



RAPPORT

Égalité femmes-hommes

2021

SOMMAIRE

LA VILLE, EMPLOYEUR

LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS 5

LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES 7

**PLAN D'ACTIONS EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, 2022..... 9**

LA VILLE, GARANTE DE POLITIQUES PUBLIQUES 12

ACCÈS AU DROIT 13

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES 14

Se mobiliser pour aider et orienter les femmes..... 14

Un réseau d'acteurs locaux mobilisé aux côtés des femmes 14

S'appuyer sur les dispositifs du Département des Hauts-de-Seine 15

VIE FAMILIALE ET SOUTIEN À LA PARENTALITÉ 15

Proposer des modes de garde d'enfants diversifiés..... 15

Accompagner les parents et les intervenants de la petite enfance..... 16

FOCUS : CIDFF Hauts-de-Seine/Sud 16

ÉDUCATION ET CITOYENNETÉ 17

Printemps de l'égalité..... 17

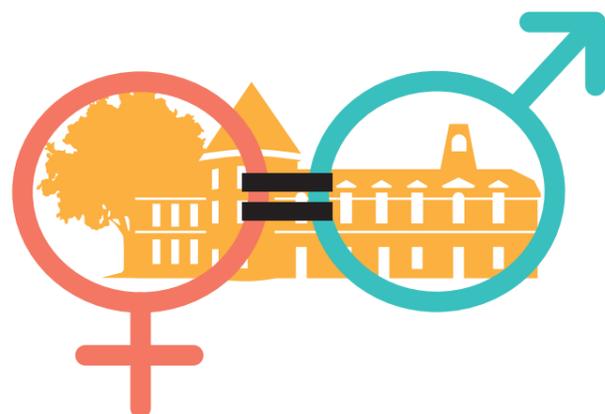
FOCUS : la Maison de la Jeunesse 17

S'exprimer par le sport 18

La vie associative au service de l'égalité 18

SANTÉ..... 19

2^e édition d'Octobre rose : sensibilisation au cancer du sein..... 19



Édito

L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet qui nous concerne tous. La prise de conscience est réelle et la volonté de la société civile comme du législateur a permis de nombreux progrès.

Au sein même de notre collectivité, nous observons une représentation plus élevée des femmes dans les fonctions d'encadrement et des actions ont été mises en place pour sensibiliser aux préjugés.

Toutefois, ces progrès ne peuvent masquer les inégalités qui persistent dans de nombreux domaines dont celui de la répartition des métiers. Une répartition révélatrice de certains stéréotypes encore présents dans l'inconscient collectif.

Aussi il nous paraît essentiel de continuer à réfléchir à nos pratiques, d'échanger sur nos propres idées reçues pour faire émerger une vision plus égalitaire entre les sexes. C'est tout le sens des actions proposées pour 2022.

Par ailleurs, le rôle de notre collectivité est de garantir un égal accès aux politiques publiques que nous mettons en place. C'est en ce sens le prisme adopté pour ce rapport - nos politiques s'appliquent de façon égale - même si la Ville peut différencier son action lorsque le besoin s'exprime.

Dès cette année, nous avons souhaité insuffler une nouvelle dynamique de travail dans ce document que nous avons voulu plus ambitieux et lisible. La première partie s'organise autour du Rapport social de la Ville et une analyse genrée des données. Dans la seconde partie consacrée aux politiques publiques, nous avons choisi d'organiser les chapitres selon les domaines d'intervention du CIDFF Hauts-de-Seine/Sud, partenaire privilégié de la municipalité. Enfin, nous allons entamer dès maintenant un travail de formalisation d'une véritable stratégie égalité femmes-hommes aboutissant à l'adoption d'un plan d'action pluriannuel.

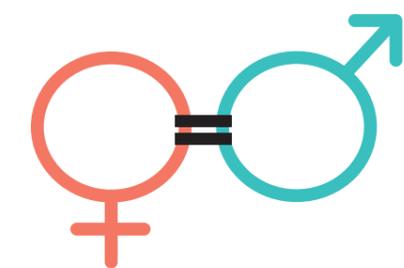
Jean-Didier Berger

Maire de Clamart

Président du Territoire Vallée Sud-Grand Paris

Rachel Adil

Adjointe de quartier déléguée à la Démocratie locale,
à l'Égalité femmes-hommes et au conseil de quartier Petit Clamart



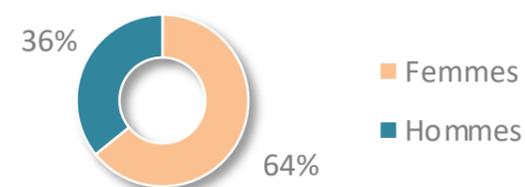
La Ville, employeur

LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

Une féminisation importante des effectifs

Le taux de féminisation de la Ville de Clamart (64%) est identique à celui de la petite couronne francilienne et légèrement supérieur à celui observé au sein de la fonction publique territoriale (61%).

Répartition des effectifs permanents par genre en 2020



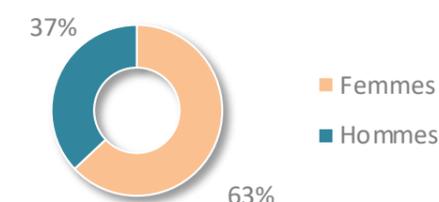
Une égalité de traitement face au statut

La répartition femmes/hommes des agents contractuels est globalement proportionnelle à la répartition des effectifs.

L'accès au statut de fonctionnaire n'est pas une difficulté pour les femmes, bien au contraire, puisqu'elles représentent également 65% des titulaires à Clamart.

Par ailleurs, en 2020, nous avons parmi les agents contractuels, proportionnellement autant d'hommes que de femmes en CDI (contrat à durée indéterminée).

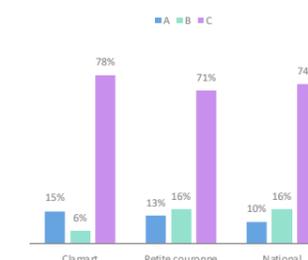
Répartition des contractuels par genre en 2020



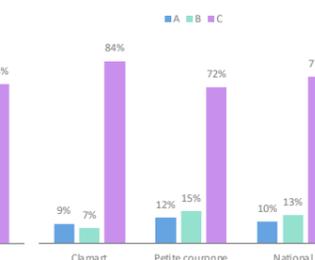
Une représentation des femmes plus élevée dans les fonctions d'encadrement

Au regard de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés limitant leur accès aux catégories d'encadrement, bien au contraire. Elles représentent quasiment les deux tiers (63%) en catégorie B et C, et même les trois quarts pour la catégorie A (75%).

Comparaison de la répartition des femmes par catégorie à Clamart, en petite couronne et en France



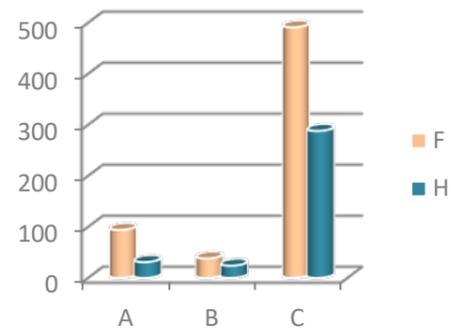
Comparaison de la répartition des hommes par catégorie à Clamart, en petite couronne et en France



La Ville, employeur

LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Répartition F/H des effectifs par

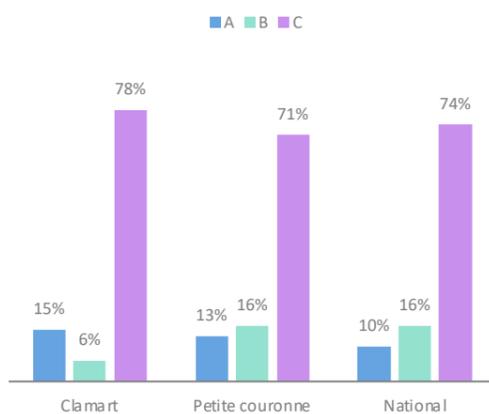


Cette observation se confirme avec l'étude des postes de direction en 2020 :

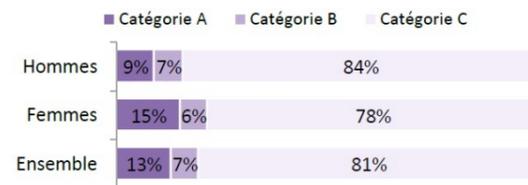
- 1 poste de DGS et 1 poste de DGA sont masculins pour 2 postes de DGA féminins, contre 2 postes masculins et 1 poste féminin sur le mandat précédent ;
- 1 femme assure les fonctions de directrice de Cabinet du Maire ;
- 15 postes de direction de service sont occupés par des femmes, contre 10 postes par des hommes ;
- Sur les 44 directeurs adjoints, chefs de service ou chargés de mission de la collectivité en 2020, 28 étaient des femmes, soit plus de 60%.

Par ailleurs, il y a, à Clamart, en moyenne plus d'agents de catégorie C (81%) qu'en petite couronne (77%). Les femmes représentant 63% des agents en catégorie C.

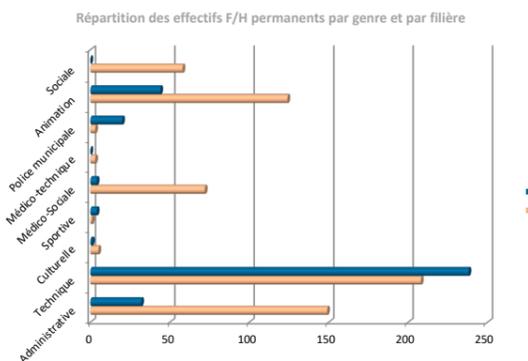
Comparaison de la répartition des femmes par catégorie à Clamart, en petite couronne et en France



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents) en 2020



Des filières très genrées



Avec une importante représentation féminine dans les métiers tournés vers l'autre et vers le service, la répartition des effectifs dans les filières est à l'image de la femme dans la société française. En 2020 à Clamart, les cadres d'emploi les plus féminisés appartiennent aux filières médico-sociale (98%), administrative (80%) et animation (77%). La filière culturelle est également très féminine mais peu représentative puisqu'elle ne compte que 6 agents à Clamart.

Ainsi, les emplois d'éducateurs de jeunes enfants, d'ATSEM, d'agents sociaux, de psychologues ou encore de puéricultrices sont exclusivement occupés par des femmes à Clamart. Et par ailleurs,



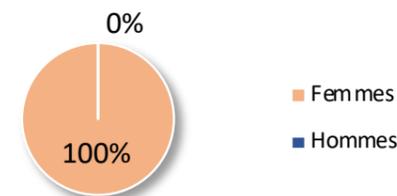
les cadres d'emploi les plus masculinisés sont ceux de techniciens (93% d'hommes), les agents de maîtrise (84%), les agents de Police municipale (80%) et les ingénieurs (71%).

La répartition par genre à Clamart correspond aux grandes tendances observées au niveau national. On remarque cependant que le taux de féminisation de la filière animation est plus élevé à Clamart (77%) qu'au niveau de la petite couronne (64%) mais proche du niveau national (73%). Il reste toutefois moins important dans la filière Police avec seulement 19% d'effectifs féminins (contre 26% en petite couronne).

Une répartition proportionnelle sur les emplois non permanents

Les femmes représentent 66% des emplois dits non permanents (contractuels occasionnels, vacataires, saisonniers, etc.) ce qui est proportionnel à la répartition entre les femmes et les hommes sur des emplois permanents.

Répartition F/H



LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le temps partiel, un facteur d'inégalité

À Clamart en 2020, 94% des effectifs travaillent à temps complet, ce qui est similaire à la répartition dans les communes de la petite couronne. Par ailleurs, s'agissant des temps partiels, 100% sont assurés par des femmes, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (80%).

* Ce taux de 100% est en réalité un mauvais arrondi car il y a un homme à temps partiel en 2020 à Clamart.

Les trois-quarts des heures supplémentaires sont réalisées par les hommes.

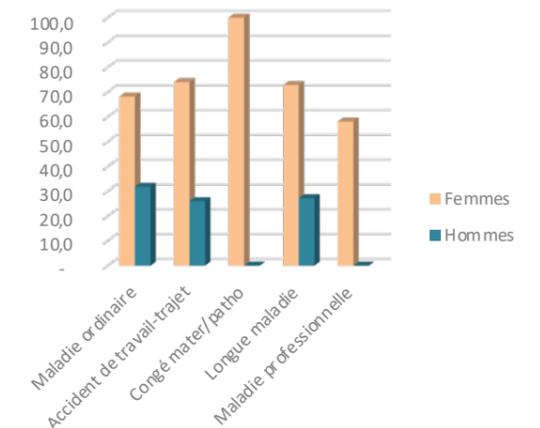
À l'étude des heures de nuits, de week-end et jours fériés, les hommes sont plus soumis aux contraintes liées au temps de travail. Par ailleurs, les hommes effectuent beaucoup plus d'heures supplémentaires que les femmes. L'organisation familiale peut être une raison à ce constat. En effet les femmes vont avoir tendance à gérer plus fréquemment certaines tâches parentales que les hommes (récupérer les enfants, aider aux devoirs...) et ainsi être moins disponibles pour effectuer des heures supplémentaires.

La répartition au sein des catégories démontre certaines disparités :

- Des femmes plus nombreuses au sein des catégories A et B à effectuer des heures, notamment dans le cadre des élections municipales ;
- Des hommes, plus impactés par le travail le week-end et le travail de nuit, en particulier au sein de la catégorie C. À noter que les heures effectuées par les agents de la Police municipale, majoritairement masculins, représentent une part conséquente de ces heures.

Ces résultats sont tout de même à pondérer car, si le travail de nuit et de week-end peut être vu comme une contrainte, la question des heures supplémentaires représente pour beaucoup un apport financier non négligeable. Néanmoins, on peut penser que les femmes font un choix de vie et d'organisation familiale en effectuant moins d'heures supplémentaires.

Répartition F/H des absences des agents permanents par motif



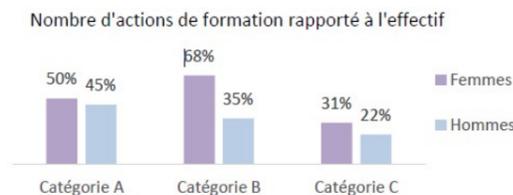
Les femmes plus absentes que les hommes

À l'instar des autres communes de petite couronne et de France de manière générale, les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes quel que soit le type d'absence.

Toutefois, plusieurs effets conjugués peuvent être à l'origine de cet écart : le congé maternité est pris en considération dans le calcul du taux d'absentéisme. Les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire lors de la période de grossesse.

Par ailleurs, un certain nombre de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins comme les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants, les agents spécialisés des écoles maternelles ou les adjoints techniques dans les écoles.

Les situations monoparentales où seule la femme est cheffe de famille peuvent également expliquer ce taux d'absentéisme plus élevé.

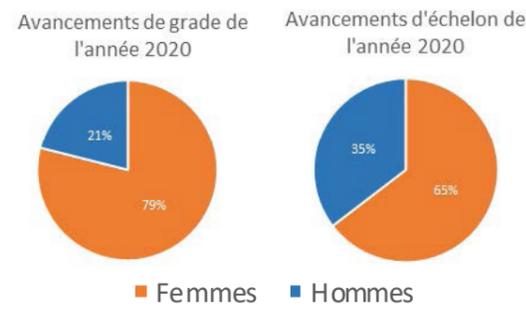


Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

L'année 2020 a été marquée par un contexte de crise sanitaire avec notamment plusieurs périodes de confinement partiel ou total. Le nombre de jours de formation pour les agents permanents en 2020 (1 306 jours) est moins important que pour l'année 2019 (1 806). On peut toutefois souligner un équilibre dans les 4 départs en formation concernant des agents non permanents avec 2 femmes et 2 hommes.

Des évolutions de carrière plutôt en faveur des femmes

En 2020, on constate une part importante d'avancements de grade et d'échelon en faveur des femmes. En effet, 75 advancements de



grade sur 95 concernant des femmes et 168 advancements d'échelons sur 260. L'explication est avant tout structurelle avec une surreprésentation des femmes au sein des effectifs de la Ville (64%). Deux facteurs statutaires peuvent également expliquer cette situation : la suppression des quotas d'avancement suite à la réussite à l'examen professionnel permettant les advancements à l'ancienneté et la mise en place de la durée unique d'avancement d'échelon.

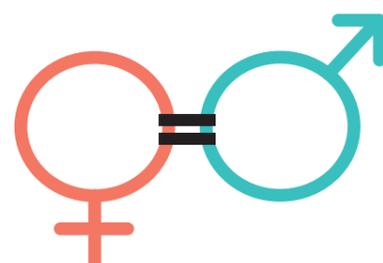
Par ailleurs, sur les 5 bénéficiaires d'une promotion interne nommés, 40% concernent des femmes. Cette année, il n'y a eu aucun lauréat d'un examen professionnel ce qui peut s'expliquer par l'annulation importante d'examens et concours en raison du contexte sanitaire.

En 2020, la répartition des mises en stage est proportionnelle à la répartition des effectifs comme chaque année. Deux explications majeures justifient l'absence de corrélation entre les mises en stage et les titularisations :

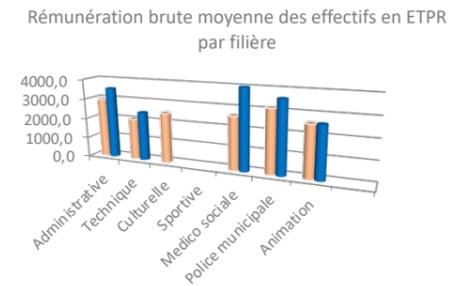
Sur une même année, il n'y a pas de rapport entre les agents mis en stage et les agents titularisés dont le stage dure un an (certains agents bénéficient de congés pour indisponibilité physique ou de temps partiel qui influent sur la durée de la période de stage et donc décalent la date de titularisation d'une année à l'autre). De plus, les agents mis en stage en 2020, seront logiquement titularisés en 2021.

En 2020, sur les 66 agents mis en stage, 40 étaient des femmes (61%), ce qui peut faire varier la proportion au bénéfice des femmes.

Par ailleurs, la politique de déprécarisation menée par la Ville a permis, depuis 2018, de transformer



plus d'une centaine de contrats de vacataire en contrats permanents et ainsi lutter contre la précarité, notamment de la filière animation.



Le salaire des femmes ponctuellement inférieur à celui des hommes

L'étude de la répartition des rémunérations des effectifs à temps complet selon les filières fait apparaître que la moyenne des rémunérations des hommes est supérieure à celle des femmes. Toutefois lorsqu'on regarde en détail cette répartition on constate que ce n'est pas une tendance généralisée puisque les femmes en catégorie A de la filière technique, de catégorie C des filières animation et administrative ont une rémunération supérieure à celles de hommes.

Le fait est que les heures supplémentaires, qui sont davantage au bénéfice des hommes, ainsi que les modèles d'organisation de vie personnelle

assez classiquement genrés (pose de jours enfant malade...) sont des explications possibles à ces écarts de rémunération globaux.

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ, 2022

1. Garantir l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Constats :

- Manque de mixité dans les filières

Actions déjà menées :

- Des critères sont déjà fixés dans le cadre de la norme ISO 9001 : chaque recruteur fixe ces critères dans son compte-rendu d'entretien
- Les intitulés de poste ont été modifiés afin d'y intégrer systématiquement la précision f/h pour afficher l'ouverture de l'annonce à tous les profils quel que soit le genre

Action corrective proposée :

- Communiquer davantage sur la mixité dans les annonces de poste ou en interne pour rééquilibrer les viviers sans stéréotypes de genre (mobilité interne, politique formations)



- Communiquer davantage sur la mixité dans les annonces de poste ou en interne pour rééquilibrer les viviers sans stéréotypes de genre (mobilité interne, politique formations)

2. Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération

Constats :

- Une proportion importante de femmes à temps partiel, à temps non complet
- Des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

Actions correctives proposées :

- Communiquer sur la prise du temps partiel
- Réduire les emplois à temps non complet
- Favoriser l'annualisation du temps de travail

- Identifier les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires, accessibilité des missions, process et modalités de prise des HS...)

3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale

Constats :

- Les femmes plus impactées par des contraintes personnelles (telle que garde d'enfant)

Actions déjà menées :

- Les agents bénéficient de 10h sur leur temps de travail permettant de mener un projet collectif (sport, culture...)
- Le règlement sur le télétravail adopté en 2021 est une avancée permettant d'articuler davantage vie professionnelle et vie personnelle
- Mise en place du télétravail à raison d'une journée par semaine



Actions correctives proposées :

- Proscrire les horaires tardifs
- Réguler l'usage de la messagerie électronique
- Encadrer et former au télétravail
- Aide à la garde d'enfants
- Incitation au congé paternité

4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlements moral ou sexuel et les agissements sexistes

Constats :

- Déterminisme social et genré qui s'imisce dans nos organisations

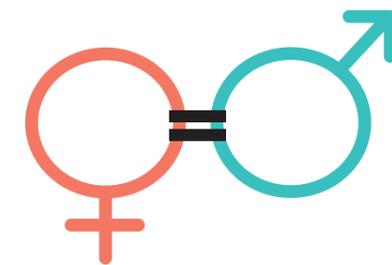
Actions déjà menées :

- En 2021, le séminaire des cadres de la collectivité réunissant environ 80 personnes a été l'occasion d'une sensibilisation avec une pièce de théâtre interactive sur le sexisme ordinaire

- En 2019, un atelier sur le sexisme au travail le 19 mars a permis de sensibiliser 24 agents de 21 services différents au sein de la collectivité
- Deux matinées de théâtre forum ont également été l'occasion les 19 et 21 novembre de sensibiliser 28 animateurs sur les stéréotypes de genre

Actions correctives proposées :

- Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel)
- Construire et proposer aux agents de la collectivité un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations et les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention tels que DRH, conseiller en économie sociale et familiale, conseiller en prévention des risques professionnels, référent égalité des droits



La Ville, garante de politiques publiques

Les services de la Ville de Clamart s'attachent à intégrer le principe d'égalité dans le développement des politiques publiques qu'ils mettent en œuvre. La Ville souhaite s'engager dans une démarche participative globale visant à :

- diminuer les contraintes professionnelles, pour favoriser le choix de métiers en fonction des compétences et non du genre ;
- faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- lutter contre toutes les formes de harcèlement et de discrimination au travail ;
- proposer systématiquement des activités dites « mixtes » dans les structures et pour tous les âges ;
- penser les bâtiments et l'espace public en tenant compte des contraintes du plus grand nombre et notamment celles, spécifiques, des femmes.

ACCÈS AU DROIT

Le dispositif d'accès au Droit de la Ville de Clamart s'organise autour d'un réseau de professionnels et de services spécialisés qui apportent aux Clamartois des informations juridiques généralistes sur leurs droits, des conseils, du soutien et une aide dans leurs démarches.

Les permanences mises en place ou financées directement par la Ville sont assurées par des conciliateurs de justice, des avocats, le CIDFF, la permanence en droit des étrangers, Nouvelles Voies et un notaire.

Les Clamartois bénéficient aussi de la présence en centre-ville du CIDFF, des permanences téléphoniques de l'ADIL92 sur rendez-vous, des 39 permanences hebdomadaires de l'association de défense des consommateurs UFC-Que choisir et

d'une permanence hebdomadaire de l'ADAVIP au Commissariat de Clamart. Le dispositif municipal d'accès au Droit et d'aide aux victimes est géré par la responsable du service prévention.

Une agente du **Centre socioculturel du Pavé Blanc (CSC Pavé Blanc)** est en charge de la prise de rendez-vous pour les différentes permanences sur appel téléphonique via un numéro dédié.

Permanences proposées :

- **Conciliateur de justice** : règlement d'un litige à l'amiable, à l'exception de ceux liés au droit de la famille, droit pénal et litiges avec l'administration. Intervention avec l'accord de toutes les parties et pour une durée limitée.

- **Avocats** : information et conseil dans le cadre d'une procédure ou d'un problème d'ordre juridique tous domaines concernés (consommation, logement, procédure civile, droit de la famille, droit sanitaire et social, droit commercial, droit pénal, droit du travail, etc.).

- **Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles** : conseil, informations et accompagnement en droit de la famille, droit du travail, droit de la consommation, droit pénal, succession, surendettement.

- **Permanence en droit des étrangers** : accompagnement dans les démarches relatives à la naturalisation, la demande d'asile, le regroupement familial, la nationalité.

- **Nouvelles voies** : interventions sur 7 thématiques qui sont le travail, la famille, la santé, le logement, les dossiers et litiges administratifs, les étrangers, consommation/surendettement.

- **Notaire** : consultations juridiques sur tous les sujets du droit notarial (contrat de mariage, donations, succession, immobilier, etc.).

La Ville, garante de politiques publiques

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences faites aux femmes sont une thématique prioritaire, Grande Cause nationale du Gouvernement, et regroupent diverses problématiques : entre autres les violences intrafamiliales, le sentiment d'insécurité dans l'espace public et le harcèlement dans les transports. Tous types de violences confondus, les femmes sont davantage victimes que les hommes. L'écart s'accroît face au sentiment d'insécurité, les femmes se sentant beaucoup plus en insécurité que les hommes.

Se mobiliser pour aider et orienter les femmes

La Ville accorde une place importante à la lutte contre les violences faites aux femmes et à la lutte contre les inégalités femmes-hommes.

La stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance (STSPD) pour la période 2015-2017 indique que « la préoccupation des inégalités de genre de manière générale apparaît désormais comme le cœur de la problématique » des violences faites aux femmes. Elle prévoit la création d'un Réseau égalité femmes-hommes dans la continuité de l'ancienne commission pour articuler « la lutte contre les inégalités femmes-hommes et la lutte contre les violences faites spécifiquement aux femmes qui peuvent en découler ».

Un réseau d'acteurs locaux mobilisé aux côtés des femmes

Dès 2019, le **service Prévention** a lancé un groupe de travail sur la lutte contre les violences faites aux femmes. Il a pour objectif de rassembler partenaires institutionnels et associatifs impliqués sur le territoire communal (service Prévention, Commissariat, CCAS, CIDFF, centre Flora Tristan) en vue d'établir un état des lieux de la situation de la ville, de faciliter les échanges entre les acteurs et de travailler à mettre en place des actions de sensibilisation.

Le Centre communal d'action sociale (CCAS) peut être sollicité pour des nuitées d'hôtel ou des « bons taxis » afin de protéger les personnes

victimes de violence qui ne peuvent intégrer une structure d'accueil d'urgence. Le CCAS dispose aussi de logements temporaires destinée aux femmes isolées avec ou sans enfants.

Le Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles

En 2018, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud a été labélisé par la FNCIDFF « Service spécialisé d'aide aux femmes victimes de violences sexistes (SAVS) ». L'association est un acteur principal de la lutte contre les violences sexistes sur son territoire et est reconnu comme tel.

L'association indique qu'il existe très peu de structures ayant mis en place une aide juridique ou psychologique. En parallèle de ces permanences, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud intervient régulièrement auprès des groupes d'apprentissage du français sur les thématiques suivantes : accès au droit, égalité/violences, valeurs de la République/laïcité.

Dans le cadre de ses permanences, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud reçoit des femmes victimes de violences et de souffrance au travail. Le CIDFF relève que la plupart des femmes reçues en entretien font part de difficultés concrètes et cherchent un soutien, une écoute et une information sur leurs droits.

Commissariat de Police

En outre, le commissariat de police indique proposer un accueil permanent et adapté au profil des victimes ainsi qu'une prise en charge complète des signalements. De plus, des enquêteurs la BLPF (Brigade Locale de Protection de la Famille) sont spécialisés et formés sur les questions de violences faites aux femmes. Trois agents référents violences conjugales sont présents en journée du lundi au vendredi. Ils sont dédiés à l'accueil et la prise de dépôt de plainte des personnes victimes de violences. Le soir ou le weekend, les victimes sont reçues par les agents de police-secours.

VIE FAMILIALE ET SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Proposer des modes de garde d'enfants diversifiés

L'offre des modes de garde à Clamart est diverse pour mieux répondre aux besoins très variés des parents et de leurs enfants. Grâce à ces multiples possibilités, la Ville souhaite diminuer les contraintes des parents.

- **Accueil collectif** : multi-accueils
- **Accueil familial** : assistantes maternelles rattachées au multi-accueil qui accueillent des enfants à leur domicile
- **Relais Assistantes parentales** : accueil d'enfants au domicile des parents
- **Relais Assistantes maternelles** : assistantes maternelles indépendantes avec des temps d'accueils-jeux, animations, fêtes et spectacles.
- **Lieu d'Accueil Enfants-Parents** : salles de jeux situées dans plusieurs quartiers ouvertes quelques demi-journées dans la semaine.

Des modes d'accueil associatifs et privés sont présents à Clamart dont une association des Assistantes Maternelles (haltes-jeux et salle de motricité animées par des assistantes maternelles agréées PMI), des crèches associatives et parentales (gérées par une association de parents), des structures d'entreprises ou des centres privés.

La direction de la Petite Enfance sélectionne et forme des assistants parentaux (une vaste majorité des acteurs du secteur sont des femmes), les met en relation avec les familles intéressées, et assure des visites au domicile des parents. Les parents, employeurs de l'assistant, bénéficient à ce titre de déductions d'impôts, des aides de la CAF et des allocations départementales Bébédome.

Le centre Flora Tristan

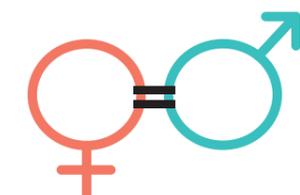
Le centre Flora Tristan propose un accompagnement spécialisé sur la question des violences conjugales et autres formes de violences faites aux femmes (harcèlement au travail, violences intra familiales...). La femme accueillie peut bénéficier de conseils ; d'une aide dans ses démarches ; d'un accompagnement social, psychologique, éducatif ; et éventuellement d'un hébergement (service Urgence, Relais et Insertion). Par ailleurs, il met en œuvre des actions de sensibilisation visant à permettre aux professionnels non spécialisés d'avoir une compréhension du phénomène des violences conjugales afin de favoriser le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales qui peuvent aussi bénéficier d'un groupe de parole.

S'appuyer sur les dispositifs du Département des Hauts-de-Seine

Le dispositif départemental Femmes Victimes de Violences 92 (FVV92) s'adresse aux femmes victimes de toutes formes de violences : conjugales, intrafamiliales, agressions sexuelles, harcèlement au travail. Il propose une écoute, des informations et un soutien psychologique. Les Clamartaises victimes de violences peuvent appeler un numéro unique et bénéficier d'un accueil près de chez elles.

Deux commissaires de police ont été nommés référents violences conjugales dans le département. Ces commissaires développent les liens avec les associations locales, améliorent l'accueil des victimes, centralisent les renseignements utiles aux victimes et coordonnent l'ensemble des acteurs (enquêteurs, psychologues, associations, médecins, etc.). Par ailleurs, un policier « référent violences conjugales » est mis en place dans chaque commissariat (affecté au service judiciaire). Ces policiers référents sont des relais auprès des partenaires extérieurs et peuvent appuyer leurs collègues pour l'accueil des victimes et les dépôts de plainte.

Une commission départementale de lutte contre les violences faites aux femmes réunit les associations et la police. Son but est de concevoir des outils pour mieux appréhender ce phénomène. Une fiche réflexe pour les professionnels doit permettre à chaque policier d'avoir les bons réflexes face à une victime de violences conjugales qui se présente au commissariat.



FOCUS : CIDFF Hauts-de-Seine/Sud

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Hauts-de-Seine/Sud (CIDFF) exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État. Son but est de favoriser l'accès aux droits des femmes et des familles, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutter contre les violences faites aux femmes et de soutenir la fonction parentale.

Le CIDFF est le premier partenaire de la Ville en matière de prévention, aux côtés de la police municipale, la police nationale, ADAVIP92, la CAF, et le centre Flora Tristan. La convention signée par la Ville de Clamart et le CIDFF prévoit la mise à disposition des locaux permanents (centre Jean Jaurès), deux permanences (Fourche et Pavé Blanc), et l'attribution d'une subvention de 19 000 EUR. L'équipe est composée de 11 personnes dont 4 juristes, 1 conseillère conjugale et familiale, 3 médiatrices familiales, 1 psychologue et 1 directrice.

La première mission du CIDFF consiste à informer, orienter et accompagner les femmes et les familles avec un accueil confidentiel et gratuit. Il doit être en mesure d'apporter une réponse juridique dans les domaines de la parentalité, de l'emploi et de la vie familiale et sociale. Le CIDFF propose aux parents et aux familles un service de médiation familiale pour restaurer ou préserver les liens familiaux et/ou aménager les conséquences liées à la rupture du couple parental. Il offre également un service de conseil conjugal et familial pour accompagner les personnes seules ou en couple dans leurs difficultés relationnelles.

Accompagner les parents et les intervenants de la petite enfance

Le **Forum de la petite enfance** est une occasion annuelle pour les parents de rencontrer les différents acteurs de la Ville, de se renseigner sur le choix de mode de garde et d'obtenir des informations et des conseils sur la parentalité.

Le CSC Pavé Blanc organise le Café des Parents hebdomadaire qui donne l'occasion aux parents d'échanger sur la parentalité. Ils s'appuient ainsi sur leur expérience respective tout en bénéficiant d'interventions de professionnels de l'enfance. Les relais Assistantes Maternelles proposent également des formations et des informations à destination des parents.

L'accueil Relais Parents Enfants (ARPE) est une association qui intervient essentiellement à

Le CIDFF participe à la formation des professionnels de l'action sociale en matière de prévention des violences faites aux femmes, de promotion de l'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations. Enfin, il anime des ateliers d'accès aux droits et d'intégration sociale et citoyenne à destination des publics étrangers.

Les Clamartois peuvent bénéficier des permanences d'accès aux droits tenues par des juristes qualifiés du CIDFF Hauts-de-Seine/Sud et des entretiens. Les médiations familiales sont organisées à Clamart au siège de l'association (55 avenue Jean Jaurès), au CSC Pavé Blanc et au centre de La Fourche. Entre janvier et septembre 2021, 1 486 personnes ont été reçues à Clamart dont une majorité de femmes.

En 2020, les activités du CIDFF Hauts-de-Seine/Sud ont été maintenues notamment par téléphone durant les confinements avec la possibilité de rendez-vous au siège en cas d'urgence. L'impact des confinements sur les violences a été évident, avec une hausse de violences constatée après le premier confinement et pendant le deuxième. Lors du premier confinement, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud a enregistré une augmentation nette de demandes de conseil sur le droit de la famille (en particulier au sujet des séparations). En 2020, il a accueilli 4 600 personnes (dont 1 200 Clamartois) pour 6 105 entretiens. 75% des personnes ont été des femmes et 86% des demandes étaient de nature juridique.

destination des familles résidant dans les quartiers du Haut Clamart et dans d'autres quartiers selon le besoin. Sa mission principale est de leur proposer une aide dans les démarches quotidiennes. Les demandes recouvrent des besoins dans les domaines du travail, du logement, de la santé, de la scolarité et de l'aide administrative. Certaines demandes peuvent être traitées en salle d'accueil (remplir un dossier, faire un imprimé, demande d'information). Pour les situations plus complexes, les médiatrices et bénévoles qui assurent les permanences reçoivent les personnes en entretiens individuels pour les orienter et mettre en place un suivi le cas échéant.

Depuis octobre 2017, **le dispositif Parentdom propose une aide financière mensuelle qui peut être accordée aux personnes en congé parental qui résident à Clamart et gardent elles-mêmes leurs enfants de moins de 3 ans à domicile.** L'aide

La Ville, garante de politiques publiques

de la Ville, gérée par le CCAS, est de 100 EUR par mois et court jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou la reprise d'une activité professionnelle. Chaque mois, plus d'une quarantaine de familles en bénéficient.

ÉDUCATION ET CITOYENNETÉ

Printemps de l'égalité

Chaque année un certain nombre d'actions, mutualisées avec les services municipaux ou encore avec l'Éducation nationale, permettent de sensibiliser aux thèmes de l'égalité fille-garçon, de la lutte contre les discriminations ou du harcèlement. Le Printemps de l'égalité est un événement phare, organisé chaque année à Clamart pour le grand public.

En 2020, l'égalité femmes-hommes était abordée sous le prisme de la littérature avec pour thème **« La parité, toute une histoire ! »**. Les services de la Ville ont monté une programmation d'expositions, conférences, spectacles, ateliers et débats pour faire connaître une nouvelle génération d'écrivains et d'artistes avec des œuvres présentant des femmes - et des hommes - sensibles, futés, fragiles, courageux et perspicaces.

Le contexte sanitaire a fortement bouleversé l'événement, mais deux actions co-organisées avec des associations clamartaises ont pu avoir lieu :

- **« Salina »**, un spectacle d'après le célèbre écrivain Laurent Gaudé, présenté la Compagnie Imigani à l'Espace Saint-Jô
- **« Remue-méninges »**, une conférence proposée par Cybèles & Co., a retracé la vie de Marina Tsvetaeva, poète russe émigrée en France. La présence de Youlia Maritchik-Sioli, maître de conférences, a permis de situer le parcours de Tsvetaeva dans un contexte plus global d'écrivaines russes émigrées.

Depuis plusieurs années, l'association Cybèles & Co. travaille par ailleurs pour promouvoir des artistes féminins ayant un lien avec Clamart. Grâce à un travail de partenariat avec cette association, la Ville a pu attribuer des noms d'artistes célèbres à de nouvelles rues. Artistes qui ont fait de Clamart leur lieu de résidence : allée Marina Tsvetaeva, allée Paulette Nardal ; allée Sophie Taueber ; allée Dora Maar ; allée Louise Bourgeois et voie bleue Françoise Barré-Sinoussi (Prix Nobel pour la découverte du VIH, présidente du Sidaction).

En 2021, le Printemps de l'égalité a dû encore une fois s'adapter aux contraintes liées à la pandémie. Il a tout de même eu lieu sur le thème du vélo. Le vélo a été un incroyable facteur d'émancipation pour les femmes qui ont acquis le droit de se déplacer en deux-roues en 1859. De ce droit en découlait un autre : le droit de porter des pantalons en 1892, conditionné par la pratique du vélo. « La bicyclette a fait plus pour l'émancipation des femmes que n'importe quelle chose au monde », déclarait la militante féministe Susan B. Anthony en 1896.

Malgré l'expansion récente de la pratique du vélo - renforcée par la pandémie et des considérations environnementales - l'accès reste encore inégalitaire, et le partage de l'espace public marqué par les différences de genre. Des chiffres récoltés en France et ailleurs sur la pratique sportive ou urbaine du vélo font le même constat : les inégalités et les incivilités (jusqu'au harcèlement verbal ou physique) persistent pour les femmes en particulier avec parfois la mise en danger des cyclistes sur la route. L'objectif de cette édition du Printemps de l'égalité était de rappeler que la pratique du vélo pour les femmes est un droit encore récent, acquis non

FOCUS : la Maison de la Jeunesse

La Maison de la Jeunesse, ouverte aux enfants de 11 à 17 ans, propose un accueil mixte après les heures d'école et pendant les vacances scolaires. Bien que la programmation de la Maison de la Jeunesse soit accessible de manière égale aux filles et aux garçons, l'investissement des jeunes est certes mixte mais variable en fonction des activités. Les enfants de plus de 16 ans, filles comme garçons, s'investissent notamment dans des projets personnels et sollicitent une aide de la part de la Bourse aux projets. Il existe alors une véritable mixité dans les dispositifs d'accompagnement à la scolarité. En revanche, les filles s'inscrivent bien plus souvent que les garçons dans des formations pour un premier job (babysitting ou BAFA, deux formations qui permettent de s'occuper des enfants). Les garçons sont très majoritaires dans de nombreuses activités sportives, particulièrement le futsal.

Malgré une certaine répartition genrée dans certaines activités, la gamme de thématiques proposées se concentre sur la diversité thématique. L'équipe encourage la mixité dans la proposition d'activités annuelles et essaie de créer des « passerelles » entre les tranches d'âge et différents centres de loisirs.

sans difficultés. Il s'agissait d'informer les femmes et plus largement tous les publics de la nécessité de partager plus équitablement l'espace public ; mais aussi de transmettre aux habitants des conseils pratiques sur la sécurité, le code de la route et les aménagements.

S'exprimer par le sport

Élargir l'accès aux activités physiques et au sport - et encourager la mixité - sont deux ambitions centrales du service des Sports, partagées par les associations sportives locales. Il existe une véritable mixité au sein des associations sportives dans toutes les catégories d'acteurs : présidentes, bénévoles, éducateurs sportifs, entraîneurs et adhérents. La majeure partie des clubs proposent également des catégories féminines, si ce n'est la pratique mixte et notamment le foot, le rugby, le handball et le volley.

Parmi les sportifs de haut niveau figurent des athlètes et équipes féminines issues des disciplines très variées, y compris celles ayant souvent une connotation genrée.

- **Volley-ball féminin** : vitrine sportive historique pour Clamart grâce à de multiples titres de championnats de France. Actuellement, la ville compte une Équipe fanion engagée en Division Élite Féminine.
- **Tennis** : le club a plusieurs joueuses de plus de 60 ans et des joueuses qui participent à des tournois dans le monde entier.
- **Rugby** : travail en cours sur l'accueil des femmes au travers de la pratique du « Rugby à 5 ».
- **Taekwondo** : parmi ses adhérents des champions hommes et femmes qui participent à des championnats.
- **Boxe** : récemment introduite à Clamart, elle compte déjà de nombreuses femmes et d'entraîneuses.

Enfin, la Ville de Clamart travaille au développement d'une politique de soutien à la pratique du sport libre avec la mise à disposition d'infrastructures sportives ouvertes en accès libre (stade, terrain de pétanque, terrain de foot...). Elle poursuit des initiatives favorisant l'articulation des temps de vie mixte, notamment avec des cours de marche nordique ou de musculation proposés pendant la pause méridienne.

Une mixité sportive à développer dans certaines disciplines

La collectivité fait néanmoins le constat que la participation à certaines disciplines sportives est encore très genrée, en particulier au sein des sports collectifs tels que le basketball (sports à forte connotation masculine) ou la danse et la gymnastique (sports à forte connotation féminine). Même si la tendance va vers une certaine démocratisation dans le sport, la pratique demeure une activité principalement masculine.

Clamart souhaite s'engager fortement pour que les pratiques physiques et sportives soient plus égalitaires. Certaines pistes de réflexion méritent d'être étudiées : lutter contre les stéréotypes genrés des sports, féminiser davantage l'encadrement sportif, ou adopter une communication ciblée pour encourager la pratique sportive féminine. Pour également encourager la mixité dès le plus jeune âge, des dispositifs d'éveil sportif comme l'École Municipale des Sports, le parcours éducatif sportif ou le Sport École abordent la thématique sans distinction du genre.

La vie associative au service de l'égalité

Malgré une vie associative dynamique qui compte une participation majoritaire des femmes (85% des adhérents sont des femmes), peu d'associations ont inscrit la promotion des femmes dans leurs statuts. C'est une piste de réflexion qui mérite d'être examinée.

Au sein des différentes associations, il existe une véritable mixité dans les instances dirigeantes puisque 44% de ces postes sont occupés par des femmes. En 2021, la Ville a conféré 4 médailles d'engagement sur 9 à des femmes.

La Ville souhaite mettre à l'étude la possibilité de faire participer toutes les associations à une dynamique d'égalité femmes-hommes, éventuellement par la signature d'une charte engageant la mise en place d'un certain nombre de bonnes pratiques en la matière.

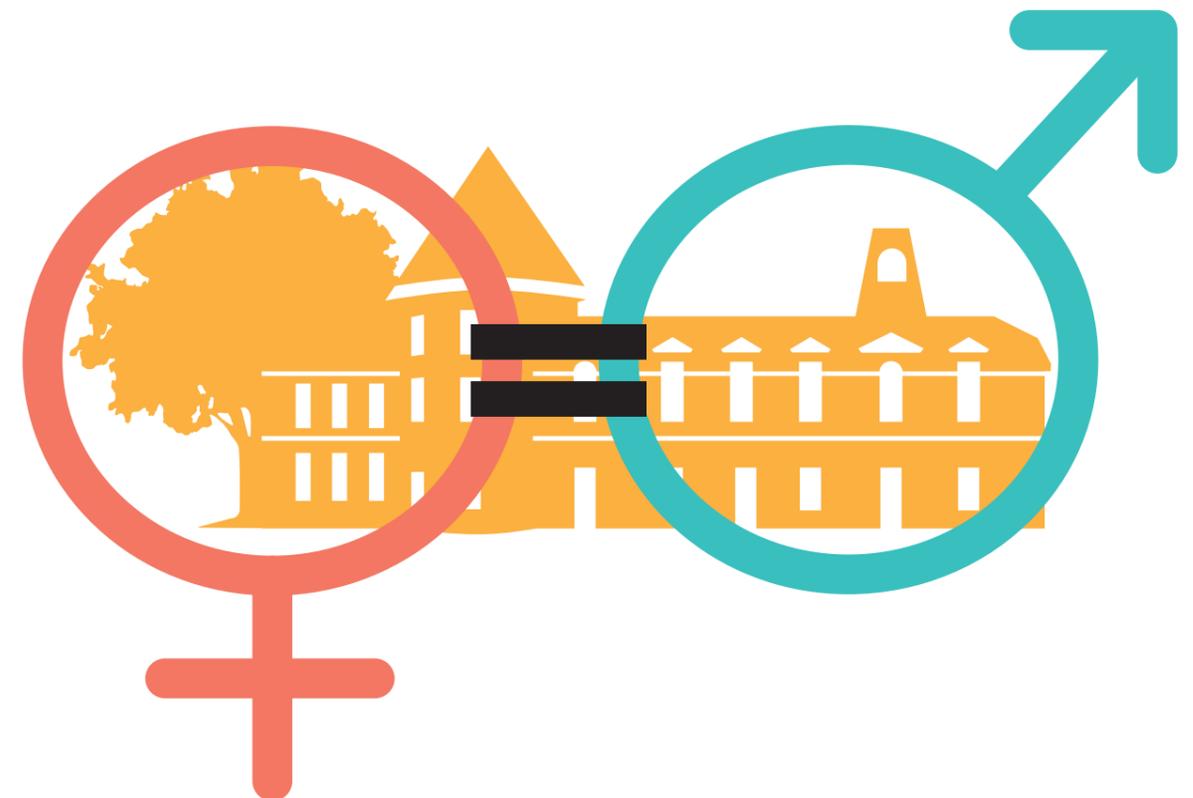
SANTÉ

2^e édition d'Octobre rose : sensibilisation au cancer du sein

En 2021, 12 associations ont consacré au moins une partie de leur programmation au sujet de l'accompagnement des femmes : CIDFF, ARPE, ARPEIJE, Nouvelles voies, Action jeunes, Cinderella, Cybèles & Co., Artisans du monde, et d'autres associations de solidarité internationale. Dans le cadre des actions de jumelage, la Ville de Clamart coopère depuis des années avec Artachat (Arménie) où elle participe au développement de la francophonie. Trente élèves - filles - ont suivi des cours de français, participé à un projet numérique en lien avec l'UNESCO, et contribué à un livre de lettres d'écrivains au sujet de la guerre en Artsakh (produit par Marie-Claire Margossian).

De nombreuses femmes participent aux événements de la Journée de l'Arménie organisée annuellement par la Ville. En 2021, Nora Martirosyan, réalisatrice franco-arménienne, est venue au Cinéma Jeanne Moreau pour présenter son film « Si le vent tombe ». Portant sur la guerre récente au Haut Karabagh, ce film était Sélection officielle à Cannes - la première fois depuis 1965 pour un film de nationalité arménienne.

La Ville a organisé en 2021 la 2^e édition de « Octobre rose » dans le cadre de la nouvelle délégation « Grandes causes ». Il s'agit de la participation à une campagne nationale de lutte contre le cancer du sein qui encourage notamment le dépistage précoce et régulier. Une femme sur 8 a un risque de développer un cancer du sein, mais le sujet du dépistage reste relativement peu évoqué. La municipalité a travaillé avec de nombreux partenaires (La Ligue contre le cancer, l'Institut Curie, l'Hôpital Bécclère, le réseau de santé Osmose et des commerçants) pour proposer une série de conférences, de stands d'information et de collecte de dons pour la recherche. Un atelier d'autopalpation a été organisé. La Ville a également renforcé le nombre de créneaux de consultations disponibles dans les centres municipaux de santé.



www.clamart.fr

