

Envoyé en préfecture le 22/11/2024

Reçu en préfecture le 22/11/2024

Publié le 22/11/2024



ID : 077-217701226-20241118-DEL\_18NOV24\_\_2-DE

Mairie de Combs-la-Ville

# **RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – année 2024**

## Table des matières

<b>Préambule .....</b>	<b>2</b>
<b>1.Volet RH : égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité .....</b>	<b>3</b>
1.1.Analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, agents de la collectivité .....	3
1.1.1. Pyramide des âges (nombre d’agents) .....	3
1.1. 2. Répartition par sexe (nombre d’agents).....	4
1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d’agents) .....	4
1. 1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d’agents) .....	5
1.1. 5 Répartition par filière (nombre d’agents).....	5
1. 1. 6 Le temps de travail.....	6
1. 1. 7 La rémunération .....	7
1. 1. 8 Télétravail .....	7
1.2.Bilan des actions menées et des ressources mobilisées .....	9
1.3.Les orientations pluriannuelles .....	9
1.3.1 Sport .....	9
1.3.2 Logements communaux : .....	10
1.3.3 Expérimentation du temps de travail : .....	10
1.3.4 Formation des agents communaux : .....	10
1.3.5 Dispositif de signalement : .....	10
<b>2.Volet territorial : l’égalité hommes-femmes dans les politiques publiques.....</b>	<b>11</b>
2.1.Diagnostic fondé sur les bénéficiaires des politiques publiques portées par la Commune.....	11
2. 1. 1 La population .....	11
2. 1. 2 Taux d’activité .....	11
2. 1. 4 Les familles monoparentales .....	12
2. 1. 5 Emploi selon de secteur d’activité .....	12
2. 1. 6 Rémunération (salaire net horaire moyen) .....	13
2. 1. 7 Diplôme le plus élevé .....	13
2.2.Bilan des actions menées .....	14
2. 2. 1 Une problématique identifiée .....	14
2. 2. 2 Des actions menées sans différenciation en fonction du sexe.....	14
2. 2. 3 Une attention particulière portée aux femmes.....	14
2. 2. 4 Une mise en lumière des actions associatives.....	16
2.3.Orientations pluriannuelles .....	17
2. 3. 1.Gouvernance.....	17
2. 3. 2.Actions .....	17

## 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 2023 qui sont actuellement déclarées au Centre de Gestion de Seine-et-Marne au titre du Rapport Social Unique 2023.

Les données locales sont comparées aux données nationales issues de l'étude annuelle publiée en juillet 2024 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique intitulée « caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », ainsi que de l'étude INSEE relative à l'emploi dans la Fonction Publique en 2022 publiée en juillet 2024.

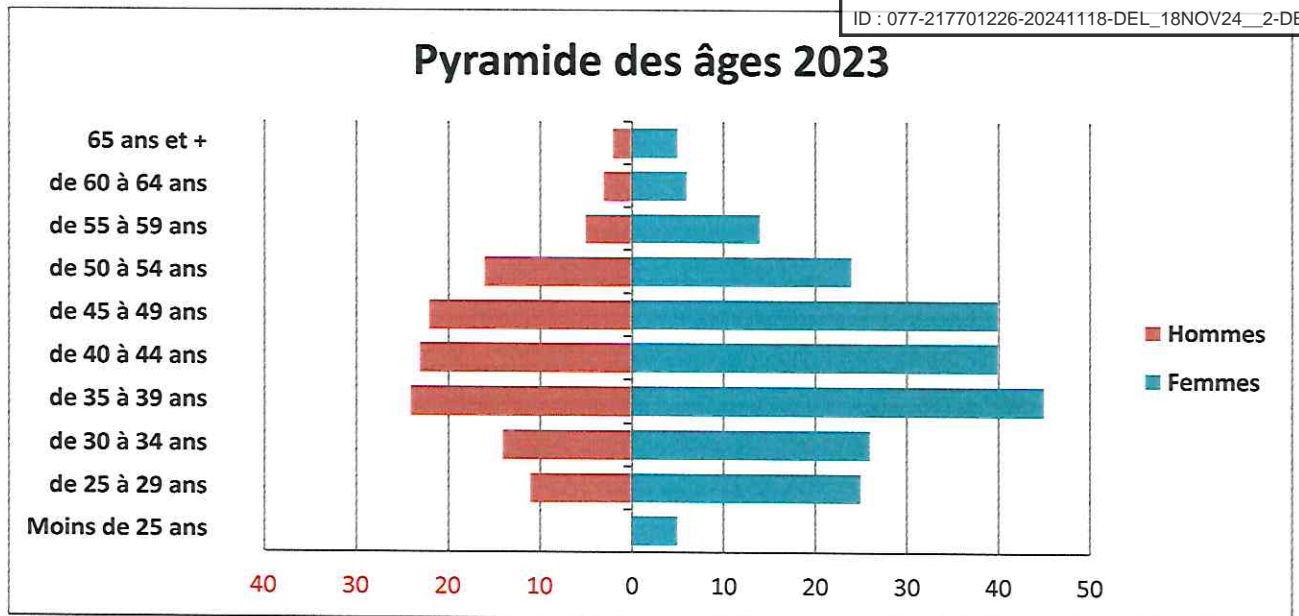
### 1.1. 1. Pyramide des âges (nombre d'agents)

Envoyé en préfecture le 22/11/2024

Reçu en préfecture le 22/11/2024

Publié le 22/11/2024

ID : 077-217701226-20241118-DEL\_18NOV24\_2-DE

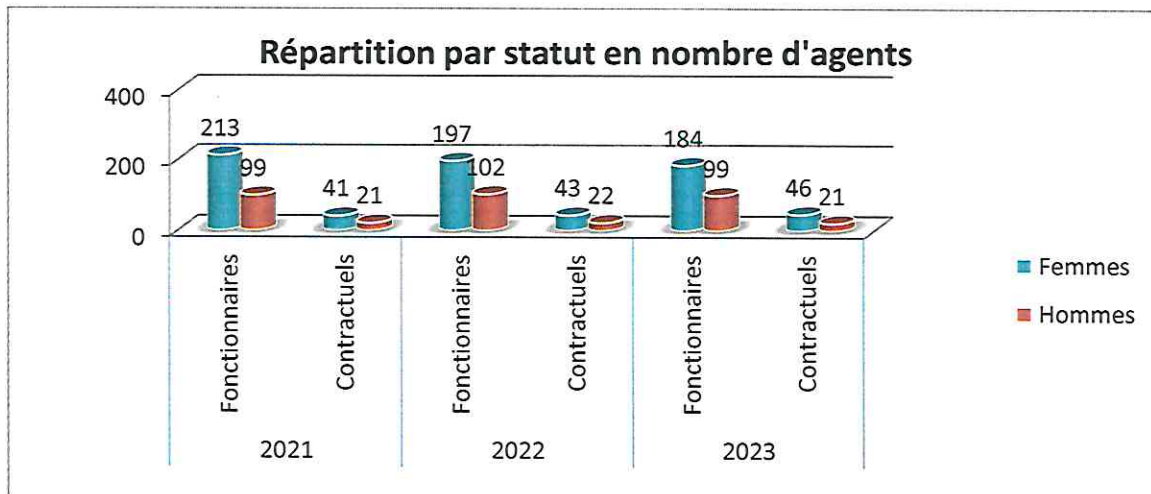


Au niveau national dans la Fonction Publique, l'âge moyen des agents publics est de 44 ans et de 46 ans pour la seule Fonction Publique Territoriale.

Au sein de la Fonction Publique Territoriale, l'âge moyen des femmes est de 46 ans et 10 mois, alors que celui des hommes est de 46 ans et 4 mois.

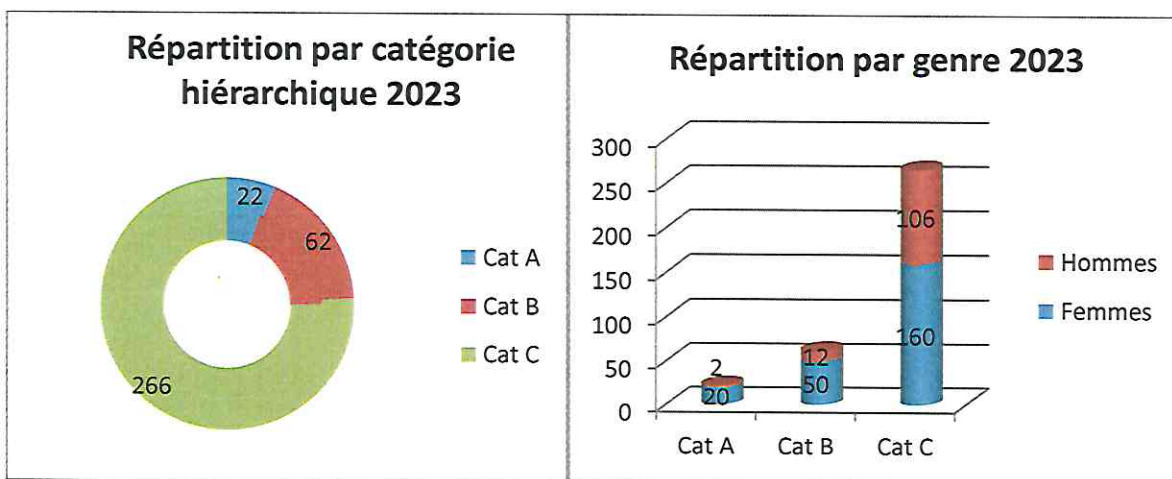
Au sein de Combs-la-Ville, la moyenne d'âge des femmes est supérieure à la moyenne nationale à 47 ans et 2 mois alors que la moyenne d'âge des hommes est légèrement inférieure à 46 ans et 8 mois.

**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 65.71 % de femmes.

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

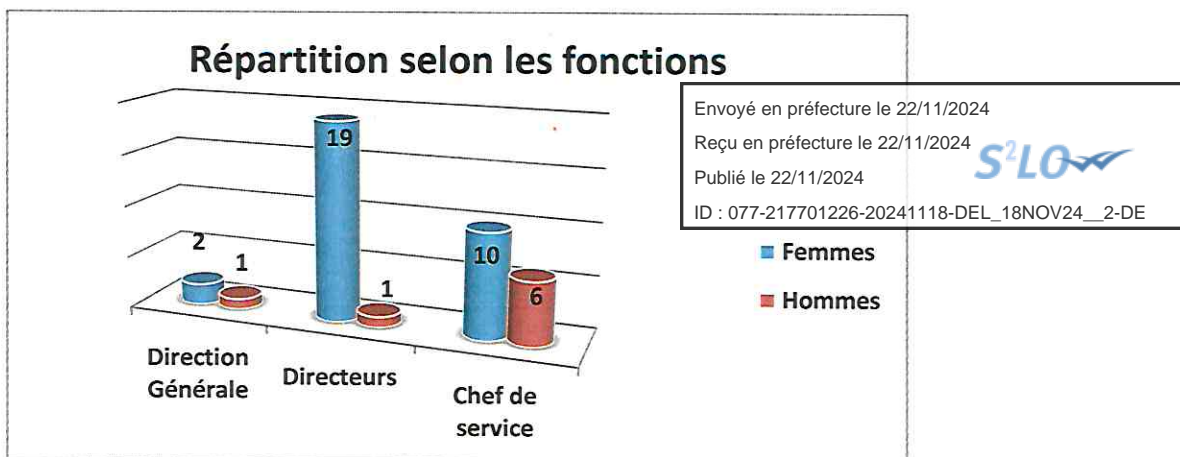


A Combs-la-Ville, la part de femmes occupant un emploi de catégorie A est plus importante qu'à l'échelle nationale avec 81.82% contre 69% dans la Fonction Publique Territoriale. Ce taux, peut représentatif du fait du faible nombre d'agent, s'explique encore par l'intégration en catégorie A des éducatrices de jeunes enfants et des assistantes socio-éducatives depuis 2019, métiers très féminisés.

Le taux de féminisation des agents de catégorie B à Combs-la-Ville est également supérieur à celui du taux national avec 88.71% pour Combs-la-Ville et 64% au niveau national. Ce nombre s'explique encore par l'intégration en catégorie B des auxiliaires de puéricultures depuis 2022, métier majoritairement féminin.

Pour les agents de catégorie C, la part des femmes est légèrement supérieure au taux national avec 62.78% contre 61% dans la Fonction Publique Territoriale.

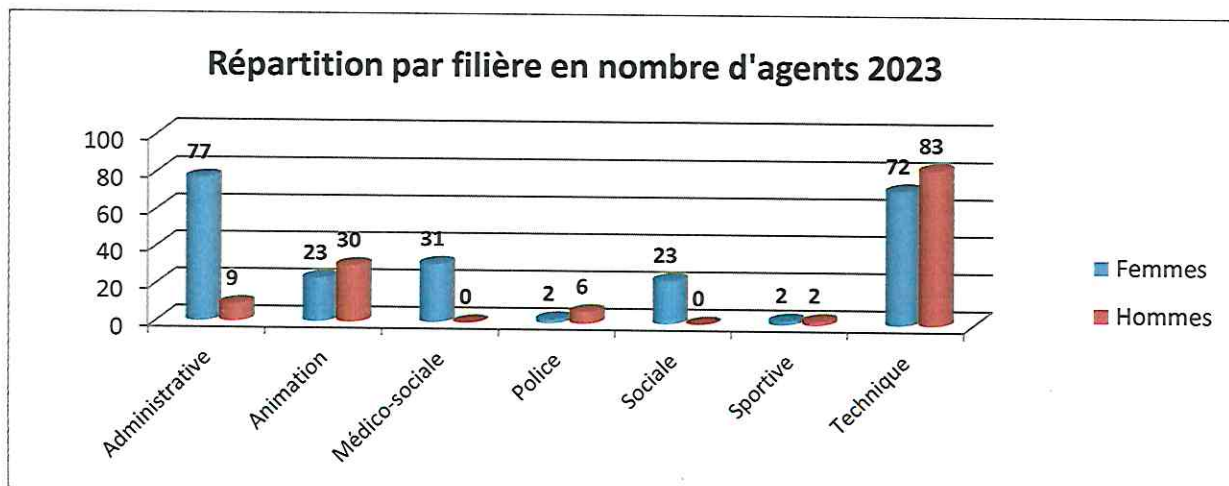
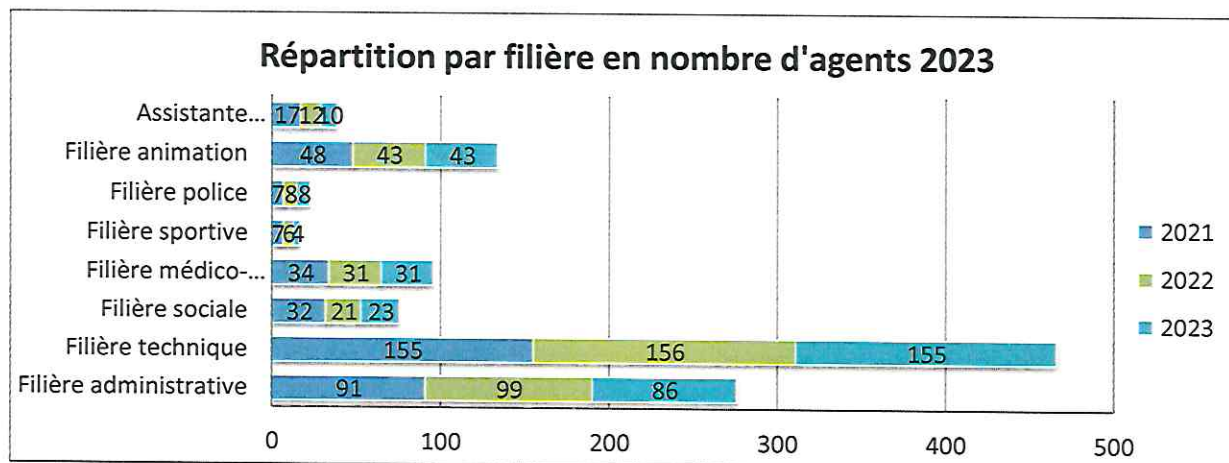
### 1. 1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d'agents)



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.

L'augmentation du nombre de Directrices est liée à la réorganisation mise en œuvre en juillet 2023 avec une valorisation des parcours et un glissement de certaines Cheffes de Services vers des fonctions de Directrices.

### 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.

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 la filière sociale, filière médico-sociale et filière administrative.

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

Le travail à **temps partiel** ne doit pas être confondu avec le travail à **temps non complet**. Un agent à temps non complet travaille moins de 35 heures par semaine car son poste ne nécessite pas un temps plein. Contrairement au temps partiel, ce n'est pas un choix personnel de l'agent, mais une caractéristique de son poste.

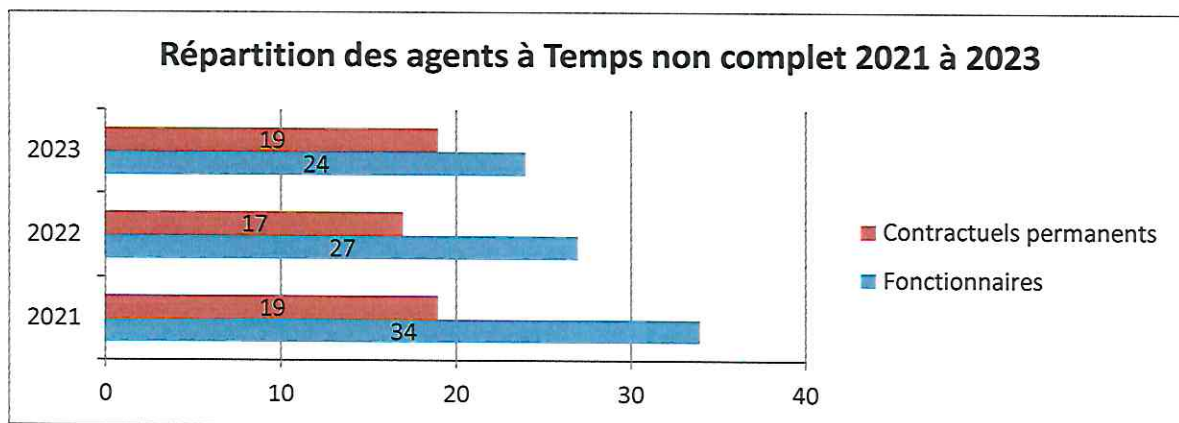
Le temps partiel de droit, en revanche, est accordé dans plusieurs situations : après la naissance ou l'adoption d'un enfant jusqu'à ses 3 ans, pour s'occuper d'un proche gravement malade ou handicapé.

En 2022, 21.20% des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel ou à temps non complet.

#### 1/ Temps non complet

Au sein de la commune, 12.29% des agents sont à temps non complet.

Envoyé en préfecture le 22/11/2024  
Reçu en préfecture le 22/11/2024  
Publié le 22/11/2024  
ID : 077-217701226-20241118-DEL\_18NOV24\_\_2-DE



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

13,95 % des hommes à temps non complet

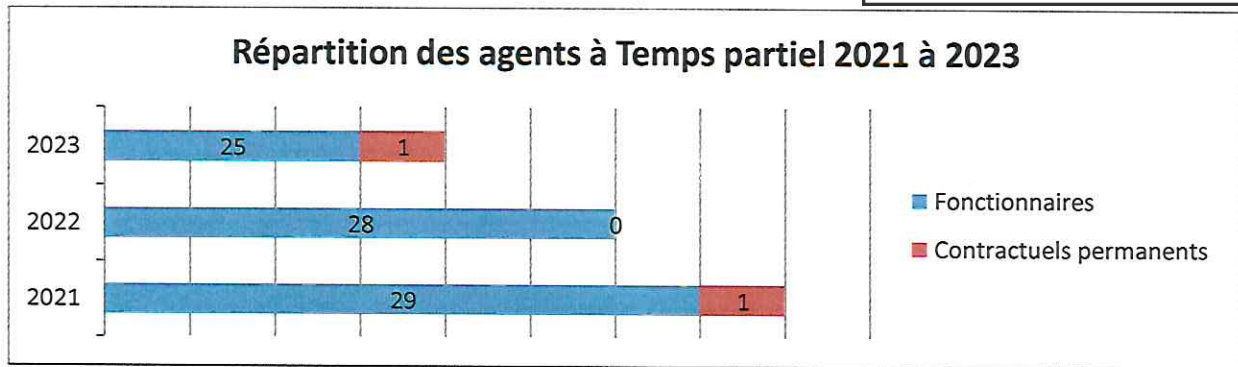
86,05 % des femmes à temps non complet

Les agents à temps non complet sont principalement concentrés dans les services restauration et entretien ménager, animation et sur certains postes administratifs ne nécessitant pas d'agent sur des postes à temps complet.

#### 2/ Temps partiel

C'est dans la Fonction Publique Territoriale que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 24.60% des agents. Les femmes représentent 80.50% des agents à temps partiel.

Au sein de la commune, 7.43% des agents sont à temps partiel.

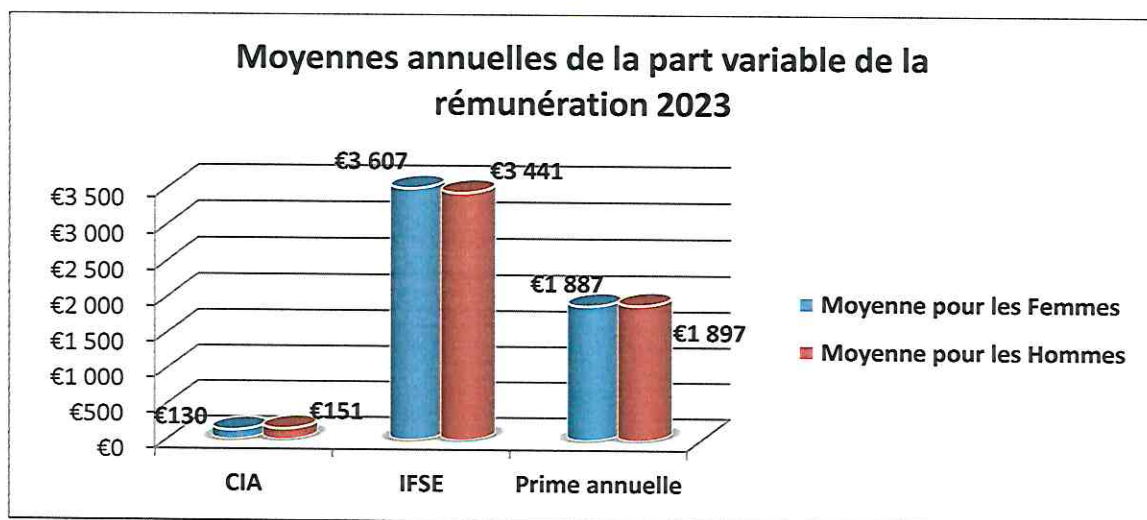


Part moyenne des agents permanents à temps partiel à Combs-la-Ville, selon le genre :

11,54 % des hommes à temps partiel

88,46 % des femmes à temps partiel

#### 1. 1. 7 La rémunération



L'IFSE est versée mensuellement soit une moyenne mensuelle pour les hommes qui s'élève à 286,75€ et pour les femmes à 300,58€.

Cette différence s'explique par la part de féminisation des postes de direction et de catégorie A.

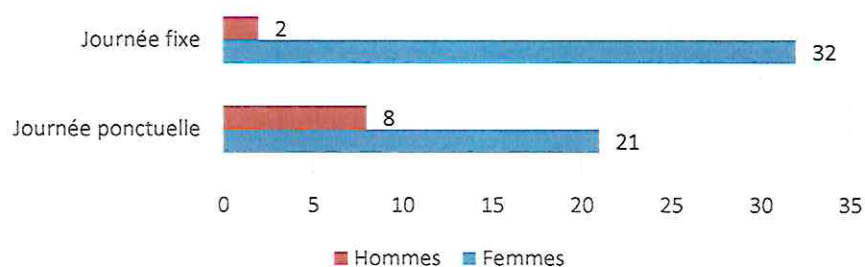
Une hausse, constatée par rapport à 2022 (+42,75€ pour les hommes et +16,58€ pour les femmes), est consécutive à la refonte du RIFSEEP qui a été adoptée au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### 1. 1. 8 Télétravail

Le télétravail, instauré à Combs-la-Ville début 2020, 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.




## Répartition des agents en télétravail en 2023



En 2023, 63 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 les acteurs du télétravail s'approprient tous les codes pour un télétravail réussis, des formations des agents télétravailleurs et des managers ont été dispensées fin 2022 et début 2023 par le CNFPT.

Envoyé en préfecture le 22/11/2024  
Reçu en préfecture le 22/11/2024  
Publié le 22/11/2024  
ID : 077-217701226-20241118-DEL\_18NOV24\_\_2-DE



## 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 Rapport Social Unique 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 poursuit ses actions à destination des agents de la Commune en proposant des activités sportives les jeudis sur le temps de la pause méridienne.

En 2023, 117 agents ont été accueillis avec une représentation équitable entre les deux sexes.

De même, depuis maintenant 3 ans, 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 28 logements communaux, 19 sont occupés par les agentes et 9 par des agents.

### **1.3.3 Expérimentation du temps de travail :**

Pour favoriser le bien-être de ses agents, Combs-la-Ville a initié en septembre 2024 une expérimentation de la semaine de travail de 4 ou 4,5 jours.

Cette initiative représente un atout majeur pour les femmes en milieu professionnel, notamment celles en temps partiel, qui sont majoritairement des femmes.

Ces nouveaux cycles de travail visent à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle tout en maintenant une efficacité optimale des services publics.

Parmi les 43 agents volontaires ayant rejoint cette nouvelle organisation du temps de travail, 37 sont des femmes, dont 2 ont sollicité une reprise à temps complet.

### **1.3.4 Formation des agents communaux :**

La commune a mené un travail de réécriture de sa politique formation en incluant, dans ses orientations, le volet égalité femmes-hommes et lutte contre le harcèlement.

Des actions de formation ont ainsi été déployées afin de former certains professionnels à la thématique des Informations Préoccupantes.

Les professionnels de l'enfance, de la petite enfance, de l'action sociale se forment régulièrement sur les nouvelles problématiques émergentes.

### **1.3.5 Dispositif de signalement :**

La commune a conventionné, au 1er janvier 2024, avec le Centre de Gestion de Seine-et-Marne, afin d'intégrer leur dispositif d'alerte éthique pour le traitement des situations de discrimination, harcèlement et violences sexistes auxquelles les agents de la Collectivité pourraient être confrontés.

A ce jour, la Collectivité n'a pas été informée d'éventuelles alertes.



## 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 2021 (actualisé au 01/01/2024).

#### 2.1.1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville		Grand Paris Sud		Département Seine-et-Marne		Région Ile de France		National	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	22 240		357 664		1 438 100		12 317 279		67 408 052	
0 à 19 ans	24,6%	28,3%	29,1%	31,2%	22,6%	25,3%	21,1%	26,8%	22,5 %	25,1%
20 à 64 ans	57,6%	56,4%	57,6%	57,8%	55,1%	56,7%	59%	59,8%	54,9%	56,6%
65 ans et plus	17,8%	15,2%	13,3%	11%	22,3%	18%	16,9%	13,4%	22,6%	18,3%

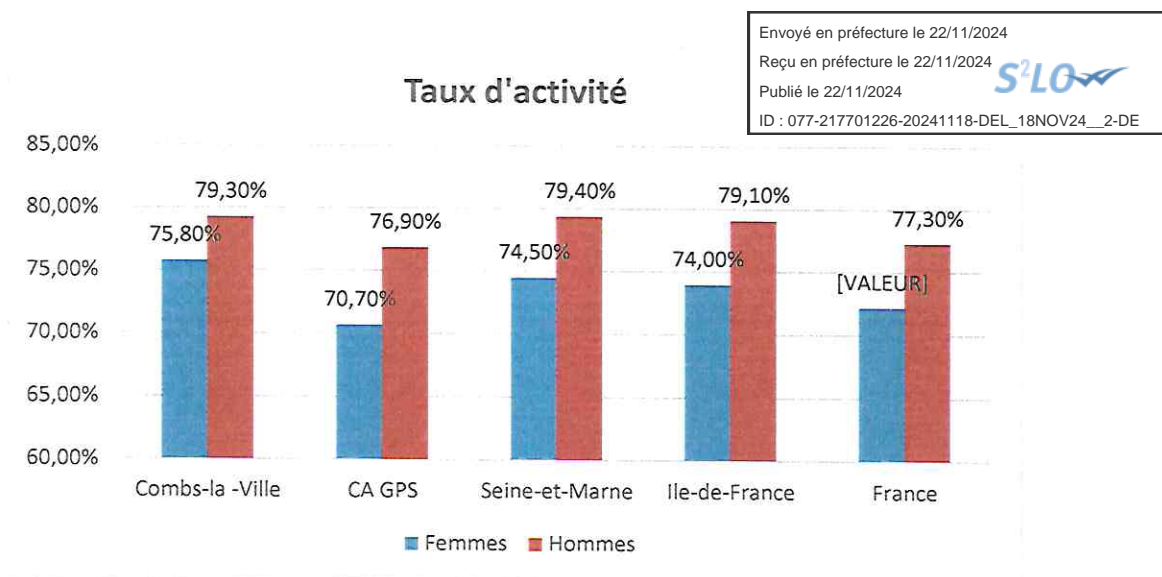
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département et de la Communauté d'Agglomération GPS.

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	Grand Paris Sud	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Femmes	75,80%	70,70%	74,50%	74,00%	72,20%
Hommes	79,30%	76,90%	79,40%	79,10%	77,30%



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. 4 Les familles monoparentales

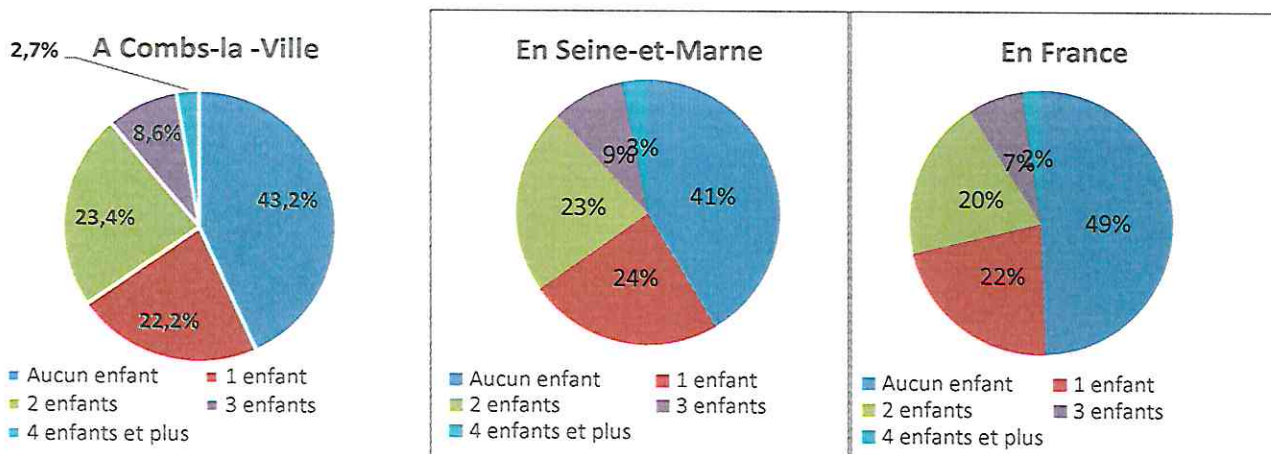
Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

	Combs-la -Ville	Grand Paris Sud	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6 158	93 252	399 616	3203293	18618357
Familles monoparentales	1 118	20 618	73 237	644 100	3 184 885
Part des familles monoparentales	18,10%	22,10%	18,30%	20,10%	17,10%
dont femmes seules avec enfants	927	17 083	59 668	529 683	2571907
dont hommes seuls avec enfants	191	3 535	13 569	114 418	612 978
Part des femmes seules avec enfants	82,92%	82,85%	81,47%	82,24%	80,75%
Part des hommes seuls avec enfants	17,08%	17,15%	18,53%	17,76%	19,25%

À tous les niveaux géographiques, il est constaté cette année encore que dans plus de 80 % des cas de familles monoparentales, ce sont majoritairement les femmes qui sont seules à en assumer la charge.

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

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



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

## 2. 1. 5 Emploi selon de secteur d'activité

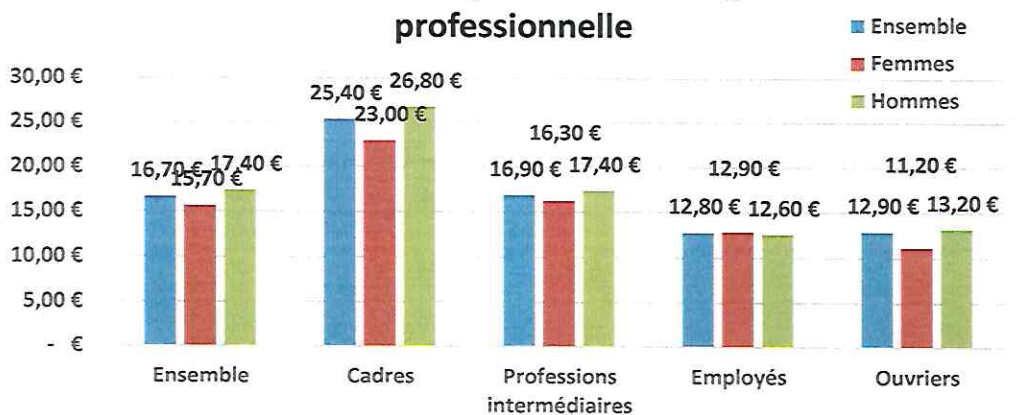
	Combs-la-Ville		
	Nombre	%	Dont femme en %
Ensemble	5 472	100	49,1
Agriculture	1	0	100
Industrie	270	4,9	32,5
Construction	313	5,7	10,1
Commerce, Transports, Services divers	3 035	55,5	38,4
Administration publique, Enseignement, Santé, Action Sociale	1 853	33,9	75,6

A Combs-la-Ville, 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
Ensemble	16,70 €	15,70 €	17,40 €
Cadres	25,40 €	23,00 €	26,80 €
Professions intermédiaires	16,90 €	16,30 €	17,40 €
Employés	12,80 €	12,90 €	12,60 €
Ouvriers	12,90 €	11,20 €	13,20 €

### Salaire net horaire moyen selon la catégorie socio-professionnelle



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
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires,	15,8 %	15,7 %
BEPC, Diplôme National du Brevet,	7,4 %	6,3 %
CAP, BEP ou équivalent	20,3 %	26,6 %
Bac ou brevet pro ou équivalent	21,6 %	19,7 %
Diplôme de l'inst sup de niveau bac+2	14,2 %	12,6 %
Diplôme de l'inst sup de niveau bac+3 ou bac+4	11,1 %	8,7 %
Diplôme de l'inst sup de niveau bac+5 ou plus	9,6 %	10,3 %



## 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 Educative, 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, comme cela est le cas depuis de nombreuses années, intégré au cœur des divers projets pédagogiques.

Depuis plusieurs années, nous observons une présence accrue des mères au sein des services publics, tendance qui se poursuit cette année pour des démarches telles que les inscriptions scolaires, l'état civil, et les demandes d'accompagnement social.

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

#### La petite enfance :

Au sein des établissements d'accueil de la petite enfance, en accord avec le 7ème principe de la Charte Nationale pour l'accueil du jeune enfant, le personnel veille à éviter toute distinction genrée. L'équipe encadrante s'attache, au quotidien, à déconstruire les stéréotypes de sexe, permettant à chaque enfant de choisir librement ses jeux et activités.

Les parents sont également sensibilisés à la déconstruction des préjugés liés aux rôles de genre pour favoriser l'épanouissement de l'identité de chaque enfant.

#### Les animations sportives et de loisirs :

Il en est de même pour les animations sportives et de loisirs, dont les activités proposées le sont selon les envies des enfants et non selon leur sexe.

#### Le recrutement :

Les recrutements et l'accueil des stagiaires sont effectués sans distinction de genre, valorisant les compétences avant tout.

#### La communication :

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

### 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 fin 2023 et tout au long de l'année 2024, telles que :

Sur le plan culturel d'abord, durant le mois de novembre 2023, mois de mobilisation contre les violences faites aux femmes, de nombreux événements ont été proposés à la population :



- Exposition « Les Femmes en temps de guerre en Seine-et-Marne »
- Exposition « Être libre et danser »
- Exposition en extérieur « Vous ne pouvez pas rester comme ça Madame »
- « Elles en scène » : Cinq amis trentenaires, Amel, Amar, Binta, Romain et Laetitia, se réunissent chaque mois pour discuter de leurs projets et de leurs souffrances. Leur amitié est basée sur la bienveillance et le respect mutuel. Lors d'une réunion chez Laetitia, Amel et Romain proposent une idée lucrative. De plus, Romain tente de protéger Laetitia de son compagnon abusif, espérant ainsi prévenir un féminicide.
- « Nos films : IDENTITÉS MASCULINES, VIOLENCES ET ERRANCES » **TO BE OR NOT TO BE...A MAN** : Trois comédiens interrogent la figure masculine et convergent avec joyeuserie vers une question brûlante : qu'est-ce qu'être un homme aujourd'hui, et demain ?

Sur le volet sportif, la commune a également proposé des séances d'initiation au krav maga, méthode de self-défense adaptée aux situations réelles de combat, particulièrement positive pour les femmes car elle leur permet de gagner en confiance en elles et de se protéger efficacement contre des agressions.

D'autre part, dans le contexte national des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, la commune a mis en lumière l'évolution du sport féminin par une exposition intitulée « Je n'ai pas dit partez ».

Sur le volet Jeunesse, la Structure Information Jeunesse a proposé des débats dans les établissements scolaires autour de la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, dont les objectifs étaient de

- Permettre à chaque jeune, quel que soit son genre, de bénéficier d'un environnement propice à son épanouissement et à son bien être
- Prévenir et traiter les situations de signalement de discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes
- Garantir la protection des jeunes avec fermeté

C'est ainsi que 271 lycéens de Combs-la-Ville ont été sensibilisés sur la thématique.

En outre, la Structure Information Jeunesse a poursuivi son travail d'intervention auprès des jeunes Combs-la-Villais avec notamment 34 jeunes âgés de 13 à 15 ans sensibilisés aux rapports sexuels et 73 jeunes de 13 à 15 ans et 78 jeunes de 15 à 18 ans sur le harcèlement.

Sur le volet social, la commune a continué à proposer divers ateliers, tels que :

- Ateliers adultes : séances d'information sur les droits des femmes, en particulier pour les personnes en situation de précarité, via les ateliers femmes (manuels et culturels)
- Ateliers coaching parents : approche systémique et revisite de la vision de l'éducation à destination des parents et futurs parents où la place et le rôle de chacun dans l'éducation est abordée et décryptée
- Actions de prévention et d'information sur la santé des femmes (cancers féminins, dépistage...) : ateliers octobre rose.



- Soirée débats : groupes de parole pour les parents afin de discuter des enjeux du partage des responsabilités parentales et domestiques. Sensibilisation des hommes (et des femmes) à l'importance de leur rôle parental et au partage équitable des tâches domestiques.

Le CCAS a également poursuivi son travail d'accompagnement des femmes victimes de violences par une amélioration des conditions d'accueil et d'information en collaboration avec des structures locales spécialisées (partenaires de proximité, conventionnés ou non, et associations), pour leur offrir un soutien juridique, social et psychologique complet.

Un soutien à la réinsertion professionnelle a été proposé, par l'accompagnement des femmes en recherche d'emploi ou en reconversion, avec l'orientation vers des partenaires conventionnés (Maison de l'emploi, PLIE) et assistance au développement de réseaux professionnels.


À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le CCAS et France Services ont pris part à l'événement du 8 mars 2024, dédié aux administrés.

L'équipe a ainsi présenté les différents services de la Direction de l'Action Sociale, les dispositifs en place, et les outils disponibles, avec un accent particulier sur le soutien aux femmes victimes de violences. L'association Paroles de femmes et d'autres partenaires ont également partagé leurs ressources et leur engagement pour l'accès aux droits.

#### **2. 2. 4 Une mise en lumière des actions associatives**

Des associations engagées ont bénéficié du soutien de la Commune par la mise en lumière des actions menées au cours de l'année 2024 :

- « Le dressing solidaire » organisé par l'association MPA (Motivés Par l'Amour) dont les administrés du CCAS ont pu bénéficier d'ateliers de coiffure, maquillage et manucure, réalisés par des professionnels.
- « Femmes debouts » qui a organisé des séances d'initiation à la sophrologie et de temps pour soi dans le cadre d'Octobre Rose.
- « Drôles de dames » qui a proposé une matinée d'information et de sensibilisation interactive sur le cancer du sein dans le cadre d'Octobre Rose.

<p>Envoyé en préfecture le 22/11/2024  Reçu en préfecture le 22/11/2024  Publié le 22/11/2024  ID : 077-217701226-20241118-DEL_18NOV24__2-DE</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------



## 2.3. ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

### 2.3.1. **Gouvernance**

Un conseiller municipal délégué a été désigné par Monsieur le Maire afin d'assurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du territoire.

### 2.3.2. **Actions**

Pour poursuivre les efforts déjà bien engagés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Combs-la-Ville, plusieurs actions restent à déployer, notamment autour des thèmes suivants :

1. **Promouvoir l'égalité professionnelle** : Sensibiliser et former les agents contre les stéréotypes et les violences faites aux femmes, continuer à garantir des conditions de recrutement et de carrière favorisant l'égalité Femmes/Hommes.
2. **Développer une culture de l'égalité** : Communiquer, sensibiliser et informer le public dès le plus jeune âge, encourager les activités physiques et de loisirs sans stéréotypes de genre, et promouvoir la mixité des métiers.
3. **Favoriser la solidarité face à la précarité des femmes** : Lutter contre toutes les formes de précarité et accompagner les familles monoparentales, notamment les familles confrontées aux situations de handicap.
4. **Mobiliser les partenaires engagés** : Continuer à travailler en partenariat pour fournir un accompagnement toujours plus efficace.
5. **Lutter contre les violences faites aux femmes** : Sensibiliser et informer le public ainsi que les victimes, et poursuivre des accompagnements de qualité pour les victimes et leurs familles.

### Conclusion

Depuis plusieurs années, Combs-la-Ville s'engage activement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et combattre toutes formes de discriminations et violences faites aux femmes. Cette initiative, renforcée par le renouvellement au sein des équipes, s'amplifie autour d'un projet commun.

Notre priorité demeure la sensibilisation dès le plus jeune âge, car la lutte contre les discriminations sexistes commence par l'éducation des enfants. Les services municipaux renforcent leur collaboration pour créer des synergies bénéfiques.

Par ailleurs, notre engagement contre les violences faites aux femmes se poursuit avec détermination. Nous visons à offrir aux femmes les moyens de reprendre le contrôle de leur vie et confiance en elles, de trouver un logement et un emploi en autonomie, et de servir de modèle de résilience pour leurs enfants. Ces actions s'inscrivent dans une dynamique globale impulsée par l'équipe municipale pour construire une société plus équitable et inclusive.