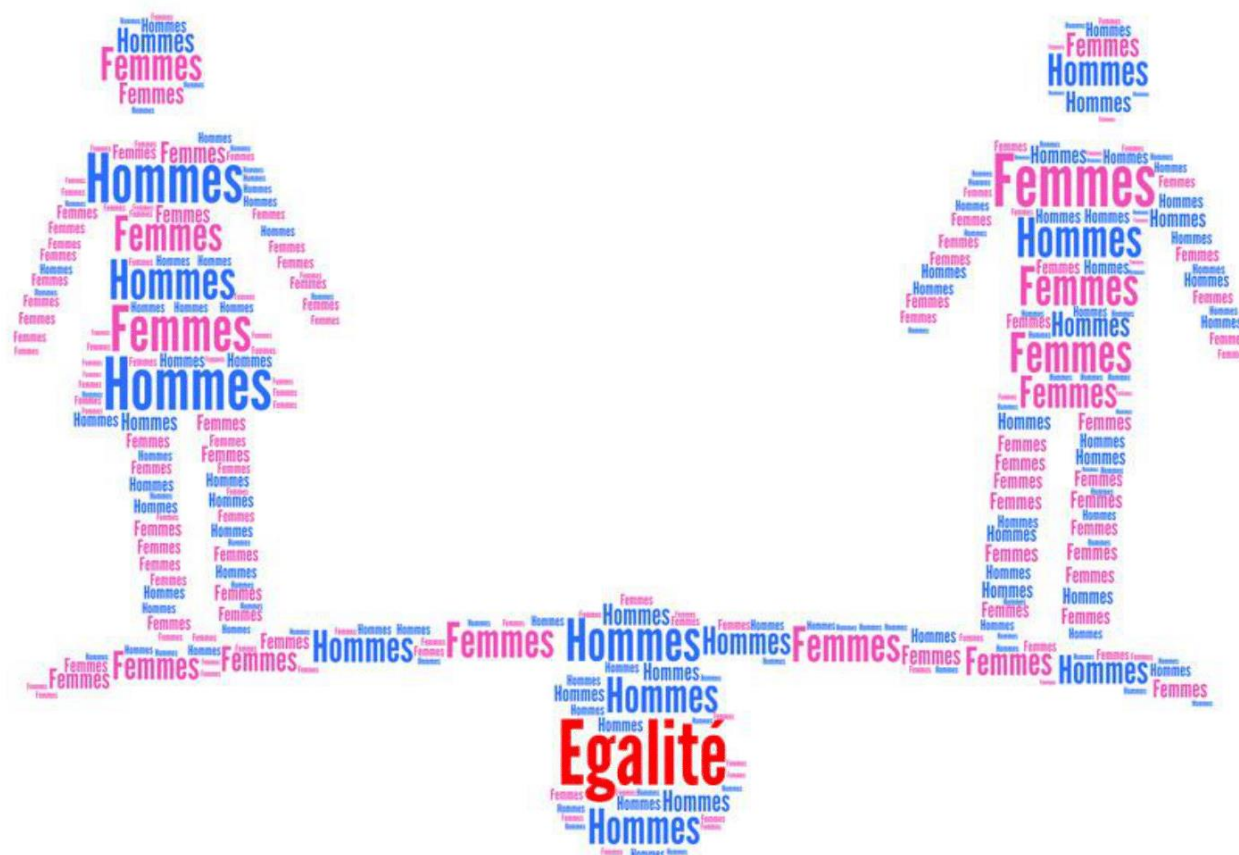


Goussainville



RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL SUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES À GOUSSAINVILLE AU 31/12/2022

Table des matières

1	PRÉAMBULE.....	5
1.1	Références	5
1.2	Principales dispositions	5
1.3	Focus historique	5
2	DONNÉES RH DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES....	7
2.1	Effectifs municipaux.....	8
2.1.1	Age moyen des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et filière	9
2.1.2	Age moyen des contractuels par catégorie hiérarchique, sexe et type de contrat	9
2.2	Répartition des postes selon les catégories statutaires	10
2.2.1	Emplois de direction	10
2.3	Tous les emplois	10
2.3.1	Nombre de femmes et d'hommes à la Ville de Goussainville au 31/12/2022 par statut et par catégorie A, B, C	10
2.3.2	Répartition des agents titulaires et contractuels par sexe et par catégorie au 31/12/2022	11
2.3.3	Répartition des agents titulaires et contractuels par sexe, statut et filière au 31/12/2022	11
2.3.4	Nombre de femmes et d'hommes à temps non complet/temps partiel	12
2.3.5	Nombre de femmes et d'hommes en Équivalent Temps Plein (ETP) par statut et catégorie	12
2.3.6	Répartition par sexe et par taux d'emploi.....	13
2.4	Répartition femmes/hommes par filière	13
2.4.1	Répartition par sexe et par filière au 31/12/2022.....	13
2.4.2	Nombre de femmes et d'hommes dans chaque filière (titulaires et contractuels) ..	14
2.5	Recrutements.....	14
2.5.1	Répartition des recrutements sur des postes permanents en 2022	14
2.5.2	Répartition par sexe et filière des recrutements sur emplois permanents en 2022....	14

2.6	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	15
2.6.1	Répartition des temps partiel par filières et par cadres d'emplois	15
2.6.2	Répartition par catégorie des congés de paternité en 2022 (titulaires et contractuels)	16
2.7	Le Comité d'œuvres sociales	16
2.7.1	Aides et prestations versées aux agents en 2022	16
2.8	Prévention, santé, bien-être au travail	16
2.8.1	Aménagements des postes de travail réalisés en 2022	17
2.9	Rémunérations.....	17
2.9.1	Salaire net moyen mensuel par catégorie et par sexe.....	17
2.10	Conclusion de la première partie	18
3	POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES.....	19
3.1	Préambule	19
3.2	Photographie de la population de Goussainville chiffres Insee de 2019	19
3.2.1	Population par sexe et âge en 2019	19
3.2.2	Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019	20
3.3	La promotion de l'égalité femmes-hommes.....	22
3.3.1	Contexte	22
3.3.2	Les actions réalisées en 2022	26
4	CONCLUSION.....	32

Tables des illustrations et tableaux

Figure 1 : La moyenne nationale de la FPT est un taux de féminisation de 61 %.....	8
Figure 2 : Répartition des agents par catégorie	11
Figure 3 : Répartition des agents par statut	11
Figure 4 : Répartition des agents par taux d'emploi	13
Figure 5 : Répartition des agents par filière	13
Figure 6 : Répartition des recrutements par filière	15
Tableau 1 : Données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2022	7
Tableau 2 : Age moyen	8
Tableau 3 : L'âge moyen des fonctionnaires de la Ville de Goussainville	9
Tableau 4 : Age moyen des contractuels	9
Tableau 5 : Nombre de femmes et d'hommes au 31/12/2022 par statut et par catégorie	10
Tableau 6 : Femmes et hommes à temps non complet/temps partiel	12
Tableau 7 : Femmes et hommes en Équivalent Temps Plein (ETP) par statut et catégorie	12
Tableau 8 : Nombre de femmes et d'hommes par filière	14
Tableau 9 : Répartition des recrutements	14
Tableau 10 : Répartition des temps partiels par filière	15
Tableau 11 : Répartition par catégorie des congés paternité	16
Tableau 12 : Aides et prestations versées aux agents	16
Tableau 13 : Aménagements des postes de travail	17
Tableau 14 : Salaire net moyen mensuel par catégorie	17
Tableau 15 : Population par sexe et âge en 2019	19
Tableau 16 : Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2	20
Tableau 17 : Composition des familles	20
Tableau 18 : Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019	21
Tableau 19 : Diplôme le + élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou + en 2019	21
Tableau 20 : Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019	21

Tableau 21 : Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 201922

Tableau 22 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

1 PRÉAMBULE

1.1 RÉFÉRENCES

- Loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art 61)
- Décret d'application n 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015)
- Loi de transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019 (art 80)

1.2 PRINCIPALES DISPOSITIONS

L'article 61 de la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil Municipal.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, les maires des communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter au Conseil Municipal un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport concerne le fonctionnement de la commune, les politiques menées par la Ville sur son territoire et les orientations et programmes susceptibles de progresser dans ce domaine.

Le décret d'application 2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport construit en deux grandes parties :

- La première partie résume la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs entre femmes et hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- La deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Ce document d'analyse comparée sera exposé le 24 janvier 2023, lors de la séance du Conseil Municipal.

Au-delà du bilan, il doit permettre d'imaginer des réponses en faveur d'une meilleure parité entre les femmes et les hommes, tout en sachant que la ville de Goussainville est engagée en sa qualité d'employeur, mais également de collectivité publique, dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 introduit à partir de 2020 l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans renouvelable, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan a été élaboré de concert avec l'Élue à la Démocratie Locale et à l'égalité Femmes-Hommes et a été présenté et validé au Comité Technique du 17 décembre 2021.

1.3 FOCUS HISTORIQUE

La Révolution Française se présente comme le moment contemporain fondateur du mouvement d'émancipation des femmes. Bien qu'elle n'ait pas favorisé leur rôle politique, la Révolution donne

pendant aux femmes l'occasion d'exprimer leurs revendications : par les pétitions ou les cahiers de doléances notamment, elles commencent à dénoncer l'absence d'instruction, à revendiquer le droit d'exercer un métier ou une meilleure protection des travaux féminins (couturières, brodeuses...) Si la Révolution ne modifie pas, dans les faits, la condition des femmes, elle demeure cependant le moment d'une prise de conscience de ce qu'est leur place dans la société.

En 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, proclamant que « la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits », devient ainsi le premier document à revendiquer l'égalité juridique et légale des femmes et des hommes. Olympe de Gouges qui a écrit la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne a été éditée aux éditions Folio, « Femme, réveille-toi ! ». [Cet ouvrage a été distribué à environ 500 personnes lors de la soirée des femmes en mars 2022 afin de marquer la semaine des droits des femmes par une des premières figures féministes en France].

Pour faire admettre ses idées, Marie Gouze prend le pseudonyme d'Olympe de Gouges, créé à partir du prénom de sa mère et de son patronyme. Elle devient une femme de lettres, publiant, à partir de 1780, des romans et des pièces de théâtre orientées pour la défense de ses idées novatrices. La Révolution Française donne à Olympe de Gouges l'occasion de montrer combien elle est en avance sur son temps. Face à l'Assemblée Constituante qui exclut les femmes des droits de cité, elle publie un texte qui est l'un des fondements du féminisme originel, et le pendant de la Déclaration des Droits de l'Homme : « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne ».



Elle y prône l'émancipation de la femme et l'égalité totale et inconditionnelle entre les deux sexes. Dans d'autres écrits, elle s'en prend à l'esclavage et à la peine de mort et pour l'établissement du divorce.

Sur le plan politique, Olympe de Gouges soutient le Roi Louis XVI, lors de son procès. Puis elle prend le parti des Girondins et publie des pamphlets contre Marat et Robespierre. Après la chute des Girondins, elle est accusée d'être l'auteur d'une affiche girondine. Arrêtée le 20 juillet 1793, elle est condamnée à mort et guillotinée le 3 novembre 1793 à cause de ses écrits sur l'égalité Homme-Femme notamment. C'est ainsi que la construction du droit des femmes commence.

2 DONNÉES RH DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Les données recueillies cette année représentent l'état de la collectivité au 31/12/2022. Elles permettent de relever les principales tendances de cette année.

DONNÉES	CONSTAT
Effectif total femmes et hommes	Féminisation majoritaire des effectifs avec 62,0% de femmes, en léger recul par rapport à 2021 (63,5%)
Répartition femmes et hommes par âge	Age moyen : Femmes 44.1 ans et Hommes 43,1 ans Age médian : Femmes et Hommes 44 ans L'âge moyen des femmes augmente légèrement (44,3 ans en 2021), celui des hommes diminue (44 ans en 2021)
Répartition femmes et hommes sur les emplois de direction	2 hommes occupent les emplois de direction L'emploi de DGS est occupé par un homme
Répartition femmes et hommes selon les catégories statutaires A, B, C	Catégorie A : 52,1% femmes et 47,9% d'hommes Catégorie B : 61,3% de femmes et 38,8% d'hommes Catégorie C : 64,0% de femmes et 36,0% d'hommes On note une hausse de la féminisation des postes de catégories A et B par rapport à 2021 (A : 51,4%, B : 54,0%) et une légère diminution chez les agents de catégorie C (66,3%), se rapprochant ainsi de la proportion des femmes au sein de la collectivité.
Répartition entre femmes et hommes selon les filières les plus représentées	Sociale/Médico-sociale : 87,5 % de femmes Administrative : 80,8 % de femmes Animation : 68,7 % de femmes
Recrutement	53,0 % de femmes sur des emplois permanents.
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	88,9 % des agents en temps partiel sont des femmes et représentent 2,3 % de l'effectif.
Instances représentatives du personnel	62,5 % des représentants du personnel (élus et organisations syndicales cumulés) sont des femmes.
Rémunérations moyennes brutes (équivalent temps plein rémunéré)	La rémunération moyenne brute des femmes est inférieure de 16,5 % à celle des hommes parmi les fonctionnaires (en hausse par rapport à l'année dernière (11,5%)) et est inférieure de 1,8% à celle des hommes parmi les contractuels, ce qui réduit considérablement l'écart par rapport à 2021 (15,1 %).
Évolution de carrière : avancements d'échelon, de grades, et promotion interne	50% des nominations à la promotion interne concernent des femmes En 2022, les avancements d'échelons ont moins concerné les hommes (28,9%) que les femmes (30,7%). Mais 9,8% des hommes contre 8,7% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Tableau 1 : Données générales relatives au personnel titulaire et contractuel au 31/12/2022

2.1 EFFECTIFS MUNICIPAUX

Au 31 décembre 2022, les effectifs municipaux permanents, Ville et CCAS, comptaient 440 femmes et 270 hommes, soit un taux de féminisation de 62,0 %.

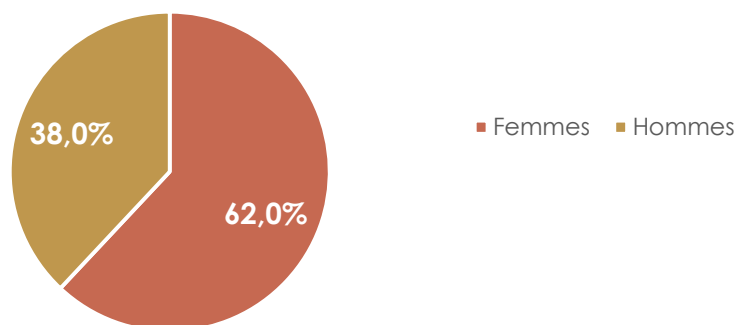


Figure 1 : La moyenne nationale de la FPT est un taux de féminisation de 61 %.

Ce taux élevé s'explique essentiellement par la typologie des métiers de la collectivité (écoles, crèches, administration).

19,5 % de l'effectif féminin occupe un emploi administratif

54,1 % des femmes sont affectées dans les crèches, écoles, CMS et entretien des locaux.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Age moyen	44,1	43,1	43,7
Age médian	44,0	45,0	44,0

Tableau 2 : Age moyen

Au niveau national en 2020, l'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 46 ans¹, notamment avec un effectif croissant ayant plus de 50 ans.

À Goussainville, l'âge moyen des femmes est moins élevé : 44 ans.

Un tiers des femmes ont plus de 50 ans.

L'âge moyen du personnel de la Ville de Goussainville (43,7 ans) est également moins élevé qu'au niveau national (46 ans).

¹ Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique - 2022

2.1.1 AGE MOYEN DES FONCTIONNAIRES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE, SEXE ET FILIÈRE

Filières/catégories	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	46,6	45,6	48,2		47,6	46,6	47,4
Animation			49,0	49,0	42,6	36,6	42,0
Culturelle	46,0	34,0	52,2	53,7	47,5	51,0	50,3
Médico-Sociale/Sociale	37,0		46,8		35,7		42,5
Police municipale et ASVP			44,0		35,7	44,7	42,7
Sportive	42,0			61,0			51,5
Technique	43,0	53,0	58,0	54,5	50,9	47,0	49,1
Ensemble général	42,7	46,5	48,3	53,1	47,5	45,9	47,2

Tableau 3 : L'âge moyen des fonctionnaires de la Ville de Goussainville

L'âge moyen des fonctionnaires de la Ville de Goussainville augmente lorsque l'on soustrait les agents contractuels.

2.1.2 AGE MOYEN DES CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE, SEXE ET TYPE DE CONTRAT

Nature de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie		Ensemble général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Apprentis								22,5	22,5
Contractuel CDI	63,5	58,6	54,5	56,5		58,0			58,4
Contractuel indiciaire	37,7	37,5	37,6	32,5	37,3	37,5		49,0	37,2
Contractuel Remplaçant					41,0	30,8			39,5
Adultes-Relais							42,0	46,0	44,4
Total général	39,7	43,9	39,9	35,5	38,2	37,3	42,0	38,7	38,5

Tableau 4 : Age moyen des contractuels

On note que les agents bénéficiant d'un CDI sont, en moyenne, âgés de plus de 58 ans.

L'âge moyen des contractuels pour la Ville de Goussainville est de :

- 38,6 ans pour les femmes
- 38,4 ans pour les hommes

2.2 RÉPARTITION DES POSTES SELON LES CATÉGORIES STATUTAIRES

2.2.1 EMPLOIS DE DIRECTION

Notre collectivité compte 3 emplois dits « fonctionnels » de Direction Générale : 1 DGS et 3 DGA

- Emploi de Directeur Général des Services : À Goussainville, le poste est occupé par un homme.
- Emplois de Directeur Général Adjoint (DGA) : Au 31/12/2022, deux hommes occupent ces emplois. Un poste est vacant.

À Goussainville au 31/12/2022, aucune femme n'occupe un emploi de Direction, même si celui-ci a été occupé jusqu'au 30/11/2022 par une femme.

Une attention particulière sera apportée aux parcours et conditions d'accès aux emplois de Direction des femmes à travers les décisions de positionnement dans l'organisation, les choix d'avancement et de promotion interne, afin d'éviter les effets de plafond/cage de verre qui pénalisent les carrières féminines bien moins linéaires que les carrières masculines (interruptions liées aux congés maternité/parental : temps partiel durant les premières années des enfants). Il conviendra également, lors des jurys internes et décisions de promotion, d'identifier les freins.

2.3 TOUS LES EMPLOIS

2.3.1 NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES À LA VILLE DE GOUSSAINVILLE AU 31/12/2022 PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE A, B, C

Catégories	Titulaires			Contractuels			Total			% Femmes	% Hommes
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
A	12	12	24	26	23	49	38	35	73	52,0	48,0
B	34	15	49	15	16	31	49	31	80	61,2	38,8
C	227	125	352	124	73	197	351	198	549	63,9	36,1
Autres	-	-	-	2	6	8	2	6	8	25,0	75,0
Total général	273	152	425	167	118	285	440	270	710	62,0	38,0

Tableau 5 : Nombre de femmes et d'hommes au 31/12/2022 par statut et par catégorie

La catégorie C reste la plus féminisée avec un taux proche de 64%, en légère baisse par rapport à l'année précédente (70,0%).

58,6 % des agents contractuels sont des femmes. Ce taux est inférieur à l'année précédente (61,3%) et moyenne nationale (67,5%²).

² Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019

2.3.2 RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE AU 31/12/2022

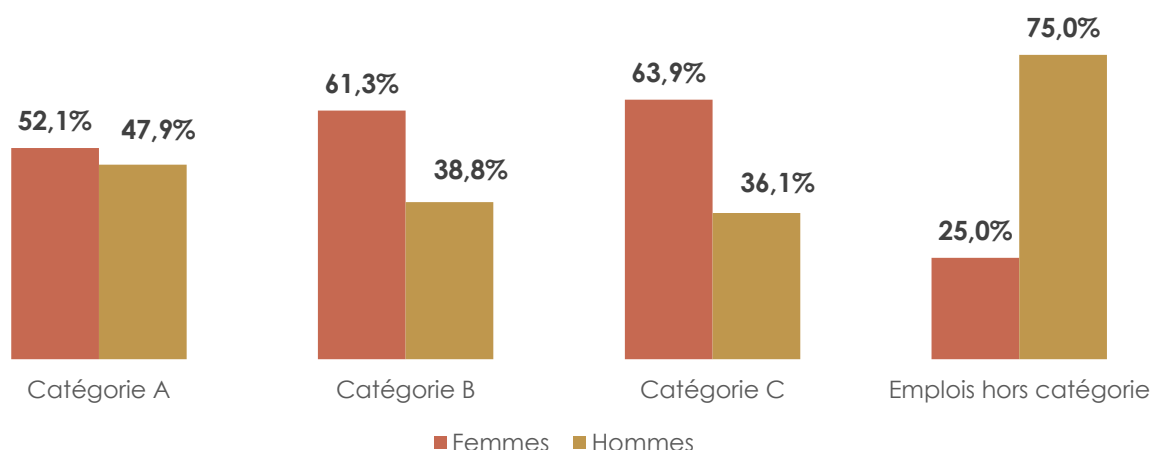


Figure 2 : Répartition des agents par catégorie

Le fort taux de féminisation s'explique par la structure des emplois de notre collectivité qui concerne essentiellement les secteurs de la Petite Enfance et des écoles.

2.3.3 RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE, STATUT ET FILIÈRE AU 31/12/2022

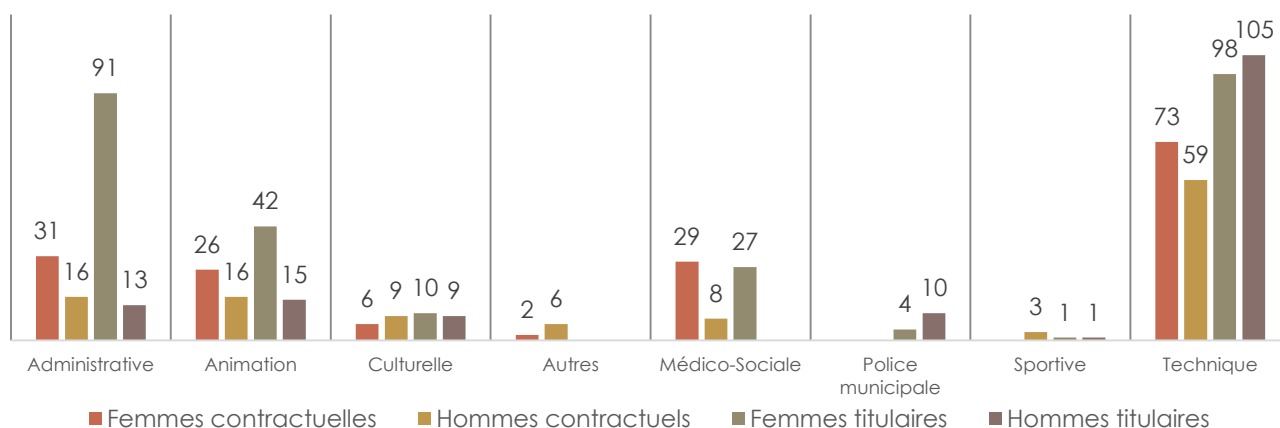


Figure 3 : Répartition des agents par statut

Les filières technique (entretien), administrative et animation comportent le taux d'agents contractuels et titulaires féminins le plus élevé. En effet, la somme de ces effectifs représente 50,8% de l'effectif global.

- ⇒ Filière Technique : 40% des agents sont contractuels (2021 : 33%) dont 55% sont des femmes (2021 : 60%).
- ⇒ Filière administrative : 31% (2021 : 23%) des agents sont contractuels dont 66% (2021 : 64%) sont des femmes.
- ⇒ Filière animation : 42% des agents sont contractuels, dont 62% sont des femmes.

On notera également une augmentation du nombre d'agents contractuels dans ces filières, notamment pour faire face à une demande croissante de service public alors que la collectivité rencontre des difficultés pour recruter des agents titulaires.

2.3.4 NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS NON COMPLET/TEMPS PARTIEL

Taux d'emploi	Titulaires				Contractuels				Ensemble				TOTAL	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes			
<50%	-	-	2	1,3%	7	4,2%	13	11,0%	7	1,6%	15	5,6%	22	3,1%
50 à 69%	1	0,4%	1	0,7%	4	2,4%	3	2,5%	5	1,1%	4	1,5%	9	1,3%
70 à 89%	8	2,9%	1	0,7%	4	2,4%	1	0,8%	12	2,7%	2	0,7%	14	2,0%
90 à 99%	5	1,8%	2	1,3%	-	-	-	-	5	1,1%	2	0,7%	7	1,0%
Total	14	5,1%	6	4,0%	15	9,0%	17	14,3%	29	6,5%	23	8,5%	52	7,4%

Tableau 6 : Femmes et hommes à temps non complet/temps partiel

Au 31/12/2022, les temps non complets et partiels concernent 6,5% (2021 : 7,2%) de femmes et 8,5% (2021 : 9,8%) d'hommes.

Les agents contractuels sont davantage concernés que les titulaires, et essentiellement dans les filières culturelles (enseignement artistique) et médico-sociales/sociales (médecins).

2.3.5 NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) PAR STATUT ET CATÉGORIE

Catégories	Contractuels			Titulaires			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	21,6	15,8	37,4	11,9	11,9	23,8	33,5	27,7	61,2
Catégorie B	12,4	12,0	24,4	33,5	13,5	47,0	45,9	25,5	71,4
Catégorie C	123,4	73,0	196,4	225,0	124,5	349,5	348,4	197,5	545,9
Autres	2,0	5,3	7,3	-	-	-	2,0	5,3	7,3
Total général	159,4	106,0	265,5	270,4	149,9	420,3	429,8	255,9	685,7

Tableau 7 : Femmes et hommes en Équivalent Temps Plein (ETP) par statut et catégorie

2.3.6 RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TAUX D'EMPLOI

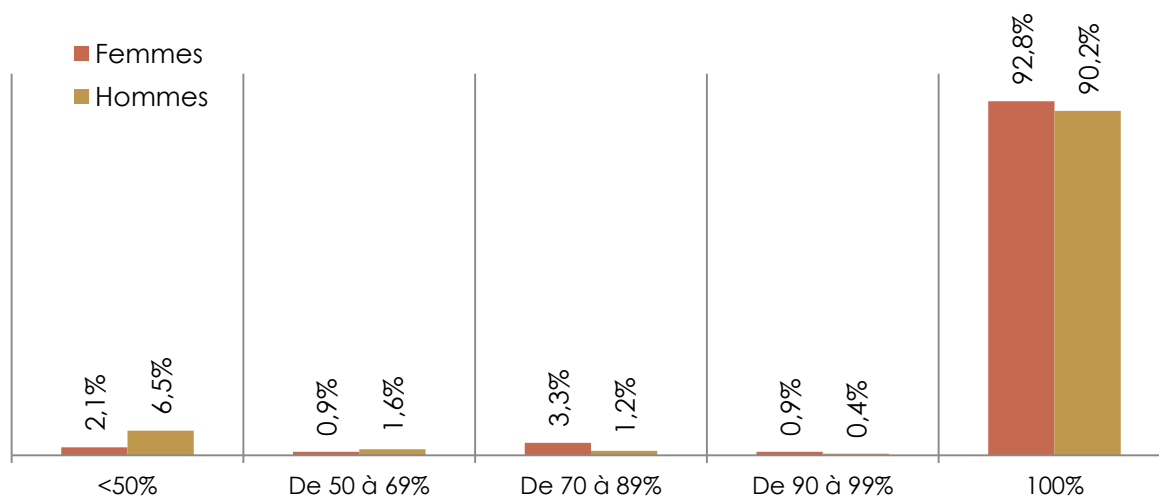


Figure 4 : Répartition des agents par taux d'emploi

2.4 RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE

2.4.1 RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR FILIÈRE AU 31/12/2022

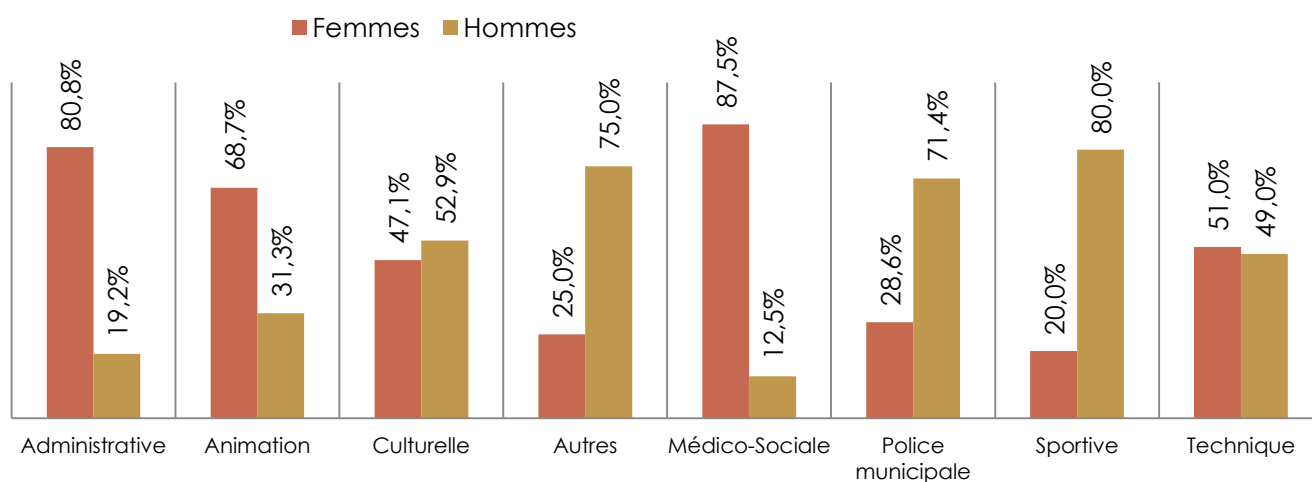


Figure 5 : Répartition des agents par filière

Les emplois des filières médico-sociale et sociale sont pourvus à 87,5 % (2021 : 83,3%) par des femmes sur les métiers d'ATSEM, d'auxiliaires de puériculture, d'EJE...

La filière administrative compte 80,8% (2021 : 81,9%) de femmes, soit un taux équivalent à la moyenne nationale (82%³). La filière technique de la Ville de Goussainville est féminisée à 51,0%

³ Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019

(2021 : 52,4%) (Emplois d'entretien des locaux dans les écoles essentiellement et d'agents faisant fonction d'ATSEM). Ce taux est inférieur au taux observé au niveau national (59%).

2.4.2 NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES DANS CHAQUE FILIÈRE (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)

Filières	Femmes		Hommes		Total
Administrative	122	17,2%	29	4,1%	151
Animation	68	9,6%	31	4,4%	99
Culturelle	16	2,3%	18	2,5%	34
Médico-Sociale/sociale	56	7,9%	8	1,1%	64
Police municipale	4	0,6%	10	1,4%	14
Sportive	1	0,1%	4	0,6%	5
Technique	171	24,1%	164	23,1%	335
Autres	2	0,3%	6	0,8%	8
Total général	440	62,0%	270	38,0%	710

Tableau 8 : Nombre de femmes et d'hommes par filière

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes dans la majorité des filières, exceptées pour les filières Culturelles et Sportives. Ce phénomène est essentiellement dû à une pénurie de candidatures masculines dans les métiers sociaux, les métiers administratifs de catégorie C et dans le médico-social/social.

2.5 RECRUTEMENTS

2.5.1 RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS SUR DES POSTES PERMANENTS EN 2022

Filières	Titulaires		Contractuels		Total		% femmes	% hommes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Catégorie A	2	-	16	9	18	9	66,7	33,3
Catégorie B	3	2	12	14	15	16	48,3	51,7
Catégorie C	3	5	34	32	37	37	50,0	50,0
Total général	8	7	62	55	70	62	53,0	47,0

Tableau 9 : Répartition des recrutements

Les recrutements d'agents permanents en 2022 ont été plus équilibrés entre les femmes et les hommes par rapport à l'année 2021 (57,6% en faveur des femmes).

2.5.2 RÉPARTITION PAR SEXE ET FILIÈRE DES RECRUTEMENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS EN 2022

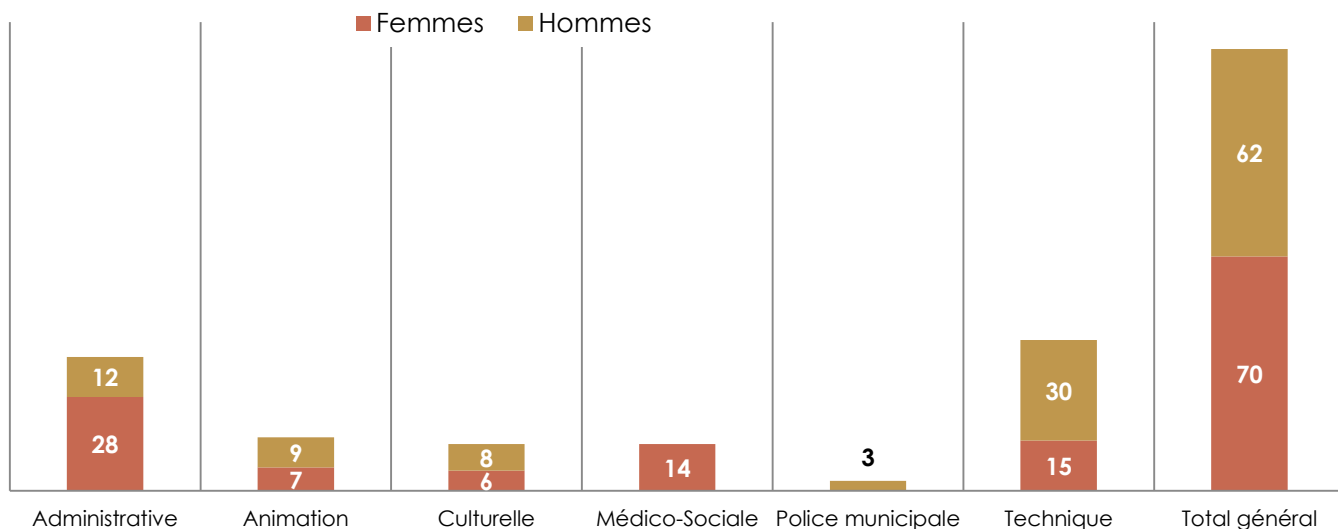


Figure 6 : Répartition des recrutements par filière

Plus de 60% des recrutements en 2022 ont concerné les filières administratives et techniques :

- ⇒ Le remplacement d'agents titulaires en arrêt
- ⇒ L'ouverture de nouveaux services à la population
- ⇒ L'augmentation de la charge de travail ou du périmètre d'activité

2.6 ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale est un objectif de gestion des Ressources Humaines. La Ville de Goussainville y est attentive tout en rendant un service public de qualité.

2.6.1 RÉPARTITION DES TEMPS PARTIEL PAR FILIÈRES ET PAR CADRES D'EMPLOIS

Filière statutaire	Catégorie statutaire	Cadre d'emploi	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Catégorie C	Adjoint administratif territorial	6	0	6
Animation	Catégorie C	Adjoint territorial d'animation	6	0	6
Culturelle	Catégorie A	Professeur territorial d'enseignement artistique	0	1	1
Médico-Sociale	Catégorie B	Auxiliaire de puériculture	1	0	1
Technique	Catégorie A	Ingénieur territorial	1	0	1
	Catégorie C	Adjoint technique territorial	2	0	2
		Agent de maîtrise	0	1	1
Total général			16	2	18

Tableau 10 : Répartition des temps partiels par filière

- ⇒ 10 agents féminins bénéficient d'un temps partiel de droit
- ⇒ 6 agents féminins travaillent à temps partiel sur autorisation
- ⇒ 2 agents masculins bénéficient d'un temps partiel sur autorisation

2.6.2 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES CONGÉS DE PATERNITÉ EN 2022 (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)

Catégorie	Nombre agents	Droit en jours	Nombre de jours pris
B	1	28	25
C	9	238	225
Total	10	266	250

Tableau 11 : Répartition par catégorie des congés paternité

Le décret n 2021-574 du 10 mai 2021 qui fait passer la durée du congé paternité de 11 jours à 21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples (+4 jours calendaires consécutifs à la naissance de l'enfant +3 jours de congés de naissance), soit entre 28 et 35 jours calendaires. Ces périodes peuvent être fractionnées en deux fois d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Un agent a choisi de fractionner son congé paternité à cheval sur 2021 et 2022. En 2022,

10 agents (2021 : 3) ont posé un congé paternité.

2.7 LE COMITÉ D'ŒUVRES SOCIALES

Le Comité d'œuvres Sociales (COS) participe à l'amélioration de la vie personnelle des agents sous forme de prestations versées à l'occasion d'évènements familiaux, de la rentrée scolaire des enfants, de Noël, et organise des activités culturelles ou de loisirs.

Le montant de la subvention versée par la Ville au COS en 2022 s'élève à 189 000,00 €,

2.7.1 AIDES ET PRESTATIONS VERSÉES AUX AGENTS EN 2022

Les aides à la garde d'enfants accordées aux agents municipaux titulaires et contractuels (selon un indice de référence pour ces derniers) de la Ville de Goussainville (allocations enfant handicapé, centre de loisirs, colonies de vacances et séjours éducatifs) permettent d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles.

Nombre de bénéficiaires	Femmes	Hommes
	40	8
Prestations versées	16 593,31€	11 351,92 €
Montant moyen / bénéficiaire	414,83 €	1 418,99 €

Tableau 12 : Aides et prestations versées aux agents

2.8 PRÉVENTION, SANTÉ, BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

L'année 2022 a permis au Pôle QVDS (qualité de vie liée à la santé) de faire de la sensibilisation auprès des agents et des services. Accompagnés du médecin de prévention, d'une infirmière en santé au travail et d'une nouvelle assistante sociale, les agents du Pôle QVDS ont axé leur action autour du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement individuel. La Municipalité a également voté l'accès au télétravail pour un déploiement début 2023.

2.8.1 AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL RÉALISÉS EN 2022

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Administratif	10		10
Technique	3	4	7
Médico-social	1	1	2
Animation	1		1
Total	15	5	20

Tableau 13 : Aménagements des postes de travail

2.9 RÉMUNÉRATIONS

La moyenne mensuelle des rémunérations fait apparaître des écarts entre les femmes et les hommes, qui s'expliquent essentiellement par la structure des emplois (les femmes occupant majoritairement les emplois de catégorie C).

D'autres éléments peuvent expliquer les écarts constatés : astreintes et heures supplémentaires effectuées en majorité par des hommes (Propreté, voirie, espaces verts, Police Municipales...), temps partiel...

De plus, l'inaptitude physique touche en majeure partie des agents féminins de catégorie C dans notre collectivité, ce qui génère une baisse de la rémunération.

2.9.1 SALAIRE NET MOYEN MENSUEL PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

Catégories	Femmes	Hommes	Écart rémunération F/H	Salaire net moyen
A	2 589,01 €	3 155,79 €	-21,89 %	2 851,47 €
B	2 225,20 €	2 418,57 €	-8,69 %	2 284,31 €
C	1 742,65 €	1 963,95 €	-12,70%	1 825,19 €
Toutes catégories	1 844,70 €	2 113,54 €	-14,57%	1 945,51 €

Tableau 14 : Salaire net moyen mensuel par catégorie

Le niveau moyen de rémunération des femmes est inférieur de 14,57% (2021 : 11,51%) à celui des hommes. Au-delà de l'âge et de l'ancienneté dans le poste (en catégorie A notamment) qui sont des éléments explicatifs à cet écart, les recrutements de cadres et cadres intermédiaires, notamment masculins et contractuels sont un élément de réponse supplémentaire à l'augmentation de l'écart de rémunération nette moyen mensuelle chez les agents de catégorie A entre les femmes et les hommes (-21,89%).

Cet écart est supérieur à l'écart moyen dans la Fonction Publique Territoriale entre les femmes et les hommes qui s'élevait à 11,8% en 2020⁴.

Au niveau national, le salaire net moyen des agents communaux de la Fonction Publique Territoriale s'élève à 1909€, soit légèrement inférieur au salaire net moyen des agents de la collectivité (1945,51€). Le vote d'un nouveau régime indemnitaire à effet au 01/01/2023 permettra de réduire ces écarts. Certains métiers en tension, notamment au sein de la Petite Enfance qui est une filière à fort taux de féminisation, ont vu une augmentation de leur régime indemnitaire afin d'attirer plus de profils,

2.10 CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Le taux élevé de féminisation au sein du personnel de la Ville de Goussainville s'explique par la structure des emplois (écoles, crèches, métiers du secteur médico-social). Ces secteurs d'activité correspondent généralement à des stéréotypes, induisant une faible mixité dans les emplois souvent les moins qualifiés (plus de 77% des emplois sont classés en catégorie C dont les deux-tiers sont occupés par des femmes).

Ces modes de représentation influent sur les recrutements avec une pénurie de candidatures masculines pour certains métiers (Intendance, ATSEM, métiers de la Petite Enfance notamment), tout comme en 2021.

La structure des emplois explique par ailleurs le nombre important d'aménagements de poste dans les effectifs féminins. Il est également à noter que le vieillissement des effectifs, en particulier chez les femmes de plus de 50 ans, ajoute une dimension sociétale supplémentaire dans la gestion des effectifs, alors que l'ensemble de la Fonction Publique est touché par cette tendance.

L'inégalité de rémunération persistante entre les femmes et les hommes (en défaveur des agents femmes) interroge notre dispositif indemnitaire, qui a fait l'objet d'une refonte à la fin de l'année. Ce dispositif de rémunération permettra, entre autres, d'attirer certains profils en tension, comme au sein de la Petite Enfance, à fort taux féminin.

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville dispose d'un certain nombre de leviers tels que le recrutement, la formation, l'aménagement du temps de travail ou la prévention, qu'elle a activé depuis novembre 2020. Toutes ces dimensions ont fait l'objet d'un travail de fond et d'expérimentations telles que celle en cours, sur la proposition du médecin de travail et du chargé de mission QDVS. Afin de diminuer les blessures dues à la posture ou à la répétition des gestes de certains agents, il va être proposé d'effectuer tous les matins avant de commencer les activités traditionnelles du métier de faire quelques minutes d'étirements. Nous espérons, que comme pour les sportifs, cette action de prévention permettra d'éviter des accidents du travail ou des douleurs qui au long terme handicapent les agents et agentes. Cela concerne en particulier les secteurs de la logistique, de la petite enfance et de l'intendance.

Il conviendra donc de poursuivre le plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes voté récemment au Comité Technique, afin d'améliorer certains indicateurs.

⁴ Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2022

3 POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

3.1 PRÉAMBULE

Fixé dès le préambule de la Constitution de 1946 le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes demeure 76 ans plus tard un sujet de société majeur. Consciente des enjeux, la municipalité de Goussainville a décidé de continuer à s'inscrire dans une démarche active de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Après une présentation de quelques tendances au niveau de l'évolution de la population grâce au dossier sur la ville de Goussainville de l'Insee de 2019 et de chiffres au niveau des inégalités subies par les femmes que ce soit pour les violences conjugales au niveau national et local ou l'accentuation de la pauvreté, nous présenterons une liste détaillée et illustrée des actions réalisées en 2022 pour tout ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.2 PHOTOGRAPHIE DE LA POPULATION DE GOUSSAINVILLE CHIFFRES INSEE DE 2019

Il y aurait **31 211** habitants lors du dernier recensement, avec une population très légèrement plus féminisée (**50,5%**). La population est légèrement plus masculinisée de 0 à 14 ans, et le phénomène inverse est observé sur les tranches de 30 à 44 ans et dès 75 ans.

3.2.1 POPULATION PAR SEXE ET ÂGE EN 2019

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	15 362	100,0	15 706	100,0
0 à 14 ans	3 805	24,8	3 601	22,9
15 à 29 ans	3 181	20,7	3 323	21,2
30 à 44 ans	2 978	19,4	3 254	20,7
45 à 59 ans	2 957	19,2	2 903	18,5
60 à 74 ans	1 862	12,1	1 770	11,3
75 à 89 ans	521	3,4	741	4,7
90 ans ou plus	59	0,4	113	0,7
0 à 19 ans	5 039	32,8	4 794	30,5
20 à 64 ans	8 700	56,6	9 107	58,0
65 ans ou plus	1 623	10,6	1 805	11,5

Tableau 15 : Population par sexe et âge en 2019

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

D'après le tableau ci-après, les hommes sont beaucoup plus nombreux dans les métiers à responsabilité (chefs d'entreprises, artisans ou commerçants) ou les métiers manuels ouvriers tandis que

les femmes le sont plus aux postes d'employées. Elles sont également plus nombreuses à n'avoir aucune activité professionnelle.

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	11 553	12 109	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	10	0	0,1	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	534	106	0,7	3,8	2,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	487	366	1,2	5,6	1,8
Professions intermédiaires	1 351	1 289	5,7	16,6	5,4
Employés	1 346	3 523	15,1	28,1	10,3
Ouvriers	3 616	877	11,7	26,4	10,5
Retraités	1 932	1 999	0,0	0,2	56,9
Autres personnes sans activité professionnelle	2 276	3 949	65,5	19,3	12,9

Tableau 16 : Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022

83% des familles monoparentales sont composées de femmes seules en 2019. En onze années, leur nombre n'a cessé d'augmenter, passant de 1020 à 1279. Elles occupent une place croissante dans la composition des familles (16.3% en 2019 contre 13.1% en 2008), confirmant un phénomène de société observé à l'échelle nationale.

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	7 802	100,0	7 855	100,0	7 838	100,0
Couples avec enfant(s)	4 522	58,0	4 704	59,9	4 450	56,8
Familles monoparentales	1 195	15,3	1 356	17,3	1 536	19,6
Hommes seuls avec enfant(s)	175	2,2	181	2,3	258	3,3
Femmes seules avec enfant(s)	1 020	13,1	1 176	15,0	1 279	16,3
Couples sans enfant	2 085	26,7	1 795	22,9	1 852	23,6

Tableau 17 : Composition des familles

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

L'accès aux études supérieures est moins aisé pour les femmes que pour les hommes (écart de 7% sur la tranche 18-24 ans). Cependant le phénomène concerne globalement les deux sexes (seulement 50% sont encore scolarisés entre 18 et 24 ans).

3.2.2 SCOLARISATION SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN 2019

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 860	1 320	71,0	70,5	71,5
6 à 10 ans	2 530	2 414	95,4	95,9	94,9
11 à 14 ans	2 155	2 094	97,2	97,2	97,1
15 à 17 ans	1 507	1 414	93,8	94,8	92,8
18 à 24 ans	3 066	1 535	50,1	46,5	53,6
25 à 29 ans	1 931	155	8,0	6,8	9,2
30 ans ou plus	17 158	287	1,7	1,3	2,0

Tableau 18 : Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Parmi les jeunes non scolarisés, pour les filles, comme pour les garçons, quasiment 36% ne sont pas diplômés. Cependant ce chiffre évolue positivement au fil des années : 38% n'étaient pas diplômés aux mêmes âges en 2013 et 44% ne l'étaient pas en 2008. Les femmes sont légèrement plus diplômées. La masculinisation est plus nette sur les CAP et BEP.

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	20 271	9 971	10 300
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	35,7	35,5	35,8
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,3	5,6	6,9
CAP, BEP ou équivalent	23,7	26,0	21,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,5	17,0	18,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	7,6	7,1	8,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,3	4,7	6,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,9	4,1	3,8

Tableau 19 : Diplôme le + élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou + en 2019

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Plus de 70 % des femmes travaillent dans l'administration (en cohérence avec les éléments de la première partie du présent rapport), l'enseignement, la santé et l'action sociale. Les autres professions sont très largement masculinisées.

	Salariés	Non-salariés
Agriculture	0,0	0,0
Industrie	29,3	31,9
Construction	13,5	0,0
Commerce, transports, services divers	34,6	16,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	70,2	52,0

Tableau 20 : Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Les femmes sont et ce, quel que soit leur âge, plus nombreuses à travailler en temps partiel. La proportion de temps partiels correspond aux tranches d'âge de la maternité (15-54 ans).

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	5 772	8,3	4 939	20,0
15 à 24 ans	668	26,3	519	39,7
25 à 54 ans	4 256	5,9	3 687	18,0
55 à 64 ans	847	6,2	733	15,9

Tableau 21 : Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019
Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Hormis dans la catégorie des employés, par ailleurs très féminisée, les salaires sont toujours légèrement supérieurs pour les hommes. Cela représente plusieurs centaines d'euros de différence sur le salaire net mensuel. Prenons l'exemple pour les professions intermédiaires : un homme toucherait 2 366€ alors que les femmes gagneraient 2 229€ soit une différence non négligeable de 137€ en défaveur des femmes. Sur l'ensemble d'une carrière professionnelle, l'écart peut s'accroître du fait du passage en temps partiel et des éventuels congés maternités.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	13,1	12,7	13,3
Cadres*	21,3	20,7	21,6
Professions intermédiaires	15,2	14,7	15,6
Employés	11,4	11,4	11,3
Ouvriers	11,6	10,3	11,9

Tableau 22 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 20
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichiers salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Cadres*, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

3.3 LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

3.3.1 CONTEXTE

Quelques éléments de contexte en amont : avant de parler égalité, parlons d'inégalités !

3.3.1.1 LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE (AU NIVEAU NATIONAL)

En 2021 :

- 122 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire
- 23 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire
- 14 enfants mineurs sont décédés, tués par un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple.

82 % des morts au sein du couple sont des femmes. Parmi les femmes tuées par leur conjoint, 35 % étaient victimes de violences antérieures de la part de leur compagnon. Par ailleurs, parmi les 22 femmes ayant tué leur partenaire, la moitié, soit 11 d'entre elles, avaient déjà été victimes de violences de la part de leur partenaire. (Source : « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Année 2020 », ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes.)

Le 27/12/2022, selon le funeste mais nécessaire décompte de l'association noustoutes.org, un 135^e féminicide a eu lieu ce jour-là depuis le début de l'année 2022 :



3.3.1.2 LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE (AU NIVEAU LOCAL)

Il est plus difficile d'obtenir des chiffres récents concernant la ville, le département ou même la région.

Un outil de mesure est cependant disponible. Avec l'association Du Côté Des Femmes, qui tient une permanence au CCAS une fois par semaine, et qui reçoit régulièrement des femmes, voici quelques données sur les années 2021 (année de pandémie où quasiment tous les organismes s'occupant des femmes étaient fermés, seule cette association a assuré la protection des femmes vulnérables dans un contexte d'explosion des cas de violences conjugales lors des confinements) et l'année 2022 (en cours à l'époque où les données ont été envoyées) :

En 2021 :

- Nombre de femmes reçues : 42
- Nombre d'entretiens : 86

En 2022 en cours :

- Nombre de femmes reçues : 81
- Nombre d'entretiens : 112
- Moins de 18 ans 2,24%

- 18 à 25 ans 12,69%
- 26 à 30 ans 13,43%
- 31 à 40 ans 37,31%
- 41 à 50 ans 19,40%
- 51 à 60 ans 8,96%

Soit un total (non actualisé car année en cours au moment des données acquises) de **123 femmes suivies** pour des problèmes de violences conjugales. La plus grande partie des femmes (2/5) qui se présentent sont des trentenaires mais aucune tranche d'âge n'est épargnée.

On peut cependant conclure que, parmi la centaine de femmes suivies, une grande partie touchée par ces violences est plutôt jeune.

Les femmes sont orientées par les travailleurs sociaux (CCAS, CAF, services de la ville, et autres partenaires) pour les :

- Accompagner et les suivre lorsqu'elles sont victimes de violences
- Accompagner dans leurs démarches aux droits et à l'autonomie
- Soutenir dans les violences subies
- Assurer dans des interventions de soutien juridique et psychologique
- Aider à recréer du lien social et les sortir de l'isolement.

Une autre source de données, avec analyse comparée, est également disponible. Voici des données récoltées par le FFSU (le forum français pour la sécurité urbaine), réseau national de plus de 250 collectivités qui a travaillé sur le diagnostic local de sécurité de Goussainville.

Voici un tableau issu de ce diagnostic qui montre entre autres que les violences sexuelles sont moins nombreuses qu'à Pontoise, Gonesse et Villiers-le-Bel. Elles représentent environ 25 cas en 2021. Quant aux violences intrafamiliales, elles sont moins nombreuses qu'à Gonesse et Villiers-le-Bel et concernent environ 100 Goussainvillois sur une population totale de 31 000 habitants.

Taux pour 1000 habitants/ 1000 logements en 2021	Goussainville	Pontoise	Garges-les-Gonesse	Gonesse	Villiers-le-Bel
Autres coups et blessures volontaires	2,93	2,2	3,10	3,33	2,97
Coups et blessures volontaires	6,04	4,72	6,13	7,47	7,11
Coups et blessures volontaires intrafamiliaux	3,48	2,53	3,03	4,14	4,14
Violences sexuelles	0,77	1,05	0,9	1,03	1,1
Cambriolages de logements (taux pour 1000 logements)	9,63	5,15	6,82	7,3	7,58
Vols d'accessoires sur véhicules	2,38	0,95	1,89	2,83	1,37

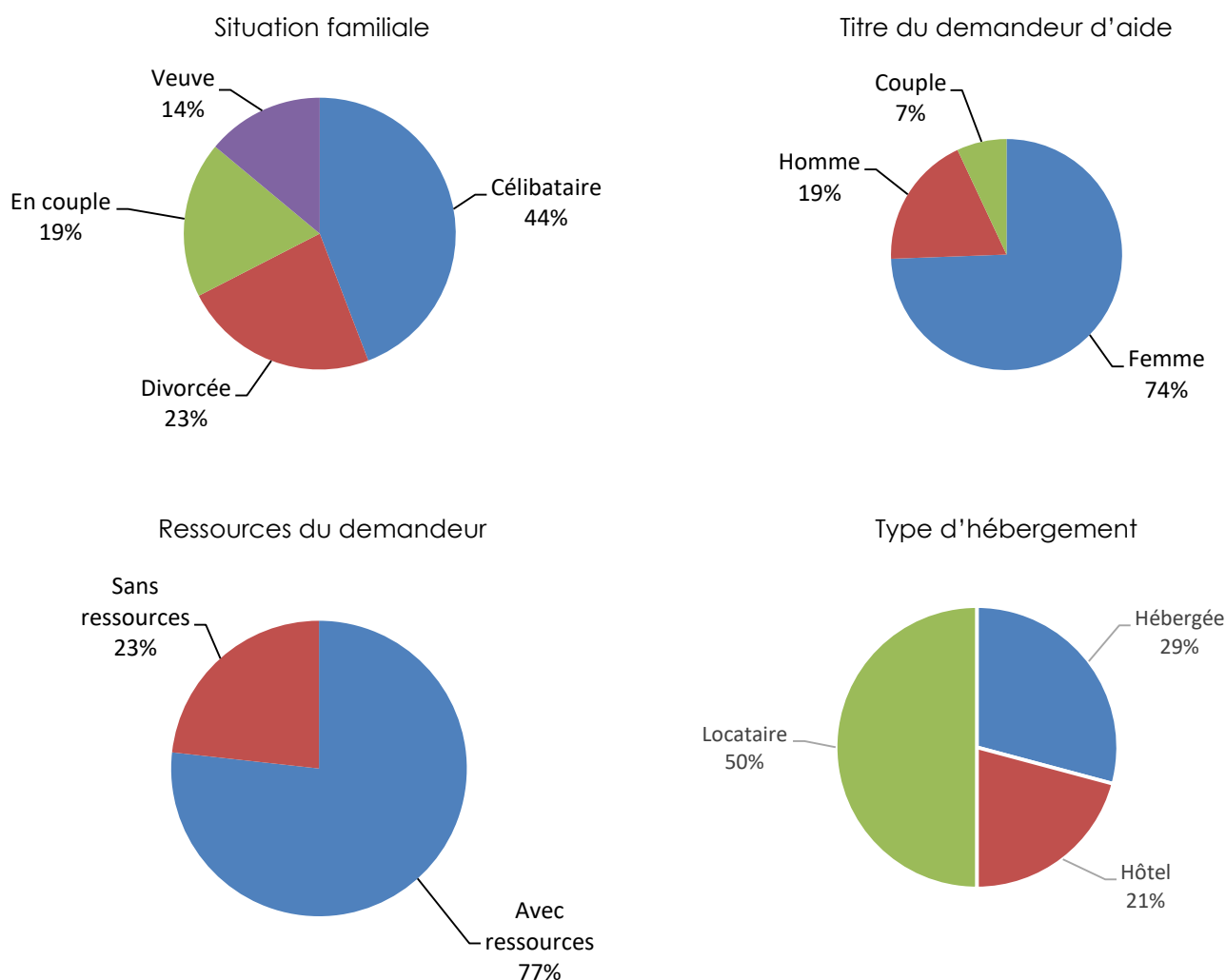
Le service tranquillité publique traite cette problématique en organisant des groupes de travail dans le cadre du CLSPDR (conseil local de sécurité de la prévention de la délinquance et de la radicalisation), dont une grande thématique s'attache aux femmes harcelées ou violentées (« aller vers les personnes vulnérables pour mieux les protéger »). Des fiches actions permettront de trouver des réponses adaptées aux problèmes que rencontrent certaines femmes à Goussainville.

3.3.1.3 L'ACCÈS AUX AIDES DU CCAS

En parallèle, le CCAS agit de manière efficace et active pour essayer d'endiguer la pauvreté, l'exclusion sociale et d'apporter de l'aide à un public fragilisé par les aléas de la vie.

Dans ce cadre, le CCAS reçoit très régulièrement des personnes qui sont dans le besoin. Parmi les actions phares, qui sont l'accueil, l'orientation vers les différents partenaires, l'écoute et l'aide, la CADAF (commission d'attribution d'aide financière) est un outil qui permet d'aider concrètement les personnes qui sont le plus dans le besoin de manière ponctuelle.

Pour cela, voici une photographie anonyme des dossiers étudiés par la CADAF pendant l'année 2022, qui met en lumière les problèmes auxquelles sont confrontées les familles, mais surtout une surreprésentation des femmes (74%).



81% des demandeuses sont seules (divorcées, veuves ou célibataires). Plus de la moitié ont des enfants et n'ont pas de logement leur appartenant. ¼ sont sans ressources et lorsqu'il y a des ressources, elles sont insuffisantes pour combler les dettes qui peuvent devenir pharamineuses.

Dans une moindre mesure, la permanence des élus permet de rencontrer des femmes qui sont dans des situations délicates (une quinzaine rencontrées en 2022 par l'élue à l'égalité entre les

femmes et les hommes). Elles sont réorientées le plus souvent vers le CCAS ou tout autre organisme qui peut les aider comme l'association Du Côté Des Femmes.

Ces situations ont fait l'objet d'une prise en charge administrative voire d'un accompagnement social. Les principales thématiques étaient les violences conjugales, l'emploi et le logement.

3.3.1.4 LES INÉGALITÉS CONSTATÉES SUR LE TERRAIN

Comme nous l'avons déjà expliqué les années précédentes, la délégation de l'égalité femmes-hommes repose sur une grande transversalité. Grâce à l'apport des autres services, grâce à l'arrivée de la Cité éducative et au constat au jour le jour sur le terrain, nous avons pu définir des points particuliers sur lesquels s'appuyer tout en gardant les 4 axes qui servent de fil conducteur tout au long de la mandature 2020-2026.

Pour rappel voici les axes et les sous-objectifs qui sous-tendent le plan communal de l'égalité femmes-hommes (EFH). Ce plan s'appuie sur deux volets structurants :

- Une politique en matière de Ressources Humaines dédiée aux agents de la commune de Goussainville
- Une politique concernant la population Goussainvilloise dans son ensemble.

Trois objectifs autour desquels gravitent les différentes actions menées et prévues :

- Promouvoir et faire évoluer les Droits des Femmes
- Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Apporter une aide matérielle et un soutien psychologique aux femmes en situation de détresse.

Les quatre sous-objectifs qui serviront de fil conducteur tout au long du mandat s'articulent autour de quatre verbes :

- **Sensibiliser**, car sans pédagogie, il est impossible de faire évoluer les mœurs et les comportements individuels et collectifs pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- **Aider** les femmes en détresse, qui se retrouvent souvent prises en étau entre la méconnaissance de leurs droits ou la peur de les faire valoir, par crainte des conséquences pour leur vie.
- **Éduquer** les plus jeunes, de 0 à 25 ans, pour que les schémas sexistes et les inégalités cessent de se reproduire d'une génération à l'autre. Il s'agit de casser cette spirale qui n'est pas une fatalité.
- **Fêter et Célébrer** des moments phares, des journées mondialement connues pour que chacun n'oublie pas que ce combat pour l'EFH n'est pas terminé, que les femmes puissent exprimer leurs envies, leur liberté.

3.3.2 LES ACTIONS RÉALISÉES EN 2022

3.3.2.1 ATELIERS À L'ESPACE ROMANET

- **Du lundi 21 au vendredi 25 février de 10h à 12h : Club théâtre relation filles garçons** : *objectifs* : permettre aux jeunes d'exprimer leur point de vue sur les relations filles-garçons à travers des saynètes. L'animateur et les jeunes écrivent des saynètes de situation quotidienne en y ajoutant un sens comique.
- **Du lundi 21 à vendredi 25 février de 10h à 12h : Atelier danse** : *objectifs* : Favoriser l'expression de son être (féminin) à travers une chorégraphie en hommage à la femme. Les jeunes danseront sur un texte d'hommage aux femmes écrit par grand corps malade.
- **Du lundi 21 au vendredi 25 février de 10h à 12h : Atelier vidéo – micro-trottoir** : *objectifs* : Permettre aux jeunes de découvrir le point de vue des Goussainvillois sur la Femme/ Permettre aux Goussainvillois de s'exprimer sur ce sujet. Les jeunes vont la rencontre des Goussainvillois (RAC, Marché, Parc) afin de récolter la parole de ces derniers sur des questions en lien au thème.

3.3.2.2 DÉBATS À L'ESPACE ROMANET

- **Mercredi 23 février de 19h à 21h30 : Débat relation mère-fille** : *Objectifs* : Favoriser l'échange mère, fille et les aider à comprendre davantage leur relation. Une soirée débat conviviale, autour d'un diaporama et de jeux pour briser les barrières qui peuvent rendre difficile la communication mère-fille.
- **Jeudi 3 mars de 14h à 19h : Restitution des ateliers en forme de débat** : *Objectifs* : Apporter aux jeunes un point de vue différent, ouvrir leur esprit au sens critique constructif. Représentations des différents ateliers face au public de Romanet et interactions avec celui-ci.

3.3.2.3 TOURNOI AU GYMNASSE BAQUET

- **Vendredi 4 mars de 14h à 19h : Tournoi de foot féminin** : *Objectifs* : Réunir les filles lors d'un événement sportif. La forte concentration de filles dans le foot féminin de Goussainville permet de les mettre en avant à travers un sport qu'elles apprécient et respectent.

3.3.2.4 ANIMATIONS À L'ESPACE ROMANET

- **Lundi 28 février de 10h à 12h : Quizz égalité filles-garçons** (avec le Pôle éducation) : *Objectifs* : Connaître et/ou reconnaître les égalités et inégalités filles-garçons à travers le jeu. Le pôle éducation vient avec un groupe d'enfants pour faire un quizz avec les jeunes de la structure Romanet.

3.3.2.5 LE LADIES COMEDY BRUNCH : AU GOUSSAIN

- Plateau d'artistes féminins du stand up le **Dimanche 27 mars de 11h à 14h**

3.3.2.6 CENTRE DE LOISIRS

- Ateliers quizz égalité filles/garçons au sein des 4 ADL **du 21/02 au 04/03** (vacances scolaires)
- Théâtre spectacles égalité filles garçons au sein des 4 ADL **du 21/02 au 04/03** (vacances scolaires)

3.3.2.7 LA SEMAINE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES (DU 8 AU 14 MARS 2022)

Dans le cadre de la Cité éducative a été mis en place une semaine des droits des femmes riche en actions, en sensibilisations, en formations et en célébrations. Cette semaine couvre un large spectre de cette thématique et sensibilise toute la population, des plus jeunes aux plus âgés.

C'est pour cela que cette semaine a suivi une logique d'organisation selon 6 thématiques liées aux droits : **accès aux droits - lutte contre les violences - vie familiale et parentalité - santé - emploi, formation, création d'entreprises - éducation, citoyenneté et engagement.** Voici le programme de la semaine imaginé en transversalité avec les services municipaux et élus, puis traduit par le service communication de notre ville et déployé lors de ladite semaine :



LE PROGRAMME DE LA SEMAINE DROITS DES FEMMES

LUNDI 7 MARS
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
9h30 - 16h
GYMNASTIQUE
Résidence A. Croizat
16h45 - 18h
ATELIER INTERGÉNÉRATIONNEL
Résidence A. Croizat



MARDI 8 MARS
VIE FAMILIALE ET PARENTALITÉ
9h15 - 12h et 14h - 16h
ATELIER DE COMPOSITION FLORALE
Résidence A. Croizat
20h
THEÂTRE « BRUMES »
Espace Sarah Bernhardt Tarifs : 10€/5€

MERCREDI 9 MARS
SANTÉ
19h30
FILM « WOMAN » ET DÉBAT
Espace Sarah Bernhardt

JEUDI 10 MARS
EMPLOI, FORMATION, ENTREPRISE
18h30-20h30
AFTERWORK SOIRÉE-DÉBAT
Entreprendre au féminin
avec un expert
Quizz « Parcours d'une femme »
Salle Colucci

VENDREDI 11 MARS
ÉDUCATION, CITOYENNETÉ, ENGAGEMENT
18h-19h
SOIRÉE CONTES
Médiathèque



CHAQUE JOUR
• 1 EXPOSITION DANS UN LIEU DE LA VILLE
• 1 COURT MÉTRAGE A RETROUVER SUR LE SITE ET LES RÉSEAUX SOCIAUX DE LA VILLE
• 1 VIDEO PORTRAIT A RETROUVER SUR LE SITE ET LES RÉSEAUX SOCIAUX DE LA VILLE
• DE NOMBREUSES INTERVENTIONS DANS LES ÉCOLES ET SERVICES DE LA VILLE

CLÔTURE DE LA SEMAINE
SAMEDI 12 MARS
ACCÈS AUX DROITS
10h
MARCHÉ URBAINE ET LANCEMENT DE LAB'ELLES SUIVI D'UN BUFFET
avec animations des Zôtesses
Départ de la mairie, buffet au Parc Delaune (12h)
18h
SOIRÉE DE CLÔTURE
Gymnase Coubertin
distribution de livres, animations et moment festif (danceoké et DJ)

LES EXPOS DE LA SEMAINE
HALL DE LA MAIRIE
« Violences, elles disent non ! »
À LA MÉDIATHÈQUE
« L'égalité, c'est mon genre »
AU CCAS
« Sang pour sang règles »
À LA PLATEFORME DES SERVICES PUBLICS
« Les femmes dans la Tech »
À L'ESPACE COUBERTIN
« Rendons nos droits universels »







8 MARS



SEMAINE DES DROITS DES FEMMES

Goussainville s'est mobilisée du 7 au 13 mars autour de la Journée de lutte pour les droits des femmes. Retour sur les temps forts de cette première semaine au féminin !



« Une semaine positive faite de belles rencontres, enrichissantes, qui nous encourage à poursuivre notre engagement et nos actions pour l'égalité femmes-hommes ».

Nesrine HAJEJE, adjointe au Maire chargée de la Démocratie participative et de l'Égalité femmes-hommes



Très belle participation à la marche urbaine pour l'égalité femmes-hommes le 12 mars. C'est dans une ambiance conviviale que le cortège s'est

élancé de la mairie pour rejoindre le parc Delaune. M. le Maire Abdelaziz Hamida et son adjointe à l'Égalité femmes-hommes et à la Démocratie participative, Mme Nesrine Hajeje, ont inauguré sur le chemin le Lab'elles, lieu d'échanges sur les problématiques rencontrées par les femmes.



Dès les vacances d'hiver, les jeunes à l'espace Romanet et les enfants dans les accueils de loisirs ont été sensibilisés à l'égalité femmes-hommes en participant à des ateliers et spectacles.

Parcours de femmes indépendantes et cheffes d'entreprises étaient à l'honneur lors de l'afterwork - débat le 10 mars à la salle Colucci en présence d'élus et d'habitants.



Très belle soirée festive pour clôturer la Semaine au féminin.



Succès des ateliers de compositions florales le 8 mars pour célébrer la Journée des droits des femmes à la résidence Croizat, en présence de Mme Nesrine Hajeje,

adjointe en charge de l'Égalité femmes-hommes et de la Démocratie participative.



Jeux pédagogiques sur l'égalité femmes-hommes à la pause méridienne toute la semaine. Une initiative menée grâce au dispositif de la Cité éducative. M. Ali Bouazizi, adjoint à l'Éducation et à l'enfance était présent.

Pendant cette semaine, ont également été proposés :

- Des capsules vidéo interviews/portraits de femmes, courts métrages, expositions selon les 6 thématiques liées aux droits exposées ci-avant le programme
- Le sport chez les seniors avec une attention particulière au corps des femmes
- La culture à l'honneur avec :
- un atelier artistique tourné autour de l'égalité filles-garçons au lycée
- un atelier avec une autrice engagée à la médiathèque pour des scolaires et notamment des centres de loisirs
- des créations florales auprès des seniors
- Un spectacle débat avec une humoriste femme (Samia Oresmane) pour les jeunes
- une interview intergénérationnelle a été réalisée à la résidence des seniors avec des enfants d'un centre aéré
- de très grandes toiles ont été peintes pour mettre à l'honneur des femmes exceptionnelles parfois oubliées par l'histoire avec l'aide de l'association Imaj
- La diffusion d'un film exceptionnel sur les femmes dans leur globalité a été diffusée lors de cette semaine ; il s'agit de Women de Yann Arthus-Bertrand et de Mikova Anastasia. Un questionnaire permettait d'entamer le débat sur la situation des femmes à Goussainville
- Le service culture n'a pas oublié cette semaine dédiée aux femmes et y proposait une pièce de théâtre « Brumes » concernant la vie d'une adolescente au parcours tourmenté et aux perspectives complexes
- La distribution de malles égalité filles-garçons pour les centres de loisirs avec des jeux spécifiquement conçus pour favoriser l'échange entre les filles et les garçons, pour connaître des femmes exceptionnelles oubliées par l'histoire, ou encore pour rêver à des métiers peu ou pas saisis par les filles dans les études.
- La formation proposée à des agents et à des associations autour du théâtre forum
- L'organisation d'une Marche Urbaine, toujours sur la thématique de la place des femmes dans l'espace public, avec un groupe de Batucada et un second d'humoristes femmes de rue (les Zotesses de l'association les sang mêlés), qui ont permis de déambuler dans la ville au son de rythmes brésiliens pour faire entendre la parole des femmes et des hommes soutenant la cause des droits des femmes munis de pancartes et de ballons aux couleurs des féministes : le violet. Plus de 400 personnes se sont déplacés et ont défilé joyeusement sur l'avenue principale reliant la mairie au parc Delaune.
- Les CME et CMJ ont participé à ce moment festif et républicain en apportant leur contribution puisque les filles et quelques garçons du groupe ont choisi de lire des textes puissants comme celui d'Emma Watson (discours du 22/09/2014 à l'ONU en tant qu'ambassadrice de bonne volonté à l'ONU)
- L'annonce d'un futur laboratoire d'idées pour réfléchir à comment mieux vivre en tant que femme à Goussainville grâce au Lab'elles « place des femmes » qui sera inauguré au premier semestre 2023.
- Une Soirée festive à destination des femmes (400 personnes) en partenariat avec l'association En Avant Toutes qui tenait un stand et qui a organisé un Danceoké, une première à Goussainville. De même, cette soirée avait été ouverte pour la première fois aux hommes, car la municipalité privilégie l'égalité à l'exclusivité.
- Un afterwork nommé « Citoy'elles » réussi avec des femmes inspirantes qui ont présenté leurs parcours variés. **Du côté des femmes** et **créative_Bus de l'initiative** étaient présents pour apporter leur expertise et remettre un chèque pour encourager une jeune fille dans un projet solidaire et ambitieux.

Il est à noter que cette "Semaine Internationale des Droits des Femmes" a été remarquée par les services de la préfecture puisque l'enveloppe concernant l'égalité femmes-hommes pour les 0- 25 ans a été doublée, de 12 000€ à 24 000 €.

3.3.2.8 AUTRES ACTIONS MENÉES DANS LE CADRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Octobre Rose : Tout au long du mois, les parapluies et éclairages roses ont sublimé l'hôtel de ville. Samedi 22 octobre était consacrée à la sensibilisation autour du cancer du sein de manière ludique et sportive grâce à des ateliers très appréciés des habitants qui s'y sont rendus (dépistage, sensibilisation, actions santé). Voici en images, les temps forts :



- Novembre : le 25 novembre est la journée internationale de l'élimination des violences faites aux femmes. Pour ne pas oublier ce rendez-vous incontournable, la compagnie du Marcadet est venue raconter tout en douceur et en retenue les histoires sentimentales de femmes en Ehad ou en maison de retraite. Cette très belle prestation a marqué chacune des personnes présentes. Voici l'affiche élaborée en collaboration avec l'association Du Côté Des Femmes, partenaire régulier de la municipalité sur les différents projets autour de l'égalité femmes-hommes.



4 CONCLUSION

Le présent rapport témoigne de la grande richesse et de la transversalité des actions menées pour l'égalité femmes-hommes, tant au sein des effectifs de l'administration Goussainvilloise qu'auprès du grand public. L'arrivée de la Cité éducative a été un véritable accélérateur des actions mises en place les années précédentes. Le format de la semaine des droits des femmes proposé en mars 2022 a eu un beau succès et un réel impact dans la ville, grâce à l'éclectisme des actions proposées et la communication rythmée et concentrée sur une semaine.

L'énergie déployée par les acteurs de terrain et les agents de la ville a été considérable. Leur travail, remarquable et remarqué par les administrés, mérite d'être salué, sans oublier l'implication formidable du personnel du CCAS autour des questions sociales avec les actions mises en place pour sortir le public, très largement féminin, de la précarité financière et parfois des violences conjugales.

Après un bilan avec les différents services, le format de la semaine thématique sera gardé mais il sera moins concentré afin de proposer plus d'actions le reste de l'année. Dans une quête continue d'innovation, les principales actions marquantes seront conservées tant elles répondent aux objectifs et axes de travail du plan communal de l'EFH. Ce dernier couvre tous les domaines déclinés dans ce rapport. De même, l'ambitieux programme local pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes décrit ci-avant avait été annoncé dans le programme municipal. Un vaste travail restant à construire est immense et la municipalité est déterminée à aller plus loin, notamment en matière d'action pour mieux aider et accompagner les victimes de violence conjugale.