

Direction de la solidarité

L'ÉGALITÉ FEMME HOWME



Sommaire

1) Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle	p 5
1. 1. Effectifs.....	5
1. 2. Pyramide des âges.....	7
1.3 Filières et mixité.....	8
1.4 Flux de personnels: recrutements et départs.....	9
1.5 Rémunérations.....	10
1.6 Formation.....	11
1.7. Evolutions de carrière.....	11
1.8. Durée et organisation du travail.....	12
1.9 Compte épargne temps (CET).....	15
1.10 Absences pour raisons médicales.....	15
1.11 Le télétravail.....	16
1.12 Le plan d'action 2022-2024.....	17
1.12.1.Communication interne.....	18
1.12.2 Recrutement :	18
1.12.3 Nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels	19
1.12.4 Formation.....	19
1.12.5 Gestion des carrières.....	20
1.12.6 Conciliation vie professionnelle vie personnelle.....	20
1.12.7 Le dispositif de signalement.....	21
2) Actions et politiques publiques : bilan 2023	p.22
2.1 Au sein du Centre communal d'action sociale:	22
2.1.1 Le pole social.....	22
2.1.2 Le pole séniors.....	23
2.1.3 Ville inclusive et santé	23
2.2 Les pratiques sportives.....	24
2.2.1 Les données des associations sportives meudonnaises.....	25
2.2.2 L'école des sports	26
2.3 Au sein de la direction de l'action culturelle.....	28
2.3.1 Centre d'art et de culture – espace culturel Robert-Doisneau.....	28
2.3.2 Le musée d'art et d'histoire de Meudon.....	30
2.3.3 Université Auguste Rodin	30
2.4 Dans les structures jeunesse.....	30
2.4.1 Les accompagnements individuels.....	31
2.4.2 Les actions spécifiques de sensibilisation.....	32

2.4.3 La participation des jeunes aux activités du pôle enfance famille.....	33
2.4.4 Les actions de soutien à la parentalité.....	33
2.5 Sensibilisation aux violences faites aux femmes à l'occasion du 25 novembre.....	34
2.6. Le mois de l'égalité.....	35

3) Perspectives 2024

p 36

Préambule

L'année 2023 est marquée par un nouveau portage administratif de la politique publique en faveur de l'égalité femme homme à Meudon. Le CCAS, au titre de sa mission de prévention des exclusions dans toutes ses composantes est chargé, par le biais de son service "ville inclusive" de coordonner et d'évaluer les actions et les axes de formations pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à Meudon.

Une nouvelle impulsion a été donnée cette année avec une campagne de communication intitulée "A Meudon l'égalité femme-homme c'est toute l'année", tout en maintenant le mois de l'égalité à l'occasion du 8 mars journée internationale des droits des femmes.



Cette pastille a vocation en 2024 à être apposée sur différents supports de communication municipale, lorsque les activités et événements participent particulièrement à la promotion de l'égalité.

Tel un label, elle poursuit un triple objectif : valoriser l'action municipale, favoriser l'implication des services sur la politique publique et faciliter le recensement des actions en faveur de l'Égalité.

Le rapport illustre, comme chaque année, les actions phares portées par les services, des données quantitatives produites par le service des ressources humaines. Celles-ci ont pour objet d'identifier les avancées en matière d'égalité professionnelle et les marges de progression qu'il reste à accomplir pour lutter contre toutes les formes de préjugés de genre.

Conformément au décret du 24 juin 2015 relatif « au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales », les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport fait état des éléments statistiques relatifs à la population meudonnaise, de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité et des actions menées par la commune à destination du public.

En complément, une nouvelle obligation, découlant de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 s'est concrétisée au sein de la collectivité par l'élaboration d'un second plan d'actions pour l'égalité professionnelle pour 2022-2024. Ce plan a été présenté au comité technique du 24 janvier 2022.

Enfin, il convient de rappeler que la Ville est active au sein du réseau Egalité-Femme-homme de l'AMD 92, membre de la commission Egalité Femme-Homme de l'Association des Maires d'Île-de-France depuis 2020 et adhérente au Centre Hubertine Auclert. Ces collaborations nourrissent la réflexion sur les leviers à actionner et les freins à lever pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, à la formation ou bien encore à sensibiliser le public aux enjeux de l'égalité.

1) Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

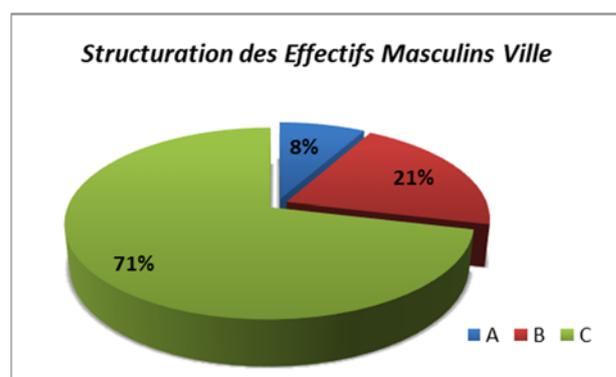
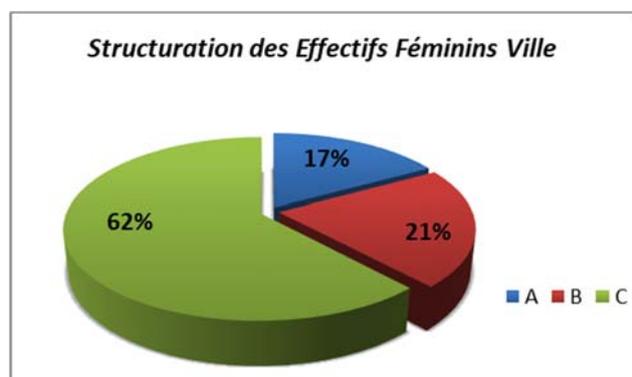
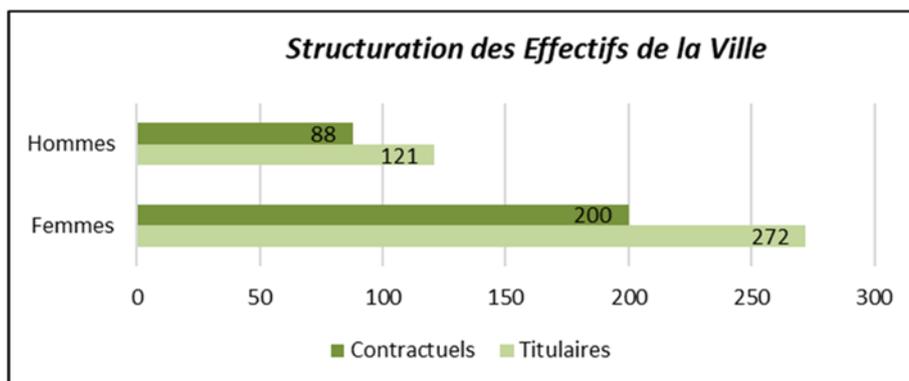
1.1 Effectifs

Au 31 décembre 2022, les effectifs se décomposent de la façon suivante:

- 681 agents permanents pour la Ville dont 69,3% de femmes
- 54 agents permanents pour le CCAS dont 92,6% de femmes

Focus Ville :

	VILLE 2021				VILLE 2022			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Agents	Part de femmes	Agents	Part d'hommes	Agents	Part de femmes	Agents	Part d'hommes
Total	405	68,4%	187	31,6%	472	69,3%	209	30,7%
<i>Dont Titulaires</i>	290	68,4%	134	31,6%	272	69,2%	121	30,8%
<i>Dont Contractuels</i>	115	68,5%	53	31,5%	200	69,4%	88	30,6%
<i>Dont Catégorie A</i>	75	76,5%	23	23,5%	80	82,5%	17	17,5%
<i>Dont Catégorie B</i>	63	60,0%	42	40,0%	100	69,9%	43	30,1%
<i>Dont Catégorie C</i>	267	68,6%	122	31,4%	292	66,2%	149	33,8%



Au 31 décembre 2022, l'effectif féminin de la Ville est en hausse d'un point, après un léger recul en 2021, et demeure très majoritaire, puisqu'il représente plus de 69% du total des effectifs. Cela concerne autant les titulaires que les contractuels.

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2021) fait apparaître que 61% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes contre 46 % dans le secteur privé. A ce titre, notre commune est au-dessus du taux national, ce qui peut s'expliquer par les transferts à l'établissement public territorial Grand Paris Seine Ouest (GPSO), de compétences techniques exercées principalement par des agents masculins.

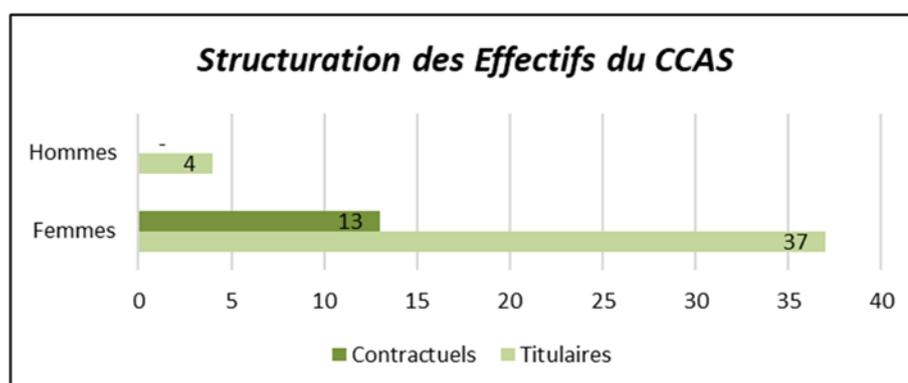
Les femmes sont représentées dans toutes les catégories et plus fortement en A et B (83% et 70% respectivement).

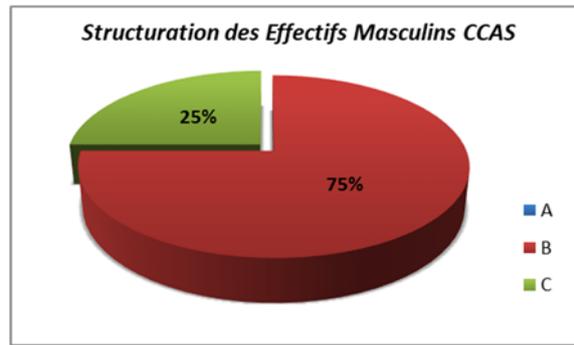
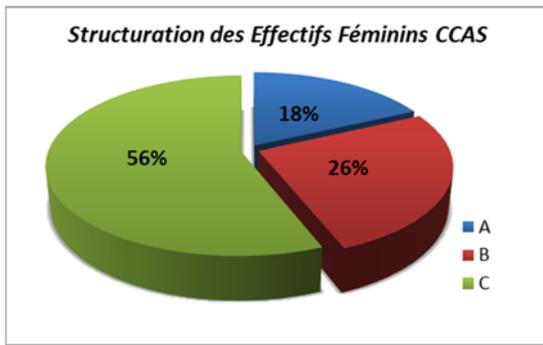
On constate une évolution de la répartition avec une hausse importante du nombre de femmes de catégorie A (+6 points) et B (+10 points) et une diminution de la part des femmes en catégorie C (-1,5 points).

Comparativement, au 31/12/2021, les communes comptaient 69% de femmes en catégorie A, 57% en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61% en catégorie C.

Focus CCAS :

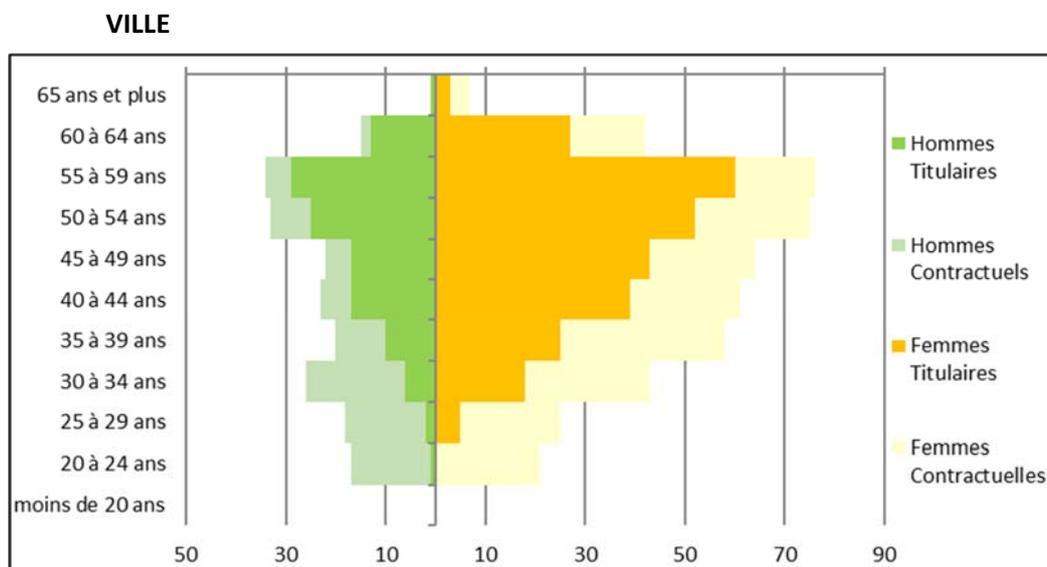
	CCAS 2021				CCAS 2022			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Agents	Part de femmes	Agents	Part d'hommes	Agents	Part de femmes	Agents	Part d'hommes
Total	50	90,9%	5	9,1%	50	92,6%	4	7,4%
<i>Dont Titulaires</i>	38	90,5%	4	9,5%	37	90,2%	4	9,8%
<i>Dont Contractuels</i>	12	92,3%	1	7,7%	13	100,0%	0	0,0%
<i>Dont Catégorie A</i>	9	100,0%	0	0,0%	9	100,0%	0	0,0%
<i>Dont Catégorie B</i>	3	75,0%	1	25,0%	13	81,3%	3	18,8%
<i>Dont Catégorie C</i>	38	90,5%	4	9,5%	28	96,6%	1	3,4%





L'effectif féminin du CCAS représente près de 93 % du total des effectifs, soit une hausse de 2 points. A ce titre, Meudon n'est pas une exception, la filière médico-sociale étant très féminisée dans l'ensemble des administrations.

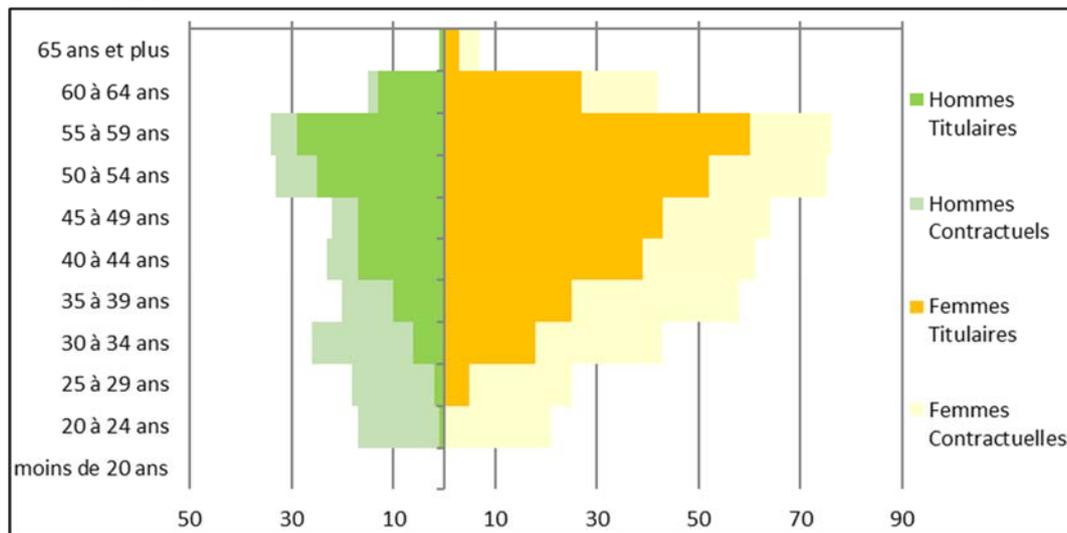
1.2 Pyramides des âges



Concernant l'âge moyen, il est à noter que celui des femmes (45,5 ans) diminue d'un point tandis que celui des hommes (43,5 ans) diminue d'un point et demi. Cela peut s'expliquer par les agents partis en retraite et remplacés par des agents plus jeunes, ainsi que par l'arrivée de 100 animateurs dont la moyenne d'âge est jeune (37 ans).

Par comparaison, dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge est de 45,3 ans pour les femmes et 40 ans les hommes (source DGAFP).

CCAS



Au CCAS, l'âge moyen des femmes augmente faiblement (+1an) tandis que celui des hommes augmente de façon très notable (+5ans) avec le départ d'un jeune aide-soignant

1.3 Filières et mixité

VILLE	2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
<i>Administrative</i>	121	32	153	79%	122	29	151	81%
<i>Technique</i>	140	112	252	56%	135	114	249	54%
<i>Culturelle</i>	27	4	31	87%	28	5	33	85%
<i>Sportive</i>	1	2	3	33%	0	4	4	0%
<i>Sociale</i>	52		52	100%	50		50	100%
<i>Médico-sociale</i>	39		39	100%	41		41	100%
<i>Police Municipale</i>	5	12	17	29%	5	11	16	31%
<i>Animation</i>	21	24	45	47%	91	46	137	66%
Total	406	186	592		472	57	681	

Comme en 2021, les femmes sont présentes dans toutes les filières sauf celle du sport mais leur représentativité est plus importante dans les filières sociale et médico-sociale (100%), administrative (81%) et culturelle (85%).

Les hommes sont plus nombreux dans la filière technique, même s'ils ne sont pas majoritaires (46%). Leur poids dans les services techniques (espaces verts, logistique, bâtiments, ...) est compensé par la présence majoritaire d'agents féminins dans les écoles et les crèches.

Comparativement, dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82%) et animation (72%).

CCAS	2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
<i>Administrative</i>	12	1	13	92%	13	1	14	93%
<i>Technique</i>		1	1	0%		1	1	0%
<i>Sociale</i>	23		23	100%	22		22	100%
<i>Médico-sociale</i>	13	3	16	81%	13	2	15	87%
<i>Animation</i>	2		2	100%	2		2	100%
Total	38	3	55		37	2	54	

Au CCAS, les filières les plus représentées sont en lien avec les métiers exercés (médico-sociale à 87%, sociale et animation à 100%).

1.4 Flux de personnels : recrutements et départs

L'ensemble des recrutements est mené afin de ne pas créer de situations discriminatoires qui ne se limitent pas d'ailleurs uniquement au champ de l'égalité femmes-hommes. La collectivité veille à garantir une équité entre les agents en termes de rémunération, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

	VILLE 2021			VILLE 2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutements catégorie A	12	6	18	22	6	28
Recrutements catégorie B	10	7	17	16	10	26
Recrutements catégorie C	33	13	46	110	40	150
Sous total Arrivées	55	26	81	148	56	204
Départs catégories A	17	8	25	17	13	30
<i>dont mutation</i>	3	1	4	4	0	4
<i>dont départs à la retraite</i>	0	1	1	5	2	7
Départs catégorie B	16	3	19	15	11	26
<i>dont mutation</i>	7	1	8	2	2	4
<i>dont départs à la retraite</i>	2	0	2	1	1	2
Départs catégorie C	28	14	42	58	19	77
<i>dont mutation</i>	3	1	4	5	2	7
<i>dont départs à la retraite</i>	7	0	7	12	2	14
Sous total Départs	61	25	86	90	43	133

En 2022, la Ville a recruté 204 agents (soit 123 de plus qu'en 2021). 73% des agents recrutés sont des femmes (14% en catégorie A, 13% en catégorie B et 74% en catégorie C). Proportionnellement à l'effectif total des agents recrutés, la part des hommes est en baisse de 5 points.

Parallèlement, le nombre de départ est en progression de 55% par rapport à 2021. Sur les 133 départs, plus de 68% sont des femmes. L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

	CCAS 2021			CCAS 2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutements catégorie A	2		2	2	0	2
Recrutements catégorie B	1	1	2	1	0	1
Recrutements catégorie C	6	1	7	3	0	3
Sous total Arrivées	9	2	11	6	0	6
Départs catégories A	0	0	0	2	0	2
<i>dont mutation</i>				1		1
<i>dont départs à la retraite</i>				0		0
Départs catégorie B	0	0	0	1	0	1
<i>dont mutation</i>						0
<i>dont départs à la retraite</i>				1		1
Départs catégorie C	8		8	5	0	5
<i>dont mutation</i>	1			1		1
<i>dont départs à la retraite</i>	1			1		1
Sous total Départs	8	0	8	8	0	8

En 2022, le CCAS a enregistré 6 recrutements, soit deux fois moins qu'en 2021, et 8 départs (dont 2 pour retraite).

1.5 Rémunérations

VILLE	2021			2022		
Catégorie d'emploi	Salaire brut moyen des femmes	Salaire brut moyen des hommes	écart F/H	Salaire brut moyen des femmes	Salaire brut moyen des hommes	écart F/H
A	3 306 €	3 677 €	-10,1%	3 420 €	3 816 €	-10,4%
B	2 387 €	2 542 €	-6,1%	2 479 €	2 576 €	-3,7%
C	1 950 €	1 901 €	2,6%	1 972 €	2 051 €	-3,9%
Moyenne	2 278 €	2 238 €	-4,5%	2 348 €	2 342 €	0,3%

VILLE	2021			2022		
Catégorie d'emploi	Montant moyen des primes des femmes	Montant moyen des primes des hommes	écart F/H	Montant moyen des primes des femmes	Montant moyen des primes des hommes	écart F/H
A	506,42 €	588,19 €	-13,9%	511,78 €	595,14 €	-14,0%
B	387,64 €	407,75 €	-4,9%	358,17 €	364,89 €	-1,8%
C	109,13 €	366,15 €	-70,2%	174,71 €	234,08 €	-25,4%
Moyenne	334,40 €	454,03 €	-29,7%	348,22 €	398,04 €	-12,5%

Lorsqu'on regarde la rémunération brute moyenne des agents permanents en 2022, on constate une baisse des écarts entre les femmes et les hommes en catégorie B (-2,5 points) mais une accentuation des écarts pour les agents de catégorie C.

En revanche, on constate qu'en matière de prime, les écarts entre les femmes et les hommes sont stables pour les agents de catégorie A et diminuent pour les catégories B (-3 points) et C (-45 points). De même, la répartition du montant des heures supplémentaires est sensiblement plus favorable aux femmes en 2022 (+2 points).

CCAS	2021			2022		
Catégorie d'emploi	Total brut moyen des femmes	Total brut moyen des hommes	écart F/H	Total brut moyen des femmes	Total brut moyen des hommes	écart F/H
A	3 494 €	- €		3 713 €	- €	
B	3 094 €	2 682 €	15,4%	2 695 €	2 060 €	30,8%
C	1 972 €	2 292 €	-13,9%	2 032 €	1 967 €	3,3%
Moyenne	2 265 €	2 371 €	0,7%	2 489 €	2 826 €	-11,9%

CCAS	2021			2022		
Catégorie d'emploi	Montant moyen des primes des femmes	Montant moyen des primes des hommes	écart F/H	Montant moyen des primes des femmes	Montant moyen des primes des hommes	écart F/H
A	426 €			484 €	- €	
B	444 €	139 €	219,5%	330 €	332 €	-0,6%
C	413 €	113 €	266,9%	261 €	93 €	180,2%
Moyenne	428 €	126 €	243,2%	358 €	142 €	153,1%

Au CCAS, les écarts de rémunération s'accroissent à la faveur des femmes même si les chiffres doivent être tempérés du fait du nombre d'agents masculins très bas.

1.6 Formation

VILLE	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
Catégorie A	44	9	83%	60	12	83%
Catégorie B	50	16	76%	79	25	76%
Catégorie C	90	49	65%	132	53	71%
Total	184	74	71%	271	90	75%

En 2022, 47% de femmes supplémentaires sont parties en formation à la ville.

75% des formations ont été suivies par des femmes, soit 4 points de plus qu'en 2021. Ce pourcentage est supérieur à la répartition par sexe des agents de la ville (à savoir 69% de femmes et 31% d'hommes).

CCAS	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
Catégorie A	0	0		6	0	
Catégorie B	3	2	60%	7	2	78%
Catégorie C	12	0	100%	20	1	95%
Total	15	2	88%	33	3	92%

Au CCAS, le nombre de formation a doublé, essentiellement au profit des femmes qui représentent la majorité du personnel (93%).

1.7 Évolutions de carrière

VILLE	2021			2022		
	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes
Stagiairisation	3	8	73%	5	7	58%
Titularisation	5	9	64%	1	11	92%

CCAS	2021			2022		
	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes
Stagiairisation	0	1	100%	0	0	
Titularisation	0	0		0	0	

En 2022, 5 hommes et 7 femmes ont été stagiaires. Les femmes sont plus nombreuses à avoir été titularisées suite à leur mise en stage l'année dernière.

VILLE	Avancement de grade 2021			Avancement de grade 2022		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
Catégorie A	2	2	50%	2	0	100%
Catégorie B	1	1	50%	1	2	33%
Catégorie C	12	8	60%	18	10	64%
Total	15	11	58%	21	12	64%

CCAS	Avancement de grade 2021			Avancement de grade 2022		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
Catégorie A	1	0	100%	1	0	100%
Catégorie B	1	0	100%	0	0	
Catégorie C	2	0	100%	2	1	67%
Total	4	0	100%	3	1	75%

En 2022, les avancements de grade au profit des femmes ont augmenté de 6 points. Ils profitent essentiellement aux agents de catégorie C.

1.8 Durée et organisation du travail

- Les temps partiels et temps non complet

	VILLE 2021		VILLE 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectifs à temps complet	399	188	425	197
Effectifs à temps partiel de droit	10	-	8	1
<i>dont agents catégorie A</i>	1	-	1	-
<i>dont agents catégorie B</i>	-	-	3	-
<i>dont agents catégorie C</i>	9	-	4	1
Effectifs à temps partiel sur autorisation	11	-	10	1
<i>dont agents catégorie A</i>	3	-	6	-
<i>dont agents catégorie B</i>	2	-	2	1
<i>dont agents catégorie C</i>	6	-	2	-
Effectifs à temps non complet	4	1	29	10

On constate une baisse d'un point du nombre de femmes (4%) travaillant à temps partiel. La ville constate 2 demandes de temps partiel pour les hommes.

La création de 40 postes d'animation à temps non complet pour les accueils de loisirs, fin 2022, a entraîné une hausse importante des agents à temps non complet. La proportion de femmes concernées (7%) est un peu plus forte que celle des hommes (5%). Il convient d'observer que les temps partiels sont demandés par des femmes afin de concilier vie professionnelle et vie privée et non sont pas du fait de la ville.

	CCAS 2021		CCAS 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectifs à temps complet	47	5	46	4
Effectifs à temps partiel de droit	0	0	1	-
<i>dont agents catégorie A</i>	-	-	-	-
<i>dont agents catégorie B</i>	-	-	1	-
<i>dont agents catégorie C</i>	-	-	-	-
Effectifs à temps partiel sur autorisation	3	0	3	-
<i>dont agents catégorie A</i>	2	-	2	-
<i>dont agents catégorie B</i>	-	-	1	-
<i>dont agents catégorie C</i>	1	-	-	-
Effectifs à temps non complet	0	0	0	0

Au CCAS, les temps partiels, majoritairement féminins, sont stables tant en nombre qu'en répartition par catégorie de grade.

- Position statutaire particulière

	VILLE 2021		VILLE 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Détachement (dans une autre structure)	4	2	3	2
Disponibilité (droit et d'office)	46	9	50	15

Le nombre de détachement est stable et proportionnellement réparti entre les femmes et les hommes. Le nombre de disponibilité a plus fortement augmenté pour les hommes (+67%) que pour les femmes (+9%).

	CCAS 2021		CCAS 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Détachement (dans une autre structure)	0	0	1	0
Disponibilité (droit et d'office)	6	0	5	0

Au CCAS, le nombre de détachement et de disponibilité est assez stable et uniquement féminins.

- Les congés maternité, paternité et congé parental

	VILLE 2021		VILLE 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
NB jours pris au titre du congé paternité	-	64	-	97
Nombre d'agents	-	5	-	6
NB jours pris au titre du congé maternité	737	-	1273	-
Nombre d'agents	7	-	8	-
Congé parental	2	-	2	-

Du fait de la réforme du 1^{er} juillet 2021 qui vise à permettre aux pères de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, le congé paternité voit sa durée doubler (28 jours pour une naissance). Si le nombre d'agent concerné par le congé de paternité progresse peu, le nombre de jours moyens demandés est en progression (13 jours en 2021 / 17 jours en 2022). Les agents ont donc profité de l'allongement de la durée du congés paternité.

Le nombre de congés parentaux est stable, seules les femmes sont concernées.

	CCAS 2021		CCAS 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
NB jours pris au titre du congé paternité	-	-	-	-
Nombre d'agents	-	-	-	-
NB jours pris au titre du congé maternité	111	-	237	-
Nombre d'agents	1	-	2	-
Congé parental	-	-	-	-

Au CCAS, la hausse du nombre de jours pris au titre du congé maternité est proportionnel au nombre d'agents concernés.

1.9 Compte épargne temps (CET)

CET Ville	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de CET	221	109	212	95
Nombre de jours accumulés	4469	2510	3896	1510
Nombre de jours moyens par CET	20	23	18	16
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	111	40	163	138
Nombre de jours indemnisés	296	483	379	672

La proportion de CET détenus par des femmes (69%) est en hausse de 2 points. Ce qui est proche du taux de féminisation de la collectivité.

On constate qu'en 2022, malgré une hausse (+28%) des demandes d'indemnisation de jours de congés déposés sur leur CET, les femmes ont plus fait le choix d'utiliser leurs jours de CET sous forme de congés.

CET CCAS	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de CET	23	1	24	1
Nombre de jours accumulés	607	3	596	1
Nombre de jours moyens par CET	26	3	25	1
Nombre de jours utilisés sous forme de congés	25	5	21	2
Nombre de jours indemnisés	19	0	20	0

Au CCAS, le nombre de CET est stable et proportionnel à la répartition femme/homme de la collectivité.

On constate une légère baisse des demandes d'indemnisation (-7) tant pour les femmes que les hommes.

1.10 Absences pour raisons médicales

L'absentéisme compressible comprend la maladie ordinaire et les accidents de travail ou de trajet. Il est possible d'agir, par des actions de prévention, pour en améliorer le taux. L'absentéisme incompressible comprend la maladie professionnelle, la longue maladie, la maladie longue durée et la disponibilité d'office pour raison de santé. Aucune intervention ne peut être exercée pour le diminuer.

ABSENCES VILLE (Nb d'agents)	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femme	Femmes	Hommes	% femme
absence "compressible"	73	113	39%	180	65	73%
dont maladie ordinaire	60	106	36%	163	57	74%
dont accident de travail	9	7	56%	11	6	65%
dont accident de trajet	4	-	100%	6	2	75%
absence "incompressible"	12	4	75%	17	7	71%
TOTAL	85	117	42%	197	72	73%

ABSENCES VILLE (Nb de jours)	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femme	Femmes	Hommes	% femme
absence "compressible"	2 992	1 474	67%	5 148	2 073	71%
dont maladie ordinaire	2 726	1 411	66%	4 758	1 905	71%
dont accident de travail	151	63	71%	324	100	76%
dont accident de trajet	115	-	100%	66	68	49%
absence "incompressible"	2 579	1 462	64%	5 617	2 555	69%
TOTAL	5 571	2 936	65%	10 765	4 628	70%

Au regard du nombre d'agents, féminin et masculin, qui travaillent dans la collectivité, le nombre d'absence compressibles et incompressibles touchent plus les femmes.

Après une baisse en 2021, les accidents de service sont stables (+1) tandis que le nombre de jours d'absences afférents a significativement augmenté. Les accidents de trajet qui étaient exclusivement féminins en 2021, voient leur nombre en hausse (+4) mais proportionnellement en baisse pour les femmes.

ABSENCES CCAS (Nb d'agents)	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femme	Femmes	Hommes	% femme
absence "compressible"	21	4	84%	21	3	88%
dont maladie ordinaire	16	4	80%	16	2	89%
dont accident de travail	4	-	100%	5	1	83%
dont accident de trajet	1	-	100%	-	-	
absence "incompressible"	3	-	100%	5	-	100%
TOTAL	24	4	86%	26	3	90%

ABSENCES CCAS (Nb de jours)	2021			2022		
	Femmes	Hommes	% femme	Femmes	Hommes	% femme
absence "compressible"	1 276	79	94%	895	53	94%
dont maladie ordinaire	608	79	89%	468	33	93%
dont accident de travail	656	-	100%	427	20	96%
dont accident de trajet	12	-	100%	-	-	
absence "incompressible"	999	-	100%	1 825	-	100%
TOTAL	2 275	79	97%	2 720	53	98%

Au CCAS, globalement, le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire est en baisse (-10%) ainsi que le volume de jours d'arrêt (-27%). Si les accidents de travail sont en légère hausse (+2), il n'y a pas eu d'accident de trajet en 2022.

Le volume de jours d'arrêt pour absences incompressibles est en hausse.

1.11. Le télétravail

VILLE	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	91	41	117	50

En 2022, 167 agents (70% de femmes) ont été autorisés à télétravailler. 70% des femmes ont demandé la formule fixe dont le jour ou les jours sont définis dans la convention. Elles sont à 49% en télétravail un jour par semaine et 22% en télétravail deux jours par semaine.

Toutes les catégories de grade sont représentées même si les agents féminins de catégorie A sont les plus représentées du fait de leurs missions (42%, 26% en B et 32% en C).

CCAS	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	12	1	17	1

Au CCAS, on constate une hausse de la demande de télétravail par les femmes (+5). Toutes les catégories de grade sont représentées même si les agents féminins de catégorie A sont les plus représentés (47%) du fait de leurs missions.

82% ont choisi de télétravailler en formule fixe un à deux jours par semaine.

1.12. Le plan d'action 2022-2024

THÈME	ACTION 2022-2024	INDICATEUR DE SUIVI 2022-2024
Communication interne	Veiller à une communication sans stéréotype de sexe Mise en place d'actions en faveur de l'égalité	100% des supports de communication interne sont sans stéréotype de sexe Mettre en place des actions en interne, notamment dans le cadre du mois de l'égalité
Recrutement	Mettre en place des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité	100% des offres d'emploi sont rédigées sans stéréotype de sexe
	S'assurer que les recrutements ne soient pas source de discrimination	Produire des conseils auprès des encadrants qui recrutent Analyser certains recrutements (nombre de candidatures reçues de chaque sexe / nombre de candidats reçus en entretien / candidat sélectionné)
	Encourager la mixité au sein des directions historiquement féminines ou masculines	Expérimentation sur une direction ou un service
Formation	Promouvoir les formations du CNFPT sur le thème de l'égalité	Nombre de formations promues Nombre de participants et participantes
Gestion de carrière	Analyser finement les données sur les avancements et promotions internes	Analyser les données genrées pour 100% des cadres d'emplois ouverts aux avancements et promotions internes en 2021
	Accompagner le retour de congés liés à la parentalité par un entretien mené par le manager	S'assurer que 100% de ces entretiens soient menés
	Analyser des données de l'absentéisme par métier et mettre en place des mesures correctives	Commencer par les métiers les plus féminisés (Petite enfance, ATSEM).
Rémunération	Mettre fin à la prime de présence au profit de l'extension du CIA à tous les agents	Poursuivre l'accompagnement des agents et des managers pour favoriser la transition
	Délivrer une pleine information au moment de la demande du temps partiel ou d'un congé parental	100% des agents ayant fait une demande de temps partiel ont été informés des impacts sur la carrière, la rémunération et les droits à la retraite.
	Mesurer les effets des reclassements et revalorisations indiciaires	Analyser les bénéfices pour les femmes et les hommes concernés par ces réformes statutaires
Conciliation vie professionnelle vie personnelle	Communiquer sur l'organisation du temps de travail	Diffusion du support de communication auprès de tous les agents
	Valoriser les activités sportives proposées	Communication vers tous les agents

	Analyser l'utilisation de l'offre du CNAS et la fréquentation au restaurant inter-entreprises	Disposer des données genrées et les comparer dans le temps
	Promouvoir le télétravail en tant que dispositif favorisant l'équilibre des temps	Genrer les statistiques sur le télétravail. Mettre en place les actions définies par les groupes de travail. Réaliser une action de communication au moment du renouvellement des conventions de télétravail.
Discriminations et violences sexuelles et sexistes	Lutter contre les formes de discriminations et les violences sexuelles et sexistes au travail	Faire vivre le dispositif de signalement et l'améliorer
	Informier sur le harcèlement sexuel et sexiste	Production du document d'information, échanges dans les services et sensibilisation large.

Le plan d'action est une obligation réglementaire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants depuis la loi du 6 août 2019.

Un plan pluriannuel 2022-2024 a été adopté à l'unanimité par le comité technique le 24 janvier 2022.

Son objectif est de proposer des actions concrètes dans le but de réduire les écarts existants entre les femmes et les hommes afin de tendre vers une égalité réelle.

Bilan des 7 domaines d'actions:

1.12.1 Communication interne

La collectivité veille à communiquer sans stéréotype de sexe.

Les actions du 8 mars, journée internationale des droits des femmes :

- Diffusion du plan d'action dans tous les services
- Mail de la DRH pour relayer les initiatives de la Ville (atelier de self-défense, spectacle à l'espace Robert-Doisneau) et les formations dédiées à l'égalité proposées par le Centre Hubertine Auclert.

Les actions du 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes :

- Message de la DRH pour relayer les initiatives de la Ville (distribution de bracelets orange, exposition itinérante, temps de sensibilisation et d'échanges dans les collèges) ;
- Invitation des agents à participer à un théâtre forum sur les violences sexistes et sexuelles au travail - le 16 décembre 2022.

1.12.2. Recrutement

La Ville respecte l'obligation en matière d'égal accès aux emplois publics. Les intitulés de poste sont systématiquement masculins avec association de la mention (F/H).

Exemples : aide soignant (F/H) / coordinateur social en gérontologie (F/H) / agent de surveillance de la voie publique (F/H) / responsable de la ludothèque (F/H), éducateur de jeunes enfants (F/H)...

Une grille d'entretien a été réalisée afin d'informer les recruteurs des **questions discriminatoires à proscrire**. Présentée au séminaire des managers d'octobre 2022, elle a été diffusée par mail et en libre service sur INSER.

1.12.3. Nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels

La loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012 impose aux collectivités territoriales et leurs établissements de respecter un principe de mixité dans les nominations aux emplois fonctionnels.

Le pourcentage minimal de personne de chaque sexe est fixé à 40%.

Deux postes au sein de la Direction Générale ont été vacants en 2022. Ils ont tous les deux été confiés à des femmes. La Direction générale de Meudon se compose ainsi au 31 décembre 2022 d'un homme et de trois femmes. Au 1er décembre 2023, la Direction générale se compose de deux hommes et de trois femmes.

1.12.4 Formation

La Ville a activement participé au réseau d'échanges de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, animé par le centre de gestion de la petite couronne et le Centre Hubertine Auclert.

Ce réseau regroupe environ 25 communes, 3 établissements publics et 3 syndicats.

Les objectifs du réseau :

- Sensibiliser et former à l'égalité ;
- Mettre à disposition des ressources ;
- Permettre les échanges de pratiques.

Dates et thèmes abordés :

- 14 février : intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue social et préparer la journée du 8 mars,
- 30 juin : présenter le Fonds pour l'égalité professionnelle,
- 4 octobre : 6^e édition de la journée des territoires franciliens pour l'égalité : « objectif égalité : les collectivités à l'avant-garde ! »
- 14 octobre : affiner son diagnostic sur les inégalités professionnelles et présentation de l'analyse de l'étude du Centre Hubertine Auclert : télétravail & égalité

Participation au Podcast du CIG de la petite couronne afin de témoigner sur la mise en place opérationnelle d'un plan d'action égalité.

<https://cdn.api.video/vod/vi4BjIYyY4fauDyhH1fNxK0S/mp4/source.mp4>



Formations à l'égalité professionnelle suivies :

La responsable du recrutement a suivi une formation de 2,5 jours au CNFPT sur le thème « La préservation de l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement »

Le théâtre forum orchestré par la compagnie de(s) amorce(s), proposé le 16 décembre 2022 à l'espace Robert Doisneau, a permis aux 15 « spect-acteurs » présents :

- de savoir repérer les violences
- d'en mesurer l'ampleur et conséquences
- d'apprendre à réagir face à la banalité des comportements sexistes et/ou des violences sexuelles dans les relations de travail
- de se positionner en tant que témoin et faire naître la solidarité



1.12.5 Gestion de carrière_

La Direction des ressources humaines analyse les avancements, promotions, absences et accidents de travail au regard de la répartition entre les hommes et les femmes. Ces données permettent de mesurer les éventuels écarts et d'apporter des actions correctives si besoin.

1.12.6 Conciliation vie professionnelle vie personnelle_

Le comité technique a adopté le 2 décembre 2022, de nouvelles plages horaires fixes et mobiles. Elles sont applicables depuis le 1er janvier 2023.

Afin de valoriser les activités sportives proposées aux agents et agentes, une **communication sur les activités sportives** a été diffusée à la rentrée de septembre 2022.

Focus sur le **télétravail** :

La campagne de renouvellement des conventions ainsi que les temps d'accueil des nouveaux agents et des nouveaux managers ont été l'occasion de rappeler le fonctionnement du télétravail : des formules proposées souples (d'une demi-journée 2 jours par semaine, en jour fixe ou ponctuel ou mixte en fonction de l'importance des missions télétravaillables, du degré d'autonomie, des organisations de service...).

1.12.7 Le dispositif de signalement_

Lancé en novembre 2021, il repose sur **7 référents volontaires et formés (agents de la ville dont représentants syndicaux)** ainsi que sur 3 coordinateurs formés également qui en assurent le bon fonctionnement et l'évaluation. En termes de sensibilisation, une **campagne d'affichage** a été conduite et les flyers ont été joints aux fiches de paie en août. **Un premier bilan du dispositif** a été présenté au CHSCT du 25 novembre 2022.

En 2023, 9 signalements ont été adressés aux référents du dispositif. Ils proviennent de 7 femmes et 2 hommes. Le bilan annuel du dispositif sera présenté lors de la séance de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du 1er décembre 2023.

L'accompagnement du lancement du dispositif de signalement (comprenant la formation des référents par le Centre Hubertine Auclert, les affiches, les flyers et la séance du théâtre forum) a été retenu par le fonds

pour l'égalité professionnelle. Une aide financière de 5 880.39 € a été accordée à la Ville à ce titre.

Ce fonds, en partie alimenté par les pénalités versées par les employeurs qui ne respectent pas les nominations équilibrées, s'est ouvert en 2022 aux deux autres versants de la fonction publique. Il a pour objectif de **cofinancer des projets** visant à promouvoir l'égalité professionnelle afin de diffuser plus largement une culture de l'égalité, favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles, prévenir les violences sexuelles et sexistes.

Pour 2023, **107 projets ont été déposés par des employeurs des trois versants de la fonction publique** : 56 pour la FPE, 40 pour la FPT et 11 pour la FPH.

82 projets retenus (31 projets pour la FPT)

dont le projet de la Ville de Meudon.



2) Actions et politiques publiques: bilan 2023

2.1 Au sein du centre communal d'action sociale (CCAS)

Le CCAS, marqué depuis deux ans dans ses activités par les effets de la crise (sanitaire, devenue économique et sociale) voit arriver dans ses services un afflux supplémentaire de personnes en difficulté. Cela concerne tout particulièrement les femmes, lorsqu'elles connaissent des moments de fragilité (perte d'emploi, perte de lien social, problèmes de santé), voire de rupture (séparation, violences intrafamiliales). Par ailleurs, pour les activités du CCAS qui portent sur l'aide humaine au quotidien (service de maintien à domicile et de soins infirmiers à domicile), les femmes y sont majoritaires également du fait de l'espérance de vie qui augmente et positionne les femmes devant les hommes. C'est dans ce contexte que cette direction porte une réflexion sur ses approches en matière de communication et de levée de frein pour les hommes à bénéficier de l'ensemble de ses services.

2.1.1 Le Pôle social

- **Service accompagnement social 2023**

<i>Domaine d'intervention</i>	<i>Hommes réfèrent</i>	<i>Femmes réfèrent foyer</i>	<i>TOTAL de foyers suivis</i>	<i>%majoritaires</i>
<i>Permanence de conseils budgétaires</i>	40	47	87	<i>54% de femmes</i>
<i>Orientations</i>	25	34	59	<i>58% de femmes</i>
<i>Accompagnement social lié au logement</i>	22	15	37	<i>59% d'hommes</i>
<i>Concertation prévention des impayés locatifs</i>	30	24	54	<i>55% d'hommes</i>
<i>Personnel communal</i>	5	11	16	<i>69% de femmes</i>

En 2023, le service accompagnement social a suivi 260 foyers meudonnais. Parmi eux, 51% des demandeurs étaient des femmes. De manière plus précise, les familles monoparentales représentent 24% des demandeurs dont 99% sont des femmes.

- **Service aide sociale**

Meudonnais ayant sollicité des aides facultatives:

Hommes	Femmes	Total	% majoritaires
145	213	358	60% de femmes

Aide légale:

Hommes	Femmes	Total	% majoritaires
47	59	106	56% de femmes

Attribution de domicile :

Hommes	Femmes	Total	% majoritaires
61	33	94	65% d'hommes

358 foyers meudonnais ont sollicité des aides facultatives dont **305** pour lesquels le référent du foyer est une femme, soit **59%** ;

56% des dossiers d'aide légale concernent des femmes ;

35% des attributions de domicile concernent une femme en demandeur principal.

- **Mission handicap**

269 personnes suivies, dont **61 %** de femmes.

2.1.2 Le Pôle senior

Les données de cette année reflètent à nouveau la part importante de femmes de plus de 60 ans à Meudon.

Sur les **753** personnes recensées, tous services confondus du pôle senior (c'est à dire service maintien à domicile, service de soins infirmiers à domicile et coordination gérontologique), **1308** sont des femmes, soit **75 %**.

- **Service Maintien à domicile**

- 135 bénéficiaires de l'aide à domicile, dont 104 femmes soit **77%**
- 277 bénéficiaires du système de téléalarme, dont 235 femmes, soit **85 %**
- 102 bénéficiaires du portage de repas, dont 64 femmes, soit **63 %**

- **Service de soins infirmiers à domicile :**

- 60 patients différents sur l'année, dont 37 femmes, soit **62%** de femmes

- **Coordination gérontologique**

- **72 %** de femmes pour le dispositif de veille saisonnière (plan canicule)
- **83%** dans les ateliers équilibre (prévention des chutes)
- **76%** pour la participation à la semaine bleue
- **80%** pour les animations d'été
- **68%** pour le dispositif sécurité sénior

Sur certaines activités, on note une hausse de la participation des hommes. Ceci s'explique par un repérage des situations lors des nombreuses visites à domicile. Il s'agit là d'un objectif des services de la direction de la solidarité.

2.1.3 Ville inclusive et santé

Le service ville inclusive s'inscrit chaque année dans une démarche de promotion des actions en faveur de tous les publics sans distinction. Pour se faire, il porte des actions en marge des campagnes nationales telles que mars bleu ou les semaines d'information en santé mentale. Et même si on constate une majorité de femmes bénéficiaires de ces actions, elles sont vecteur d'information auprès des hommes. Par exemple, sur mars bleu, **74 % des personnes reçues sont des femmes** (20 femmes et 7 hommes) pour 20 kits distribués (pour certains remis à des femmes pour leurs époux ou compagnons).

De son côté, la CPTS a également engagé des travaux de réflexion et des actions en direction des professionnels de santé sur la question des violences intra-familiales.

Sur les semaines d'information en santé mentale, le constat est le même, malgré une facilité pour les femmes à aborder ces questions-là, à venir sur des conférences, des expositions, des ateliers ; elles sont le relais d'information qui va aider à déstigmatiser cette thématique. Néanmoins, il est important de réfléchir à des canaux de communication qui nous permettraient de cibler les hommes plus directement (**85 personnes, 72 % de femmes** (61F et 24H) présentes aux actions co-organisées par le CCAS de Meudon). Concernant certaines actions, pas de visibilité sur les présences femmes – hommes (notamment les actions du Groupe Clinéa).

Enfin, dans sa deuxième édition, la Run Rose, course organisée dans le cadre d'octobre rose afin de sensibiliser le grand public à la lutte contre cancer du sein, a comptabilisé une participation importante d'hommes.

Plus de 1000 personnes étaient présentes sur l'évènement, dont 65% étaient des femmes (650 F et 350H), **590 personnes** (enfants et adultes) ont participé à la course, dont **62% de femmes** (366 F et 224H)

L'analyse de tous ces événements permettra d'améliorer l'attractivité des actions, en ayant pour objectif de mettre en œuvre une véritable approche intégrée.

2.2 Les pratiques sportives

L'augmentation de la participation des femmes dans le sport amateur est un développement positif qui reflète l'évolution des attitudes envers l'égalité des sexes dans le domaine du sport. Cela peut être attribué à divers facteurs et initiatives. Voici quelques points clés à considérer concernant cette augmentation:

- Sensibilisation : Une plus grande sensibilisation aux avantages de la participation des femmes dans le sport amateur a contribué à attirer davantage de femmes vers ces activités. Les campagnes de sensibilisation et les initiatives visant à promouvoir le sport féminin ont joué un rôle important dans cette réussite.
- Accès équitable : L'amélioration de l'accès des femmes aux installations sportives, aux programmes et aux ressources fut essentielle pour encourager leur participation. Les investissements dans des installations sportives appropriées et accessibles aux femmes ont été primordiaux.
- Programmes de développement : Des programmes de développement spécifiques pour les femmes et les filles dans le sport amateur, y compris des opportunités d'entraînement et de compétition, ont contribué à l'augmentation de leur participation. Ces programmes visent à renforcer les compétences sportives, la confiance en soi et l'engagement.

- Modèles féminins : Les modèles féminins dans le sport, que ce soient des athlètes professionnels ou des figures locales, inspirent les femmes et les filles à s'impliquer dans le sport amateur. Les réussites des athlètes féminines servent de source d'inspiration. Des sportifs de hauts niveaux féminins ont été associés à plusieurs des manifestations de la Ville.
- Effets sur la santé : La reconnaissance des avantages pour la santé liée à l'activité sportive a également encouragé les femmes à s'impliquer. Le sport peut contribuer à une meilleure santé physique et mentale.
- Réduction des stéréotypes de genre : La déconstruction des stéréotypes de genre dans le sport a été un élément essentiel pour encourager la participation des femmes. Il est important de reconnaître que les femmes peuvent réussir dans n'importe quelle discipline sportive.
- Inclusion et diversité : Les efforts visant à rendre les sports amateurs plus inclusifs et diversifiés ont également un impact positif sur l'augmentation de la participation des femmes. Cela inclut l'accueil des personnes de tous horizons et la lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle, à la race et à d'autres facteurs.

En résumé, l'augmentation de la participation des femmes dans le sport amateur est le résultat d'une combinaison d'efforts visant à éliminer les obstacles, à promouvoir l'égalité des sexes et à créer un environnement favorable à la participation des femmes et des filles dans le sport. C'est un développement positif qui profite à la santé, au bien-être et à l'autonomie des femmes.

2.2.1. Les données des associations sportives Meudonnaise

		Femmes	Hommes	Total
Associations sportives	- de 18 ans	1602	460	2062
	entre 18 et 60 ans	1703	898	2601
	+ de 60 ans	679	304	983
	Total	3984	1662	5646
	Pourcentage	71%	29%	
ASM	- de 18 ans	705	2357	3062
	entre 18 et 60 ans	422	996	1418
	+ de 60 ans	141	244	385
	Total	1268	3597	4865
	Pourcentage	26%	74%	
TOTAL	- de 18 ans	2307	2817	5124
	entre 18 et 60 ans	2125	1894	4019
	+ de 60 ans	820	548	1368
TOTAL GÉNÉRAL		5252	5259	10511
POURCENTAGE GÉNÉRAL		50%	50%	

L'augmentation significative de la participation des femmes dans le domaine du sport entre 2022 et 2023 témoigne d'une évolution majeure vers une plus grande égalité des sexes dans cette sphère cruciale de la société. Durant cette période, divers facteurs ont contribué à cette transformation, ouvrant de nouvelles perspectives et offrant des opportunités équitables aux femmes passionnées de sport.

Tout d'abord, des initiatives locales ont été mises en place pour encourager la participation des femmes à tous les niveaux du sport, que ce soit en tant qu'athlètes, entraîneuses, arbitres ou administratrices. Des campagnes visant à briser les stéréotypes de genre ont été déployées, mettant en lumière les réalisations exceptionnelles des femmes dans des disciplines sportives variées.

La sensibilisation croissante à l'égalité des sexes a également conduit à des réformes structurelles dans de nombreuses organisations sportives. Le développement technologique a également joué un rôle crucial dans la promotion de la participation des femmes dans le sport. Les médias sociaux et les plateformes de diffusion en continu ont permis de diffuser plus largement les compétitions féminines, offrant une visibilité accrue et créant des modèles inspirants pour les générations.

Ces changements positifs ont eu des répercussions significatives sur la perception de la place des femmes dans le sport. De plus en plus de filles et de femmes ont été encouragées à s'engager dans des activités sportives, favorisant ainsi la création d'une culture sportive plus inclusive et diversifiée.

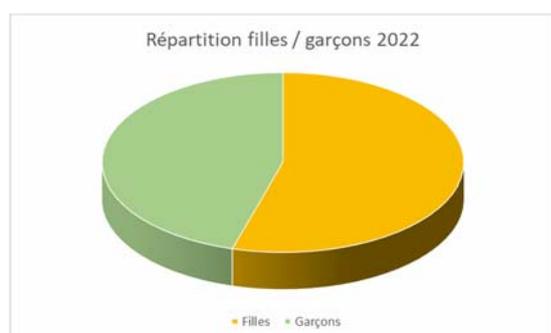
Bien que des progrès notables aient été réalisés, il reste encore du travail à faire pour garantir une pleine égalité des sexes dans le sport. **Les associations sportives meudonnaises comptabilisent 50% de femmes en 2023, une augmentation de 8 % par rapport à l'année précédente.**

En résumé, l'augmentation de la participation des femmes dans le sport entre 2022 et 2023 constitue un pas significatif vers une société plus équitable et inclusive. Ce changement reflète l'impact positif des efforts collectifs déployés pour briser les barrières de genre et créer un environnement sportif où chaque individu, indépendamment de son genre, peut s'épanouir et exceller.

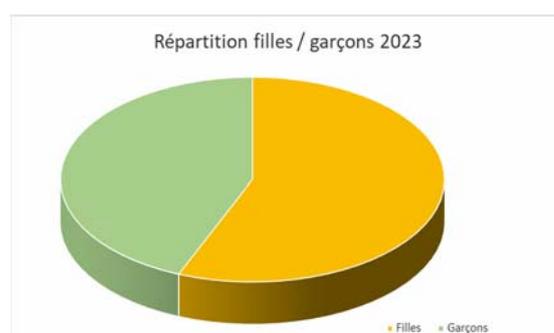
2.2.2. L'école des sports

L'école Municipale des sports compte 471 enfants inscrits pour l'année scolaire 2023-2024. La répartition filles / garçons se fait de la façon suivante:

	Filles			Garçons			Total
	Meudon	Meudon la forêt	Hors commune	Meudon	Meudon la forêt	Hors commune	
2021	138	113	6	119	80	2	458
	257			201			
2022	155	109	8	128	96	3	499
	272			227			
2023	151	110	4	118	85	3	471
	265			206			



Filles	Garçons
272	227
54,50%	45,49%



Filles	Garçons
265	206
56,26%	43,73%

Cette année les effectifs affichent une légère baisse de **5.61 %** par rapport à 2022. Cette

baisse se retrouve de façon égalitaire chez les filles et les garçons

La répartition filles / garçons reste relativement stable par rapport à l'an passé avec un nombre de filles inscrites toujours plus important que celui des garçons. Phénomène identifiable depuis 3 années consécutives.

On constate une baisse générale des inscriptions dans les activités « babysports » légèrement plus significative pour les garçons.

Dans la catégorie danse une légère progression des inscriptions des filles. Cette activité reste clairement clivante et attire majoritairement les filles.

La baisse des inscrits sur l'activité escalade se justifie par le manque d'éducateurs.

Pour la troisième année consécutive, le groupe de l'activité football est composé exclusivement de garçons.

Cette année, les activités « sports d'opposition » enregistrent une baisse générale des inscriptions et pour la deuxième année particulièrement chez les filles.

Pour ce qui est des activités multisports, les chiffres restent stables avec une certaine équité. L'activité gymnique tout comme la danse est privilégiée par les filles.

Activités	Filles		Garçons	
	2022	2023	2022	2023
BABY MULTISPORTS	39	37	47	40
DANSE	109	118	18	10
ESCALADE	16	14	13	9
FOOTBALL	0	0	29	30
MULTISPORTS	63	67	86	89
ACTIVITES GYMNIQUES	23	20	0	0
SPORTS D'OPPOSITION	22	9	34	28

Concernant la répartition relative aux âges, la parité est presque respectée de façon équivalente à 2022.

Les activités « multisports » à partir de 9 ans sont pour la troisième année consécutive fréquentées majoritairement par les filles.

2022

Ages	Filles	Garçons
3,5 à moins de 6 ans	59	41
6 à moins de 8 ans	82	72
9 à moins de 12 ans	124	93

2023

Ages	Filles	Garçons
3,5 à moins de 6 ans	52	49
6 à moins de 8 ans	89	73
9 à moins de 12 ans	131	105

En 2023, l'évènement phare de cette politique sportive en faveur du sport féminin a été la RUN ROSE qui s'est déroulée le 8 octobre. Cette course qui s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le cancer du sein et du mois d'Octobre Rose a rassemblé toutes les générations et les bénéfices ont été reversés à la Fondation Gustave Roussy et l'Hôpital Curie.

2.3 Au sein de la direction de l'action culturelle

2.3.1 Centre d'art et de culture – espace culturel Robert-Doisneau

I/ Spectacles

Pour la saison 2023-2024, une large part de la programmation met en avant les femmes.

Au titre de la programmation proposée à notre public on peut citer :

Changer l'eau des fleurs, une adaptation théâtrale à partir du best-seller de Valérie Perrin, nommée aux Molières 2022 ; révélation féminine 2022 dans la catégorie interprète: Caroline Rochefort.

Un piano dans la montagne, Carmen par la compagnie Sandrine Anglade (conception et mise en scène) : à travers la partition de Bizet, 4 pianos nous font revivre avec intensité l'histoire de Carmen et Don José.

Je ne cours pas, je vole ; 5 nominations aux Molières 2023 dans différentes catégories dont celui de l'auteure francophone Elodie Menant, qui interprète ici l'histoire de Julie Linard jeune athlète asthmatique et son combat pour arriver au succès. Un exemple de volonté et de pugnacité. Une réflexion sur le dépassement de soi.

Cosmos: la redécouverte d'un projet de conquête de l'espace imaginé par un groupe de femmes durant l'époque Kennedy. Inspiré de faits réels et mis en scène ici sur la base d'un important travail de recherches mené par Maëlle Poésie ainsi qu'une expérience d'immersion auprès d'astronautes ou d'astrophysiciens.

Courgette: une adaptation du Roman de Gilles Paris, conçue et mise en scène par Pamela Ravassard.

Rave Lucid: création de danse de la compagnie Mazelfreten qui rend hommage à la culture électro.

Marion Rampall: interprète féminine aux talents et registres particulièrement diversifiés pour un spectacle de Jazz classique mais très complet, le tout illustré par une voix féminine de songwriter. Victoire du Jazz 2022 dans la catégorie artiste vocale.

Hécube: Une illustration philosophique à travers la tragédie d'Erasme sur fond de musiques anciennes croisées et qui s'inspire de la vengeance de la Reine de Troie. Une réflexion sur les ravages et la guerre et ses ravages sur l'âme humaine.

Guten Tag : un solo sur scène plutôt satirique de la vie d'Angela Merkel, son parcours inattendu, ses rencontres, sa personnalité, son courage, sa pugnacité, ses engagements,.

L'ivresse des Lucioles: chorégraphie et direction artistique de Carmel Loanga qui s'entoure de 5 jeunes danseurs de hip-hop interprétant la quête d'émancipation de jeunes en recherche d'eux-mêmes. Un spectacle expressif, dynamique et conquérant.

Les mises en scène programmées sont souvent mixtes contre une majorité menée par des hommes à la saison précédente; environ 33% sont menées ou créées par des femmes seules.

II/ le cinéma

- a) **Pour ce qui concerne les mises en scène des films proposés en 2022-2023**, 70% sont mis en scène par des hommes, 20% par des femmes, 10% en co-réalisation.
- b) **Répartition du nombre de réalisateurs et réalisatrices des films diffusés à Meudon lors de la saison 2022-2023**

	sept-22	oct-22	nov-22	dec-22	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	Juin-Juillet 23	Total saison	%
Réalisateurs	29	18	22	22	21	13	25	15	18	26	209	73%
Réalisatrices	8	6	1	5	5	5	6	9	8	5	58	20%
Co-réalisation (1 homme/1 femme)	2	1	3	0	1	1	1	3	4	3	19	7%
Total	39	25	26	27	27	19	32	27	30	34	286	

III) les compagnies en résidence :

Sur 7 résidences accueillies cette saison, 5 sont portées par des femmes.

. **Spectacle musical « Fort » - Mise en scène de Catherine Anne** – Compagnie A Brûle Pourpoint – Centre d’Art et de Culture – Septembre 2023.

. **Spectacle « Un piano dans la montagne » - Mise en scène de Sandrine Anglade** – Compagnie Sandrine Anglade – Centre d’Art et de Culture – Octobre 2023.

. **Spectacle de danse « Matière première »** - Compagnie Par Terre – Chorégraphe : Anne N’Guyen. Décembre 2023.

. **Spectacle de théâtre « Vivantes » - Compagnie Miel de Lune - Mise en scène Corinne Réquena** – une semaine de création en janvier 2024 sur le plateau de l’Espace Robert-Doisneau – Diffusion saison 2024-2025. Spectacle destiné au jeune public.

. **Spectacle de théâtre « Le Jour des Corneilles »** - Adaptation du roman de Jean-François Beauchemin et mise en scène de Céline Schaeffer - Compagnie le Mélodrome - résidence de création en février 2024 – espace Robert-Doisneau.

IV/ Les expositions

Sur 5 expositions installées au CAC et à l’ERD durant la saison 2023-2024, 2 d’entre elles sont consacrées à des artistes femmes et 3 expositions collectives mêlent les œuvres d’artistes des deux genres :

- « Etre au monde » de Marielle Le LOUARN

- Guylène GARCIA/Sylvie BRUN

2.3.2 Musée

Pour ce qui concerne les collections, 20% des œuvres exposées dans les collections permanentes sont signées par des femmes, c’est un fait assez rare pour être souligné, une étude récente montrait que, en moyenne, dans les musées, moins de 5% des œuvres exposées ont été réalisées par des femmes

2.3.3 Université Auguste Rodin

Le bilan égalité femmes-hommes peut se traduire par les embauches des conférenciers. En 2022-2023 : l’Université a accueilli 44 conférenciers au total. 21 femmes ont réalisé 45 conférences / 23 hommes ont donné 36 interventions.

A noter que pour la première fois une femme a donné une conférence grand public à l'espace culturel Robert-Doisneau, Sylvie Wieviorka, psychiatre et thérapeute, sur le thème de la santé mentale, pour une conférence intitulée « Tous chez le psy ? ».

Par ailleurs, les cycles sur l'actualité des sciences biologiques ont été animée autant par des chercheurs femmes que par des chercheurs hommes, mettant en valeur la recherche scientifique effectuée par des femmes dans la programmation de l'Université Auguste-Rodin.

A l'occasion de la commémoration des 50 ans de la mort du philosophe Jacques Maritain, l'Université Auguste-Rodin a dans le programme établi mis en valeur Raïssa Maritain, au même plan que le philosophe : « Jacques et Raïssa Maritain – 10 rue du Parc 1929-1939 »

Concernant le public des conférences de l'Université, il est majoritairement féminin.

Un cycle de 3 visioconférences orchestrées par Marie-Aude Fourier, musicologue, a eu lieu en janvier 2022 autour de la thématique « Héroïnes d'Opéra » :

- Amoureuses légendaires
- Femmes de pouvoir
- Femmes fatales

Un cycle de 3 conférences animées par Gilles Fumey, professeur de géographie culturelle à La Sorbonne, a été organisé en avril sur la thématique « Quand les femmes se mirent à voyager » :

- Quelques portraits de femmes aventurières
- Y a-t-il un regard féminin sur le monde ?
- Les femmes au défi du voyage

Au sein d'un cycle de 3 visioconférences sur la Photographie, une conférence a été dédiée aux « Femmes photographes » par Géraldine Bretault le 16 mai.

2.4. Dans les structures jeunesse

Comme le souligne le Comité des Droits de l'enfant dans son Observation générale n°1 de 2001 sur les buts de l'éducation, "l'éducation dépasse de loin les limites de l'enseignement scolaire formel et englobe toute la série d'expérience de vie et de processus d'apprentissage qui permettent aux enfants, individuellement et collectivement, de développer leur propre personnalité, leurs talents et leurs capacités, et de vivre une vie pleine et satisfaisante au sein de la société. L'objectif est de développer l'autonomie de l'enfant en stimulant ses compétences, ses capacités d'apprentissage et ses autres aptitudes, son sens de la dignité humaine, l'estime de soi et la confiance en soi."

C'est pourquoi, les espaces dédiés aux enfants et les activités proposées sur toutes les structures sont pensées de manière à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir la mixité.

L'entrée dans l'adolescence est un marqueur susceptible de modifier la fréquentation des filles à certaines activités, sportives ou de loisirs par exemple. Les équipes de la Jeunesse restent vigilantes aux contenus des actions proposées, afin qu'elles soient accessibles au plus grand nombre.

Par ailleurs, une attention particulière est également portée aux actions de soutien à la parentalité. Traditionnellement majoritairement portées par les mères, les questions d'éducation restent un enjeu d'égalité.

2.4.1. Les accompagnements individuels

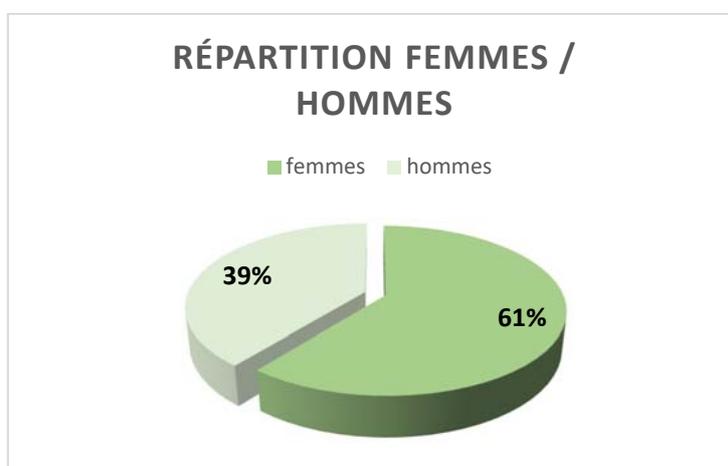
La répartition des fréquentations des accompagnements individuels proposés sur le centre social Millandy (à croiser éventuellement avec des données sur des thématiques similaires) mettent en lumière un ratio global de 65/35 femmes-hommes.

Les permanences juridiques – 61/39%

Les permanences juridiques sont assurées par les médiateurs de justice et les avocats conseils mandatés par la Mairie, la représentante du *Défenseur des droits*, ainsi que les juristes du CIDFF92 et de l'ADAVIP.

De janvier à octobre 2023, 735 personnes ont été accompagnées sur le volet juridique.

La répartition Femmes / Hommes sur les permanences juridiques est toujours hétérogène 61% de femmes et 39% d'hommes, mais cette répartition est plus limitée par rapport à l'année dernière (67% de femmes les utilisaient contre 33 % d'hommes).



Les permanences d'aide et d'accompagnement – 79/21%

Ces permanences sont assurées par : UFC QUE CHOISIR, le Secours populaire, le CCAS, la conseillère numérique, l'écrivain public (stagiaire), la CAF et la CRAMIF.

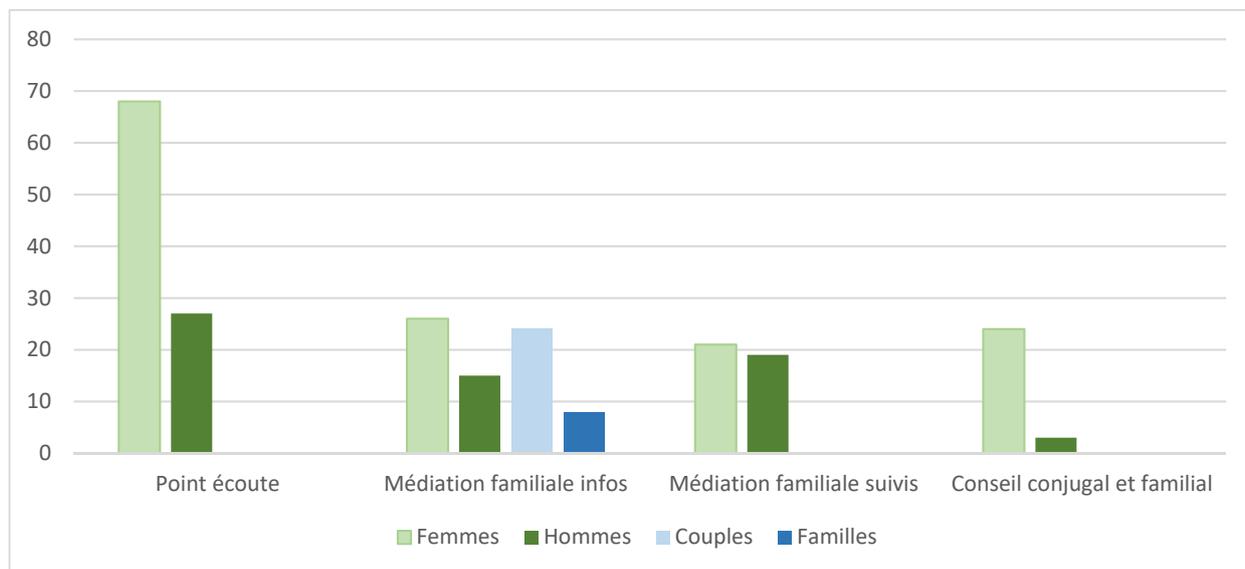
380 RDV ont été dispensés principalement sur les thèmes suivants : la parentalité (16%), le travail (14%), le budget (12%) et l'accès aux droits (12%). Ces domaines ont évolué par rapport à 2022 où les thématiques majoritaires concernaient le versement de la pension alimentaire, les arrêts de travail et les arnaques sur les sites marchands.

Ces permanences sont très majoritairement utilisées par les femmes et on peut noter une évolution significative de la répartition Femmes / Hommes : 79% de femmes (63% en 2022) et 21% d'hommes (37% en 2022).

Les permanences de soutien et d'écoute – 68/32%

Ces permanences sont assurées par les psychologues du CIDFF et les médiatrices de MDV92 et ont concerné 203 personnes. En 2023, les permanences de soutien et d'écoute ont été de nouveau axées en

grande majorité sur la charge mentale des femmes au sein de leur couple, les violences conjugales et la séparation. En ce qui concerne l'éducation des enfants, les permanences ont encore porté sur le positionnement unilatéral d'un parent sans concertation avec l'autre parent. La participation des femmes s'élève à 68% et celle des hommes à 32%.



2.4.2 Les actions spécifiques de sensibilisation

Les débats d'ados (Livret et compte-rendu des ateliers préparatoires en annexe)

Les jeunes du Conseil Municipal des Jeunes (CMJ) et du Conseil Consultatif des Jeunes (CCJ) ont à nouveau participé aux débats d'ados organisés par le COFRADE (Conseil Français des Droits de l'Enfants), dont le thème était cette année l'égalité filles-garçons.

Animés par l'animatrice en charge de la Citoyenneté, trois ateliers de préparation ont permis de participer au débat régional IDF, ainsi qu'aux Etats Généraux des Droits de l'Enfant le 8 novembre 2023 à l'Assemblée Nationale.

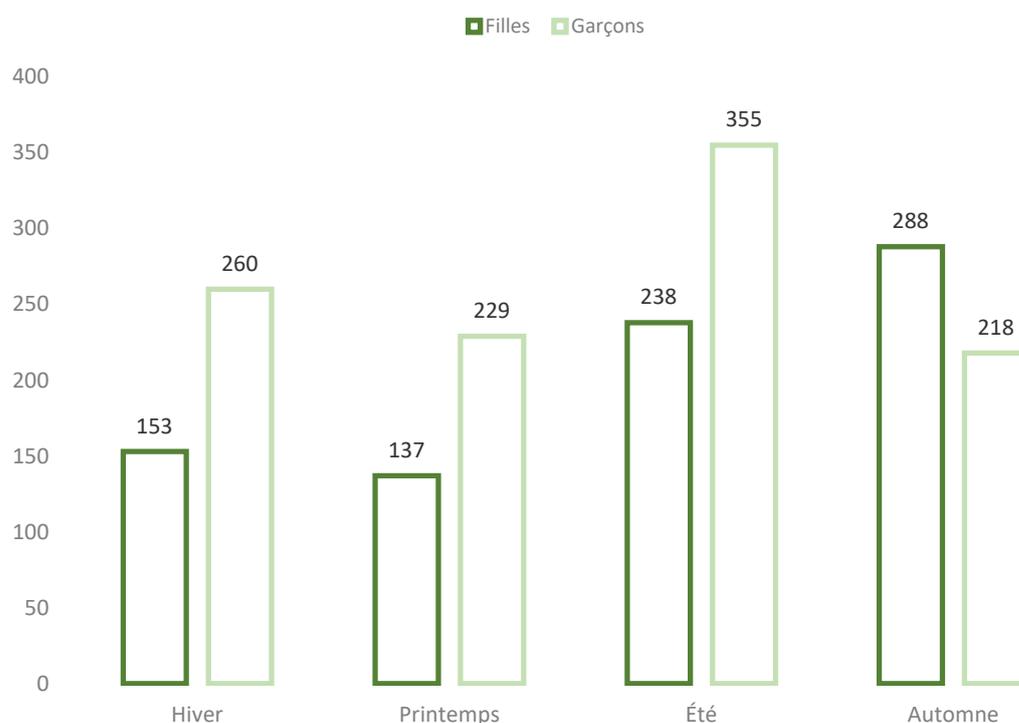
21 jeunes ont participé aux diverses rencontres.

2.4.3. La participation des jeunes aux activités du Pôle Jeunesse-Famille

Les loisirs

En 2023, chez les 11/17 ans, 194 jeunes ont été inscrits sur les activités des vacances scolaires (de janvier à octobre), avec une majorité de garçons (60%) pour 40% de filles. Cette donnée est stable par rapport aux autres années.

En termes de fréquentation, la hausse progressive des participations des filles aux activités est notable. Cette répartition est rendue possible, notamment, par les modalités de validation des inscriptions aux activités appliquées. En effet, les jeunes émettent des souhaits d'inscription et l'équipe constitue les groupes d'activités à partir de cette base, en fonction de plusieurs critères, parmi lesquels la recherche de mixité.



Données de la salle Jules Verne

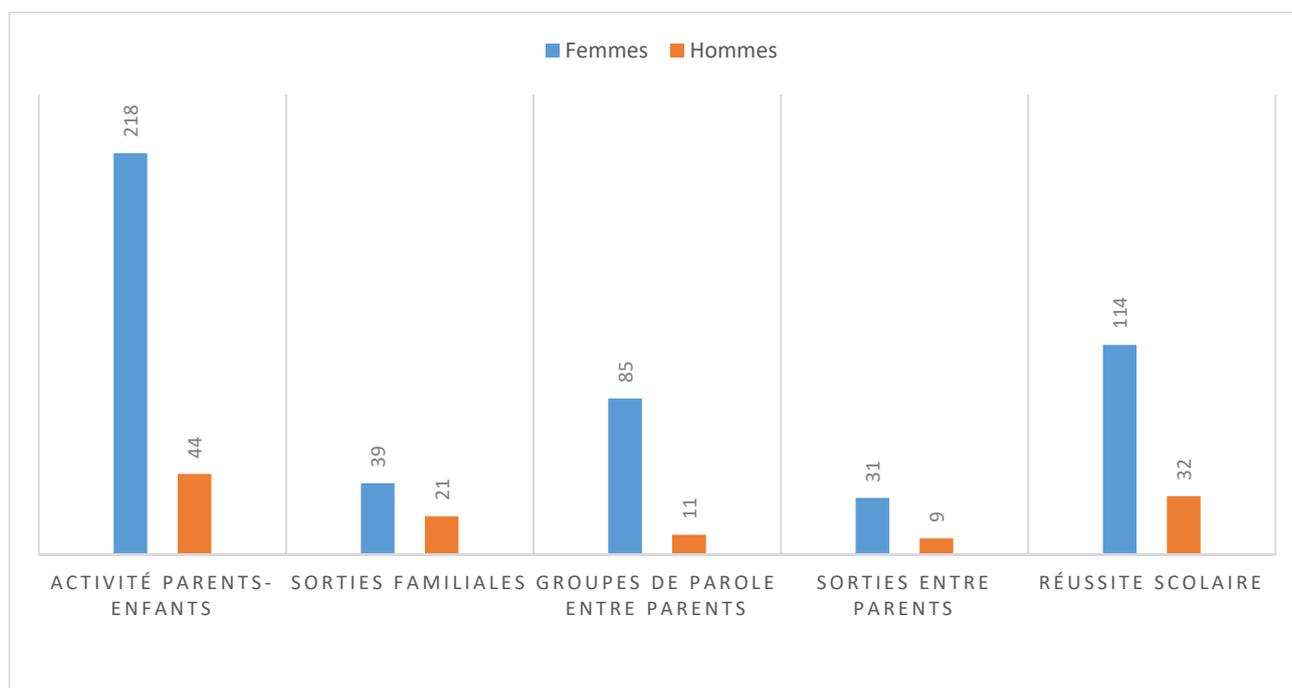
Cette mixité a également été observée à l'occasion de plus grandes manifestations telles que Jeux m'anime et la Fête de l'été, lors desquelles les animations proposées ont permis de favoriser la participation du plus grand nombre.

Une politique éducative tournée vers des enjeux de mixité

La majorité des projets portés par les équipes d'animation jeunesse sont fréquentés à parts égales par des filles et des garçons.

2.4.4. Les actions de soutien à la parentalité

Les données ci-dessous, issues notamment du centre social Millandy, acteur majeur autour des questions liées à la parentalité, marquent des écarts importants de participation entre les femmes et les hommes: 487 participations des mères contre 117 participations des pères, soit une répartition en pourcentage de 80/20.



Données du centre social Millandy et de la Réussite Scolaire

Le bilan à venir et le renouvellement du projet social devront s'attacher à s'interroger sur cette question.

Par ailleurs, et comme le prévoit le Projet Educatif Local sur les questions de parentalité, les réflexions et des actions coordonnées avec les services municipaux et partenaires devront être intensifiées et prendre en compte spécifiquement cet enjeu : Petite Enfance, ludothèque, services culturels, associations familiales, etc.

Même si la part des pères reste inférieure à celle des mères, pour le suivi et les échanges autour de la scolarité des enfants, elle a tendance à légèrement augmenter d'année en année.

2.5 Sensibilisation aux violences faites aux femmes à l'occasion du 25 novembre :

Dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), un webinaire avec le Centre Flora Tristan sur le thème « Violences conjugales : témoin ou entourage, mieux les comprendre pour mieux réagir » a été mis en place le 20 novembre 2023 par le service Prévention et le centre social Millandy.



Programme du webinaire :

- Présentation des différents partenaires soutenant les victimes de violences, dont le Centre Flora Tristan, afin de faciliter les orientations et les prises en charge ;
- Présentation des chiffres à l'échelle nationale ;
- Définition des différentes formes de violences, le cycle des violences et la distinction entre conflit et violence ;
- A l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant, focus sur la place des enfants au sein des violences conjugales ;
- La posture à adopter en tant que témoin et/ou proche.

Au total, 16 personnes ont assisté à ce webinaire. Le groupe était composé à la fois de Meudonnais et de
34 | Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

professionnels du territoire (crèche familiale, foyer de jeunes travailleurs, élue etc.), ayant permis de répondre aux questionnements des différents publics (habitant / professionnel).

Lors du webinaire, il y a eu une forte participation des personnes présentes et ce tout au long de la conférence, démontrant un intérêt pour cette problématique. Le focus sur l'impact des violences conjugales sur les enfants a suscité de nombreuses questions et notamment de la part des professionnels intervenant les secteurs médico-social / éducation spécialisée.

En terme de perspective, afin d'approfondir les échanges sur ce sujet, un webinaire dédié à l'impact des violences sur les enfants pourrait être proposé au cours de l'année 2024 à destination des professionnels du territoire (Education / Prévention / Social).

2.6 Le mois de l'égalité (Programme en annexe)



Le mois de mars 2023, mois de l'Égalité, a fédéré une dizaine de services et structures et autant de partenaires institutionnels et associatifs autour d'un programme riche de diversité: spectacles, rencontres, expositions, ateliers, animations...

Parmi ces propositions, nous pouvons citer, entre autres, le lancement du mois de l'égalité mars 2023 par Samara Joy, primée aux Grammy Awards, et une session de dédicace de son album. Il y a eu également l'organisation d'une Dictée Géante intergénérationnelle sur le thème de l'égalité. Celle-ci a rassemblé près de 300 participants.



En termes de promotion de la santé, à l'occasion du mois de l'égalité, la ville a accueilli le Bus Santé Femme de l'Institut des Hauts-de-Seine. Ce dispositif permet d'offrir aux femmes du territoire une prise en charge globale, autour de trois espaces: accueil et orientation, dépistage et entretiens individuels; d'expositions autour des métiers et des questions d'éducation; d'une journée festive mettant en lumière des femmes malgaches.

3) Perspectives 2024

// Egalité professionnelle: Action sur la mixité des métiers en direction des agents

// Egalité professionnelle: Action de sensibilisation des encadrants de la Ville et du CCAS par le centre Hubertine Auclert

// Politiques publiques: réponse à l'appel à projet Egalité Femme-Homme du Département des Hauts-de-Seine

// Observatoire social: restitution des assises sur la thématique des violences intra-familiales

// Programme du mois de l'égalité:

- 1^{er} mars : partenariat avec Elles@meudon sur l'entrepreneuriat
- 3 mars : Run&Bike mixte
- 8 mars : *Je ne cours pas, je vole* au Centre d'Art, dans une mise en scène de Johanna Boyé
- Exposition champions / championnes de génération 2024
- Diffusion film « les incorrectes » documentaire sur Alice Milliat à l'origine des premiers jeux olympiques féminins

// Suivi de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance 2022/2024

//Soutien aux établissements scolaires dans le cadre du partenariat avec la cité Rabelais qui a obtenu le label égalité en 2023 par le Ministère de l'Education Nationale

//Installation d'un groupe de paroles de femmes sur la question de la délinquance des mineurs (suite aux émeutes)

//Soutien aux initiatives associatives

ANNEXE 1

Texte lu par Elena aux EGDE du COFRADE.

« Voyez-vous, j'ai pour philosophie que la vie de toute personne est une complication de choses honorables, et de choses méprisables. Ainsi, nos actions aussi bonnes soient-elles ne remplaceront pas les mauvaises que nous aurions pu commettre, pour autant, sachez que même le plus affreux des méfaits ne dévalorisera pas forcément la plus infime de nos bonnes choses.

Alors qu'importe qu'un jour vous ayez fait preuve d'un profond sexisme. Il n'est jamais trop tard pour tenter de se rattraper. Ou qu'au contraire vous avez défendu une personne qui en été victime. Chacune de nos bonnes actions est importante et c'est pour ça qu'il faut se concentrer dessus.

Cependant il ne faut en rien désespérer, et c'est pour cela que nous voici aujourd'hui. Aujourd'hui nous sommes les optimistes, les rêveurs des rêves impossibles. Mais si nous voulons un progrès social dans cette lutte sans fin pour une égalité intersexe. Il faudra bien comprendre que ce ne sont nullement les nouvelles technologies ou avancées scientifiques qui mesurent le progrès humain de nos jours. Non, ce progrès est mesuré par la valeur que l'on accorde à une vie, une vie que l'on peut estimer sans importance, sans le moindre privilège. Et ceci n'est pas une fiction, c'est la mentalité actuelle de certaines personnes, qui estime leurs vies supérieures à d'autres, sur le seul critère du genre. Et c'est cela que la plupart des individus ne comprennent pas, cette valeur que l'on accorde à une vie, c'est ce qui de nos jours définit une époque. Alors si nous voulons, si nous souhaitons un progrès social, faisons-en sorte de changer d'époque, faisons-en sorte que l'époque future, l'époque de nos rêves impossibles, l'époque que nous laisserons à nos générations soit une époque où la vie d'une femme et d'un homme valent tout autant l'une que l'autre. »

ANNEXE 2

DU 7 AU 31 MARS 2023

L'ÉGALITÉ FEMME HOW

RENCONTRES, EXPOSITIONS,
SPECTACLES



PRO- GRA- WME

RENCONTRES
EXPOSITIONS
SPECTACLES



MERCREDI 8 MARS

À 10H

DICTÉE GÉANTE SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ

CAMPUS ÉDUCATIF ET ÉCOLOGIQUE SAINT-PHILIPPE
APPRENTIS D'AUTEUIL / SALLE DU CHÂTEAU

Uniquement sur invitation

ANIMATION

DE 14H30 - 16H30

LE QUIZ DE L'ÉGALITÉ

Testez vos connaissances pour devenir les super
héroïnes et héros de demain !

CENTRE SOCIAL MILLANDY
5 RUE GEORGES-MILLANDY - MEUDON-LA-FORÊT

À partir de 4 ans

Sur inscription

EXPOSITION

À 18H45

LES MEUDONNAISES À LEURS AISES

Exposition autour de portraits de femmes
meudonaises.

K-FÉES DES KIDS
19 RUE DES ACACIAS - MEUDON-LA-FORÊT

Entrée libre

SAMEDI 11 MARS

RENCONTRE

À 16H

CAFÉ LITTÉRAIRE

Échange sur le thème des relations femmes-
hommes, suivi d'une projection de courts-
métrages.

MÉDIATHÈQUE DE MEUDON-LA-FORÊT
PLACE HENRY WOLF

Entrée libre

SAMEDI 18 MARS

MIRA

Mira est un prénom qui a plusieurs sens selon
les pays : avenir, merveilleux, paix, grâce,
paisible, admirable, étonnante.

En malgache cela veut dire «égab».

P'art ile madagascar vous propose une
exposition de photographies et de peintures,
un concert autour de paroles et textes de
femmes.

L'AVANT SEINE

3 RUE DU MARTIN PÊCHEUR - MEUDON

Entrée Libre

PHOTOGRAPHIES ET PEINTURES

À 11H

Vernissage de l'exposition «Mira»

DÉGUSTATION DE SPÉCIALITÉS MALGACHES

À 12H30

TEXTES ET PAROLES DE FEMMES

À 14H30

CONTES ET LÉGENDES DE MADAGASCAR

À 16H30

CONCERT

À 18H30

MARDI 21 MARS

BUS SANTÉ FEMMES

SANTÉ

DE 10H À 14H

Le Bus Santé Femme 92, mis en place par le Conseil départemental du 92, est un dispositif itinérant unique en son genre qui permet d'offrir aux femmes du territoire une prise en charge globale, à travers 3 espaces : accueil, orientation et dépistage (auditif, visuel, diabète et cholestérol).

PLACE HENRY WOLF - MEUDON-LA-FORÊT

Gratuit, anonyme et sans rendez-vous

MERCREDI 22 MARS

INITIATIVE

LANCEMENT DU PRIX DE L'INITIATIVE AU FÉMININ

Ouverture de la 2^e édition du prix de l'initiative au féminin par le réseau elles@meudon.

Candidature à : elles.a.meudon.prix@gmail.com

Plus d'informations : elles-a-meudon.org

MERCREDI 29 MARS

OPÉRA

À 20H45

NO(S) DAMES

Le contre-ténor Théophile Alexandre et le quatuor féminin Zaïde rendent un hommage vibrant aux héroïnes d'opéra et aux plus belles écritures opératiques. Le quintette signe une relecture singulière et universelle des arias de divas célébrant les airs de Carmen, Norma, Manon,

Violetta... sans perpétuer leur fatalité de genre. Théophile Alexandre magnifie ces airs par son timbre inimitable porté par une formation musicale intimiste. Libérés des attributs genrés, les cinq artistes bousculent les codes pour célébrer ces grands personnages féminins.

CENTRE D'ART ET DE CULTURE
15 BD DES NATIONS UNIES - MEUDON

Sur réservation sur sorties.meudon.fr

DU 7 AU 31 MARS

EXPOSITION

AUX HEURES D'OUVERTURES

L'ÉGALITÉ, UNE CARTE À JOUER

LUDOTHÈQUE

9 AVENUE DE VILLACOUBLAY - MEUDON-LA-FORÊT

Accès libre

DU 13 AU 31 MARS

EXPOSITION

AUX HEURES D'OUVERTURES

TOUS LES MÉTIERS SONT MIXTES

Cette exposition est composée de portraits de dix femmes et dix hommes en situation professionnelle dans des métiers peu masculinisés (orthophoniste, documentaliste, étalagiste, sage-femme, coiffeur...).

L'AVANT SEINE

3 RUE DU MARTIN PÊCHEUR - MEUDON

Accès libre

DU 20 AU 31 MARS

EXPOSITION

AUX HEURES D'OUVERTURES

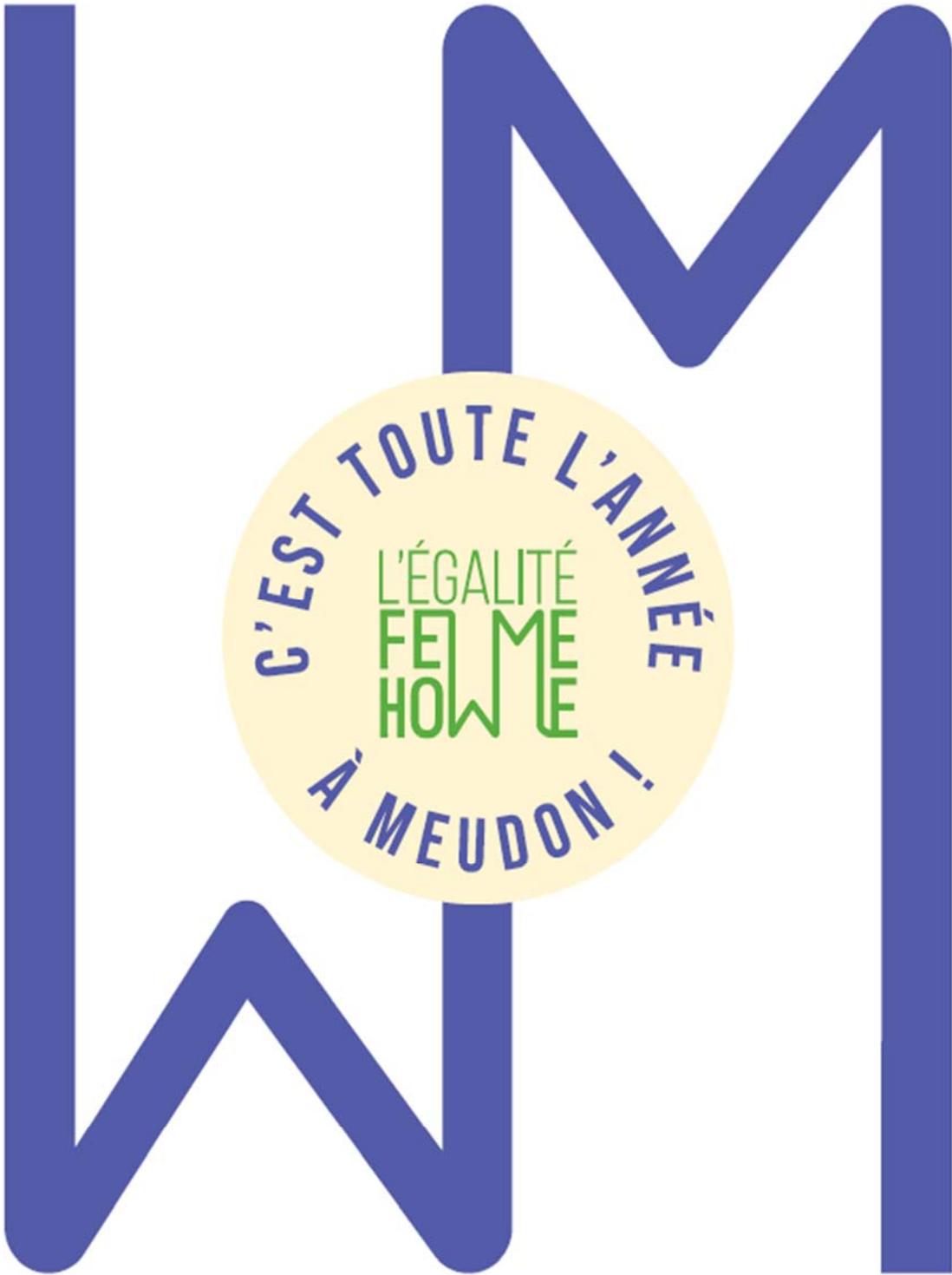
RENDONS NOS DROITS UNIVERSELS

Cette exposition s'attache à mettre en valeur les droits fondamentaux des femmes, pour lesquels il est indispensable de lutter encore aujourd'hui, en France et dans le monde.

CENTRE SOCIAL MILLANDY

5 RUE GEORGES-MILLANDY - MEUDON-LA-FORÊT

Accès libre



Impression : Le réseau de la mairie  - Conception-création : ENOTIKOM - 2023 

ANNEXE 3

Fiche 12

Renforcer les actions de sensibilisation à l'égalité Femme / Homme

BUS SANTÉ FEMMES :

Le Bus Santé Femme 92, créé par l'Institut des Hauts-de-Seine, est un dispositif itinérant unique en son genre, permettant d'offrir aux femmes du territoire une prise en charge globale, gratuite et anonyme sur différents volets :

- Information juridique ;
- Information liée à la santé et dépistage gratuit (auditif, visuel, diabète et cholestérol ;
- Entretien avec une psychologue, etc.



Le bus était présent le mardi 21 mars 2023 à Meudon de 10h à 14h au niveau de la Place de l'Eglise à Meudon-la-Forêt (face à la place Henri Wolf).

La référente Famille du centre social Millandy et la référente Prévention étaient également présentes pour informer les Meudonnais sur les dispositifs existants à Meudon. A cette occasion, différentes plaquettes d'information et outils de sensibilisation ont été distribués : plaquette des permanences juridiques et d'écoute, fiches réflexes dédiées aux femmes victimes de violences et **violentomètre**, flyers du CCAS sur la veille saisonnière, dispositif d'accompagnement avec un conseiller numérique, etc.

Au total, **17 femmes** ont été reçues de façon anonyme et sans rendez-vous par l'équipe pluridisciplinaire de l'Institut des Hauts-de-Seine comprenant : une infirmière, un médecin (en lien avec l'Ordre des médecins), une chargée de prévention, une psychologue mais aussi un officier de police et un avocat pour l'accès aux droits. Des orientations en matière de santé mais également de violences faites aux femmes ont été effectuées suite à ces rendez-vous.

Fiche 6

Lutter contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes

SENSIBILISATION AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES - À L'OCCASION DU 25 NOVEMBRE :

Dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), un webinaire avec le Centre Flora Tristan sur le thème « Violences conjugales : témoin ou entourage, mieux les comprendre pour mieux réagir » a été mis en place le 20 novembre 2023 par le service Prévention et le centre social Millandy.

Programme du webinaire :

- Présentation des différents partenaires soutenant les victimes de violences, dont le Centre Flora Tristan, afin de faciliter les orientations et les prises en charge ;
- Présentation des chiffres à l'échelle nationale ;
- Définition des différentes formes de violences, le cycle des violences et la distinction entre conflit et violence ;
- A l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfant, focus sur la place des enfants au sein des violences conjugales ;
- La posture à adopter en tant que témoin et/ou proche.

Au total,(*nombre personnes*) ont assisté à ce webinaire. *A compléter avec quelques éléments qualitatifs*

AXE 2
Prévention des violences intrafamiliales
et renforcement de l'aide aux victimes



ANNEXE 4



DÉBATS D'ADOS 2023

ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS QUELLE RÉALITÉ ?

*Articles 2 et 29 - Convention Internationale
des Droits de l'Enfant (CIDE)*

DIX-SEPTIÈME ÉDITION



TABLÉ DES MATIÈRES

- 3** PRÉSENTATION
Le COGRADE, les Débats d'Ados, régions
participantes et présentation des intervenant·es
- 15** ORGANISATION DES DÉBATS
- 16** I- LA MIXITÉ ET LES CLICHÉS DE GENRE DANS LES
FILMS ET LES JOUETS
- 22** II- LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE SPORT
- 28** III- LES NORMES DE GENRE PHYSIQUES ET SOCIALES
- 33** IV- LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE MONDE
PROFESSIONNEL
- 40** V- LA CHARGE MENTALE
- 47** REMERCIEMENTS
- 

QUI SOMMES-NOUS ?

Créé en 1989, à l'initiative du BICE (Bureau International Catholique de l'Enfance), de l'IDEF (Institut de l'Enfance et de la Famille) et de l'UNICEF, le COFRADE (Conseil français des Associations pour les Droits de l'Enfant) a pour mission d'assurer le suivi de l'application de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE).

Composé aujourd'hui de plus de 50 associations membres, le COFRADE a un rôle fédérateur et porte la voix de ses membres devant les institutions.

NOS MISSIONS

Coordination : Le COFRADE travaille en étroite collaboration avec de nombreuses associations de défense des droits de l'enfant afin d'exprimer fermement leurs positions communes auprès des pouvoirs publics.

Information : Le COFRADE participe à la promotion de la Convention en informant le grand public par des biais de communication.

Plaidoyer : Le COFRADE travaille activement avec les pouvoirs publics afin de garantir la bonne application des engagements pris vis-à-vis des droits de l'enfant et de tendre à une protection optimale de ces droits

Veille : Le COFRADE, en tant que vigie, effectue régulièrement un état des lieux des droits de l'enfant en France, grâce aux retours de ses associations de terrain.

Action : Le COFRADE organise des événements pour promouvoir et appliquer les droits de l'enfant, notamment lors des États Généraux des Droits de l'Enfant, et des débats d'adolescent-es.

LES DÉBATS D'ADOS

Depuis 2006, les Débats d'Adolescent-es du COFRADE offrent un réel espace de libre expression à des jeunes âgé-es de 14 à 18 ans. Cela leur permet d'échanger, de s'exprimer et de débattre, conformément à l'article 13 de la CIDE qui confère le droit à la liberté d'expression. Les thématiques traitées précédemment étaient: "La laïcité et le vivre-ensemble" (2022), "Le droit au bien-être et les enjeux climatiques" (2021), "Le droit à la liberté d'expression" (2020), "Le droit à l'information et au numérique" (2019), "Le droit à l'éducation" (2018), etc.

Les participant-es sont tous-tes issu-es de milieux différents, d'établissements privés comme publics, de conseils municipaux, de centres de loisirs, etc. Cette diversité a toujours été au cœur du projet afin de mettre en lumière les opinions variées des jeunes. Cela permet d'être au plus proche de leur réalité.

Chaque année, le thème du débat est choisi par les jeunes sur des sujets de société qui les animent et qui sont en lien avec l'actualité, mais aussi avec leurs droits.

Après des préparations en amont au sein de leurs groupes dans un contexte de confiance, de libre expression, d'écoute et de respect de la pensée de l'autre sans jugement, des synthèses sont envoyées au COFRADE, pour préparer le débat final qui rassemble des jeunes de chaque région ayant pris part au projet.

Cette année, 5 régions / départements ont participé aux Débats d'Ados 2023 :

- la région Île-de-France
- la région Auvergne-Rhône-Alpes
- la région Occitanie
- l'île de la Réunion
- Mayotte

LES DÉBATS D'ADOS

THÈME 2023 | L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

D'après l'article 2 et l'article 29 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) :

Article 2 : "1 | Les Etats parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation."

Article 29 : "1 | Les Etats parties conviennent que l'éducation de l'enfant doit viser à préparer l'enfant à assumer les responsabilités de la vie dans une société libre, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance, d'égalité entre les sexes et d'amitié entre tous les peuples et groupes ethniques, nationaux et religieux, et avec les personnes d'origine autochtone"

En vertu de ces deux articles, les États Parties reconnaissent aux enfants les mêmes droits sans distinction de genre, et instaurent dans les objectifs de l'éducation les principes d'égalité sans distinction de genre.

Au même titre que l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est un principe fondamental protégé par le droit et inscrit au premier article de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

L'État garantit l'égalité des femmes et des hommes face à la loi et dans tous les domaines, un principe consacré depuis 1946 au troisième article du préambule de la Constitution de la IVème République.

La garantie de l'égalité entre les genres fait partie intégrante des missions principales de l'école. Le Code de l'Éducation consacre à de nombreuses reprises cette égalité comme un principe fondamental.

LES DÉBATS D'ADOS

THÈME 2023 | L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

D'après l'article 2 et l'article 29 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) :

Article 2 : "1 | Les Etats parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation."

Article 29 : "1 | Les Etats parties conviennent que l'éducation de l'enfant doit viser à préparer l'enfant à assumer les responsabilités de la vie dans une société libre, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance, d'égalité entre les sexes et d'amitié entre tous les peuples et groupes ethniques, nationaux et religieux, et avec les personnes d'origine autochtone"

En vertu de ces deux articles, les États Parties reconnaissent aux enfants les mêmes droits sans distinction de genre, et instaurent dans les objectifs de l'éducation les principes d'égalité sans distinction de genre.

Au même titre que l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est un principe fondamental protégé par le droit et inscrit au premier article de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

L'État garantit l'égalité des femmes et des hommes face à la loi et dans tous les domaines, un principe consacré depuis 1946 au troisième article du préambule de la Constitution de la IVème République.

La garantie de l'égalité entre les genres fait partie intégrante des missions principales de l'école. Le Code de l'Éducation consacre à de nombreuses reprises cette égalité comme un principe fondamental.