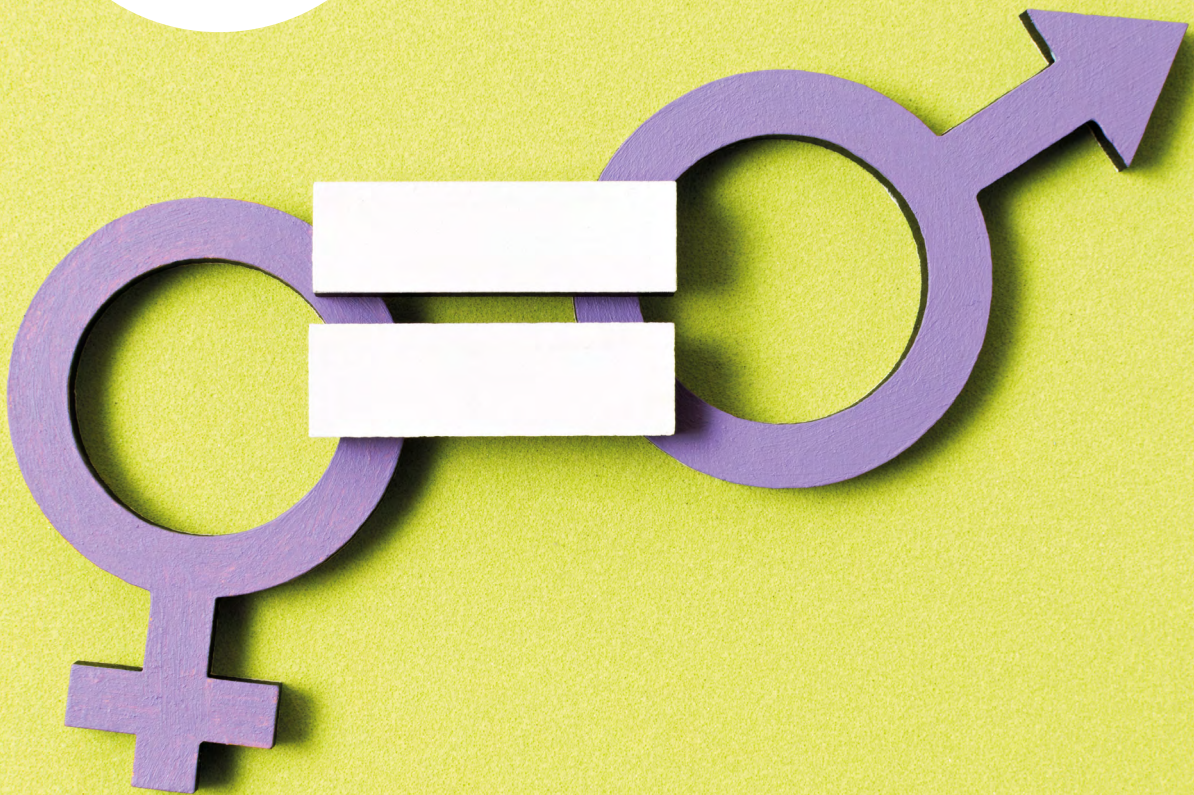


Montrouge

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

ÉDITION
2025



NOTE D'INTENTION

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités Territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil municipal.

En l'application de l'article L2311-1-2 du Code général des collectivités Territoriales, le Maire doit présenter dans les communes de plus de 20 000 habitants « préalablement aux débats sur le projet de budget », et à compter du 1^{er} janvier 2016, **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 décret d'application n°2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu de ce rapport en deux grandes parties :

- **La première partie fait état de la politique des ressources humaines de la Ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Elle expose notamment les données concernant la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes, le recrutement, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.
- **La seconde partie présente les politiques publiques municipales menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** sur le territoire communal de Montrouge.

Références :

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle
entre les femmes et les hommes
(art. 61)

Décret d'application n° 2015-761
du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015)



Étienne Lengereau
Maire de Montrouge



Charlotte Baelde
Maire-adjointe aux Solidarités,
au Lien social, aux Personnes
Handicapées et à la lutte
contre les Discriminations
Conseillère régionale

ÉDITO

À Montrouge, l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par des actions concrètes, mesurables et inscrites dans le quotidien des habitants et des agents municipaux.

En tant qu'employeur public, la Ville veille à garantir un accès équitable aux responsabilités. Aujourd'hui, 64 % des postes de catégorie A sont occupés par des femmes, soit un niveau supérieur à la moyenne nationale. Cet équilibre reflète une politique active en matière de recrutement, d'évolution professionnelle et de reconnaissance des compétences.

En 2025, la Ville a renforcé son action en direction des femmes victimes de violences et des personnes en situation de vulnérabilité. Le réseau local de lutte contre les violences intrafamiliales s'est réuni à plusieurs reprises pour améliorer la coordination entre les acteurs (services municipaux, partenaires associatifs, institutions). Ce travail a abouti à la création d'un annuaire des ressources, afin de faciliter l'orientation et la prise en charge des victimes.

La prévention constitue également un axe structurant de notre politique. Des actions de sensibilisation sont menées dans les écoles, les structures sportives et culturelles, ainsi qu'au Centre municipal de santé et au Centre communal d'action sociale. Elles visent à lutter contre les stéréotypes de genre, à promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge et à prévenir les discriminations.

Ce rapport présente l'ensemble des actions conduites sur l'année écoulée. Il permet d'en mesurer les effets, d'identifier les marges de progression et de poursuivre, de manière structurée, notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

SOMMAIRE

| | |
|---|------------|
| Partie 1 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Montrouge | P5 |
| 1. Les effectifs | P6 |
| 2. La rémunération | P10 |
| 3. L'accès aux responsabilités | P11 |
| 4. L'accès à la formation | P11 |
| 5. L'absentéisme | P12 |
| | |
| Partie 2 : L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales | P13 |
| 1. Un engagement politique et institutionnel | P14 |
| 2. La lutte contre les violences intra-familiales | P16 |
| 3. La prévention sur les questions de santé | P21 |
| 4. Un soutien de proximité en faveur de l'activité professionnelle et la vie personnelle grâce à l'accueil du jeune enfant | P24 |
| 5. L'encouragement à la mixité sportive | P26 |
| 6. La lutte contre les mariages forcés | P30 |
| 7. La valorisation de la place des femmes dans les actions culturelles | P31 |

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MAIRIE DE MONTROUGE

En tant qu'employeur public, la Ville de Montrouge s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses services. Cette année encore, les chiffres concernant la rémunération ou encore la place accordée aux femmes dans les postes à responsabilité atteignent une moyenne bien supérieure à celle des collectivités locales en France.

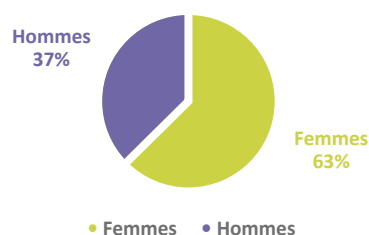
Ce rapport comparé rend compte de cet engagement à travers des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

1. LES EFFECTIFS

La Ville de Montrouge compte 960 ETP (équivalent temps plein)*. Ces emplois permanents sont composés d'un peu plus d'un tiers d'hommes (37 %) et de deux tiers de femmes soit 63 %.

- Cette répartition globale des effectifs est stable (2021 : 33 % / 67 % - 2022 : 34 % / 66 % - 2023 : 37 % / 63 % - 2024 : 37% / 63%).
- Le taux de féminisation est plus élevé de 2 points à Montrouge par rapport au niveau national : 63 % à Montrouge contre 61 % dans la fonction publique territoriale, ainsi que 46 % dans le secteur privé**.

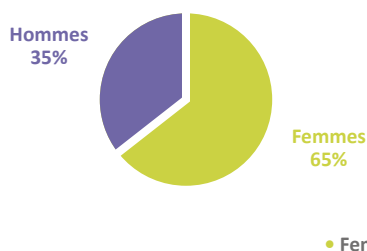
Répartition femmes-hommes au sein des effectifs TOTAUX



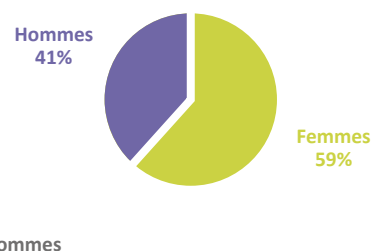
Parmi ses agents, la Ville de Montrouge compte des titulaires et des contractuels :

- **La part des femmes titulaires à Montrouge** est similaire à la moyenne nationale observée (65% à Montrouge comme dans la fonction publique en France).
- **La part de femmes contractuelles est moins élevée à Montrouge** que la moyenne nationale. En effet, la part des femmes contractuelles s'élève à 59% à Montrouge, contre 70% en moyenne dans les 3 catégories de la fonction publique. Cela s'explique par un accès privilégié à la stagiairisation à Montrouge, conformément au statut de la fonction publique territoriale.

Répartition femmes-hommes dans les effectifs TITULAIRES



Répartition femmes-hommes dans les effectifs CONTRACTUELS



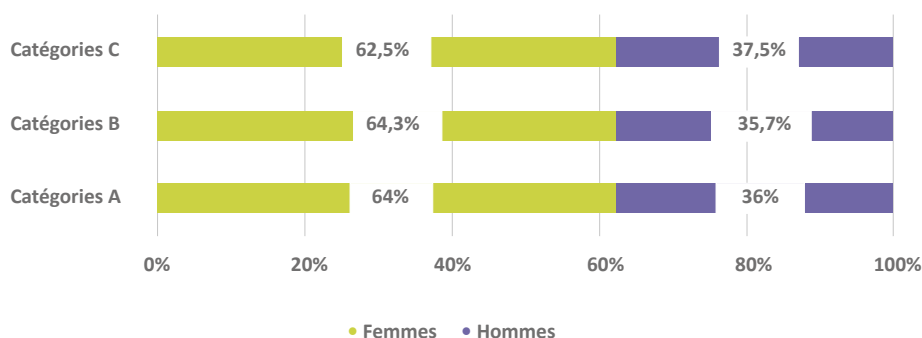
* Les valeurs sont issues des effectifs en poste au 30/07/2025 ramenés en ETP, et donc corrigés des temps partiels et temps non complets. Sont comptabilisés les personnels rémunérés sur une base indiciaire.

** Les valeurs nationales sont issues de données arrêtées en novembre 2023.

La féminisation des effectifs est assez homogène parmi les catégories statutaires :

- **Catégorie A** : la part des femmes s'élève à **64 %**, ce qui correspond à la part des femmes dans l'effectif global de la Ville (**63 %**) et demeure supérieure au niveau national dans la fonction publique territoriale, où elle est de **53 %**.
- **Catégorie B** : la part des femmes est de **64,3 %**, soit légèrement supérieure à celle de l'effectif global de la Ville (**63 %**) mais inférieure à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale, qui atteint **67 %**, notamment en raison d'une forte représentation féminine dans les filières sociale et administrative.
- **Catégorie C** : la part des femmes est de **62,5 %**, ce qui est quasiment équivalent à la part féminine de l'effectif global de la Ville (**63 %**), et légèrement inférieure à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (**63 %**).

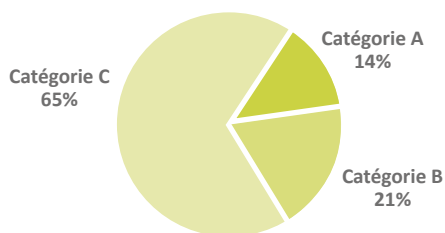
Répartition femmes-hommes par catégorie d'emploi



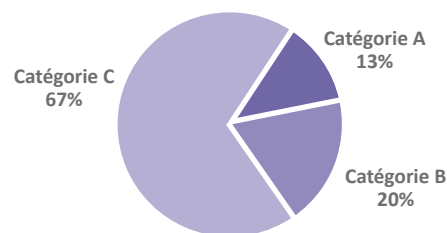
Sur les **63%** des femmes de la collectivité, **14%** sont de catégorie A, **21%** de catégorie B et **65%** de catégorie C.

En ce qui concerne les hommes, ils représentent **37%** de la collectivité, dont **13%** de catégorie A, **20%** de catégorie B, et **67%** de catégorie C.

Répartition des FEMMES par catégorie d'emploi



Répartition des HOMMES par catégorie d'emploi

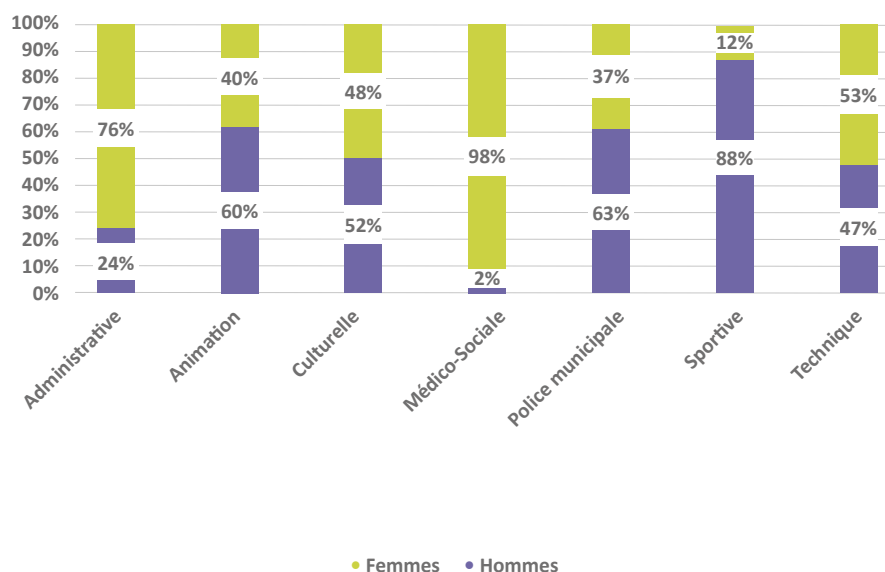


• Catégorie A • Catégorie B • Catégorie C • Catégorie A • Catégorie B • Catégorie C

L'analyse des effectifs par filière professionnelle fait apparaître des situations contrastées.

- La filière administrative reste majoritairement féminine : 76 % de femmes en 2024, contre 79 % en 2023, bien que cela demeure inférieur à la moyenne nationale, qui atteint 83,5 % en 2023.
- La filière technique est la filière la plus équilibrée à Montrouge : 47 % d'hommes et 53 % de femmes, soit un taux de féminisation supérieur à la moyenne nationale, qui s'établit à 41,5%.
- La filière animation est majoritairement masculine : 60 % d'hommes et 40 % de femmes, à l'inverse de la tendance nationale qui compte 72 % de femmes.
- La filière Police municipale est nettement plus féminisée à Montrouge que dans le reste des polices municipales puisqu'elle comprend 37 % de femmes contre 16 % au niveau national.
- La filière culturelle présente une répartition quasiment équilibrée avec 48 % de femmes, ce qui reste plus harmonieux que la moyenne nationale, estimée à 66 %.
- Les filières sociale et médico-sociale sont presque exclusivement féminines à Montrouge (98 %), un chiffre proche du niveau national (95 %).
- La filière sportive reste majoritairement masculine à Montrouge (88 %).

Répartition femmes-hommes par filière statutaire



L'analyse des effectifs par moyenne d'âge ne révèle pas de disparités significatives entre les femmes et les hommes à Montrouge.

- **L'âge moyen des agents municipaux s'établit à 47,9 ans pour les femmes et 46,1 ans pour les hommes**, soit des valeurs légèrement supérieures aux moyennes nationales, respectivement de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes. Cette tendance se vérifie de manière cohérente dans l'ensemble des catégories statutaires.

- **Détail par catégorie :**

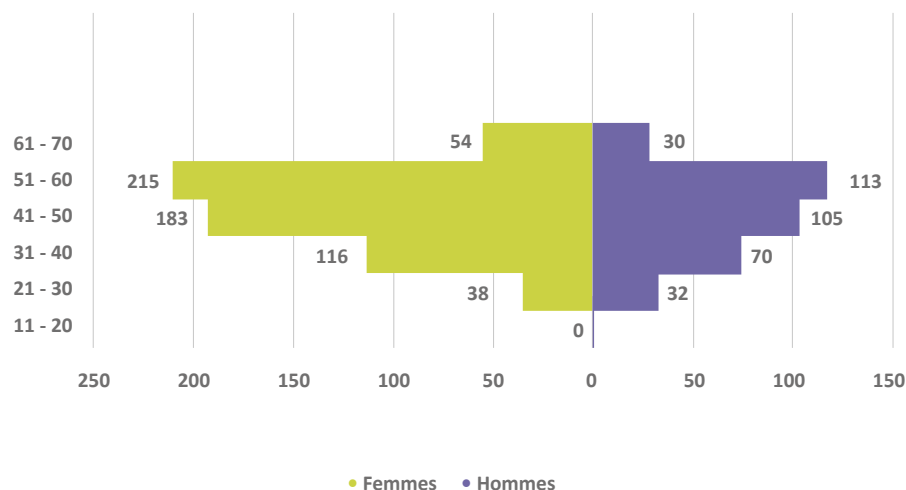
- **Catégorie A : 47,8 ans pour les femmes (contre 45 ans au niveau national) et 46,8 ans pour les hommes (contre 45 ans)**

- **Catégorie B : 48,8 ans pour les femmes (contre 43 ans), et 44,9 ans pour les hommes (contre 43 ans)**

- **Catégorie C : 47,2 ans pour les femmes (contre 44 ans), et 46,8 ans pour les hommes (contre 44 ans)**

La répartition des agents par tranches d'âge, représentée par la pyramide des âges, met en évidence une concentration marquée entre 40 et 60 ans, traduisant une surreprésentation des agents en milieu et fin de carrière.

Pyramide des âges



2. LA RÉMUNÉRATION

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être analysé à la lumière des cadres d'emplois et des fonctions exercées, qui ne relèvent pas de règles identiques en matière de traitement indiciaire, de régime indemnitaire et de position administrative durant la carrière.

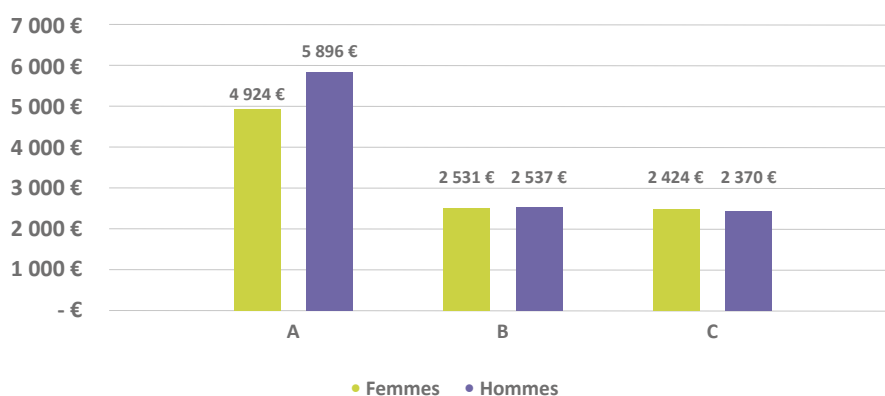
L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes figurant parmi les 50 plus hauts salaires des cadres A de la collectivité s'élève à 5 % en faveur des hommes. Cet écart demeure inférieur à la moyenne nationale, estimée à 13 % dans l'ensemble des 3 fonctions publiques.

Cet écart de rémunération était légèrement plus faible en 2024 (3,3%). La hausse de 1,7 points s'explique par les mouvements de personnel, notamment le départ de femmes cadres seniors, dont l'ancienneté les positionnait à l'échelon sommital de leur grille indiciaire, remplacées par des agents féminins en début ou milieu de carrière. Ce renouvellement entraîne une baisse relative du coût salarial par agent, les nouveaux recrutés percevant une rémunération moins élevée, en lien direct avec leur positionnement statutaire.

En catégorie B, on observe un écart inversé de 0,24 % en faveur des femmes, soit 6 €, ce qui peut s'expliquer par une plus forte présence féminine sur des postes à responsabilités intermédiaires, une ancienneté plus élevée, et des écarts indemnitaires favorables.

Enfin, en catégorie C, l'écart de rémunération est de 2,2 % en faveur des femmes, soit 54 €. Ce résultat s'explique principalement par la surreprésentation des femmes dans cette catégorie, qui les conduit à occuper une part plus importante des postes les mieux rémunérés. Il convient toutefois de nuancer cet écart : des facteurs structurels tels que le recours au temps partiel, les interruptions de carrière ou les évolutions de fonctions au sein de la collectivité peuvent limiter, pour une partie des agentes, une progression salariale plus favorable encore.

Rémunération moyenne brute par catégorie et par sexe



Source :
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/stats-rapides/ecart-remuneration-femmes-hommes-ministeres-2023.pdf>

3. L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

La direction générale compte trois ETP - deux administratifs et un technique - occupés respectivement **par 2 hommes et 1 femme**.

La composition du comité de direction est strictement paritaire. Il est composé à part égale de 12 femmes directrices et 12 hommes directeurs, ce qui positionne la ville à 50 %. Cette représentation des femmes dans les postes à haute responsabilité est bien meilleure à Montrouge qu'au niveau national puisque le pourcentage de femmes à des emplois supérieurs de direction s'élève à seulement 31% dans la fonction publique territoriale.

En 2024, on constate une stabilité de la féminisation des postes de direction à Montrouge. Le taux demeure à 50 % depuis 2020.

4. L'ACCÈS À LA FORMATION

Le nombre de jours de formation par bénéficiaire s'est établi à 2,3 jours par an pour les femmes comme pour les hommes, soit un nombre de jours supérieur à la moyenne nationale qui se situe à 2,2 jours par an (Données 2023 pour les communes de 20 000 à 50 000 habitants).

70 % des agents ayant bénéficié d'une formation en 2025 étaient des femmes, ce qui est un chiffre stable par rapport à 2024.

Cette année, la Ville de Montrouge a engagé des actions de formation couvrant **121 thématiques**.

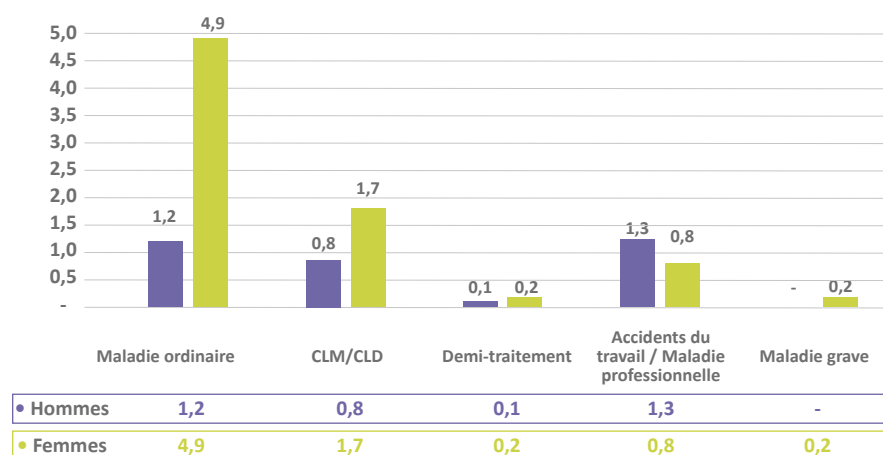
L'effort de formation commencé en 2024 concernant la gestion de la relation femmes-hommes au sein d'une équipe et la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes a été poursuivi en 2025.

5. L'ABSENTÉISME

On relève que **le taux d'absence*** pour maladie (maladie ordinaire et congés longue maladie-CLM/ congés longue durée-CLD) reste stable par rapport à 2024. Il est en moyenne de 10,2 jours pour maladie ordinaire, et de 119,6 jours pour longue maladie (CLM).

Il reste néanmoins **plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat est aussi le reflet du pourcentage de femmes qui compose les personnels de la Ville.**

Taux d'absentéisme maladie par sexe et par motif



La durée moyenne d'absence pour maladie (maladie ordinaire et CLM/ CLD) est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, a contrario, la durée de l'absence en raison d'un accident du travail est en moyenne plus longue pour les hommes.

* 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.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES

La Ville de Montrouge poursuit en 2025 son action pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les politiques publiques menées à l'échelle de la ville répondent aux problématiques actuelles :

- Actions à destination des femmes victimes de violence ou en situation de vulnérabilité
- Prévention et sensibilisation aux droits des femmes, dès le plus jeune âge
- Lutte contre les discriminations dans les établissements scolaires, dans les structures sportives et culturelles, au Centre municipal de santé et au CCAS.

Chaque jour, les services municipaux travaillent en transversalité afin de lutter contre toutes les formes de discriminations et faire de Montrouge une ville engagée pour l'égalité.

1. UN ENGAGEMENT POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL

Des délégations politiques spécifiques

Depuis les élections municipales de juin 2020, le Maire de Montrouge a confié des délégations spécifiques relatives à la lutte contre les discriminations et à la lutte contre les violences intrafamiliales à deux élus municipales :


- **Charlotte Baelde**, Maire-adjointe aux Solidarités, au Lien social, aux Personnes handicapées et à la Lutte contre les discriminations et Vice-Présidente du CCAS
- **Carmelina de Pablo**, Conseillère municipale déléguée à l'Agriculture urbaine, aux Espaces Verts et à la lutte contre les Violences intrafamiliales.

Un engagement associatif

La Ville de Montrouge est adhérente depuis septembre 2017 à l'association « **Elu.e.s Contre les Violences Faites aux Femmes** » qui œuvre auprès des élus et des collectivités territoriales. Elle est à l'origine de l'exposition « Déconstruire les idées reçues sur les violences faites aux femmes ». Cette association poursuit plusieurs objectifs, parmi lesquels :

- 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.

La Ville de Montrouge est adhérente au **Centre Hubertine Auclert depuis 2022**. Le Centre Hubertine Auclert est le centre francilien de ressources dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il accompagne les collectivités, les associations et les acteurs publics dans la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes.



Le Centre développe une expertise reconnue à travers la production d'études, d'outils et de formations, et anime un réseau de plus de 300 structures engagées sur ces enjeux en Île-de-France.

Ses actions s'organisent autour de plusieurs axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment via l'Observatoire régional dédié ;
- l'éducation à l'égalité et la prévention des stéréotypes ;
- l'accompagnement des collectivités dans leurs politiques publiques ;
- le soutien et la mise en réseau des acteurs de terrain.

Véritable centre d'expertise et d'appui, il contribue à diffuser une culture de l'égalité et à structurer les politiques publiques locales en faveur des droits des femmes.

2. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES, UN AXE PRIORITAIRE DE LA VILLE DE MONTROUGE

2.1 Le renforcement du maillage territorial

LE RÉSEAU DE PARTENAIRES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (RÉSEAU VIF)

Une coordination de territoire

En 2023, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Montrouge a mis en place le Réseau de lutte contre les Violences Intrafamiliales (Réseau VIF), véritable lieu de coordination et de travail transversal entre les acteurs locaux.

Les objectifs de ce réseau sont :

- Améliorer et faciliter la coordination entre les acteurs du territoire
- Optimiser le repérage et l'accompagnement des victimes
- Développer et mettre en place des actions de sensibilisation sur les violences intrafamiliales.

Le réseau rassemble plus d'une vingtaine de partenaires :

- **Professionnels sociaux** : intervenants du Service des Solidarités Territoriales des Hauts-de-Seine 10 (SST10), de la CAF, de centres d'hébergement d'urgence, les assistantes sociales des établissements scolaires
- **Professionnels médicaux** : CMS, CSS, Centre médico-psychologique de Montrouge
- **Associations d'aide aux victimes** : CIDFF et autres associations, notamment juridiques.

Entre 2024 et 2025, quatre réunions plénières du Réseau VIF ont été organisées. Lors de ces échanges, la création d'un support de sensibilisation regroupant les numéros des partenaires locaux a été validée.

Deux réunions en groupes restreints ont ensuite permis de travailler sur le contenu, avec le service communication de la Ville. Le flyer a vu le jour à la rentrée 2025.

LE PARTENARIAT AVEC LE CENTRE HUBERTINE AUCLERT :

Dans le cadre de ce partenariat, le CCAS bénéficie de ses ressources et a notamment pu commander plusieurs outils de prévention, tels que le Violentomètre et des affiches issues des campagnes de sensibilisation créées par les professionnels du centre, installées dans les locaux du Pôle Santé et Solidarité de Montrouge.



Affiche diffusée sur les panneaux d'affichage de la Ville en novembre 2025



Couverture du flyer dédié aux VIF



2.2 La prise en charge, l'accompagnement et l'orientation des victimes de violences intra-familiales à Montrouge

À Montrouge, tous les services publics sont mobilisés et travaillent en coordination pour prendre en charge et accompagner les victimes.

COMMISSARIAT DE LA POLICE NATIONALE :

Ce dernier dispose d'une **Brigade Locale de Protection de la Famille (BLPF)**. Un travail important de formation a été entrepris auprès des agents de police pour recevoir et recueillir les plaintes des victimes, notamment avec un document unique à respecter et des questions types à poser. Un fonctionnaire de police est référent sur cette thématique.

Les agents sont aussi informés des personnes détenant un **Téléphone Grave Danger (TGD)** et des personnes détenant un **Bracelet Anti-Rapprochement (BAR)**.

L'association ADAVIP (Association d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales) tient également une permanence le jeudi matin au Commissariat pour le recueil de plaintes.

POLICE MUNICIPALE :

Des échanges réguliers avec les professionnels du CCAS restent la clé d'un accompagnement complet de la victime.

Un agent de la Police Municipale est référent sur cette thématique.

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS) :

Face à l'ampleur et à la gravité des violences sexistes et sexuelles, le CCAS renforce chaque année ses actions pour protéger, accompagner et soutenir les victimes, en lien étroit avec la Ville, la police, les associations et les partenaires médico-sociaux. Voici l'ensemble des actions du CCAS :

Les dispositifs d'urgence : bons de taxi et bons d'hôtel

Afin d'améliorer la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales à Montrouge, le CCAS finance des bons de taxi et des bons d'hôtel, mis à disposition des agents du Commissariat de Police.

- **Bons de taxi** : Activés par les policiers lors du dépôt de plainte pour violences conjugales ou sexuelles. Si la victime ne peut se rendre par ses propres moyens aux Unités Médico-Judiciaires (UMJ), un taxi est pris en charge par le CCAS.
- **Bons d'hôtel** : Déclenchés par le CCAS sur ses horaires d'ouverture ou par la police, lorsque la mise à l'abri immédiate de la victime est nécessaire pour sa sécurité et qu'aucune solution familiale ou amicale n'est disponible. La prise en charge initiale est d'une nuitée, pouvant aller jusqu'à trois le week-end. En 2025, le CCAS s'est rendu au sein des hôtels partenaires afin de renforcer les liens et expliquer la procédure.

La prise en charge par le CCAS

L'accueil du CCAS demeure la porte d'entrée des victimes qui se présentent. Elles sont ensuite prises en charge par le pôle des solidarités, qui conseille et oriente, en fonction des besoins (mise à l'abri, domiciliation administrative, lien avec les partenaires et associations spécialisés sur le territoire). S'en suit une prise en charge individualisée et une coordination, en lien étroit avec le guichet logement.

> En 2025, 23 situations dans le cadre des violences intrafamiliales ont été accompagnées par le CCAS. Au 31/07/25 : 13 situations de victimes ont pu être prises en charge par le pôle des solidarités.

Le CCAS propose un service de domiciliation administrative pour permettre aux victimes de violences intrafamiliales d'accéder à leurs droits : prestations sociales, accompagnement.

> En 2025, 3 victimes ont été domiciliées par le CCAS.

Le partage des locaux avec le Centre de santé sexuelle et les professionnels du CMS, favorise un travail en transversalité dans l'optique d'accompagner au mieux les victimes.

Le guichet logement du Pôle des solidarités du CCAS a accompagné le relogement de 3 femmes en 2025.

La permanence juridique et d'accompagnement du CIDFF

Le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) tient une permanence hebdomadaire d'une demi-journée dans les locaux du CCAS. Financée par le CCAS, cette permanence informe les victimes sur leurs droits et les dispositifs de protection, apporte un soutien psychologique et accompagne la séparation et la mise à l'abri.

> En 2024, 87 femmes ont été accompagnées dans leurs démarches juridiques dont 31% des entretiens concernaient des cas de violences.

Le relogement d'urgence

Deux conventions structurent également l'offre de relogement d'urgence à Montrouge pour les personnes victimes de violences :

• Convention avec l'association Flora Tristan

Signée fin 2024 avec SOS Femmes Alternative – Centre Flora Tristan, cette convention prévoit la gestion de trois logements communaux par l'association, acteur référent du territoire pour la prise en charge des femmes victimes de violences. Ce partenariat renforce les liens avec le Centre Flora Tristan, lieu d'orientation privilégié pour les femmes montrougiennes.





- **Adhésion à l'association Un Abri qui Sauve des Vies**

La Ville a adhéré en 2024 à l'association Un Abri qui Sauve des Vies. Première association d'hébergement citoyen dédiée aux victimes de violences conjugales. Créée en 2020 pendant le confinement, cette association d'hébergement citoyen est dédiée à la protection des victimes de violences conjugales et intrafamiliales. L'objectif est de compléter les solutions d'hébergement d'urgence pour les femmes et les hommes victimes de violences, en créant un réseau de solidarité en France métropolitaine. Ses missions sont de :

- Trouver des hébergements mis à disposition gratuitement
- Organiser et encadrer les hébergements d'urgence des personnes victimes de violences
- Accompagner les personnes victimes dans leur reconstruction en lien avec des professionnels

En adhérant à l'association « Un Abri qui sauve des Vies », la Ville de Montrouge s'ancre dans un réseau de solidarité national.

2.3 Les actions de sensibilisation des acteurs de la ville pour lutter contre les violences faites aux femmes

Les services de la Ville de Montrouge sont mobilisés dans la lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales et proposent des actions de sensibilisation régulières :

- **Organisation d'une semaine de sensibilisation dans le cadre de la Journée internationale du 25 novembre 2025.**

Le CCAS, en lien avec l'ensemble des services municipaux, a organisé et participé à plusieurs interventions de sensibilisation ouvertes à toutes et tous afin de marquer cette journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes :

- **Exposition "Déconstruire les représentations sur les violences faites aux femmes"**

Créée par l'association Les Élu-es contre les Violences Faites aux Femmes (EVFF), cette exposition déconstruit les idées reçues telles que « C'est un problème privé », « Elle l'a bien cherché », ou encore « Il est victime de ses pulsions ».

Elle a été exposée pendant 3 semaines à l'Espace Michel Colucci.

- **Organisation d'un village des associations à la Médiathèque le 22 novembre 2025** afin de proposer un espace d'informations et d'échanges autour des violences faites aux femmes.

- **Projection du film *L'amour et les forêts*, de Valérie Donzelli, au Ciné Montrouge, suivi d'un débat.** Ce film traite de l'emprise d'un homme possessif et dangereux.

- **Représentation théâtrale de la pièce *Je me porte bien* au Ciné Montrouge.** C'est une pièce de théâtre écrite et mise en scène par Sonia Aya. La représentation a été suivie d'une table ronde avec des spécialistes des violences faites aux femmes.

- **Organisation d'un atelier self-défense dans la salle du 103 rue Maurice Arnoux.** L'association Krav Maga Women Protect initie les femmes à cette discipline de combat.

- **Permanence du Bus Santé Femmes, le 17 octobre 2025, dans le cadre d'Octobre Rose, au Marché de la Marne.**

L'équipe pluridisciplinaire composée d'un coordinateur d'accueil, d'un médecin, d'un infirmier, d'un psychologue, d'un avocat et d'un officier de prévention, ont accueilli les Montrougiennes, de 10h à 13h au sein du Bus Santé Femmes du Département des Hauts-de-Seine. Les équipes du Centre de Santé Sexuelle, du CMS et du CCAS se sont jointes au Bus Santé Femmes afin d'offrir aux femmes un lieu privilégié d'écoute et de dialogue.



Village des associations autour des droits des femmes le 22 novembre 2025



Atelier de krav-maga

3. LA PRÉVENTION SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ

3.1 Le service de santé sexuelle

Les consultations du Centre de santé sexuelle (CSS) au Centre municipal de santé.

Soutenu par le Département des Hauts-de-Seine, le Centre de santé sexuelle est accessible aux Montrougiennes et Montrougiens de manière continue au sein du Centre Municipal de Santé. Le CSS assure des **consultations et des interventions en matière de santé sexuelle et de conseil conjugal**. Les professionnels du CSS peuvent recevoir le public pour échanger et conseiller sur les problématiques liées à la planification (suivi de contraceptions et délivrance de la contraception d'urgence, réalisation d'interruption volontaire de grossesse médicamenteuse), à la prévention de la santé sexuelle, au dépistage des Infections Sexuellement Transmissibles (IST). Les professionnels peuvent aussi assurer des entretiens de conseil conjugal et familial. Son équipe se compose d'une psychologue, d'une conseillère conjugale et familiale, de trois médecins généralistes formés à la gynécologie, et d'une sage-femme.

En 2024, le nombre d'entretiens individuels conduits par l'ensemble de l'équipe s'élève à 898 dont 55 consultations de mineurs. Les consultations relatives au conseil conjugal et familial représentent la majorité des consultations avec 809 situations. Les consultations de l'équipe médicale se concentrent sur la réalisation d'actes en lien avec la contraception et la réalisation d'IVG médicamenteuses. Concernant le public, 75% sont des femmes et 18% du public a moins de 24 ans.

3.2 Les interventions dans les établissements scolaires

Le CSS intervient aussi dans les établissements scolaires en matière de prévention à la vie affective, relationnelle et sexuelle. Ces interventions sont réalisées en partenariat avec les professionnels de l'Education Nationale. Ces campagnes de prévention permettent de sensibiliser les jeunes à l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle, lesquelles demeurent inscrites dans la loi. Cela permet au CSS d'être identifié par les jeunes comme un lieu ressource.

Les enjeux de ces interventions sont nombreux :

- Apporter aux élèves des informations objectives et des connaissances scientifiques
- Identifier les différentes dimensions de la sexualité : biologique, affective, culturelle, éthique, sociale, juridique
- Développer l'esprit critique
- Favoriser des comportements responsables, individuels et collectifs (prévention, protection de soi et des autres)
- Faire connaître les ressources spécifiques d'information, d'aide et de soutien dans et à l'extérieur de l'établissement.

Les thématiques abordées avec les jeunes relèvent :

- Des relations filles/garçons, de la lutte contre les stéréotypes et des discriminations de genre
- Du cycle menstruel
- De la prévention des grossesses non désirées
- De l'information sur l'accès à l'IVG
- Des méthodes de contraception
- Des Infections Sexuellement Transmissibles et des moyens de dépistage.

Pour l'année scolaire 2024-2025, le service est intervenu dans les établissements suivants : le collège Haut Mesnil, le collège Genevoix et le lycée Jean Monnet. Les publics rencontrés se composent d'élèves de 4^{ème}, de 3^{ème}, de 2^{nde} et de 1^{ère}, de l'enseignement général et professionnel. Ainsi, **48 interventions** de prévention à la vie affective, relationnelle et sexuelle ont été réalisées par le CSS.

En novembre 2024 et en avril 2025, le CSS a travaillé en partenariat avec le service Jeunesse de Montrouge, notamment **l'équipe de l'espace Jeunes Saint-Martin pour organiser et animer la semaine EARS** (Education Affective Relationnelle et Sexuelle). Les classes des établissements scolaires ont été invitées à participer à différents ateliers dédiés aux moyens de contraception, à la prévention des IST, à la prévention des violences et aux relations entre filles et garçons.



Atelier sur les stéréotypes de genre
à la journée PEPS

De plus, **la psychologue du CSS s'est aussi déplacée lors de la journée PEPS** au stade Maurice Arnoux le 4 avril 2025 pour travailler auprès des classes de 5^{ème} sur les stéréotypes de genre. Cette journée Prévention, Éducation, Participation et Santé est un nouvel évènement de la Ville de Montrouge qui s'intègre à la politique de prévention à destination des jeunes.

Les missions du CSS sont assurées gratuitement et ciblent le public jeune de moins de 26 ans. Elles respectent la confidentialité. Les consultations peuvent toutes être anonymisées à la demande du patient.

Rappelons que grâce au dispositif « CODE OUPS », les jeunes peuvent avoir accès, en toute confidentialité, à des consultations infirmières et médicales au CMS ainsi qu'à des consultations psychologiques tous les jours d'ouverture.

3.3 La santé des femmes, un axe de travail prioritaire du Centre municipal de santé (CMS) et du Centre de Santé Sexuelle (CSS)

Le CMS de Montrouge multiplie ses efforts pour soutenir et étoffer l'offre de soins relevant de la santé des femmes. La durée de consultation gynécologique a été fortement augmentée depuis 2019.

En octobre 2025, le **CMS s'est notamment mobilisé pour proposer des interventions de prévention au dépistage du cancer du sein**, lequel reste le cancer le plus fréquent chez les femmes en France et constitue la principale cause de mortalité.

Pour mieux accompagner les femmes dans leur parcours de soin, en lien avec les pathologies gynécologiques, **les soignants du CSS ont été formés à l'endométriose**, une maladie gynécologique inflammatoire et chronique complexe touchant 1 femme sur 10.

4. UN SOUTIEN DE PROXIMITÉ EN FAVEUR DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE GRÂCE À L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

4.1 Des modes de gardes variés et soutenus

Les services d'accueil des jeunes enfants contribuent à favoriser une meilleure articulation des temps de vie familiale et professionnelle ainsi qu'un partage équilibré des responsabilités parentales. L'accès à différents modes de garde soutient l'accès ou le retour des mères à l'emploi et ainsi favorise la mixité dans le monde du travail. À Montrouge, le taux d'activité féminin des 25-54 ans est de 93,4% (Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025). Le taux d'activité des 15 à 64 ans est de 80,8% chez les femmes.

La Ville de Montrouge participe activement à cette égalité familiale et professionnelle en proposant de nombreuses solutions de garde aux familles. Le taux de couverture des besoins de modes de garde à Montrouge est donc l'un des meilleurs des Hauts-de-Seine avec près de 90,1% des besoins couverts, tous modes d'accueil confondus. Montrouge compte **32 établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE)** publics et privés fin 2025 ainsi que **60 assistantes maternelles** soit environ **1300 places d'accueil offertes.**

Afin de mieux accompagner les familles qui ont recours ou sont en recherche d'un mode de garde individuel, la Ville de Montrouge a repris la gestion du relais de petite enfance **la Maison des Tout-petits** depuis septembre 2022. Elle a à cœur d'accompagner encore plus les familles et de participer plus amplement à leur accès à un mode de garde.

Depuis 2023, le Service Petite Enfance propose des **réunions d'informations à destination des parents pour présenter les modes d'accueil privés, publics, collectifs et individuels**, répartis sur la commune. Ces temps de rencontre entre le Service Petite enfance et les parents ont lieu de 3 à 4 fois par an, comptabilisant 100 à 140 participants à chacune d'elle. La Ville soutient les Montrougiens dans leur parcours de parents dès la grossesse afin de trouver le mode de garde le plus adapté à leurs besoins et communique sur les aides financières participant aux frais d'une place en structure ou en assistante maternelle.

4.2 La création de la Maison de la Parentalité

Depuis janvier 2025, la Ville de Montrouge a ouvert la Maison de la Parentalité, **lieu ressources, d'information et d'orientation pour les parents résidant à Montrouge**. L'équipe pluridisciplinaire, travaillant avec des spécialistes, propose régulièrement des temps d'échanges, d'ateliers, de conférences etc... à destination des parents afin de les accompagner dans leur parcours de mère et de père. Ces accompagnements peuvent se faire sur des temps collectif ou individuel lors des permanences hebdomadaires par exemple, permettant aux Montrougiens de rompre leur isolement et d'être soutenu de manière adaptée à leur propre trajectoire personnelle et familiale. Cette structure s'installera dans ses locaux définitifs à compter d'avril 2026.

4.3 Des jeux pour toutes et tous

Dans les structures municipales de la Petite Enfance, les jeux destinés aux enfants leurs sont proposés peu importe leur genre. Les agents sont attentifs à ne faire aucune différence de traitement entre les filles et les garçons et ce, depuis de nombreuses années. L'accompagnement parental au niveau éducatif soutient cette neutralité.



École municipale des sports

5. L'ENCOURAGEMENT À LA MIXITÉ SPORTIVE

Tous les événements sportifs organisés par la Ville de Montrouge intègrent de manière active la promotion de la mixité et de l'inclusion. La Ville met en œuvre des actions spécifiques visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, non seulement lors des grands événements ouverts au public (comme le Forum des sports), mais également dans le cadre des interventions scolaires. Ces actions incluent des séances d'éducation sportive et des initiatives telles que la Semaine Olympique, conçues pour encourager une participation équilibrée et inclusive du monde du sport. Lors de l'édition 2025, l'activité « zumba kids » a été proposée à des classes élémentaires et maternelles. À travers ces démarches, la Ville s'engage à promouvoir une pratique sportive où filles et garçons peuvent évoluer ensemble, valorisant ainsi la diversité des genres dans tous les aspects de la vie sportive.

5.1 À l'école municipale des sports

L'école municipale des sports (EMS), dont l'accueil se fait chaque mercredi au sein de l'école Raymond Queneau, est un parfait exemple d'encouragement à la mixité sportive. En effet, afin de favoriser la pratique sportive des jeunes Montrougiennes et Montrougiens de 6 à 10 ans, la Ville de Montrouge propose, chaque mercredi des périodes scolaires, de nombreuses activités sportives dans le cadre de cette école municipale des sports (EMS). De plus, des stages sont proposés pendant les vacances scolaires (exception faite du mois d'août), du lundi au vendredi.

L'EMS accueille un nombre équitable d'enfants de chaque sexe. Cela démontre un engagement envers l'égalité des genres, aucun groupe n'étant privilégié par rapport à l'autre. En effet, **sur un total de 313 enfants accueillis, 138 sont des filles, ce qui représente environ 45 % du nombre total**, tandis que 175 sont des garçons, soit environ 55 %. Cette répartition quasi égale entre les sexes envoie un message important sur l'inclusivité et l'équité au sein de l'EMS.

Depuis septembre 2018, une nouvelle formule a été déployée : la formule « Multisports », comprenant 4 activités à l'année. Ceci favorise la mixité dans toutes les activités sportives. En effet, l'ensemble des activités est accessible aux filles et aux garçons, même celles qui sembleraient plus dévolues à un genre. C'est ainsi que la mixité est favorisée dans les sports collectifs (football, rugby), dans les sports de combat (judo, boxe éducative) et les sports dits « d'expression corporelle » tels que l'art du cirque et l'accro-danse. L'objectif de l'EMS est de sensibiliser les enfants et les familles à la pratique sportive régulière, sans distinction de genre. Sur le terrain, la Ville de Montrouge constate un grand nombre d'inscriptions mixtes dans les différents sports proposés.

À la rentrée 2023, l'EMS a mis en place un partenariat avec l'Institut médico-éducatif (IME) de Montrouge pour offrir à plusieurs enfants en situation de handicap la possibilité de participer à des activités physiques et sportives. Ces activités, organisées le matin ou l'après-midi, se déroulent en inclusion avec un groupe d'enfants valides de l'EMS. Ce partenariat vise à favoriser l'intégration, l'échange et le développement des compétences sociales et motrices des enfants, tout en promouvant l'inclusion à travers le sport.

5.2 Vers davantage d'inclusion et d'égalité

Initié en 2024 à l'occasion des Jeux de Paris, le TOP 92 est devenu en 2025 **la Journée du sport inclusif et du sport pour tous**. Cette journée, organisée au mois de mars, a pour objectif de **mettre en avant des initiations de pratiques sportives adressées aux personnes porteuses de handicap, aux femmes, aux seniors, pour favoriser la mixité et l'intégration de différents publics dans le paysage sportif de notre société**. L'édition 2025 s'est illustrée par des initiations au football féminin, au skate et au sport de combat. Les acteurs associatifs locaux ont mené les ateliers avec la participation de coachs féminines.

Depuis plusieurs années, la Ville de Montrouge met un point d'honneur à **célébrer ses athlètes les plus méritants à l'occasion de la prestigieuse Soirée des acteurs sportifs**. Cet événement annuel est devenu un rendez-vous incontournable pour les associations sportives montrougiennes, offrant une plateforme pour reconnaître et récompenser les performances exceptionnelles des équipes et des individus qui se sont distingués au cours de l'année. Parmi les nombreuses distinctions décernées au cours de cette soirée, on retrouve notamment celle de la **meilleure équipe féminine**, un prix qui honore les sportives ayant démontré un esprit d'équipe, du talent et une grande détermination. De même, la meilleure équipe masculine est mise à l'honneur, soulignant l'excellence, la cohésion et les résultats obtenus par ses athlètes. Un autre prix très attendu est celui de la **meilleure équipe mixte**, qui valorise non seulement la performance, mais aussi l'importance de la diversité et de la collaboration entre les genres dans le monde du sport. Ces distinctions, entre autres, visent à encourager la pratique sportive à tous les niveaux, tout en mettant en lumière l'engagement et les efforts des acteurs qui font rayonner le sport dans notre ville.



Remise des prix des acteurs sportifs
(meilleure équipe féminine)

5.3 Avec les associations sportives

La Ville de Montrouge encourage les partenaires associatifs à maintenir et créer une offre sportive en direction des femmes ou des hommes.

Certains sports favorisent déjà dans leurs compétitions une mixité (tennis, badminton, etc.). La Ville de Montrouge se montre particulièrement vigilante à l'égard des clubs, afin qu'ils puissent maintenir un accès au public féminin et garantir a minima des équipes féminines en football, en rugby et en hockey. En outre, toutes les demandes de nouveaux créneaux de réservation qui encouragent effectivement la pratique féminine ou mixte sont traitées en priorité.

C'est ainsi que **tous les clubs montrougiens proposent quasiment tous des activités mixtes**. Cet objectif est repris dans les conventions d'objectifs signées avec les associations sportives : « Article 3 : Autres engagements de l'association - Egalité femmes-hommes : 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 ».

- Le **Stade Multisports de Montrouge (SMM)** veille à soutenir les femmes dans la pratique sportive mais aussi dans leur place au sein du monde du sport. Le club a ouvert en juin dernier, une équipe de basket loisirs adulte féminine. Par ailleurs, la féminisation du sport au SMM se traduit au niveau des fonctions dirigeantes du club : trois femmes sont ainsi présidentes de section et onze font partie du bureau d'une section.

- Le **Montrouge Football Club 92 (MFC 92)** consacre de plus en plus d'efforts à développer sa section féminine, démontrant ainsi son engagement en faveur de l'égalité dans le sport. Cette démarche a récemment été couronnée de succès avec l'obtention du Label FFF école féminine, une reconnaissance significative de la qualité de la formation et du développement des talents féminins au sein du club. Cette distinction témoigne de la détermination du Montrouge Football Club à offrir aux jeunes joueuses un environnement favorable pour s'épanouir, apprendre et exceller dans le monde du football. Grâce à cette initiative, le club contribue activement à la promotion du football féminin et à l'émergence de nouvelles générations de footballeuses talentueuses.

À Montrouge, les **Phoenix de Montrouge**, l'équipe d'ultimate frisbee mixte, jouent un rôle central dans la promotion d'une pratique sportive égalitaire et inclusive. Ce sport, par sa nature et ses règles, met l'accent sur la collaboration entre hommes et femmes, favorisant une participation équilibrée où chaque joueur, quelle que soit son identité de genre, a un rôle clé à jouer sur le terrain. L'ultimate frisbee est un sport d'équipe sans contact, où les compétences techniques, la rapidité et la stratégie sont au cœur de la réussite collective.



Session de football
avec l'association Sine qua non

L'association **Krav Maga Women Protect** joue un rôle essentiel dans la promotion de l'autodéfense pour les femmes, tout en s'ouvrant également aux hommes. Son objectif principal est de fournir un cadre où chacun, indépendamment du genre, peut apprendre des techniques de protection efficaces face à des situations de danger. Le choix d'une parité égale parmi les adhérents reflète la volonté de briser les stéréotypes autour des disciplines de combat et d'autodéfense, souvent perçues comme réservées aux hommes. Au sein de cette association, hommes et femmes s'entraînent ensemble, dans un esprit de solidarité et de respect mutuel, ce qui renforce la notion d'égalité. Cette mixité permet à chacun de se confronter à des adversaires de gabarits différents, rendant les entraînements plus réalistes et enrichissants.

Avec l'association **Sine qua non**, dont le but est de favoriser le sport féminin dans le paysage urbain, la Ville organise un cycle de footings urbains. Des **courses urbaines** pour se réapproprier l'espace urbain ont été mises en place **une soirée par mois**. En 2025, des rendez-vous ont été programmés dans les city stades de la ville pour développer la pratique du football féminin auprès des jeunes afin de créer chez ce public l'envie et la confiance nécessaire pour intégrer ces lieux essentiellement utilisés par un public masculin.

6. LA LUTTE CONTRE LES MARIAGES FORCÉS

La Direction des affaires civiles de la Ville de Montrouge vérifie l'identité des personnes qui s'adressent à elle et veille à la liberté du consentement lorsqu'elle suspecte que l'un des futurs mariés peut subir des contraintes. Elle provoque alors une audition en présence d'un adjoint au Maire au cours de laquelle sont entendus conjointement et séparément les deux futurs époux. Si cette audition confirme les doutes d'un mariage forcé, la Ville de Montrouge saisit le Procureur de la République, au motif que le consentement au mariage ne semble pas être exprimé librement par l'un des deux futurs époux.

7. LA VALORISATION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES ACTIONS CULTURELLES

La culture est par essence un endroit de réflexion sur les thématiques de société. Les questions liées au genre et à la place des femmes dans l'art et la culture sont des questions récurrentes mises en perspective avec la réflexion de la place de chacune et chacun dans notre société.

Comme d'usage, la 68^e édition du Salon de Montrouge a veillé à la parité aussi bien dans l'équipe artistique, dans le comité curatorial que dans la sélection des artistes. Ce salon a pour objectif de mettre en valeur les tendances de la création contemporaine et les thématiques d'actualité qui lui sont affiliées, notamment l'égalité femme / homme.

Un sujet central qui se retrouve également au sein de la Médiathèque avec une attention particulière envers les femmes artistes. Cette thématique est de nouveau un des axes forts de la collection en sociologie. Le renouvellement des fonds de la Médiathèque s'opère toujours en considération des grands thèmes retenus par la Municipalité. Depuis 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).

Enfin, en matière de programmation Spectacle vivant et Évènementiel, la parité reste toujours l'un des enjeux de choix des spectacles. Les programmeurs s'attachent à vérifier, avant validation du spectacle, l'égalité de traitement femmes/hommes des compagnies et des producteurs sur les différents postes artistiques (interprètes, créateurs et auteurs...).