genrées vers lesquelles ils et elles ne seraient pas forcément allé.es spontanément.**
- ➔ **Mettre en lumière via les dispositifs de communication interne des agents occupant un emploi traditionnellement « féminin » et des agentes occupant un emploi traditionnellement « masculin »** pour ouvrir le champ des possibles.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°19 : FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE POUR LES AGENT.ES

Le constat :

Les femmes sont largement surreprésentées parmi les agent.es à temps non complet, et encore davantage parmi les agent.es à temps partiel, une part significative d'entre elles l'étant pour prendre soin de leur(s) enfant(s) ou d'un.e proche. À noter cependant que la part d'agent.es à temps non complet et à temps partiel est faible (2% des agentes contre 1% des agents étaient à temps non complet en 2022, tandis que 2,5% des agentes contre 0,3% des agents étaient à temps partiel), et bien en deçà de ce qui est observé dans la fonction publique territoriale au niveau national¹⁶.



84% des agent.es à temps non complet et **94%** des agent.es à temps partiel sont des femmes

Par ailleurs, selon l'enquête ObSoCo réalisée durant l'été 2023, **61% des agent.es affirment que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle leur convient, 37% aimeraient consacrer davantage de temps à leur vie personnelle, et 2% davantage de temps à leur vie professionnelle.**

Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour toutes et tous permet à la fois **d'agir en faveur de l'égalité professionnelle, et d'encourager un partage égalitaire des tâches domestiques et de soin entre les femmes et les hommes.**

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ La refonte des rythmes de travail votée en 2022 permet aux agent.es de **choisir parmi 3 cycles de travail**, ce qui leur permet d'ajuster au mieux l'intensité de leur travail et leur nombre de jours de congés.
- ✓ La thématique choisie pour le **8 mars 2024** a été l'occasion d'informer et de sensibiliser les agent.es autour des questions d'inégalités de répartition des tâches domestiques et de soin au sein du foyer et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Une pièce de théâtre-forum et une exposition abordant ces sujets ont été présentées en interne, et des

¹⁶ Ainsi, 8,4% des fonctionnaires territoriaux.ales étaient à temps non complet au 31 décembre 2021, et près du quart des agent.es de la fonction publique territoriale étaient à temps partiel en 2022. Sources : Insee, « En 2022, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première*, n°2003, juillet 2024 ; Melissa Guiton, Yohann Vaslin, Département des études et des statistiques locales, « Les fonctionnaires à temps non complet dans la fonction publique territoriale en 2021 », *Bulletin d'information statistique* du Département des études et des statistiques locales, Direction générale des collectivités locales, Ministère chargé des collectivités territoriales, n°177, septembre 2023.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

informations concernant les dispositifs de soutien aux parents et aux aidant.es proposés par la Direction des Ressources Humaines ont été partagées aux agent.es.

- ✓ La Ville a commandé une **étude détaillée sur le rapport des agent.es au travail** et a assuré une présentation à l'ensemble des cadres et des agents

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Proposer un **dispositif de retour à l'emploi post-congé de maternité**.
- ➔ Poursuivre la mise en place d'actions visant à **sensibiliser les agent.es**, notamment les **encadrant.es**, aux **enjeux de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle**. En particulier, **encourager un partage égalitaire des tâches domestiques et de soin**, par exemple en **incitant les pères à faire usage de la totalité de leurs droits au congé de paternité** (28 jours).

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°20 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN INTERNE

La Ville est déterminée à **offrir un cadre de travail serein et respectueux à l'ensemble de ses agent.es**, pour que toutes et tous se sentent à l'aise et en sécurité dans leur quotidien de travail.

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ Un **dispositif de signalement interne** des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place (conformément aux obligations légales en la matière) et est fonctionnel. Le dispositif a été **présenté de manière pédagogique** via une facilitation graphique qui a été distribuée à l'ensemble des agent.es et valorisée lors du 8 mars.
- ✓ Plusieurs dizaines d'agent.es ont déjà été **formé.es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne**.
- ✓ L'employeur a adopté une posture forte sur les cas avérés de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en prononçant des **sanctions dissuasives lorsque de tels agissements étaient avérés**.
- ✓ **Un bilan est présenté en F3SCT** (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et des Conditions de Travail).

24% des agent.es déclarent avoir déjà été victime de propos et/ou de comportements inappropriés (sexistes notamment), 30% en avoir déjà été témoin

62 agent.es ont bénéficié d'une formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail entre 2021 et 2023

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ **Communiquer de manière encore plus transparente et percutante** afin de **sensibiliser l'ensemble des agent.es à la problématique des violences sexistes et sexuelles en interne, leur donner des outils pour les identifier et savoir comment réagir**, notamment en communiquant autour du **dispositif de signalement interne** pour **faire connaître largement son existence ainsi que les conditions et manières de s'en saisir**.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Une **campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles en interne, coconstruite avec un groupe d'agent.es**, sera lancée à l'occasion du **25 novembre 2024**. Elle donnera notamment lieu à la production de supports réalisés par une facilitatrice graphique afin de favoriser l'appropriation de l'information par les agent.es, et sera l'occasion de lancer une discussion et réflexion collective. La Ville a obtenu un cofinancement du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour la réalisation de ce projet.



Des informations sur les violences sexistes et sexuelles et le dispositif de signalement interne seront systématiquement présentées aux nouveaux.elles arrivant.es lors des deux **journées d'accueil** annuelles.

- **Poursuivre l'organisation régulière de formations** sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne, pour **renforcer la capacité des potentiel.les auteur.rices, des victimes, des encadrant.es et des témoins à identifier ce qui relève de violences sexistes et sexuelles, les prévenir et réagir face à celles-ci**, avec l'objectif d'**avoir formé l'ensemble des encadrant.es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne à l'issue des 3 ans**.

Pour ce faire, ces formations seront rendues **obligatoires pour les encadrant.es**. Elles seront également ouvertes au reste des agent.es, chacun.e ayant un rôle à jouer dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°21 : LIBÉRER LA PAROLE SUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

De nombreuses problématiques liées à la santé des femmes restent des impensés voire des tabous dans le monde du travail, si ce n'est dans la société toute entière : règles, interruptions spontanées de grossesse (« fausses couches »), post-partum, (pré-)ménopause, cancer du sein, ...

Or, elles ont des **conséquences sur le bien-être physique et mental des personnes concernées**, et **peuvent impacter leur quotidien de travail**. Il est donc important que ces enjeux puissent être visibilisés dans un contexte professionnel, à commencer par celui de la Mairie.

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Initier un **cycle d'ateliers de prévention** pluriannuel afin de **libérer la parole et d'informer les agent.es sur les enjeux relatifs à la santé des femmes** (divers enjeux en lien avec la santé reproductive, cancer du sein, ...) **et leurs potentiels impacts au travail**.

Ces ateliers seront ouverts à toutes et tous, étant non seulement utiles aux premières concernées mais également à leurs collègues, en particulier ceux occupant des postes d'encadrement. Le premier thème abordé sera celui de la **(pré)-ménopause**, qui reste encore largement tabou, notamment dans le monde du travail.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

OBJECTIF N°22 : DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE

Les avancées depuis 2020 :

- ✓ La **journée internationale des droits des femmes du 8 mars est marquée chaque année en interne**. Une ou plusieurs actions sont organisées à destination des agent.es lors de chaque édition : présentation d'une pièce de théâtre-forum permettant de réfléchir aux questions de répartition des tâches au sein du foyer et d'articulation vie personnelle/vie professionnelle en 2024 ; projection du film *A plein temps* d'Eric Gravel et distribution de deux ouvrages en 2023 ; ...
- ✓ La refonte des outils de communication interne et la mise en place de nouveaux outils et formats de communication (refonte de l'intranet, création du magazine interne, de la lettre RH, appels réguliers à une facilitatrice graphique, ...) ont permis d'**adapter au mieux la communication interne** visant à sensibiliser les agent.es. Par exemple, le dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a fait l'objet d'un poster central du magazine interne, qui peut être affiché dans les bureaux et les parties communes.

Une centaine d'agent.es ont participé à l'événement organisé en interne le 8 mars 2024

Le plan d'action pour 2024-2026 :

- ➔ Continuer de **marquer le 8 mars** en organisant un événement interne pour l'occasion.

Lors des prochaines éditions, il s'agira de **travailler à toucher un public encore plus diversifié**, en veillant à prendre en compte les différentes nécessités de service et en s'efforçant de mobiliser davantage les hommes.
- ➔ Se saisir de l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du **25 novembre** pour sensibiliser en interne à ce sujet.
- ➔ Continuer de se saisir des différents médias de communication interne (intranet, mailing, affichage, magazine interne, ...) pour **partager des ressources** en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes et **sensibiliser les agent.es** sur ces thématiques, **tout au long de l'année**.

AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Indicateurs de réussite de la mise en place de l'axe 4 :

- Écart moyen de rémunération des hommes par rapport aux femmes en équivalent temps plein ;
- Part des agent.es se déclarant satisfait.es de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- Part des agent.es déclarant avoir déjà été victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles en interne ;
- Part des agent.es déclarant connaître le dispositif de signalement interne, savoir quand et comment s'en saisir ;
- Durée des congés paternité pris par les agents ;
- Nombre d'agent.es des ressources humaines et d'encadrant.es formé.es au recrutement, à la gestion de carrière et à l'encadrement sans discriminations sexistes ;
- Nombre d'agent.es formé.es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en interne, part des encadrant.es ayant suivi une formation à ce sujet ;
- Nombre de participant.es aux ateliers de prévention « Femmes et santé au travail », retours des participant.es ;
- Nombre et profils des participant.es aux actions de sensibilisation organisées à l'occasion du 8 mars ;
- ...