

Conseil municipal du 3 juillet 2020

Communication

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune

Année 2019

L'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales, créé par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les hommes et les femmes dispose que : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

Le décret d'application n° 2015-761 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, paru le 24 juin 2015, dispose que :

« [...] Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [...]. Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. [...] ».

Le rapport 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Montrouge s'organise en deux parties

1. La première partie présente la situation des ressources humaines de la collectivité.
2. La seconde partie présente les politiques publiques qui contribuent à la réalisation des objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes sur le territoire montrougien.

1. Point de situation sur les ressources humaines de la collectivité

1.1. Indicateurs Ressources humaines au 31/12/2019

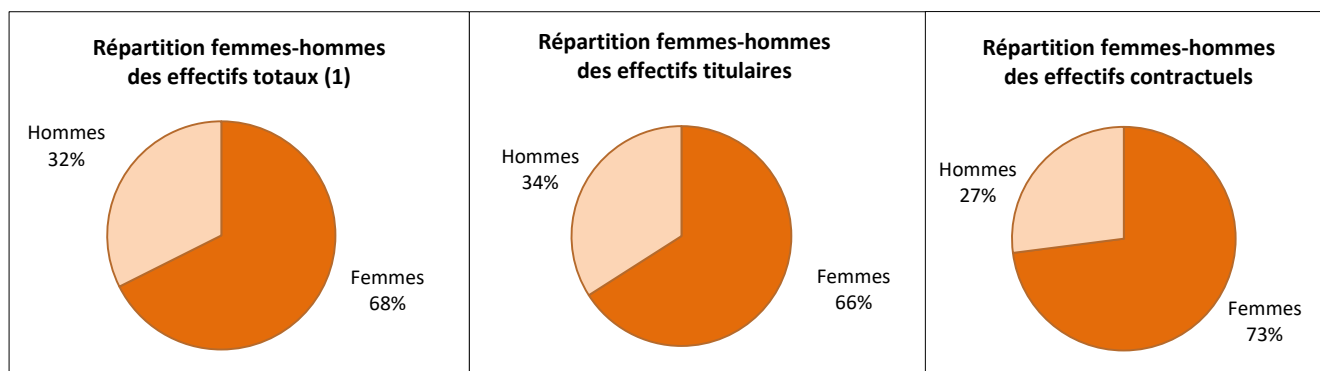
A. Effectifs

Les effectifs permanents travaillant au service au 31/12/2019 (986,35 ETP) de la Ville de Montrouge se composent d'un peu moins d'un tiers d'hommes (32,4%) et d'un peu plus de deux-tiers de femmes (67,6%). Cette répartition globale des effectifs par sexe est stable (répartition au 31/12/2018 : 33% / 67%)

Le taux de féminisation chez les titulaires continue de s'infléchir légèrement (66% au 31/12/2019 contre 67% au 31/12/2018), compensée par une augmentation chez les contractuels (73% au 31/12/2019 contre 70% au 31/12/2018). Cette évolution s'explique tout à la fois par la part particulièrement élevée de femmes sur la filière médico-sociale, dont la totalité des grades est accessible sur concours, et la diminution du rythme d'organisation des concours d'accès.

Dans l'ensemble, près de 75% des femmes en emploi au 31/12/2019 au sein de la collectivité sont titulaires, tandis que 80% des hommes le sont.

Le taux de féminisation est plus élevé à Montrouge que sur la moyenne nationale se rapportant à la fonction publique territoriale, notamment en ce qui concerne le personnel titulaire.



(2) Valeurs issues des effectifs en poste au 31/12/2019 ramenés en ETP, et donc corrigés des temps partiels et temps non complet. Sont comptabilisés les personnels rémunérés sur une base indiciaire.

Les données disponibles au niveau national, dans la fonction publique territoriale, sont les suivantes :

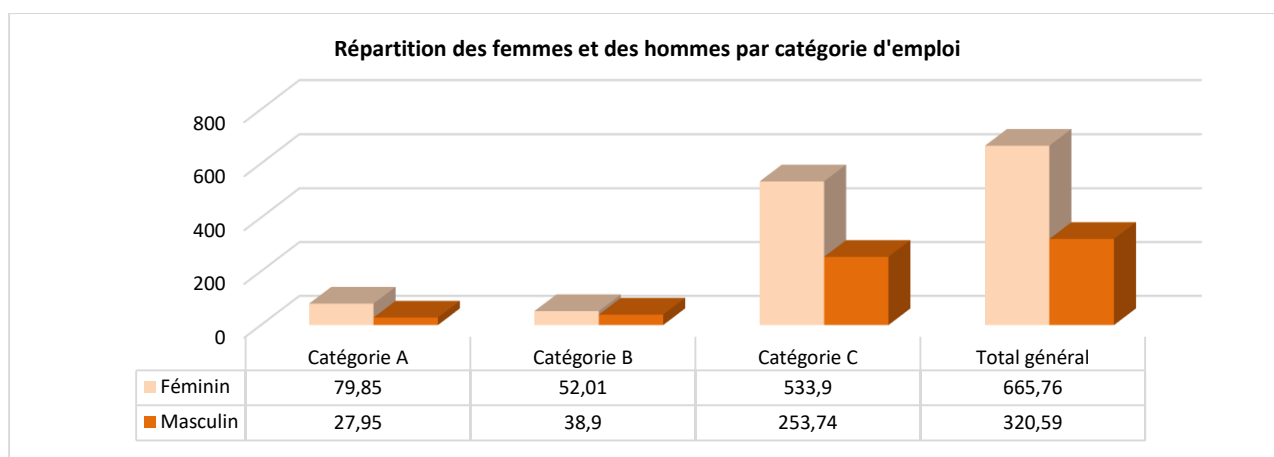
- Taux de féminisation global dans la fonction publique: 62% (46% dans le secteur privé)
- Taux de féminisation global dans la fonction publique territoriale : 61%
- Part des femmes chez les agents titulaires : 59 %
- Part des femmes agents contractuels: 67%

Source: DGAFP, rapport annuel 2019 de la fonction publique, données au 31/12/2017

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-2019-faits-et-chiffres-fiches-thematiques-excel>

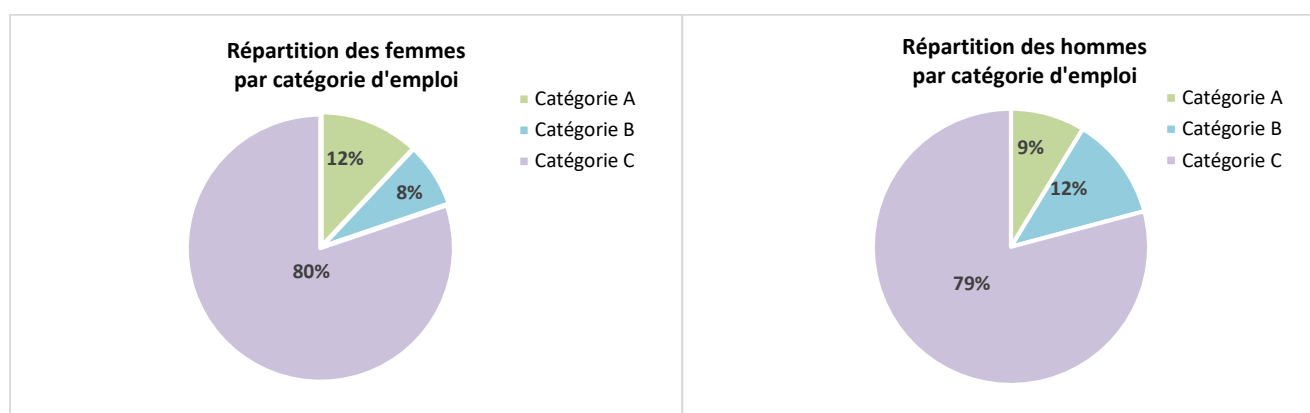
L'analyse des effectifs par catégorie d'emploi montre une féminisation marquée des emplois de catégorie A : la part des femmes postées sur ces emplois se porte à 74%, ce qui est bien supérieur à la part des femmes dans les effectifs (68%). En revanche, la part de femmes sur la catégorie B apparaît est moindre : seulement 57% des femmes occupent un emploi de catégorie B. Enfin, 68% des emplois de catégorie C sont occupés par des femmes.

Le classement, en catégorie A, de plusieurs cadres d'emplois de catégorie B de la filière médico-sociale explique au moins partiellement cette évolution. 23 agents relevant des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, toutes des femmes, ont ainsi été classées en catégorie A à effet au 1^{er} janvier 2019.



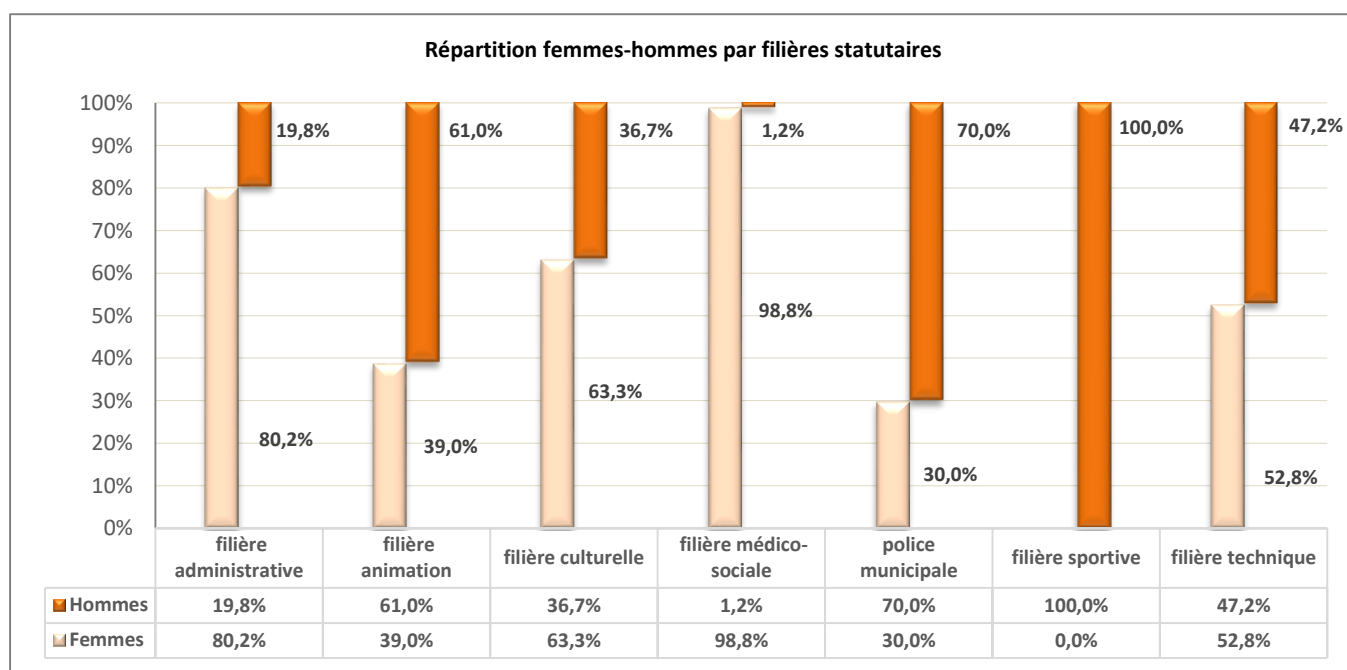
Les données disponibles au niveau national, dans la fonction publique territoriale, sont les suivantes :

- Part des femmes dans les emplois de catégorie A : 62,2% (51% en catégorie A+)
- Part des femmes dans les emplois de catégorie B : 63,4%
- Part des femmes dans les emplois de catégorie C : 60,8%



L'analyse des effectifs par filière professionnelle fait apparaître des déséquilibres importants, qui s'expliquent par la nature des fonctions correspondantes. Ainsi les filières sociale et médico-sociale sont-elles quasi exclusivement féminines, tandis que la filière police municipale est assez peu féminisée et la filière sportive exclusivement masculine.

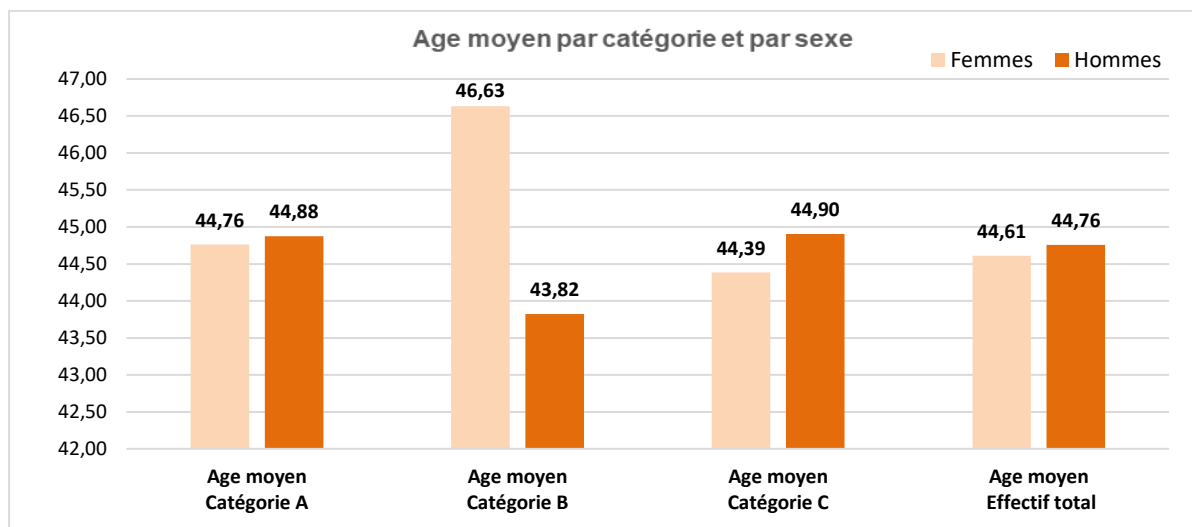
On note en 2019 une élévation du taux de féminisation sur la filière culturelle (+9 pts). A l'inverse, le taux de féminisation diminue sur les filières animation (-6 pts) et police municipale (-20 pts). Ces variations s'expliquent essentiellement par les recrutements d'hommes plus nombreux que les recrutements de femmes opérés sur l'année.



Le rapport de la fonction publique 2019 affiche la part des femmes dans les différentes filières de la fonction publique territoriale au 31 décembre :

Part de femmes en %	Au 31/12/2017	Au 31/12/2016
Filière Administrative	82,5	82,3
Filière Animation	72,4	72,0
Filière Culturelle	63,7	63,2
Filière Médico-sociale	94,9	95,0
Filière Sociale	95,6	95,2
Filière Police municipale	22,5	22,7
Filière Sportive	28,7	28,4
Filière Technique	41,2	41,1
Ensemble FPT	60,6	60,5

L'analyse des effectifs par moyenne d'âge ne montre pas de disparités entre les hommes et les femmes. Celle la catégorie B affiche un écart d'âge (3 ans) entre les femmes et les hommes.

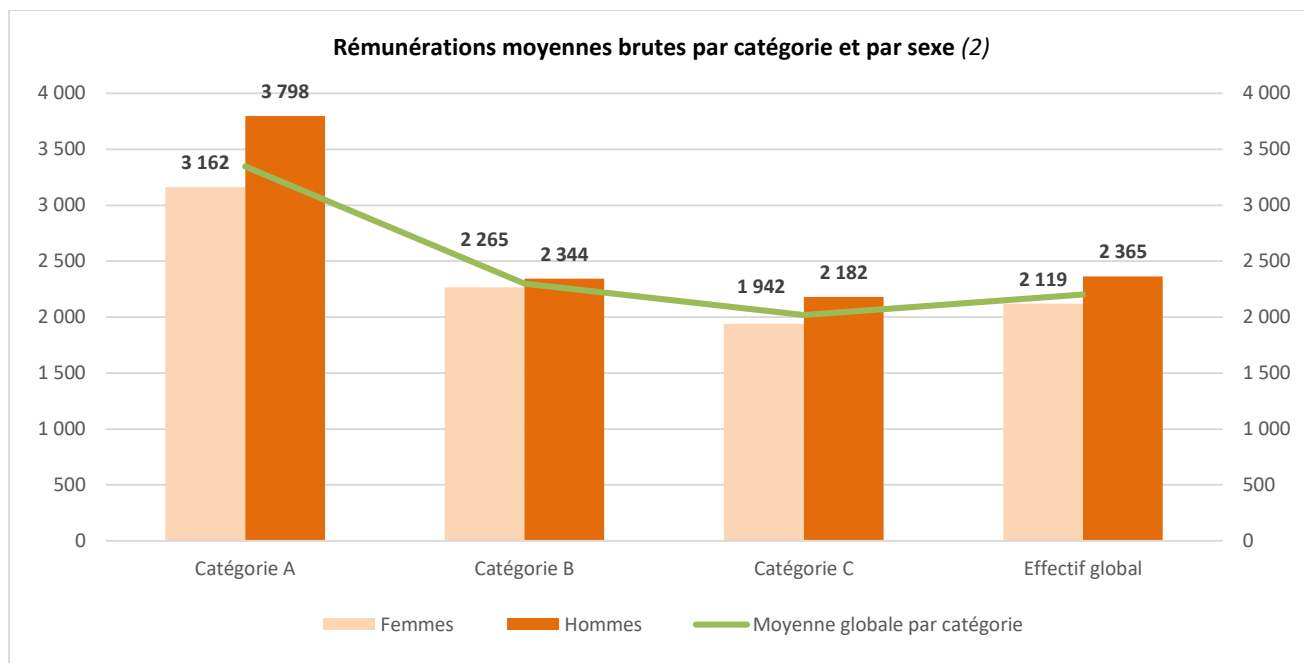


Les données disponibles au niveau national, dans la fonction publique territoriale, sont les suivantes :

- Age moyen des agents de cat. A : 45,9 ans pour les femmes / 47,5 ans pour les hommes
- Age moyen des agents de cat. B : 44,7 ans pour les femmes / 45,6 ans pour les hommes
- Age moyen des agents de cat. C : 45,6 ans pour les femmes / 44,8 ans pour les hommes
- Moyenne d'âge dans la FPT : 45,5 ans pour les femmes / 45,1 ans pour les hommes

B. Rémunération

La rémunération brute mensuelle corrigée (2) moyenne s'établit au global à 2 119€ pour les femmes, et 2 365€ pour les hommes ; soit un écart de 11.6% au profit des hommes. Cet écart se creuse s'agissant des agents exerçant en catégorie A : pour cette population, l'écart de rémunération se porte à 20% au profit des hommes.



(2) Valeurs issues de la paie de décembre 2019, corrigées des quotités d'emploi et du nombre de trentièmes payés

A noter : 3,22% des agents exercent leur fonctions à temps partiel ; ce sont exclusivement des femmes.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par catégorie est à mettre en regard des cadres d'emplois et des fonctions exercées, qui ne sont pas régis par des règles identiques en termes de traitement indiciaire, régime indemnitaire et évolution de carrière.

Le rapport de la fonction publique 2019 affiche un salaire brut moyen global de 2 272€ pour les femmes et 2 493 € pour les hommes au 31/12/2107 (Ensemble : 2 363€ bruts, correspondant à un salaire net mensuel de 1 944€). Soit un écart de rémunération de écart de rémunération de près de 10% en faveur des hommes.

Le même rapport fournit les rémunérations nettes moyennes mensuelles au 31/12/2017 :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres	3 162 €	3 622 €	3 365 €
Professions intermédiaires	2 250 €	2 365 €	2 290 €
Employés, ouvriers	1 634 €	1 819 €	1 713 €
Global FPT	1 867 €	2 053 €	1 944 €

C. Positionnement au sein de la structure

La Ville compte deux emplois fonctionnels, un administratif et un technique, tous deux occupés par des hommes.

Sur les 17 cadres membres que compte le comité de direction animé par le directeur général des services, 9 sont des femmes.

Un directeur sortant en 2019 a été remplacé par une femme.

En 2019, le taux de féminisation sur les postes de direction se porte ainsi à 47,4% (36% en 2018)

Le rapport de la fonction publique 2019 indique que la part des femmes sur les postes d'encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT se porte à 30,4% au 31/12/2017.

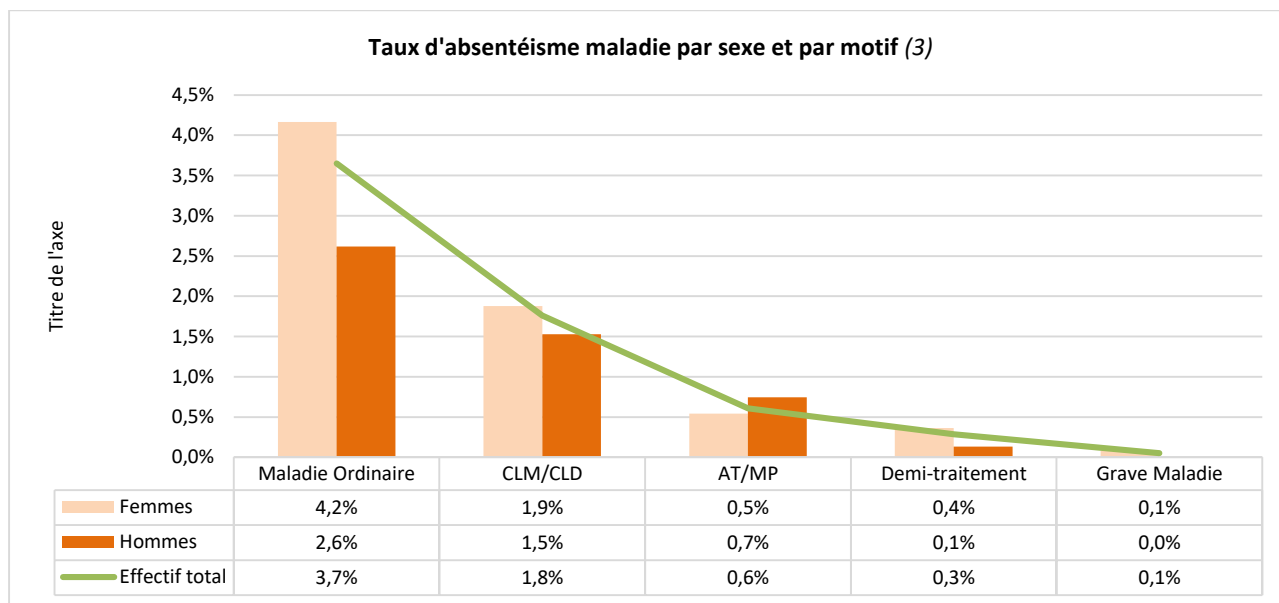
D. Accès à la formation

65% des agents ayant bénéficié d'une formation en 2019 étaient des femmes. Le nombre de jours de formation par bénéficiaire s'est établi à 2,2 pour les femmes et 2,5 pour les hommes.

Selon les données disponibles au niveau national concernant la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,2 jours par an (données 2015 pour les communes de 20 à 50 000 habitants).

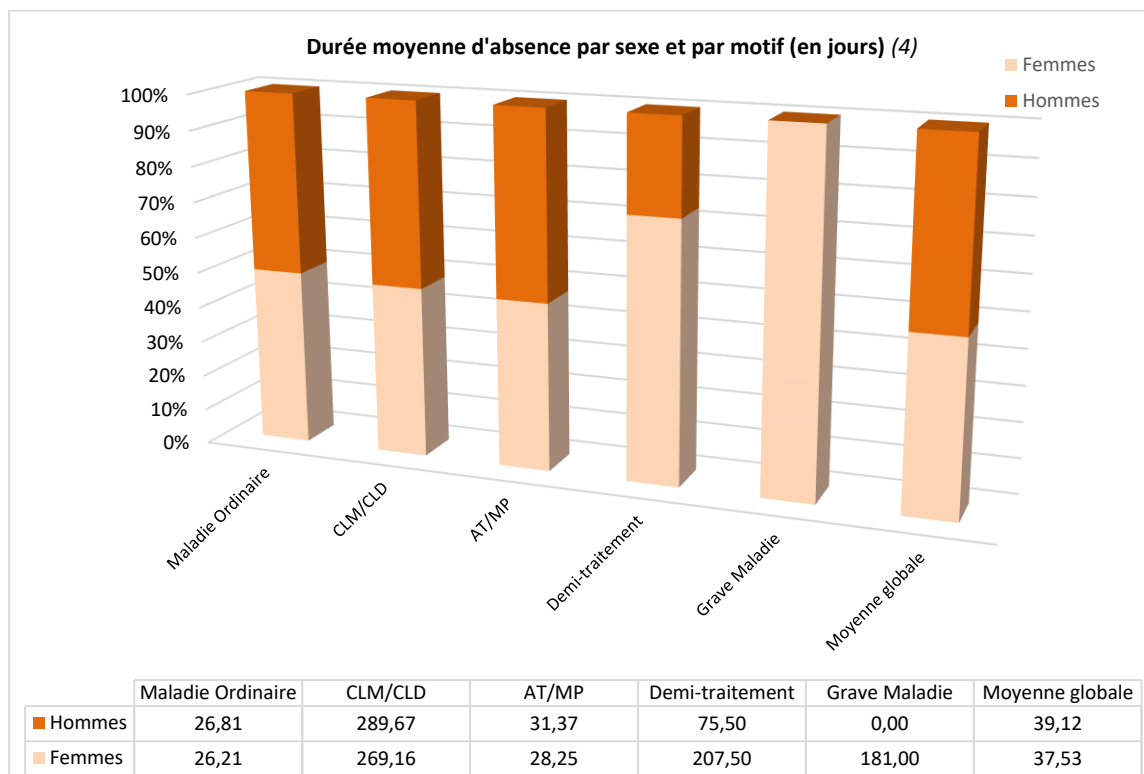
E. Absentéisme :

On relève que le taux d'absence pour maladie (maladie ordinaire et CLM/CLD) est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes.



(3) Taux calculé à partir du nombre de jours d'absence comptabilisé sur l'année, rapporté au nombre de trentièmes effectivement payés sur la même période

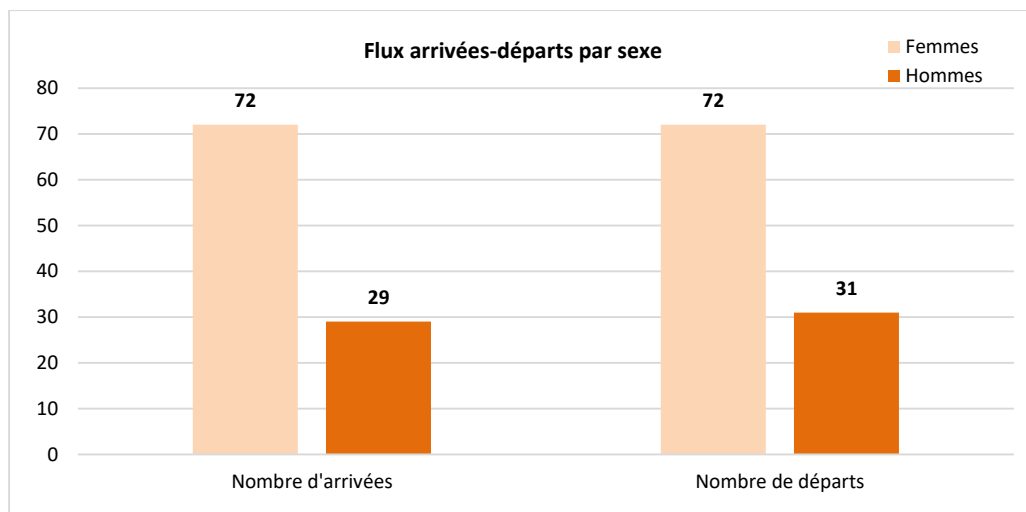
La durée moyenne d'absence pour maladie (maladie ordinaire et CLM/CLD) est quasi identique pour les hommes et les femmes. S'agissant des accidents du travail, les hommes sont en revanche absents plus longtemps que les femmes.



(4) Taux calculé à partir du nombre de jours d'absence comptabilisé sur l'année, rapporté au nombre d'agents effectivement absents sur la même période

F. Flux départs-arrivées/turn-over :

Le solde des départs-arrivées est sensiblement similaire pour les femmes et pour les hommes en 2019.



1.2. Orientations et perspectives de travail

La loi de transformation de la fonction publique, parue le 9 août 2019, comporte un titre entier consacré à l'égalité professionnelle (Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle, cf. annexe). Le premier chapitre de cette partie législative est consacré à l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations. Les six articles, que contient ce chapitre visent les objectifs suivants :

- La mise en place par les collectivités publiques d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ;
- L'adoption, par les collectivités publiques, d'un plan d'action pluriannuel, visant l'identification et la résorption des situations de déséquilibre entre les femmes et les hommes ;
- L'affirmation des exigences d'une répartition équilibrée, entre les femmes et les hommes, des nominations sur les emplois fonctionnels de direction et sur les jurys ou comité de sélection éventuellement constitués pour la gestion des ressources humaines ;
- La résorption des déséquilibres statutaires liés à la grossesse et à la parentalité.

La mise en œuvre de ces dispositions sera assurément l'opportunité de repenser les indicateurs permettant d'établir et suivre la situation de la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et de bâtir des orientations de travail affirmées pour la lutte contre les inégalités entre les sexes.

2. Point de situation sur les politiques publiques

2.1. Contexte légal

L'article 1er de la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que : « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

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

Depuis de longue date, la Ville développe des actions contribuant aux objectifs poursuivis par le législateur :

- Le centre municipal de santé, à travers son centre de planification et d'éducation familiale notamment, poursuit activement et développe des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les stéréotypes sexistes à travers le conseil conjugal et les interventions dans les établissements scolaires ainsi que des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse.
- Le centre d'action sociale contribue de son côté à la lutte contre la précarité des femmes ; une attention toute particulière est en effet portée aux situations impliquant des mères isolées.
- Les services Petite enfance et Education, à travers les services offerts quotidiennement aux familles, contribuent quant à eux à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales.
- Les services du Sport, à travers une offre élargie et incitative, encouragent une égale pratique des sports entre les filles et les garçons.

En 2019 plus particulièrement, la commune s'est emparée des réflexions sur la place des femmes dans notre société et de la lutte contre les violences faites aux femmes pour en faire le fil conducteur de nombreuses actions dans les secteurs de la santé, de la petite enfance, de l'action sportive et de l'action culturelle. Cette démarche active a reçu un écho très favorable des publics, ce qui démontre l'opportunité de les poursuivre dans les années à venir.

S'agissant plus particulièrement du **secteur de la santé**, plusieurs éléments peuvent être mis en avant.

En matière d'accès aux soins, il convient de relever que le centre municipal de santé facture les soins en respectant une tarification de secteur 1 (sans dépassement d'honoraires) et modérée pour les actes hors nomenclatures. Cette accessibilité financière est d'autant plus pertinente pour les femmes et les hommes qui ont des revenus modérés (avec ou sans enfant à charge).

Les interventions auprès des établissements scolaires permettent de sensibiliser les jeunes sur des thématiques qui les concernent (vie affective, relationnelle et sexuelle) sans qu'ils osent toutefois faire le premier pas pour les aborder. Grâce au dispositif « CODEOUPS.fr », les jeunes peuvent avoir accès discrètement à des consultations infirmières et médicales. Le déplacement des professionnels sur les lieux d'éducation est un moyen pour promouvoir l'action du CPEF (centre de planification et d'éducation familiale) et de faire du lien avec les professionnels de l'éducation. Au total, en 2019 le service a réalisé 80 séances auprès des établissements suivants : collège Robert Doisneau, collège Haut-Mesnil, collège et lycée Maurice

Genevoix, lycée Jean Monnet. Au cours des interventions, la conseillère conjugale et la psychologue du CPEF ont rencontré des élèves de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}, des filières générales ou professionnelles. Les 859 élèves rencontrés au cours des 80 séances avaient entre 12 et 20 ans.

Les principaux thèmes abordés avec ces jeunes :

- Les relations filles/garçons : le respect de chacun, le harcèlement,
- La physiologie et la psychologie garçons-filles,
- Le cycle féminin,
- Les risques de grossesses non désirées, l'I.V.G.,
- Les méthodes de contraception, les infections sexuellement transmissibles,
- Les missions du CPEF, sa gratuité pour le public jeune et l'anonymat,

Une réunion de parents organisée au collège M. Genevoix sur la prévention des risques a par ailleurs réuni 25 personnes.

Sur l'année 2019, le nombre d'entretiens individuels conduits par la conseillère s'est porté à 689. Sur la période, 154 personnes ont bénéficié d'un entretien pour la première fois. Les principales thématiques abordées lors des entretiens ont été les suivantes :

- Les relations familiales (adolescents-parents), éducation,
- Les violences conjugales, familiales, sexuelles,
- La communication dans le couple,
- La contraception ou sexualité,
- Consultations de pré IVG.

Le centre de planification et d'éducation familiale (CPEF) conduit par ailleurs de nombreuses actions, dans différents domaines :

1/- Parole de femmes :

Un groupe de parole est ouvert à l'espace Colucci. Il est animé par la conseillère conjugale du CPEF sur les thématiques suivantes (estime de soi, être une femme, aide à la parentalité).

Issus d'un besoin d'échanger autour de la maladie et de ses conséquences, des groupes de parole de femmes «Paroles de Papillon» ont également été animés par le CPEF en collaboration avec l'association Papillon au cours de l'année 2019 dans le cadre de la lutte contre le cancer du sein et de l'événement «Octobre rose ».

2/- Information/orientation des femmes victimes de violence:

Le CPEF peut accompagner et orienter les femmes et les hommes qui subissent différents types de violences. La lutte contre les violences faites aux femmes a été un axe de travail majeur en 2018/2019, qui s'est traduit par de nombreuses actions.

Ainsi, en décembre 2018 l'ensemble des équipes du centre de santé et des services rattachés ont bénéficié de formations dispensées par l'institut de victimologie sur le thème de la santé des femmes ayant subi des violences (repérage, soins, orientations juridiques et sociales). D'autre part, des actions de sensibilisation en direction des femmes victimes de violence visant notamment l'incitation à la consultation dans le cadre d'un parcours médico-social spécifique sont mises en place, notamment avec la création et l'exposition des Dolores (poupées confectionnées par les personnes sensibilisées et représentant des femmes victimes de violences familiales. Cette action, développée conjointement avec l'Espace Colucci a eu lieu le 25 novembre 2019.

Un one-woman show revisitant les contes de fées en évoquant les blocages égalitaires homme/femme joué par l'actrice Typhaine D a par ailleurs été proposé à cette occasion, suivi d'une conférence débat sur le thème « la violence conjugale : quel regard, comment agir ? ». Les échanges, nombreux, ont concerné plus particulièrement la lutte contre les violences faites aux femmes.

Toujours sur la thématique de l'égalité mais également du respect, des actions de prévention de santé publique auprès des enfants d'âge primaire ont été présentées ; notamment :

- A l'école primaire Aristide Briand avec l'intervention sur 3 journées en mai 2019 de la conseillère et de la psychologue du CPEF auprès de 3 classes de CM2, (garçons et filles de 10/11 ans) sur les thématiques de l'égalité fille/garçons, du respect de soi et de l'autre, « savoir dire non », de l'estime de soi, du respect du corps (harcèlement, conduite à risques) et notions sur la puberté)
- Lors du forum des sports en juin 2019 intégrant des animations par la psychologue du CMS sur l'égalité garçon-filles dans la pratique des sports.

Les agents de police municipale ont été associés aux actions de lutte contre les femmes victimes de violence et ont bénéficié de formation spécifique auprès du centre national de formation de la fonction publique territoriale dans le cadre de leur formation statutaire obligatoire.

3/- Sexualité : liberté de choix sur la méthode de contraception :

Le CPEF est en mesure d'informer les femmes et les hommes sur les différents modes de contraception, afin de leur permettre de choisir la méthode qui est la plus adaptée. De plus, les jeunes peuvent bénéficier d'une contraception prise en charge par le Conseil Départemental.

A l'occasion de la journée mondiale de la contraception, le 26 septembre, le centre municipal de santé de Montrouge a organisé avec le CPEF, le service de l'éducation, de la jeunesse et ses partenaires privilégiés, l'Espace Jeunes Michel SAINT-MARTIN et l'Espace Michel COLUCCI, des actions de prévention sur la contraception et la sexualité, orientées vers le public jeunes garçons et filles de 13 à 18 ans. Ces animations se sont déroulées du mercredi 25 septembre 2019 au samedi 28 septembre 2019 :

Ont notamment été proposés à près de 160 jeunes un escape-game et une exposition avec informations, conseils et vidéos autour de la contraception et sur le thème du consentement animés par des professionnels du centre municipal de santé et des animateurs de l'espace jeunes Saint Martin.

4/- Interruption Volontaire de Grossesse :

Un accueil particulier est réservé aux femmes qui souhaitent une interruption volontaire de grossesse. Celles-ci peuvent également bénéficier, avec leur compagnon, d'un accompagnement après cette interruption (conseils écoute consultations).

5/- Médiation familiale chez les personnes âgées :

La géronto-psychologue du Service des Soins Infirmiers A Domicile et du Service de Maintien A Domicile peut participer à la médiation auprès des personnes âgées en couple.

Par ailleurs le personnel du service de soins infirmiers à domicile a intégré une démarche de recherche-action de janvier à juin 2019 incluant entre autres des réflexions et échanges d'expérience sur les relations familiales et les risques de conflits au sein de la prise en charge de la personne âgée.

L'équipe du CPEF est organisée pour proposer un accès continu de 8h à 19h du lundi au vendredi. Cette capacité d'accueil est rendue possible par la bonne intégration de chaque professionnel dans ce dispositif, qui nécessite une réelle convergence des visions pour prodiguer une action cohérente. Ainsi, chacun est sensibilisé aux attentes des usagers et est acteur, à son niveau, dans la réponse proposée. Ceci en toute discrétion et sans jugement.

En 2018, trois infirmières ont été formées à l'I.V.G. médicamenteuse et un médecin à l'endométriose. En 2019 le Centre municipal de santé a proposé des actions (information, consultations, groupe de parole) pour informer le public et favoriser l'échange sur cette maladie encore méconnue, qui touche près de 3 millions de femmes en France et formation de praticiens du CMS et de médecins libéraux sur la prise en charge de cette maladie.

Concernant le **secteur social**, le CCAS accompagne au quotidien les personnes les plus fragiles afin de lutter contre le non-recours et assurer ainsi une égalité des droits des personnes indépendamment de leur genre.

Ainsi, dans le cadre de sa mission d'accès au droit, le CCAS soutient les femmes victimes de violences, puisque depuis de nombreuses années, il héberge la permanence des juristes de l'ADAVIP (Association d'aide aux Victimes d'infractions pénales).

Le département des Hauts De Seine a créé le dispositif spécifique « Assistances Victimes des Hauts De Seine » pour le soutien des femmes en partenariat avec l'ADAVIP assurant également une permanence dans les locaux du commissariat de Montrouge.

Le CCAS apporte au quotidien un soutien alimentaire notamment en faveur des familles monoparentales, peut intervenir pour des mises à l'abri dans l'urgence, et réoriente pour des prises en charge ad hoc.

L'analyse des besoins sociaux et la coordination qu'il mène sur le territoire avec l'ensemble des partenaires institutionnels et privés, contribuent à la mise en œuvre d'actions de prévention et à réduire les inégalités face à la pauvreté pour les hommes et les femmes. (les thématiques de l'insertion professionnelle, l'emploi, l'aide alimentaire d'urgence seront abordées au cours du 1er semestre 2019).

Le Travailleur Social du CCAS, mène également une action éducative, plus particulièrement pour la gestion du budget des familles monoparentales et accompagne dans la durée des situations de femmes victimes de violences (conseil pour des procédures en cours, l'accès au droit au logement, l'accès au droit à la santé).

Concernant l'accès au droit à la santé, le CCAS a contractualisé avec le réseau d'assureurs bénévoles Ma Commune Ma Santé pour la présence d'un conseiller dans ses locaux.

Dispositifs d'aide sociale légale et facultative/ quelques chiffres :

ANNEE 2019	HOMMES	FEMMES
Domiciliations	84	63
Interventions sociales	130	120
Aides facultatives récurrentes pour les plus de 65 ans	38	75
Bail glissant (logement en faveur des jeunes)	1	2
Portage de repas	23	40
Téléassistance	35	187
Inscrits secteur loisirs file active	1173	2376
Nouvelles inscriptions loisirs en cours d'année	56	91
Séjours vacances seniors	29	77

Le nombre d'hommes domiciliés au CCAS s'explique principalement par les conséquences de décisions de justice suite à séparation, la jouissance du logement étant majoritairement attribuée aux conjointes. Les hommes se retrouvent ainsi en rupture d'hébergement.

Au travers des aides facultatives ponctuelles sont aidées principalement des familles monoparentales, mères isolées.

Concernant le dispositif d'aide en faveur des plus de 65 ans, il correspond à la pyramide des âges Hommes Femmes ainsi que le nombre d'inscrits au secteur loisirs des plus de 62 ans et le nombre de bénéficiaires des prestations de maintien à domicile.

Enfin le Conseil d'Administration du CCAS compte 6 Hommes et 11 Femmes, l'équipe de professionnels compte 1 homme sur un effectif global de 17 agents.

Dans le **secteur de la Petite Enfance**, les services d'accueil des jeunes enfants proposés quotidiennement aux familles, contribuent à favoriser une meilleure articulation des temps de vie familiale et professionnelle et un partage équilibré des responsabilités parentales.

Les structures d'accueil ne connaissent pour l'instant pas de mixité dans les métiers liés au soin et au développement du jeune enfant. Cet axe, au regard de l'article 1 de la loi précitée, paragraphe 6, dans lequel est précisé que « des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers », pourrait être stimulé afin de favoriser lors des futurs recrutements du service, la mixité dans les métiers, et permettre ainsi aux hommes d'intégrer ces filières. Les services de la petite enfance pourront engager une réflexion particulière sur ce sujet, dès lors que les centres de formation s'engageront également dans la démarche de mixité.

Dans le rapport « Giampino » portant sur le développement des enfants, l'organisation des modes d'accueil et de la formation, remis à Madame la Ministre de la famille en mai 2016, il est précisé que la progression du recours aux modes d'accueil accompagne un accès croissant des mères à l'emploi. Au sein de la Ville, on constate un taux d'activité féminin de 84% avec un taux de couverture des besoins de modes de garde (72,4% des besoins tous modes d'accueil confondus : 26 établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE) publics et privés installés sur le territoire Montrougien offrant 1100 places en structure collective, et 125 assistantes maternelles libérales (sources CAF 2018).

Ce dispositif dynamique permet dans le cadre de cette loi, d'aider le retour à l'emploi des femmes et permet ainsi une mixité dans le monde du travail. La Ville de Montrouge y participe activement. Ainsi, en 2019, deux établissements privés se sont ouverts augmentant ainsi le nombre de places disponibles pour les familles : une crèche de 26 places et une micro-crèche de 10 places.

Les modes de garde s'intègrent également comme une action de lutte contre la précarité des femmes permettant aux hommes comme aux femmes d'accéder à un travail en proposant une place en crèche (en référence aux critères d'attribution adoptés par la commission municipale d'attribution des places en crèche). A ce titre la ville s'est engagée en mars 2019 auprès de l'association des Maires de France en adoptant la charte d'attribution des places en crèche, donnant aux familles une meilleure lisibilité sur les critères de d'attribution des places en crèche.

Par ailleurs, et pour agir dans le cadre du soutien à la parentalité (femme ou homme), la Ville a confié à l'Association Relais Parents Enfants la gestion de son Relais d'assistantes maternelles, ainsi que la création d'un lieu de paroles, médiatisé ou pas, permettant aux familles en difficulté de trouver des pistes de dialogue avec leurs enfants.

S'agissant du **secteur du sport**, pour favoriser la pratique sportive des jeunes Montrougiens âgés de 7 à 10 ans, la Ville de Montrouge propose, les mercredis de 8h à 18h en période scolaire, l'École municipale des

sports (EMS). Des stages sont proposés pendant les vacances scolaires, à l'exception du mois d'août, du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

Depuis septembre 2018, la mise en place d'une nouvelle formule « multisports » avec 4 activités à l'année favorisant la mixité dans toutes les activités sportives grâce à l'accessibilité de toutes les pratiques pour les filles et les garçons en encourageant la mixité dans les sports collectifs (football, rugby...), dans les sports de combat (judo, boxe éducative) et les sports « d'expression corporelle » tels que l'art du cirque et l'accro-danse.

Toutes les activités sont mixtes. Ainsi, par exemple, des places sont réservées aux filles dans les activités « football » et « boxe éducative ».

Les activités proposées au cours de l'année :

Pour les 7/8 ans	Matin semestre 1 et 2	Après-midi semestre 1 et 2
Menu 1	Hockey sur gazon et expression acrobatique/acrosport	Natation et arts du cirque
Menu 2	Judo/sport d'opposition et Tennis de table	badminton et vélo
Menu 3	Rugby flag (sans contact) et basketball	Football et athlétisme
Menu 4	Handball et judo	Badminton et gymnastique
Menu 5	Frisbee et Judo	Vélo et gymnastique
Menu 6	Frisbee et handball	/
Pour les 9/10 ans	Matin semestre 1 et 2	Après-midi semestre 1 et 2
Menu 1	Tennis de table et arts du cirque	Basketball et football
Menu 2	Tennis de table et handball	Gymnastique et judo
Menu 3	Rugby et badminton	Boxe éducative et athlétisme
Menu 4	Handball et arts du cirque	Natation et judo/sport d'opposition
Menu 5	expression acrobatique/acrosport et hockey sur gazon	Gymnastique et natation

L'objectif de l'EMS est de sensibiliser les enfants et les familles à la pratique sportive régulière, sans distinction de genre. Il s'agit d'encourager les filles qui le souhaitent à s'initier à la boxe éducative ou au rugby. Nous avons rencontré certaines réticences de la part des familles en juin lors de la phase d'inscription. Ces réticences disparaissent dès la première séance avec des filles qui se prennent de passion pour le football (suite notamment à la victoire de l'équipe de France en coupe du monde de Football cet été). De même, pour les garçons qui souhaitent découvrir des activités corporelles ou artistiques dans un cadre sportif adapté. L'EMS aménage toutes ses activités pour les rendre mixtes.

Voici la répartition filles/garçons en 2019-2020 : 40,57% de filles et 59,43% de garçons. La répartition filles/garçons reste quasiment identique à celle de l'année dernière mais il a été proposé des places réservées aux filles dans certaines activités pour les inciter à s'inscrire au football ou à la boxe et des places réservées aux garçons afin qu'il puisse pratiquer la gymnastique, l'art du cirque ou l'accro-danse.

Les évolutions les plus marquantes sur la saison 2019-2020 :

- Mixité en Accro-danse : 44% de garçons et 56% de filles (nouvelle activité moins connotée « fille » que la danse proposée il y a 2 ans avec +6% de garçons) ;
- Mixité en Boxe éducative : 62,2% de garçons et 36,8% de filles (contre 74,5% et 25,5% en 2018-2019) ;
- Recul de la mixité en Football : 83% de garçons et 17% de filles (contre 73,8% et 26,2% en 2018-2019) ;
- Recul de la mixité en Rugby : 17% de filles en 2019/2020 contre 23,6% l'année précédente

D'autre part, tous les événements proposés dans le cadre de l'EMS tels que les cross ou les olympiades sont accessibles aux filles comme aux garçons. Les événements portés par la Direction en 2019 plus particulièrement ont intégré la notion de mixité et/ou proposé une action spécifique afin d'assurer l'égalité entre les sexes :

- Cross des écoles en mai 2019 avec des courses séparées pour les filles et les garçons ;
- Dix départs de courses sont prévus et tous les départs seront dédoublés (départ des filles suivi par celui des garçons), à environ dix minutes d'intervalle ;
- Forum des sports en juin 2019 ouvert pour tous ;
- 8 parcours sportifs proposés aux classes de la grande section maternelle au CM2, sans distinction de sexe car toutes les activités sont pratiquées ensemble ;
- Soirée des acteurs sportifs en décembre 2019 qui a mis à l'honneur les sportives et les sportifs méritants grâce à 4 trophées : meilleur sportif et meilleure sportive de l'année, meilleure équipe masculine et meilleure équipe féminine de l'année

Enfin, la direction des sports encourage les partenaires associatifs à maintenir ou créer une offre sportive en direction des femmes ou hommes. Elle se montre vigilante quant aux clubs afin qu'ils puissent maintenir un accès au public féminin et garantir a minima des équipes féminines en football, rugby et hockey notamment. Il faut aussi souligner l'accueil d'une nouvelle association de boxe féminine (avec l'attribution facilitée de nouveaux créneaux dans certaines installations sportives). Par ailleurs, toutes les demandes de nouveaux créneaux de réservation d'installation qui encouragent effectivement la pratique féminine sont traitées en priorité. L'idée générale consiste à travailler avec les associations sportives pour créer une passerelle entre l'EMS et leurs activités dans un esprit d'égalité filles/garçons.

Quasiment tous les clubs Montrougiens proposent des activités mixtes. Le Montrouge Football Club redémarre une filière sportive depuis 2017-2018. Le SMM ou le CAM sont également 2 associations avec lesquelles la Ville travaille au quotidien pour encourager l'égalité homme/femme. Cet objectif est repris dans les nouvelles conventions d'objectifs 2018-2021 que nous avons signées avec les associations sportives (article 3) ci-dessous :

« Article 3 : Autres engagements de l'association - Egalité Femme-homme :

L'association s'engage à assurer un accueil égalitaire du public féminin et masculin lors de ses activités, mais aussi, dans la mesure du possible, de développer l'offre sportive destinée aux féminines. »

Les statistiques sur la parité garçons/filles des inscrits à l'Ems par activité sont les suivantes :

Activité	2018/2019				2019/2020			
	Effectif enfants	% des 7/8 ans	% des 9/10 ans	% Total	Effectif enfants	% des 7/8 ans	% des 9/10 ans	% Total
Acrodanse	50	52,00%	48,00%	100,00%	49	49,00%	51,00%	100,00%
Garçons	19	10,00%	28,00%	38,00%	22	22,40%	22,50%	44,90%
Filles	31	42,00%	20,00%	62,00%	27	28,60%	28,50%	55,10%
Arts du cirque	104	53,80%	46,20%	100,00%	99	52,50%	47,50%	100,00%
Garçons	46	27,90%	16,30%	44,20%	49	28,30%	21,19%	49,49%
Filles	58	26,00%	29,80%	55,80%	50	24,20%	26,31%	50,51%
Athlétisme	79	75,90%	24,10%	100,00%	85	76,47%	23,53%	100,00%
Garçons	60	55,70%	20,20%	75,90%	65	61,20%	15,27%	76,47%
Filles	19	20,30%	3,80%	24,10%	20	15,27%	8,26%	23,53%
Badminton	101	55,40%	44,60%	100,00%	96	66,67%	33,33%	100,00%
Garçons	63	28,70%	33,70%	62,40%	64	25,00%	41,67%	66,67%
Filles	38	26,70%	10,90%	37,60%	32	25,00%	8,33%	33,33%
Basketball	103	58,20%	41,80%	100,00%	109	75,23%	24,77%	100,00%
Garçons	67	44,70%	20,40%	65,10%	82	37,60%	37,63%	75,23%
Filles	36	13,60%	21,30%	34,90%	27	16,50%	8,27%	24,77%
Boxe	47		100,00%		20		100,00%	
Garçons	35		74,50%		13		65,00%	
Filles	12		25,50%		7		35,00%	
Football	107	56,10%	43,90%	100,00%	115	80,87%	19,13%	100,00%
Garçons	79	41,10%	32,70%	73,80%	93	45,20%	35,67%	80,87%
Filles	28	15,00%	11,20%	26,20%	22	11,30%	7,83%	19,13%
Gymnastique	50	52,00%	48,00%	100,00%	72	27,78%	72,22%	100,00%
Garçons	10	10,00%	10,00%	20,00%	20	22,20%	5,58%	27,78%
Filles	40	42,00%	38,00%	80,00%	52	44,40%	27,82%	72,22%
Handball	105	54,30%	45,70%	100,00%	103	56,31%	43,69%	100,00%
Garçons	38	20,00%	16,20%	36,20%	58	30,10%	26,21%	56,31%
Filles	67	34,30%	29,50%	63,80%	45	24,30%	19,39%	43,69%
Hockey sur gazon	49	53,10%	46,90%	100,00%	49	44,90%	55,10%	100,00%
Garçons	44	46,90%	42,90%	89,80%	22	22,40%	22,50%	44,90%
Filles	5	6,10%	4,10%	10,20%	27	28,60%	26,50%	55,10%

Judo	102	51,00%	49,00%	100,00%	88	59,09%	40,91%	100,00%
Garçons	58	27,50%	29,40%	56,90%	52	27,30%	31,79%	59,09%
Filles	44	23,50%	19,60%	43,10%	36	17,00%	23,91%	40,91%
Natation	103	51,50%	48,50%	100,00%	89	59,55%	40,45%	100,00%
Garçons	52	21,40%	29,10%	50,50%	53	31,50%	28,05%	59,55%
Filles	51	30,10%	19,40%	49,50%	36	27,00%	13,45%	40,45%
Rugby	105	57,10%	42,90%	100,00%	107	75,70%	24,30%	100,00%
Garçons	80	43,80%	32,40%	76,20%	81	38,30%	37,40%	75,70%
Filles	25	13,30%	10,50%	23,80%	26	16,80%	7,50%	24,30%
Tennis de table	47		100,00%		49	71,43%	28,57%	100,00%
Garçons	35		74,50%		35	38,80%	32,63%	71,43%
Filles	12		25,50%		14	12,20%	16,37%	28,57%
Vélo	27	100,00%			28	100,00%		
Garçons	17	63,00%			14	50,00%		
Filles	10	37,00%			14	50,00%		
Ultimate	57	100,00%			56	100,00%		
Garçons	21	36,80%			27	48,21%		
Filles	36	63,20%			29	51,79%		

L'étude se base sur les données recueillies au 1er mercredi de la rentrée scolaire de septembre de l'année indiquée (saison 2019-2020)

Le **secteur culturel** se rallie également aux orientations fixées par la municipalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la programmation des spectacles, élaborée en 2019 pour la saison 2020, contribuera à la sensibilisation des publics sur la question de la place des femmes dans la société. Trois spectacles phares seront présentés au Beffroi sur ce thème.

Par ailleurs, la médiathèque accueillera prochainement une pièce de théâtre écrite à partir d'une collecte de témoignages sur la question « Qu'est-ce qu'être un homme aujourd'hui ? ». Des échanges avec les comédiens auront lieu à la suite de la représentation. A noter que, dès 2019, les actions de médiation proposées par la médiathèque en lien avec l'actualité et les actions développées par la Ville ont intégré divers sujets sur le thème du féminisme : mise en valeur des personnalités marquantes que furent Simone Veil et Agnès Varda ; les violences conjugales et sexuelles, la Journée des femmes ; princesses dans les contes et les films historiques (à l'encontre des clichés habituels).

Enfin, le renouvellement des fonds de la médiathèque s'opère toujours en considération des grands thèmes retenus par la municipalité. En 2019, les thématiques du sexisme, de la place des femmes dans la société, de la parité et de la mixité, ont guidé nombre d'acquisitions, en direction des différents publics (enfants, adolescents, adultes) et objets de culture (livres, CD, DVD, presse) afin de répondre aux attentes de chacun (loisir, professionnel, artistique, intellectuel).

Sur le **plan institutionnel**, la ville de Montrouge adhère depuis le 28 septembre 2017 à l'association « Elu.e.s Contre les Violences faites aux Femmes ». Créée en 2003 par des élus, cette association œuvre dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle poursuit plusieurs buts et notamment :

- Soutenir les élus de tout niveau territorial qui souhaitent s'investir dans la lutte contre les violences faites aux femmes,
- Mener auprès des collectivités territoriales et des élus des actions de sensibilisation, de formation et de communication afin de mettre en œuvre une politique globale de lutte contre les violences faites aux femmes,
- Organiser toutes manifestations et communications utiles au débat et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le service dédié aux mariages vérifie la liberté du consentement et lorsqu'il suspecte que l'un des futurs mariés peut subir des contraintes, il provoque une audition en présence d'un adjoint au Maire et signale cette situation au Procureur de la République.

Lieu de développement des politiques publiques municipales, l'Espace Colucci, géré en délégation de service public par l'IFAC92, a naturellement poursuivi son action en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Sous cet aspect, plusieurs actions ont été mises en œuvre pour lutter contre l'isolement et précarité des femmes, thématique listée dans la loi du 4 août 2014. 2/3 des personnes accueillies sont des femmes, bénéficiant ainsi d'un accompagnement dans la construction de leur projet professionnel (recherche de solutions, élaboration de CV et lettre de motivation, préparation aux entretiens d'embauche...). Par ailleurs, les actions d'alphabétisation ou la mise en place de l'accueil du midi (prise de repas en commun, temps d'échange détendu) participent de cette même volonté de lutte contre la précarité par la socialisation.

Le Groupe parentalité qui a lieu deux fois par mois permet à une dizaine de mamans, qui expriment le besoin d'être plus actrices de leur vie sociale, de s'engager dans des actions collectives. Pour leur part, les équipes de la médiation familiale ont réalisé des entretiens, afin d'aider à la résolution des conflits familiaux, mais aussi de chercher des solutions adaptées, lors de séparations, pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales. De surcroît, la conseillère conjugale et familiale intervient au sein de l'équipement : participation au Groupe parentalité, tenue d'entretiens autour des problématiques de couple, de famille ou d'estime de soi, etc...