

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES – année 2023**

*Conseil Municipal du 20 Novembre 2023*



## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Préambule .....  | 3  |
| 1. Volet RH : égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité ..... | 4  |
| 1.1. Analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, agents de la collectivité .....        | 4  |
| 1.1.1. 1. Pyramide des âges (nombre d'agents) .....  | 4  |
| 1.1.2. 1. 2. Répartition par sexe (nombre d'agents) .....  | 5  |
| 1.1.3. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d'agents) .....                             | 5  |
| 1.1.4. 1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d'agents) .....                                    | 6  |
| 1.1.5. 1. 5 Répartition par filière (nombre d'agents) .....  | 6  |
| 1.1.6. 1. 6 Le temps de travail .....  | 7  |
| 1.1.7. 1. 7 La rémunération .....  | 8  |
| 1.1.8. 1. 8 Télétravail .....  | 9  |
| 1.2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées .....                                       | 10 |
| 1.3. Les orientations pluriannuelles .....   | 10 |
| 1.3.1. Sport : .....   | 11 |
| 1.3.2. Sport : .....   | 11 |
| 2. Volet territorial : l'égalité hommes-femmes dans les politiques publiques .....                     | 12 |
| 2.1. Diagnostic fondé sur les bénéficiaires des politiques publiques portées par la Commune..          | 12 |
| 2.1.1. 1 La population .....   | 12 |
| 2.1.2. 2 Taux d'activité.....  | 13 |
| 2.1.3. 3 Taux de chômage.....  | 14 |
| 2.1.4. 4 Les familles monoparentales.....  | 15 |
| 2.1.5. 5 Statut et conditions d'emploi .....   | 16 |
| 2.1.6. 6 Rémunération (salaire net horaire moyen) .....  | 17 |
| 2.1.7. 7 Diplôme le plus élevé.....  | 18 |
| 2.2. Bilan des actions menées .....  | 19 |
| 2.2.1. 1 Une problématique identifiée .....  | 19 |
| 2.2.2. 2 Des actions menées sans différenciation en fonction du sexe .....                             | 19 |
| 2.2.3. 3 Une attention particulière portée aux femmes.....   | 19 |
| 2.3. Orientations pluriannuelles.....  | 20 |
| 2.3.1. 1. Gouvernance .....  | 20 |
| 2.3.2. 2. Actions.....   | 20 |

## PREAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 codifié à l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter chaque année, en amont de l'examen du budget, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu de ce rapport. Celui-ci comporte deux volets :

- Un **volet interne** relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un **volet territorial** qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Ce rapport doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante et de contribuer à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents et de la population.

En 2020, le Maire a choisi de nommer un élu en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le présent rapport est produit pour la septième année consécutive et est l'occasion de suivre l'évolution de la politique transversale de lutte contre les inégalités.

Par ailleurs, la loi n°212-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, impose aux collectivités territoriales et leurs établissements de rédiger, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (article 51).

Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique vient préciser le contenu du rapport annuel et les indicateurs à communiquer dans les 6 domaines suivants : conditions générales d'emploi, rémunération, formation, conditions de travail, congés et organisation du temps de travail.

Le présent rapport s'appuie, pour la partie Ressources Humaines de la Commune, sur les données contenues dans le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes de Combs-la-Ville pour la période 2022-2024 et actualisé chaque année.

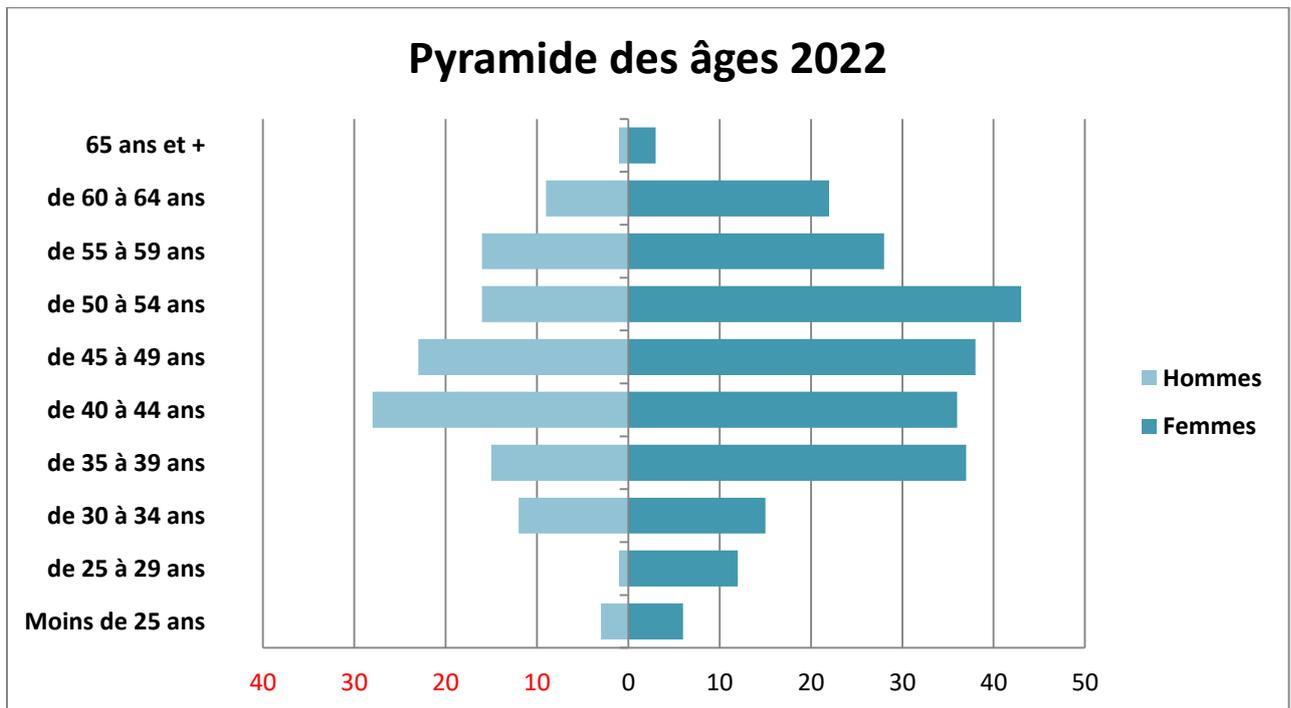
## 1. VOLET RH : EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

### 1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES, AGENTS DE LA COLLECTIVITE

Les données relatives à la Commune sont issues des données de l'année 2022 (plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) qui sont déclarées au titre du Rapport Social Unique.

Les données locales sont comparées aux données nationales issues de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique de 2021 et 2022.

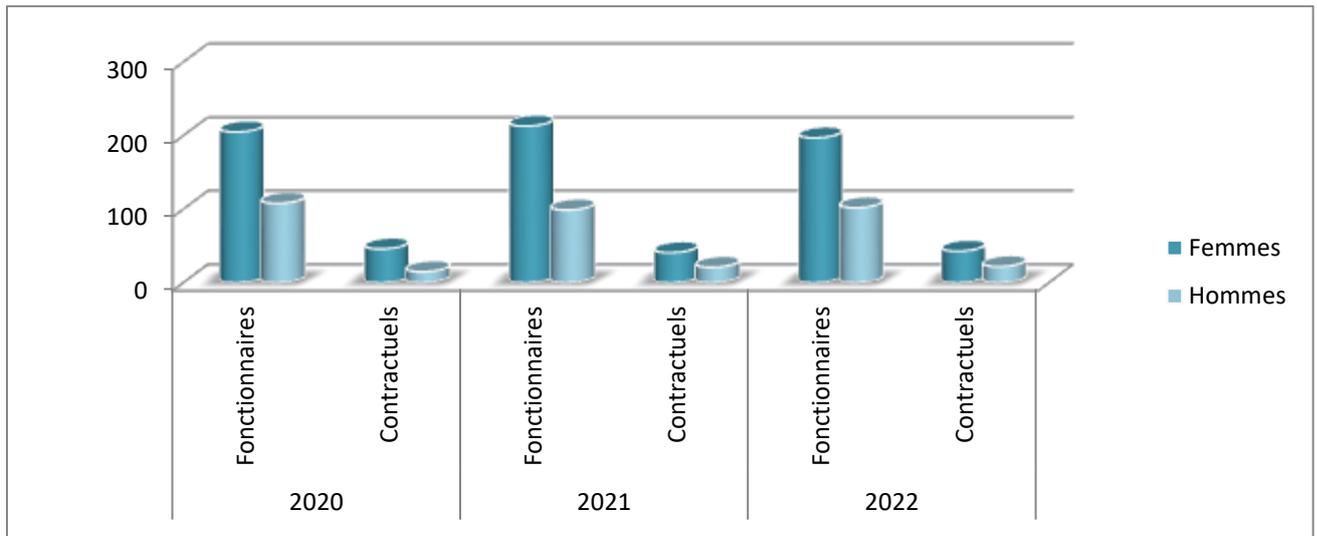
#### 1.1. 1. Pyramide des âges (nombre d'agents)



Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, l'âge moyen des femmes est de 46 ans et 45.2 ans pour les hommes.

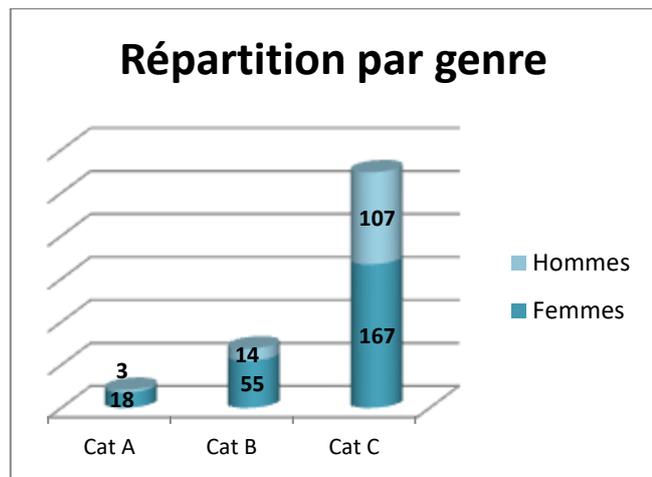
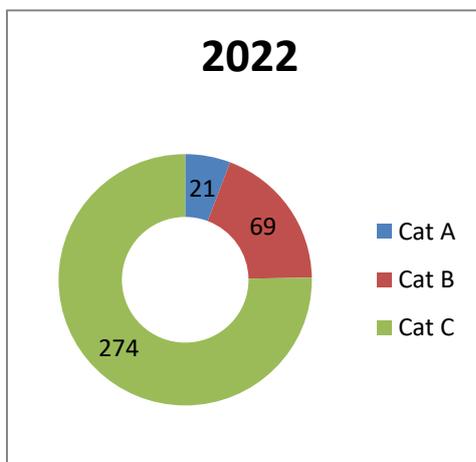
Concernant les agents de la Commune de Combs-la-Ville, la moyenne d'âge des femmes est similaire que celle du national (45.5 ans) et la moyenne d'âge des hommes est supérieure (46.2).

### 1. 1. 2. Répartition par sexe (nombre d'agents)



Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, le taux de féminisation est de 61 %, tandis qu'à Combs-la-Ville, ce taux est nettement plus important que la moyenne nationale avec 65.9 % de femmes.

### 1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d'agents)

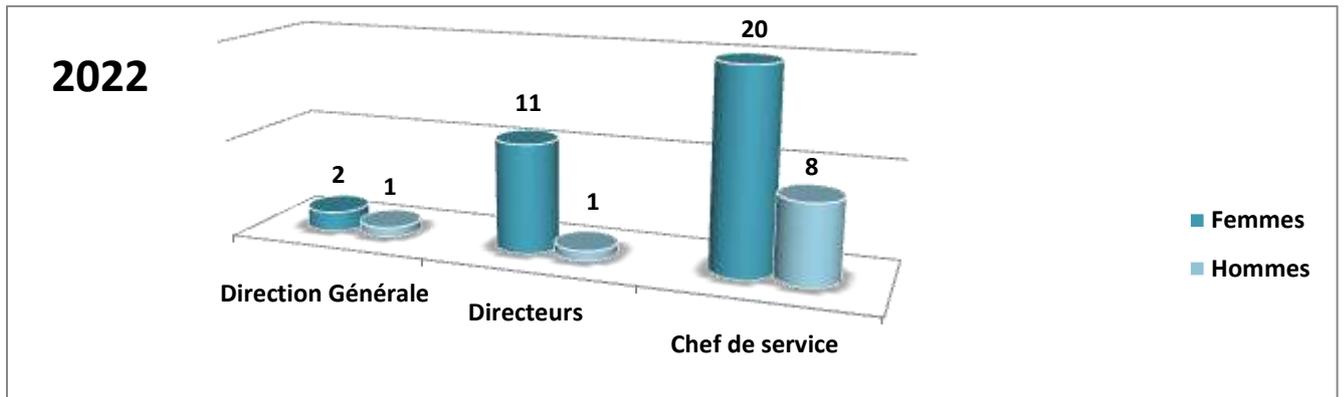


A Combs-la-Ville, la part de femmes employée sur un emploi de catégorie A est plus importante qu'à l'échelle nationale avec 85.7% contre 69% dans la Fonction Publique Territoriale. Néanmoins, il est à noter que cette statistique est peu représentative car le nombre d'agents est faible.

Le taux de féminisation des agents de catégorie C est à l'image du taux national (60.95% pour Combs-la-Ville et 61% au niveau national).

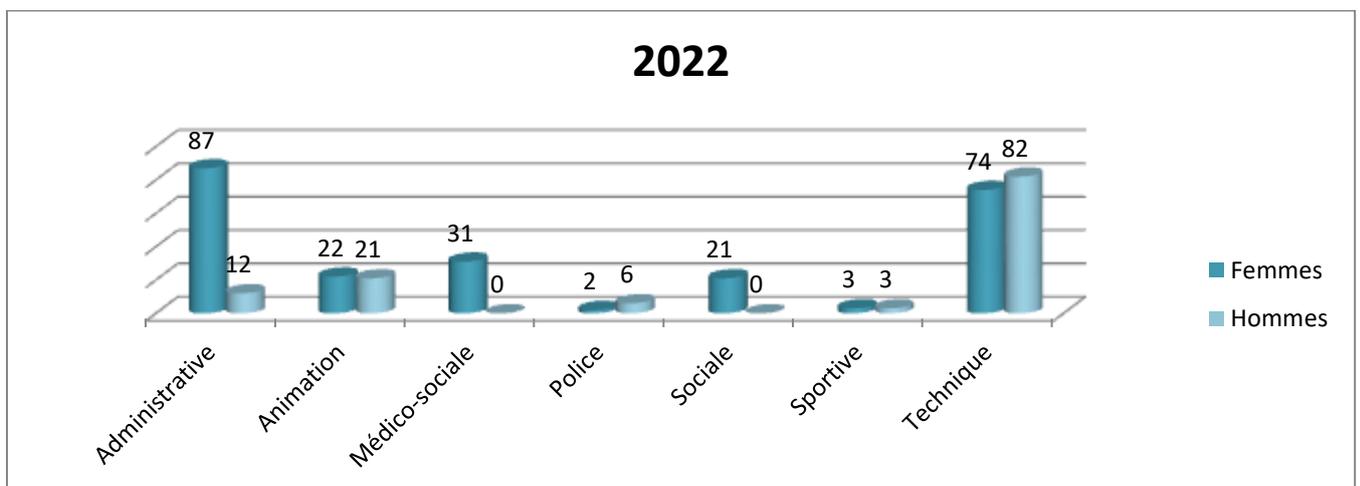
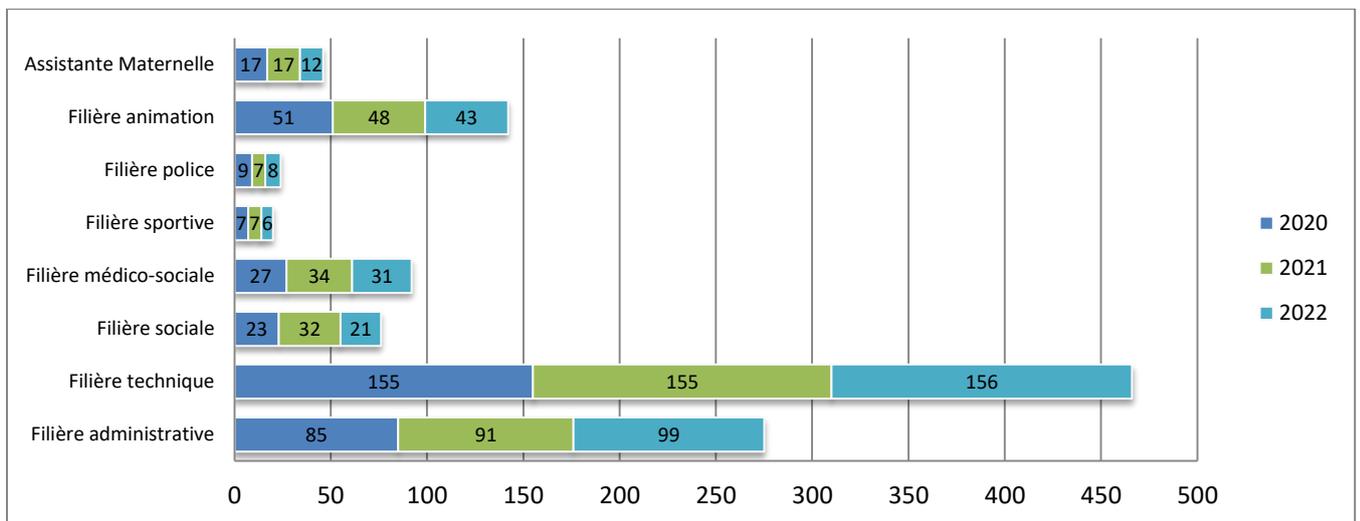
Malgré un nombre supérieur d'hommes dans les filières technique et police, les différents métiers exercés dans la collectivité par les catégories C sont encore majoritairement pourvus par des femmes, notamment dans les filières sociale, médico-sociale et administrative.

### 1. 1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d'agents)



L'importante féminisation des effectifs communaux se constate également pour les emplois de direction. Néanmoins, comme précisé au point 1.1.3, cette statistique est peu représentative car le nombre d'agents est faible.

### 1. 1. 5 Répartition par filière (nombre d'agents)



La répartition des femmes et hommes dans les différentes filières est en corrélation avec les moyennes nationales même si le peu d'agents dans certaines filières rend la comparaison limitée.

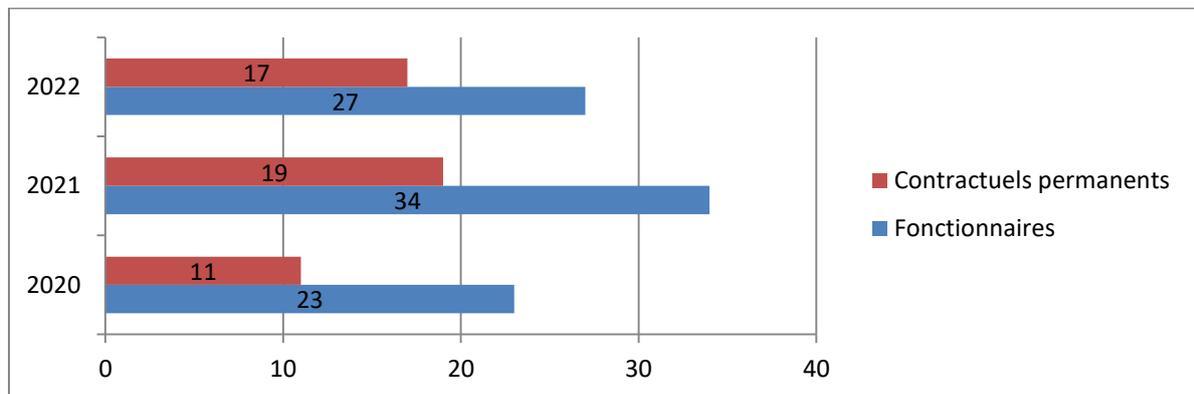
### 1. 1. 6 Le temps de travail

Le temps partiel ne doit pas être confondu avec le temps non complet. Un agent à temps non complet effectue une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Le temps partiel de droit est accordé dans plusieurs cas : à chaque naissance ou adoption jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou pour donner des soins à un proche gravement malade ou en situation de handicap.

#### 1/ Temps non complet

Au sein de la commune, 12.05% des agents sont à temps non complet.



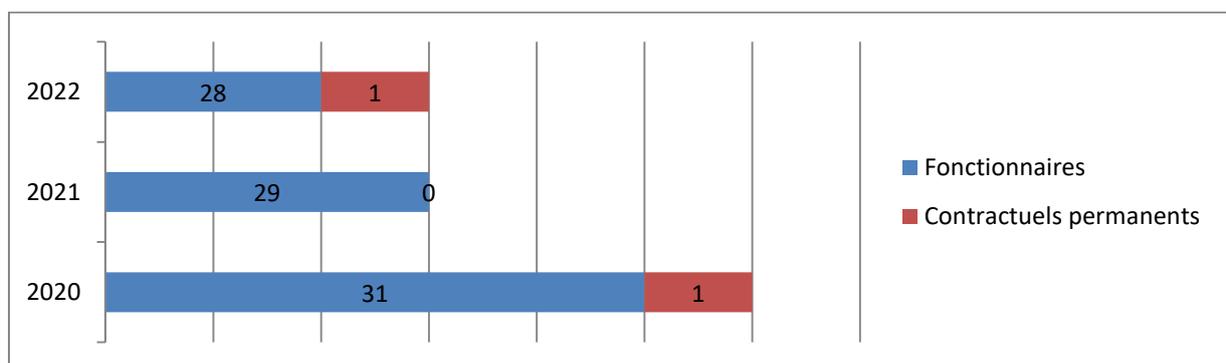
Part moyenne des agents permanents à temps non complet à Combs-la-Ville, **selon le genre** :

6.82 % des hommes à temps non complet

93.18 % des femmes à temps non complet

#### 2/ Temps partiel

Au sein de la commune, 7.97% des agents sont à temps partiel.

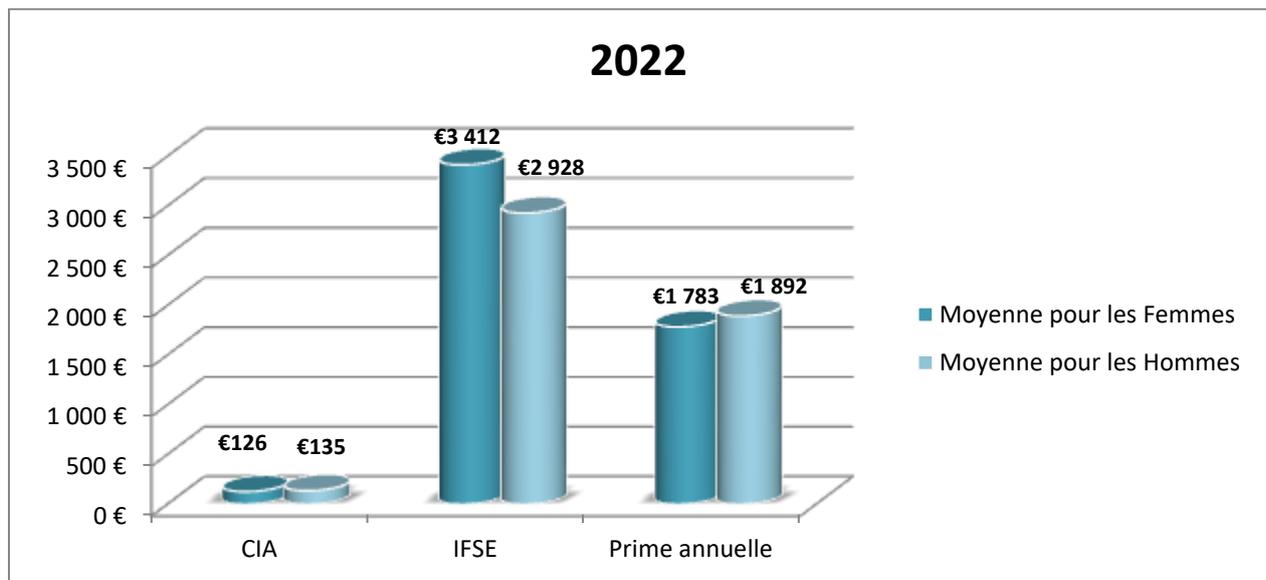


Part moyenne des agents permanents à temps partiel à Combs-la-Ville, selon le genre :

13.8 % des hommes à temps partiel  
 86.2 % des femmes à temps partiel

Fin 2019, 22 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 25 % des agents.

**1. 1. 7 La rémunération**



L'IFSE est versée mensuellement soit une moyenne mensuelle pour les hommes qui s'élève à 244€ et pour les femmes à 284€. Cette différence s'explique par la part de féminisation des postes de direction et de catégorie A.

Le volet rémunération présenté ci-dessous doit être complété par la mise en œuvre en 2023 du Ségur de la Santé par le biais du versement d'un Complément de Traitement Indiciaire (CTI) institué par l'article 42 de la loi de financement de la Sécurité sociale du 23 décembre 2021.

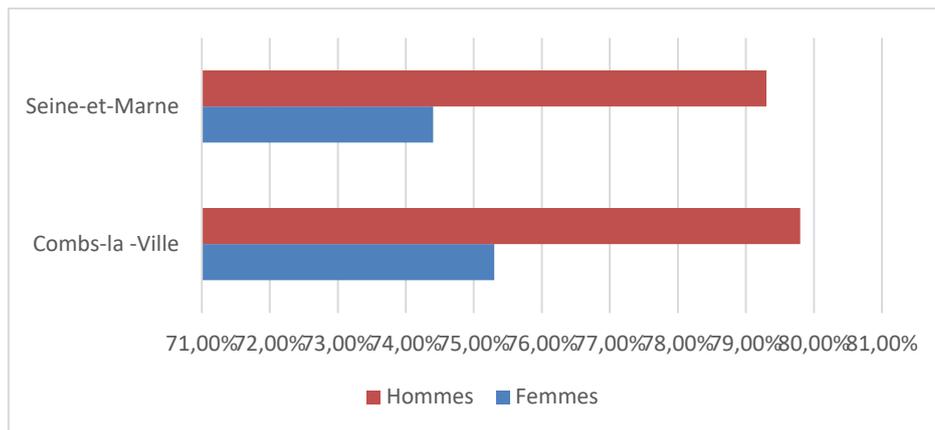
Ce CTI de 49 points d'indice majorés versé mensuellement avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022, concerne certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la Fonction Publique Territoriale qui exercent des fonctions d'accompagnement auprès des publics fragiles.

Compte tenu de la forte féminisation des fonctions concernées, ce CTI concerne à 100% des femmes.

### 1. 1. 8 Télétravail

Le télétravail a été instauré à Combs-la-Ville début 2020. Il a connu un important développement lors de la crise sanitaire mais s'est pérennisé et adapté aux fonctionnements internes depuis.

Le télétravail représente un réel levier en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment du fait de la réduction des temps de transports.



En 2023, 62 agents de la commune ont fait une demande de télétravail. Les femmes sont concernées à hauteur de 83,87%. Parmi ces femmes, 38% d'entre elles ont sollicité une journée fixe quand 62% préfèrent une organisation plus ponctuelle.

Pour que le télétravail soit une réussite pour toutes les parties, une formation des agents télétravailleurs et des managers a été dispensée en 2023.

## 1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

La commune poursuit ses efforts afin d'équilibrer la présence des deux sexes dans les services communaux.

Certains secteurs restent à dominante féminine (petite enfance, ATSEM, administration...) ou masculine (police municipale, services techniques...).

## 1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes confirme la politique volontariste de la Commune en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination. Cela lui permet notamment de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes.
- Formaliser et rendre public son engagement.
- Pérenniser la démarche.
- Valoriser ce qui est déjà entrepris, notamment au travers du bilan social qui met en avant les données genrées de la collectivité.

A ce titre, les actions sur les prochaines années seront organisées autour des 4 axes prévus dans la loi du 6 août 2019 et rappelés ci-dessous :

| Axes   | Actions  |
|--|--|
| Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.   | Réduire les écarts de rémunération entre les agents occupant les mêmes fonctions, quel que soit leur sexe, au travers de l'application du RIFSEEP et de la cotation des postes             |
| Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique.                    | Mise en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement, de formation, d'avancement et de promotion interne                              |
| Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.  | Amélioration de l'information et de la communication aux agents pour leur permettre de mieux appréhender leur déroulé de carrière et leur retraite, mise en place du télétravail facilitée |
| Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. | Repérer les stéréotypes de genre et déconstruire leur impact dans la pratique professionnelle des agents   |

### **1.3.1 Sport**

Le service des sports propose des activités sportives les jeudis sur le temps de la pause méridienne. Sur les 131 agents présents entre 2022 et 2023, près de 66% étaient des femmes.

De même, chaque année, le service des sports encourage et facilite la participation des agentes de la collectivité pour participer à la course « La Sénartaise » organisée en juin par Grand-Paris-Sud, dont les profits sont reversés à la lutte contre le cancer du sein.

### **1.3.2 Logements communaux :**

Dans certaines situations, la commune met à disposition des agents communaux des logements du patrimoine communal, moyennant un loyer modéré, pour des durées limitées.

Parmi 24 logements, 16 sont occupés par les agentes et 8 par des agents.

## 2. VOLET TERRITORIAL : L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

### 2.1. DIAGNOSTIC FONDE SUR LES BENEFICIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES PORTEES PAR LA COMMUNE

Les données utilisées dans ce volet territorial sont des données INSEE issues du recensement de la population de 2020 (actualisé au 01/01/2023).

#### 2.1.1 La population

| Tranche d'âge  | Combs-la-Ville |        | Grand Paris Sud |        |
|----------------|----------------|--------|-----------------|--------|
|                | Femmes         | Femmes | Hommes          | Hommes |
| Total          | 21 657         |        | 355 010         |        |
| 0 à 19 ans     | 25%            | 29.2%  | 31.4%           | 28.9%  |
| 20 à 64 ans    | 57%            | 57.8%  | 57.9%           | 56.1%  |
| 65 ans et plus | 18%            | 13%    | 10.8%           | 15%    |

| Tranche d'âge  | Département Seine-et-Marne |        | Région Ile de France |        |
|----------------|----------------------------|--------|----------------------|--------|
|                | Femmes                     | Hommes | Femmes               | Hommes |
| Total          | 1 428 636                  |        | 12 271 794           |        |
| 0 à 19 ans     | 26.1%                      | 28.9%  | 24.2%                | 26.9%  |
| 20 à 64 ans    | 57.7%                      | 57.8%  | 59.1%                | 59.8%  |
| 65 ans et plus | 16.2%                      | 13.3%  | 16.7%                | 13.3%  |

| Tranche d'âge  | National   |        |
|----------------|------------|--------|
|                | Femmes     | Hommes |
| Total          | 67 167 154 |        |
| 0 à 19 ans     | 22.6%      | 25.3%  |
| 20 à 64 ans    | 55.1%      | 56.7%  |
| 65 ans et plus | 22.3%      | 18%    |

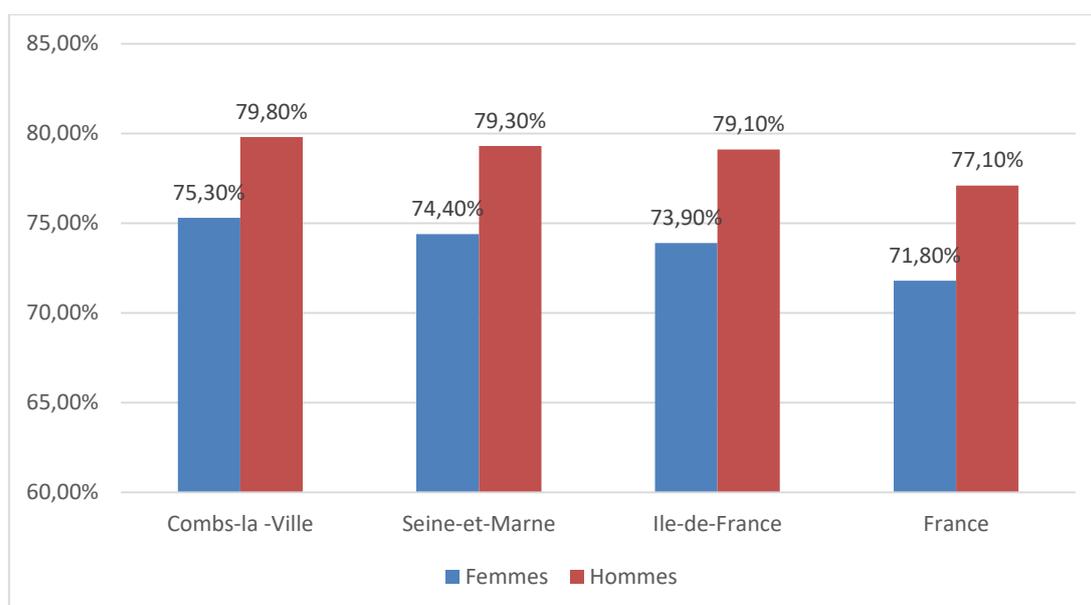
**La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.**

**Les équilibres femmes-hommes demeurent semblables quelle que soit la strate observée.**

## 2. 1. 2 Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.

|        | Combs-la -Ville | Seine-et-Marne | Ile-de-France | France |
|--------|-----------------|----------------|---------------|--------|
| Femmes | 75.3%           | 74.4%          | 73,9%         | 71.8%  |
| Hommes | 79.8%           | 79,3%          | 79,1%         | 77.1%  |

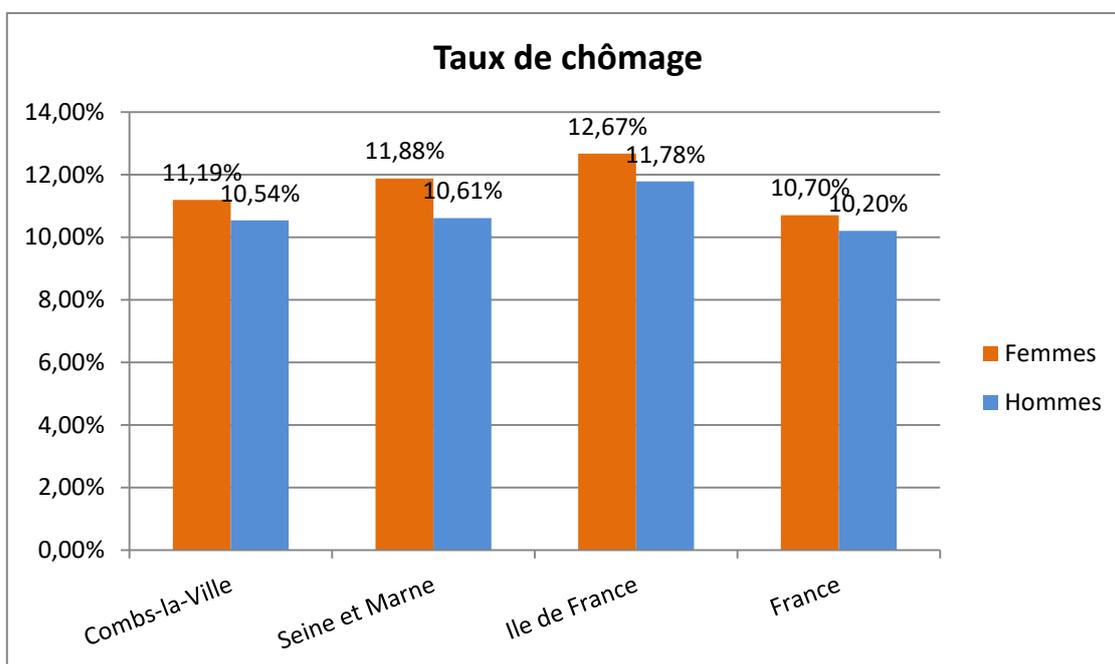


**Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune**

### 2. 1. 3 Taux de chômage

*Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).*

|        | Combs-la -Ville | Seine-et-Marne | Ile-de-France | France |
|--------|-----------------|----------------|---------------|--------|
| Femmes | 11,19 %         | 11,88 %        | 12,67 %       | 10,7 % |
| Hommes | 10.54 %         | 10.61 %        | 11.78 %       | 10,2 % |



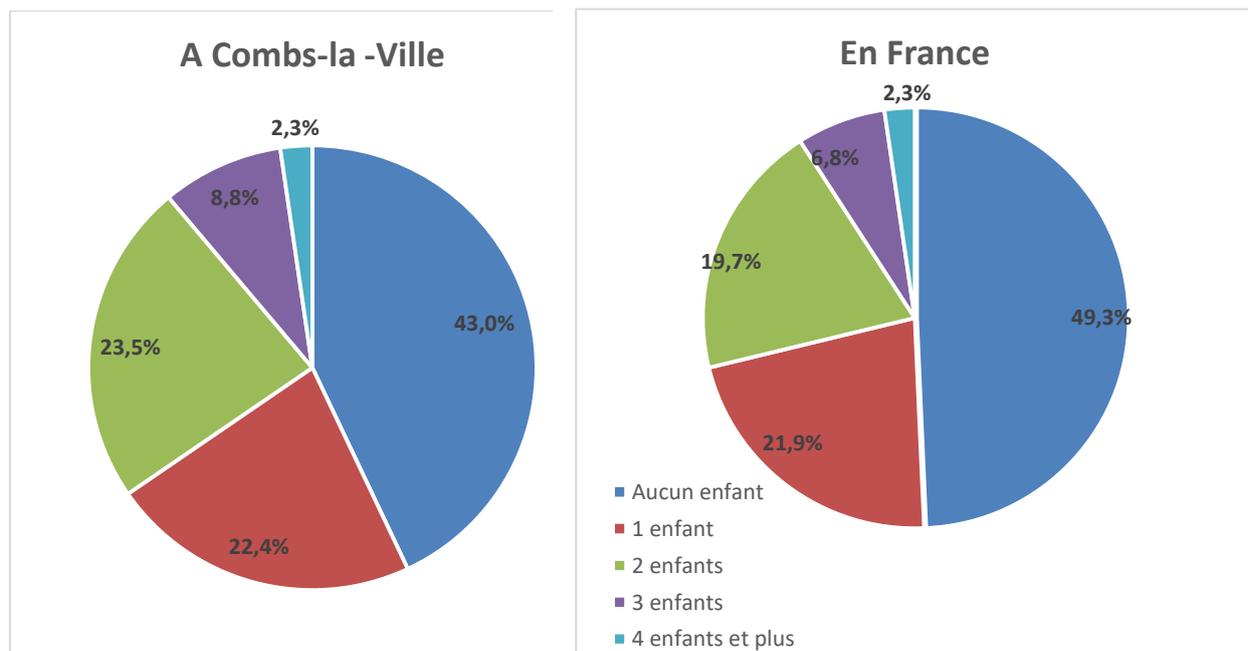
**Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond globalement à la moyenne départementale mais est en deçà de la moyenne régionale.**

## 2. 1. 4 Les familles monoparentales

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

|                                     | Combs-la -Ville | Seine-et-Marne | Ile-de-France | France     |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|---------------|------------|
| Nombre de familles                  | 6 133           | 396 216        | 3 194 381     | 18 518 512 |
| Familles monoparentales             | 1 149           | 70 720         | 621 661       | 3 100 686  |
| Part des familles monoparentales    | 18.7%           | 17,8%          | 19.5%         | 16.7%      |
| dont femmes seules avec enfants     | 960             | 57 628         | 513 731       | 2 521 025  |
| dont hommes seuls avec enfants      | 189             | 13 092         | 107 930       | 579 661    |
| Part des femmes seules avec enfants | 83,55%          | 81,5%          | 82,64%        | 81,3%      |
| Part des hommes seuls avec enfants  | 16,45%          | 18,5%          | 17,36%        | 18,7%      |

Familles selon le nombre d'enfants âgés de moins de 25 ans vivant dans le même logement que les parents :



Partout, on constate que dans plus de 80 % des cas, c'est la mère qui est en situation de famille monoparentale.



**Combs-la-Ville se situe au-dessus de la moyenne départementale et nationale pour la part des femmes seules avec enfants.**

**Par ailleurs, les familles combs-la-villaises comprennent plus d'enfants qu'au niveau national.**

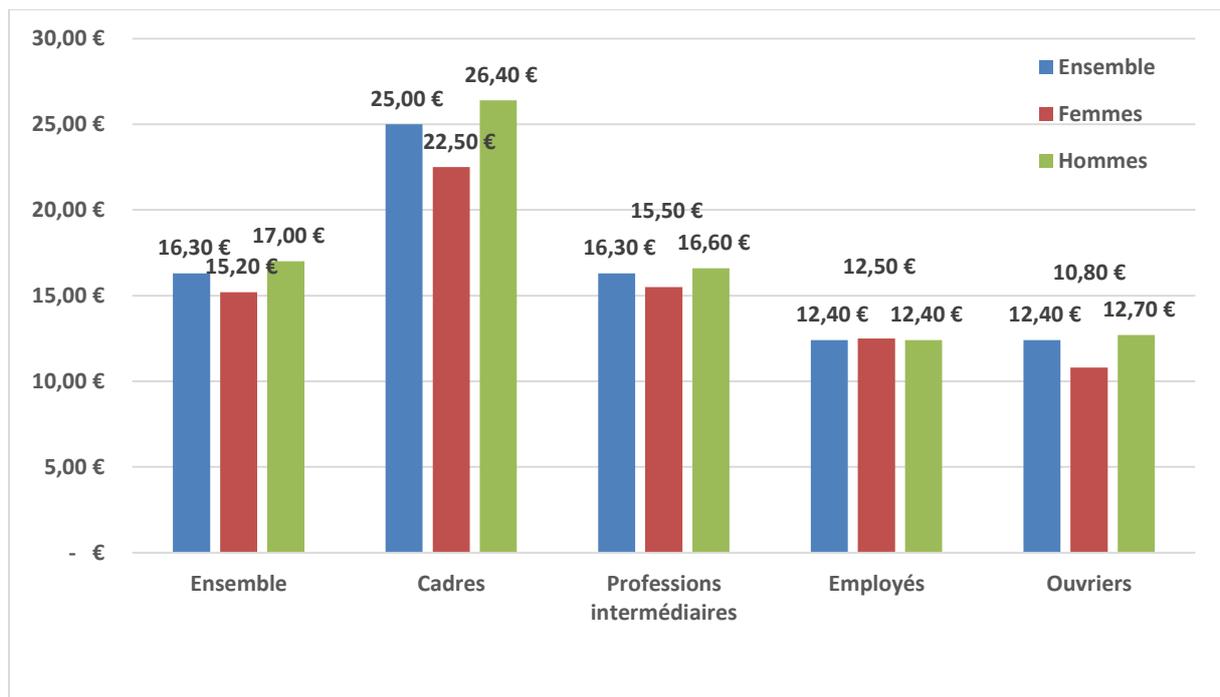
## 2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

|   | Nombre | %    | Dont femme en % |
|---|--------|------|-----------------|
| <b>Ensemble</b>   | 5 431  | 100  | 46.6            |
| <b>Agriculture</b>  | 5      | 0.1  | 100             |
| <b>Industrie</b>  | 227    | 4.2  | 21.4            |
| <b>Construction</b>   | 269    | 5    | 6.5             |
| <b>Commerce, Transports, Services divers</b>                        | 3 092  | 56.9 | 35.7            |
| <b>Administration publique, Enseignement, Santé, Action Sociale</b> | 1 838  | 33.8 | 73.8            |

**On constate qu'aucun secteur d'activité n'est équilibré en matière de parité femmes-hommes**

## 2. 1. 6 Rémunération (salaire net horaire moyen)

|                                   | Combs-la-Ville |        |        |
|-----------------------------------|----------------|--------|--------|
|                                   | Ensemble       | Femmes | Hommes |
| <b>Ensemble</b>                   | 16,3€          | 15,2€  | 17,0€  |
| <b>Cadres</b>                     | 25,0€          | 22,5€  | 26,4€  |
| <b>Professions intermédiaires</b> | 16,3€          | 15,5€  | 16,6€  |
| <b>Employés</b>                   | 12,4€          | 12,5€  | 12,4€  |
| <b>Ouvriers</b>                   | 12,4€          | 10,8€  | 12,7€  |



Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, on constate que les hommes ont une rémunération supérieure à celle des femmes. Sauf pour la catégorie socio-professionnelle des « employés » qui est très légèrement supérieure pour les femmes.

## 2. 1. 7 Diplôme le plus élevé

|   | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| <b>aucun diplôme, certificat d'études primaires,</b>  | 16.6 % | 15.7 % |
| <b>BEPC, Diplôme National du Brevet,</b>              | 7.8 %  | 6.0 %  |
| <b>CAP, BEP ou équivalent</b>                         | 20.2 % | 25.7 % |
| <b>Bac ou brevet pro ou équivalent</b>                | 21.1 % | 20.5 % |
| <b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+2</b>          | 14.1 % | 12.2 % |
| <b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+3 ou bac+4</b> | 11.5 % | 9.2 %  |
| <b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+5 ou plus</b>  | 8.7 %  | 10.7 % |

## 2.2. BILAN DES ACTIONS MENEES

### 2. 2. 1 Une problématique identifiée

La problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier l'égalité entre les filles et les garçons, est traitée au quotidien dans chacune des actions menées par la Commune, notamment par l'ensemble des services de la Direction de l'action éducative, de la Direction de l'action sociale et de la Direction Culture, Sports, Animation Locale.

Le thème de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge est, cette année encore, intégré aux divers projets pédagogiques.

Par exemple, la prévention des violences de genre est intégrée dans les objectifs éducatifs de chaque accueil de loisirs, elle fait partie du « *bien vivre ensemble* ».

Plus généralement, on constate au sein des différents services ouverts au public que les mères sont plus présentes que les pères. Toutefois, les pères sont de plus en plus présents. Cette tendance doit toutefois être vérifiée au fil des années. Exemples : inscription école...

### 2. 2. 2 Des actions menées sans différenciation en fonction du sexe

Au sein des crèches collectives et de la crèche familiale, ainsi qu'au niveau des animations sportives et de loisirs, les activités sont proposées selon les envies des enfants et non selon leur sexe.

Par ailleurs, en termes de communication, la Commune veille constamment ne pas tomber dans les clichés sexistes. La communication sportive et culturelle n'est pas tournée vers les hommes ou les femmes mais vers les jeunes, les parents, les seniors...

Le vocabulaire utilisé est mixte. Par exemple, les ateliers organisés par Trait d'Union sont dénommés « atelier parent-enfant », « nouveaux parents, nouvelle vie » ... Les activités d'animations sportives sont ouvertes à tous et l'accent est mis sur la pratique mixte féminine.

Enfin dans le secteur de la petite enfance, une réflexion a été engagée sur la terminologie « assistant maternel », doit-on à l'avenir parler d'assistant parental afin de signifier qu'il s'agit d'un accompagnement aux parents et non seulement aux mères.

### 2. 2. 3 Une attention particulière portée aux femmes

Au sein du centre d'activités sociales Trait d'Union, des permanences gratuites sont organisées notamment sur les thèmes de la contraception, de l'IVG... Par ailleurs, des ateliers d'information sur les modes de garde sont mis en place.

La Commune a mené de nombreuses actions en 2023, telles que :

- L'amélioration du parcours des femmes victimes de violences familiales, par la mise en place d'un accès plus lisible aux dispositifs existants (campagne d'affichage modifié), par la

proposition de s'inscrire dans des groupes de paroles ou actions collectives menées conjointement avec les associations et partenaires du secteur

- « Tous égaux le 8 mars... et les autres jours », par le biais de communication à l'occasion du 8 mars avec une campagne photos représentant des Combs-la-Villais et Combs-la-Villaises
- « Octobre rose » avec exposition, appel aux dons en faveur du Comité de Seine-et-Marne de la Ligue contre le cancer, une marche solidaire, vente de gâteaux « Les Sablés Roses » ...
- Le mois contre les violences faites aux femmes en novembre 2023, par le biais d'expositions, spectacle et projection, aussi que des ateliers d'initiation au « krav maga ».

## 2.3. ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

### 2.3.1. **Gouvernance**

Monsieur le Maire a choisi d'attribuer à l'un de ses conseillers municipaux, une délégation relative à l'égalité femme-homme.

### 2.3.2. **Actions**

Des actions seront encore développées autour des sujets suivants :

- Enfance
- Prévention / Réussite éducative
- Sports
- Action Sociale
- Lutte contre les violences faites aux femmes...

## **Conclusion**

Une dynamique commune à plusieurs services est engagée depuis plusieurs années à Combs-la-Ville pour améliorer l'égalité femme / homme et lutter contre toutes discriminations et violences faites aux femmes.

Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de renouvellement au sein des équipes et se construit autour d'un fil conducteur pour qu'elle puisse s'amplifier. Les priorités restent les enfants car la lutte contre les discriminations sexistes doit s'appréhender dès le plus jeune âge. Des liens plus étroits dans ce domaine se créent entre les services. C'est la dynamique qu'impulse l'équipe municipale.

Le second axe demeure la lutte contre les violences faites aux femmes, pour leur redonner les moyens de diriger leur vie, de ne plus être écrasée, de trouver un logement en toute autonomie et un travail afin de servir d'exemple à leurs enfants (fille ou garçon) pour qu'ils n'intériorisent pas l'oppression de leur mère comme modèle et ne le reproduisent pas à leur tour.