



# RAPPORT

Situation en matière d'Égalité  
entre les femmes et les hommes  
2025



# Sommaire

---

Édito.....	4
Engagement communal en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.....	5
La Ville, employeur.....	8
Bilan des actions 2024 menées par la Ville de Rosny-sous-Bois en faveur de l'égalité Femmes-Hommes.....	18
Bilan des actions 2024 menées dans le cadre du réseau Contre-emprise.....	25
Perspectives municipales en faveur de l'égalité Femmes-Hommes pour l'année 2025.....	27

# Édito

La ville de Rosny-sous-Bois est engagée dans une démarche de promotion et de défense de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis de nombreuses années et les actions dans ce domaine vont se poursuivre et s'intensifier dans les années à venir.

Pour preuve, l'année 2024 a vu la nomination d'un membre de la Direction Générale comme référent en charge de ces questions avec pour objectif l'ambition de mieux piloter la mise en œuvre d'actions et mieux évaluer et quantifier les résultats obtenus. C'est en ce sens que des groupes de travail se sont réunis avec pour réalisation concrète la mise en place d'une instance de pilotage début 2025.

Les travaux engagés se concrétiseront à travers l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle communale courant 2025. Ce dernier confirmera les 4 à 5 priorités d'action qui seront déclinées en actions concrètes dont les premières réalisations seront effectives dès cette fin d'année. Ce plan intégrera tant les objectifs à venir en matière d'égalité professionnelle que la stratégie communale à l'échelle du territoire. Cette dernière visera la mobilisation de nos forces vives locales et instituera une culture de l'égalité au cœur de notre commune.

*Prévention, sensibilisation, intégration et action* seront les maîtres-mots de cet engagement renouvelé pour que les valeurs égalitaires soient pérennisées et préviennent toute violence sexiste et sexuelle. Prévenir les violences faites aux femmes et prendre en charge celles qui en sont victimes, c'est agir pour plus de justice et une société plus inclusive.

Mais intervenir auprès des plus jeunes pour transmettre des valeurs de tolérance, soutenir activement les associations qui s'investissent pleinement dans ces actions de promotion et encourager toute initiative locale et personnelle sur le sujet permettront d'instaurer durablement sur notre territoire une égalité de fait et pas uniquement de droit.

**Jean-Paul FAUCONNET**

Maire de Rosny-sous-Bois  
Vice-Président de Grand-Paris-Grand-Est

**Virginie LEFELLE**

9<sup>ème</sup> Adjointe au maire en charge de  
l'Education,  
de la santé, de la citoyenneté-population  
et de l'égalité femmes-hommes





ENGAGEMENT COMMUNAL  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES

---

# Engagement communal en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le rapport sur l'égalité femmes/hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants. Il a été instauré par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 (codifié à l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales) qui prévoit la présentation, devant le Conseil municipal, d'un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu de ce rapport et son entrée en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il doit ainsi comporter deux parties :

- La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale ;
- La seconde concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes et fixe des orientations pluriannuelles.

Ce rapport 2025 est le 10<sup>ème</sup> rapport de la Collectivité et il s'inscrit dans la continuité de l'action municipale. En effet, la Ville de Rosny-sous-Bois a intégré, depuis de nombreuses années, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité dans sa politique de ressources humaines ainsi que dans ses politiques publiques.

L'une des actions importantes a été la signature de la Charte européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes le 21 septembre 2013. Aujourd'hui, c'est aux côtés de 2037 signataires dans 36 pays que la Ville agit autour de 6 principes fondamentaux :

- L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental ;
- Les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité ;
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique ;
- L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité
- Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes

Dans le sillage de cette signature, plusieurs autres actions peuvent être recensées montrant un engagement ancien et pérenne de la Ville sur ce sujet. Plusieurs plans d'actions ont été élaborés depuis 2013 et notamment un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté en CST le 31 mars 2022 (pour la période 2022-2024). De même, une charte de fonctionnement du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été acté le 16 février 2021, confirmant l'engagement municipal à mener une véritable politique locale en faveur d'une égalité réelle.

Au-delà des engagements, les actes sont tout aussi importants.





**Au niveau de la Direction des Ressources Humaines, en 2021, a été nommé un référent concernant le signalement des violences sexistes et sexuelles au travail.**

Ce dispositif à destination des agents de la Ville et du CCAS permet à toute victime de violences physiques, verbales ou sexistes, d'agressions sexuelles, de viols, de harcèlement moral, sexuel, de discriminations de la signaler. Ce référent, à savoir la Directrice des Ressources Humaines, recueille les signalements et enclenche une enquête administrative si cela s'avère nécessaire. La victime est informée de ses droits et des démarches possibles et elle est orientée vers les professionnels compétents.

**En 2023, une situation a été rapportée par une femme agent de la Ville et a donné lieu à une enquête administrative. En 2024, il n'y a eu aucun signalement.**

**Par ailleurs, autre action forte que nous pouvons retenir pour cette année 2024, c'est l'engagement appuyé de la Ville en faveur du dispositif « Un toit pour elle ». Dès décembre 2011, la Ville signait sa première convention pour intégrer ce dispositif, par lequel elle s'engage à réserver un à deux logements par an aux femmes victimes de violences. Depuis, la Ville n'est jamais revenue sur son engagement. En 2024, l'objectif fixé par la Municipalité était le suivant : 10% des attributions de logement sur le contingent municipal devait se faire en faveur des femmes victimes de violence. A ce jour, nous savons que cet objectif a été atteint.**

Pour mémoire, en 2023, les attributions de logements pour le motif des « violences faites aux femmes » représentait 6% des attributions totales de l'année. Globalement et pour mémoire, la Ville de Rosny-sous-Bois a mis à disposition depuis 2011, **12 appartements** et permis le relogement effectif de **10 foyers** originaires d'autres communes.

Si l'objectif de ce rapport est de recenser et de valoriser l'existant, il doit aussi être le point de départ de politiques locales intégrées. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer le travail de collecte des données genrées pour mieux identifier les spécificités de notre territoire et faire une analyse des évolutions au cours des ans.

En effet, les données genrées mettent en évidence la persistance des inégalités femmes-hommes au sein de la collectivité : l'absence de mixité dans plusieurs filières, la surreprésentation des femmes parmi les personnes travaillant à temps partiel et celles qui prennent des jours enfants malades...

La crise sanitaire des années précédentes et l'inflation galopante des 18 derniers mois ont fait basculer dans des situations encore plus précaires de nombreux ménages déjà fragiles. Les femmes sont les plus représentées parmi les plus pauvres de part des emplois plus précaires, des salaires plus faibles, des journées de travail parfois morcelées lorsqu'elles travaillent sur des postes le nécessitant.

La crise sanitaire a aussi fragilisé la situation des femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Les Collectivités locales et les associations ont été en première ligne pour observer les conséquences de cette crise.

Depuis 2022, et un retour « à la normale » suite à la pandémie, Rosny-sous-Bois poursuit ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes qui avaient pu être stoppées et compte bien s'investir sur la mise en place de nouvelles actions à venir.

**Le présent rapport présente donc la situation en matière de politique de ressources humaines de la collectivité employeuse à la date du 31 décembre 2023 et abordera les actions menées par la Ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire pour l'année 2024.**





LA VILLE,  
EMPLOYEUR.

---



# La Ville, employeur

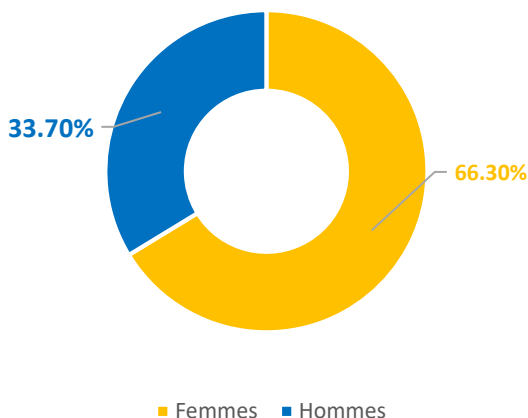
## LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

### Structure des effectifs au 31 décembre 2023

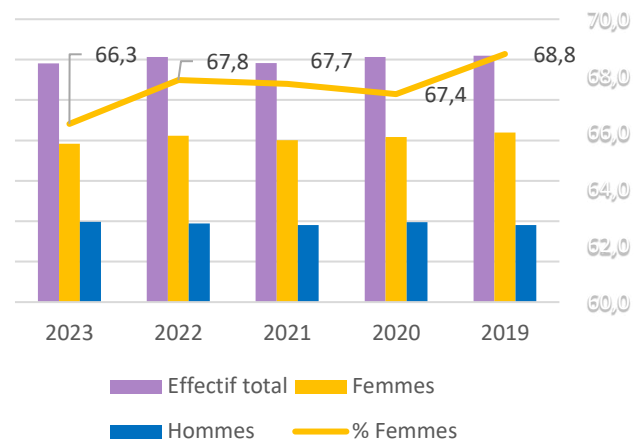
La fonction publique comptait 5.72 millions d'agents fin 2022, (source INSEE). 63% des agents de la Fonction Publique sont des femmes (contre 44% dans le secteur privé). Ce taux est de 57.7% dans la Fonction Publique d'Etat (FPE), 61.2% dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) et 77.9% dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

**Au sein des services de la ville de Rosny-sous-Bois, à la date du 31 décembre 2023, 1 181 agents étaient présents (fonctionnaires et contractuels permanents et non permanents) parmi lesquels 66.3% sont des femmes.**

A titre de comparaison, en moyenne, les effectifs des collectivités territoriales du territoire de la petite couronne sont composés à 65% de femmes (bilan social 2021-CIG).



Dans le but d'apporter une vision sur l'évolution de cette répartition au sein de la commune de Rosny-sous-Bois, les données des années précédentes sont reprises ci-après.



**La part des agents femmes a diminué en 2023. Cela s'explique par les départs des agents vers le CCAS.** Sur 41 départs, 37 d'entre eux sont des femmes.

Les métiers étant, pour la plupart, stéréotypés, le départ d'un agent de sexe féminin est souvent remplacé par le recrutement par un agent féminin. Or, concernant le départ des agents vers le CCAS, ils n'ont pas été remplacés au sein des effectifs de la ville.

C'est l'une des raisons pour laquelle nous observons une diminution de 1,5 point concernant la part des femmes entre 2022 et 2023.

### La répartition de l'effectif global rémunéré par catégorie au 31 décembre 2023

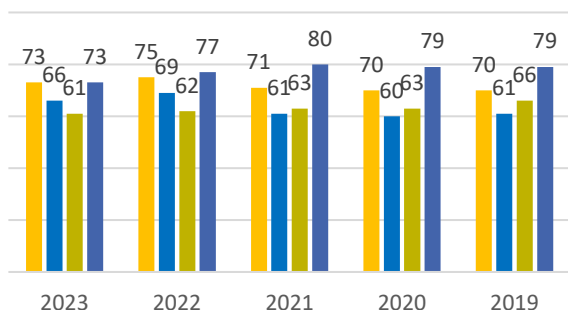
	Hommes	Femmes	% Femmes
Catégorie A	29	78	72.90 %
Catégorie B	50	99	66.44 %
Catégorie C	231	362	61.04 %
Hors catégorie *	88	244	73.49 %

\*Hors catégorie comprend les assistantes maternelles, les collaborateurs de cabinet, les apprentis, les agents saisonniers ou occasionnels, les vacataires.

**Le taux de féminisation dans la catégorie A reste élevé**, oscillant entre 70 % et 75 % sur la période. Après une légère hausse en 2022 (75 %), nous observons un retour au niveau de 2021 (73 %).

**La féminisation des postes de catégorie B connaît une progression notable entre 2019 et 2022**, atteignant un pic de 69 % en 2022. Toutefois, il y a une légère baisse en 2023 (66 %). Globalement, nous remarquons une tendance à l'augmentation de la représentation féminine dans les fonctions intermédiaires sur la période.

**La proportion de femmes dans la catégorie C est stable, oscillant entre 61 % et 63 %.**

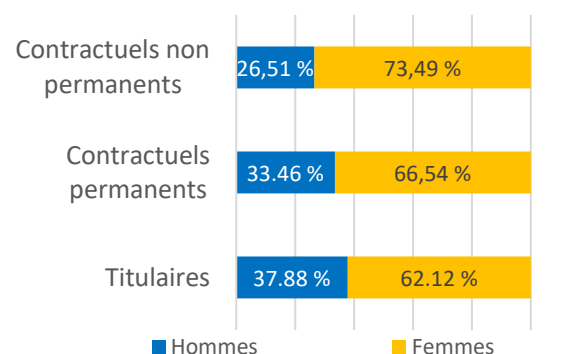


■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C ■ Hors catégorie

La part de féminisation la plus importante se trouve parmi les agents de catégorie A. Cette part reste toutefois constante par rapport à 2022. Au niveau national, les chiffres de la DGCL affichent une part de féminisation plus importantes au sein des agents de catégorie A (66.1%).

**Le taux de féminisation, des agents de catégorie A, de notre commune est supérieur à la moyenne nationale, ce qui témoigne d'une meilleure inclusion des femmes dans les postes de cadres et de direction.** La part de féminisation a toutefois diminué, entre 2022 et 2023 pour l'ensemble des autres catégories.

### La répartition des effectifs par sexe et statut



Les chiffres de la DGCL présentent : 60.1% de femmes parmi les fonctionnaires ; 66.6% de femmes parmi les contractuels permanents et 71.4% de femmes parmi les « autres ».

Au sein de la commune de Rosny-sous-Bois :

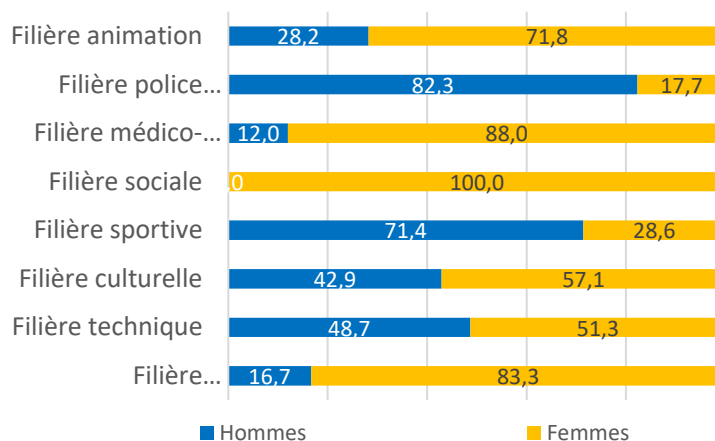
- **66% des agents contractuels permanents sont des femmes, soit l'équivalent du niveau national.**
- **62% des agents titulaires sont des femmes, soit 1.9 points de plus qu'au niveau national.**

Parmi les agents sur des postes non permanents, au sens du rapport social unique (incluant donc les assistantes maternelles et les agents contractuels à durée indéterminés), 73% des agents sont des femmes, soit 2 points de plus qu'au niveau national. Ces chiffres sont similaires depuis 2019.

### La répartition des effectifs sur poste permanent et par filière

La fonction publique territoriale est marquée par une polarisation des genres dans les métiers qui la composent. Celle-ci est d'autant plus flagrante au niveau communal.

Certaines filières sont fortement dominées par un genre comme les filières sociale, médico-sociale, police municipale et administrative (répartition constante depuis 2019).

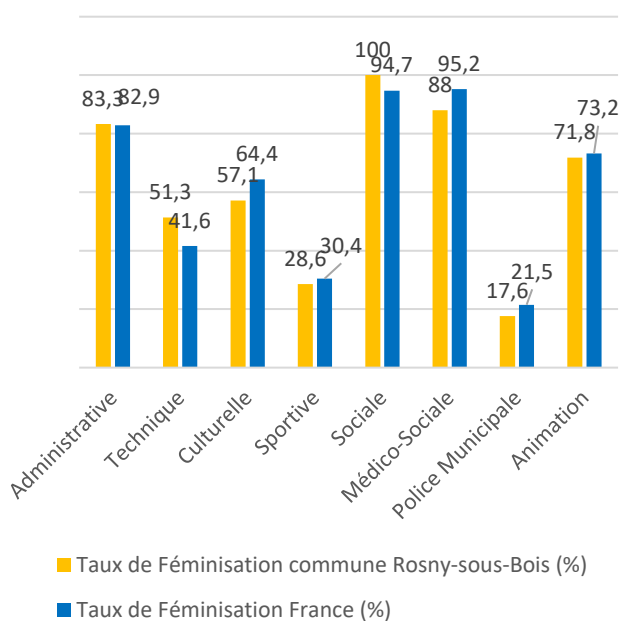


**Si la filière technique présente une répartition équilibrée, les métiers représentés par cette filière présentent le contraire.** En effet, la filière technique comprend des métiers seulement composés d'agents masculins, comme les agents des ateliers municipaux et des métiers seulement composés d'agents féminins, comme les agents d'entretien dans les écoles.

Ainsi, l'analyse par filière est à prendre avec précaution.

**Les effectifs de la commune de Rosny-sous-Bois sont représentatifs de la situation au niveau national.** Seule la filière technique présente un écart de 10.4 points entre la situation de la commune et celle au niveau national. A noter que la majorité des agents occupant le poste d'ATSEM au sein de la commune appartiennent au cadre d'emploi des adjoints techniques et sont représentées par des femmes. Seuls les agents ayant obtenus le concours appartiennent au cadre d'emploi des ATSEM.

Seules les filières culturelle et médico-sociale présentent un écart de +7 points.

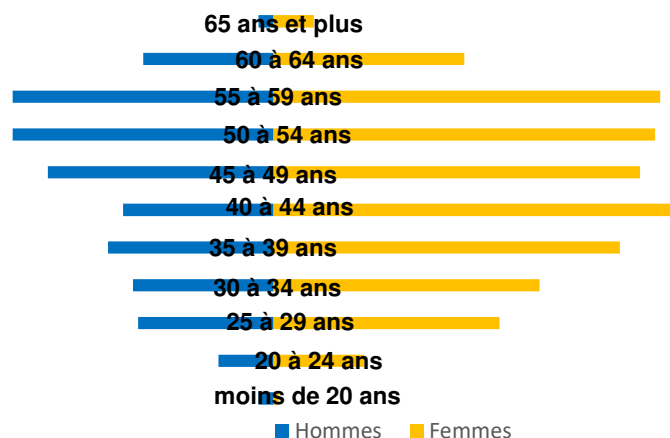


### La pyramide des âges

Les agents qui travaillent après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite sont principalement des femmes (73% de femmes pour la tranche d'âge de 65 ans et plus). Une des premières raisons pour lesquelles les agents prolongent leur carrière au-delà de l'âge légal est le montant de la pension. L'INSEE nous informe que l'écart de pension entre les femmes et les hommes est de 40% en moyenne (année 2022).

La pyramide des âges de la commune de Rosny-sous-Bois reflète aussi cette réalité sociale.

**La tranche d'âge de 20 à 24 ans est composée d'hommes à 75%.**

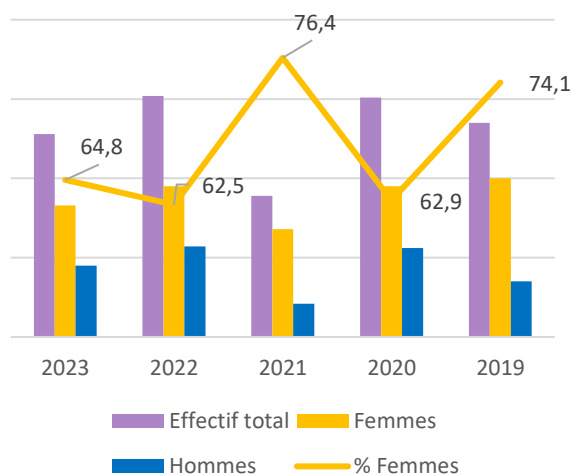


### LA GESTION

#### DES RESSOURCES HUMAINES

##### Les recrutements sur postes permanents en 2023

L'ensemble des processus d'accès à l'emploi public est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes.



Sur la période étudiée, la part des femmes reste plus importante que celle des hommes recrutés. Encore une fois, cela est lié aux types de métiers proposés au sein de la commune.

**En 2023, la part des femmes a augmenté de 2.3 points par rapport à 2022.**



### La formation

L'année 2023 a été marquée par le départ de la chargée de formation. Les données qui ont pu être collectées pour compléter le rapport social unique de 2023 ne peut garantir une fiabilité parfaite.

**Sur les éléments retrouvés, 173 agents ont participé à au moins une formation dont 70% sont des femmes.** Le taux de participation des femmes est plus élevé que le taux de féminisation au sein de la collectivité.

51% d'entre eux sont des agents de catégorie C. Malgré la vacance de poste du chargé de formation, cette année 2024 a vu la mise en place **de plusieurs sessions de formation organisées en intra ayant pour thème « la Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'égalité professionnelle »**. Ces dernières ont pris la forme de conférences théâtralisées à travers des saynètes ludiques et engageantes, ouvertes à tous les agents. Les jours et horaires proposés ont varié pour favoriser la présence d'un maximum d'agents sur ces temps d'échanges constructifs. Les managers ont également été sensibilisés pour faciliter la présence des agents sur ces temps importants tout en maintenant la qualité du service public rendu.

**Les managers ont également eu l'opportunité de participer à une journée de formation** (plusieurs sessions également organisées) sur les thématiques du management bienveillant et performant permettant à chacun de trouver des clés pour faire face aux situations remontées par les agents. Ces outils doivent permettre aux managers d'adopter les bons comportements et d'avoir le bon positionnement quelle que soit la situation qu'un agent évoque. **Cela traite ainsi des questions plus spécifiques de harcèlement, de violence sexiste ou sexuelle.**

### Le déroulement de carrière

Les agents titulaires bénéficient d'un déroulement de carrière qui se décompose en deux types :

- **Au choix de l'employeur (avancement de grade et promotion interne / nomination en qualité de stagiaire) ;**
- **A cadencement unique (avancement d'échelon).**

L'ensemble des agents est soumis aux mêmes règles de déroulement de carrière en termes d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, indépendamment de sa quotité de travail.

La valeur professionnelle des agents (servant de base aux propositions d'avancement ou de promotion interne) est déterminée au regard de critères communs et d'objectifs liés aux missions et responsabilités exercées.

Le déroulé de carrière ne concerne que les agents titulaires. Pour rappel, le taux de répartition par sexe au 31 décembre 2023 est le suivant :

- **62.12% de femmes**
- **37.88% d'hommes.**

### Le déroulement de carrière soumis au choix de l'employeur

**En 2023, 31 agents contractuels déjà présents au sein de la commune de Rosny-sous-Bois, en qualité de contractuel, ont bénéficié d'une nomination stagiaire, dont 64.5% de femmes et 35.5% d'hommes.**

Etant donné que 66% des contractuels permanents sont des femmes, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes nommés doit avoir une proportion similaire.

Concernant les avancements de grade, en 2023, le taux de féminisation est supérieur au taux des femmes titulaires au sein de la collectivité. **80% des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade sont des femmes.**

Concernant les promotions internes, en 2023, 6 agents ont bénéficié d'une promotion interne vers le grade d'agent de maîtrise. Parmi les agents promouvables, 37 d'entre eux sont des femmes et 62 sont des hommes ; soit un taux de féminisation de 37%.

33% des agents promus sont des femmes.

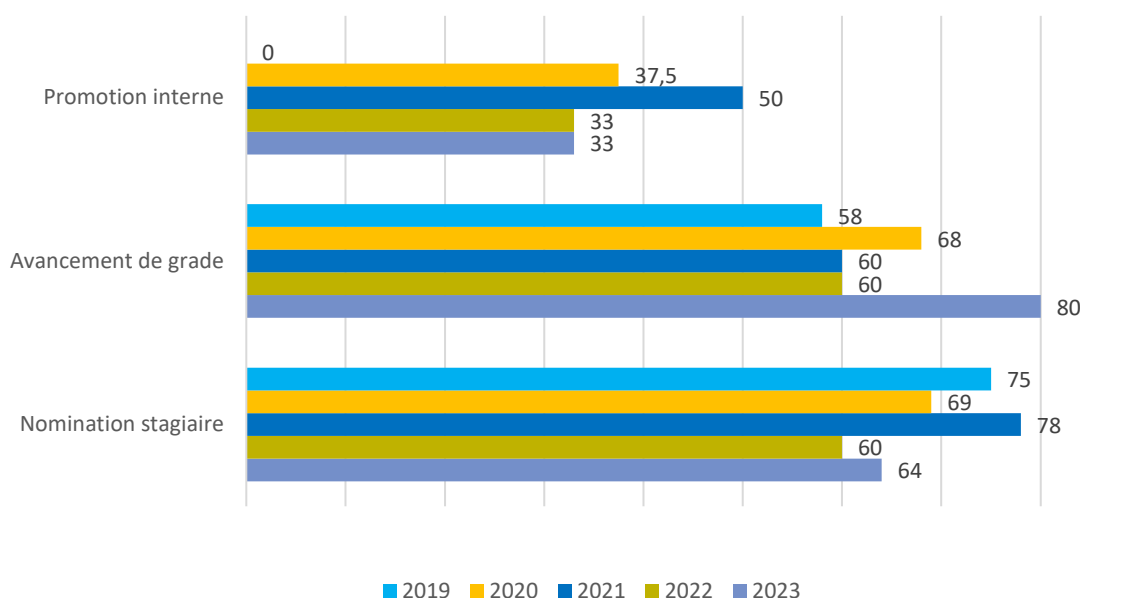
**Le taux des femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est faible sauf si nous mettons ce chiffre en perspective avec le taux d'agents féminins promouvables.**

## Le déroulement de carrière à cadencement unique

Le taux de féminisation au sein de la commune de Rosny-sous-Bois étant à 62.12% pour les agents titulaires, la répartition par genre des agents bénéficiant d'un avancement est soumise à cette base initiale. Parmi les agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon (303 agents), 64.35% sont des femmes. Le déroulement de carrière est sur la même proportion que le taux de féminisation des titulaires de la commune.

Etant donné que 66% des contractuels permanents sont des femmes, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes nommés doit avoir une proportion similaire.

Taux de féminisation en fonction des déroulés de carrière et par année



## LA RÉMUNÉRATION

### La rémunération brute par genre et par catégorie

#### Les agents fonctionnaires

La rémunération moyenne d'un agent fonctionnaire par sexe au sein de la commune de Rosny-sous-Bois présente un écart de rémunération entre les hommes et les femmes (entre 5 et 21% selon la catégorie).

	Hommes	Femmes	Écart
Catégorie A	60 652 €	48 022 €	21%
Catégorie B	39 573 €	35 201 €	11%
Catégorie C	33 288 €	28 192 €	15%

Cet écart ne peut être justifié par le temps de travail de chacun car la moyenne est calculée sur une base d'équivalent temps plein réel. Néanmoins, l'analyse de ces écarts démontre que les postes les mieux rémunérés sont occupés par des hommes.

#### Les agents contractuels permanents

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes contractuels est moins important que celui des agents titulaires. **Nous passons d'un écart entre 11 et 15% à un écart entre 3 et 5%.**

L'écart des agents contractuels de catégorie de A est similaire à celui des titulaires, avec 3 points de plus lorsque les agents sont contractuels. **Les femmes de catégorie A gagnent, en moyenne, plus lorsqu'elles sont titulaires.**

	Hommes	Femmes	Écart
Catégorie A	61 692 €	47 083 €	24%
Catégorie B	36 408 €	33 090 €	9%
Catégorie C	26 801 €	25 523 €	5%

Pour les agents contractuels et titulaires, la moyenne a été calculée par rapport aux ETP. Le temps de travail n'entre pas en compte. Les écarts sont donc plus flagrants lorsque les agents sont de catégorie A, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

### Les écarts de rémunération par genre et pour un type de poste

Dans le but d'obtenir une vision plus précise des éventuels écarts de rémunération, nous avons sélectionné tous les postes de direction (hors Direction générale). Seuls les postes de direction présentent un échantillon assez large d'hommes et de femmes. En effet, comme vu précédemment, la plupart des métiers sont stéréotypés.

**Concernant le régime indemnitaire, nous observons un écart de 9.9% entre le régime indemnitaire des hommes et celui des femmes.**

## L'ORGANISATION ET LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

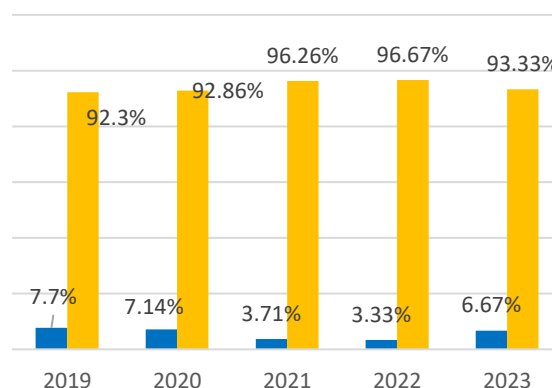
*Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour tous les agents. Toutefois, il peut y avoir des dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service.*

*L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver un équilibre et de l'équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.*

### L'exercice à temps partiel et temps non complet

Le temps de travail des agents reflète principalement la conciliation du temps consacré à la vie personnelle et la vie professionnelle.

**Parmi tous les agents exerçant leur activité à temps partiel, soit 30 agents, 2 agents sont des hommes.** Entre 2019 et 2023, le taux des agents masculins à temps partiel est divisé par 2. En terme d'effectif, cela représente un agent.





## L'utilisation des autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant

Particulièrement connu sous le nom de « journée enfant malade », ces autorisations spéciales d'absence sont accordées aux agents dès lors qu'ils ont un enfant de moins de 16 ans dont la garde normale ne peut être assurée. Chaque agent peut bénéficier de 6 jours par an ou de 12 jours dès lors qu'il présente les justificatifs demandés.

**En 2023, 150 agents ont bénéficié d'au moins une journée d'ASA pour garde d'enfant. 80% des bénéficiaires sont des femmes.**

Certains agents ont bénéficié de plusieurs ASA, pour un total de 265 demandes représentant 479.5 jours d'absences.

**15% des agents féminins** ont bénéficié d'une ASA pour garde d'enfant.

**7% des agents masculins** ont bénéficié d'une ASA pour garde d'enfant.

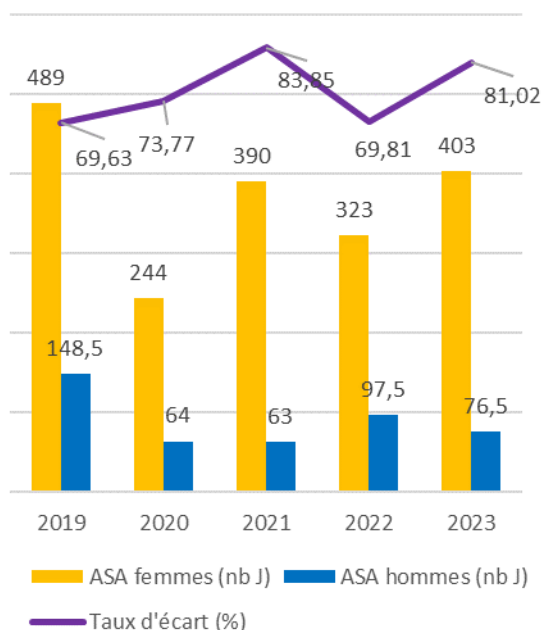
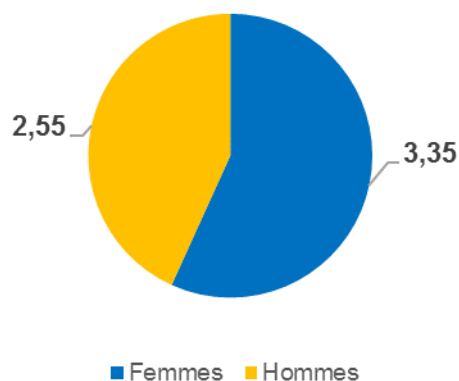
**Soit un taux d'écart de 53.33%.**

Dans les mœurs françaises, ce sont principalement les femmes qui s'absentent de leur travail lorsque l'enfant est malade. Cette analyse est aussi représentée par les agents de la commune de Rosny-sous-Bois.

Les chiffres depuis 2019 présentent une variation du nombre de jours d'ASA « garde d'enfant » logique. En effet, nous observons qu'en 2019, l'ensemble des agents de la commune a bénéficié de 637 jours d'ASA, soit 34% de plus qu'en 2022. Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la période pandémique avec des fermetures d'écoles ainsi que le confinement.

En 2023 le taux d'écart a évolué de 11.21 points. Le nombre de jours d'ASA pour les agents féminins a augmenté et celui des agents masculins a diminué.

**La pose de ces jours représente en moyenne 2.55 jours pour les hommes et 3.35 jours pour les femmes sur l'ensemble des agents ayant bénéficié d'une ASA garde d'enfant.**



## Concilier les temps, un défi pour l'égalité

La refonte du temps de travail a intégré en 2017 cet objectif de conciliation des temps avec la confirmation et l'élargissement des horaires variables.



### La déprécarisation

Au regard des retours positifs de la part des agents autour de la réforme qui vise à rendre la Ville de Rosny-sous-Bois plus attractive pour la filière animation, il semble nécessaire de poursuivre ce travail sur d'autres secteurs d'activités pour les années à venir.

**Pour exemple, ce sont 15 postes de contractuels à temps complet qui ont été créés en 2024 en plus des postes qui étaient vacants. 33 ont été pourvus par des femmes et 15 par des hommes.**

Déprécariser en ouvrant des postes à la voie contractuelle tant sur des temps complets que non complets permet aux femmes qui sont surreprésentées sur les postes à temps partiels et/ou sur les postes dits précaires (vacataires) de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en ayant des perspectives d'emploi plus pérenne. En 2024, 15 postes ont donc été créés mais 48 vacataires ont été déprécarisés. Il existait des postes vacants dans le tableau des effectifs donc il n'était pas utile de créer 48 postes. La ville de Rosny-sous-Bois poursuit et développe cet engagement puisque ce sont 20 postes à temps non complet qui seront ouverts dans la filière animation à la voie contractuelle.

Une réflexion concernant le recrutement sur la base de contrat pour les agents de traversées des écoles (rattachés à la Direction de la Police Municipale) sera menée en 2025 avec **les mêmes objectifs de déprécarisation des vacataires aujourd'hui recrutés et d'attractivité de la mission malgré des postes à temps non complets et en plus sur des temps morcelés.**

### Le télétravail

Le télétravail a été mis en place le 1er janvier 2020. Un droit à la déconnexion a été instauré en parallèle.

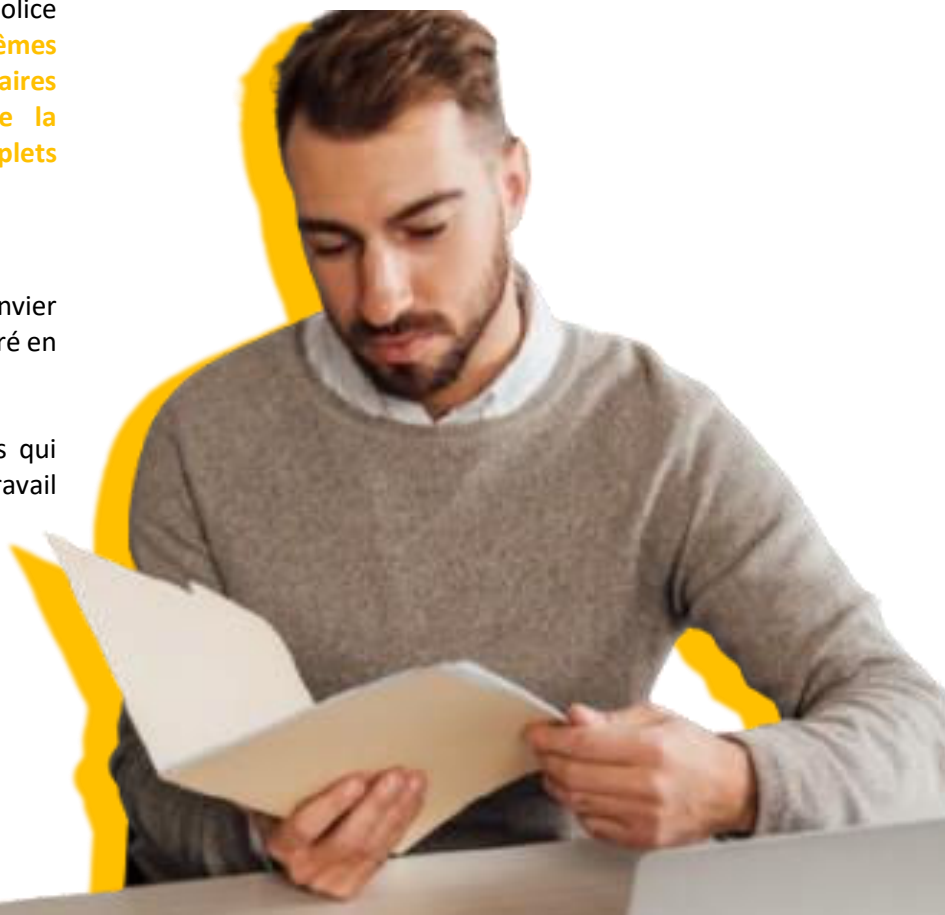
Au 31 décembre 2024, ce sont 148 agents qui bénéficient d'une convention de télétravail répartis comme suit :

- **Cat A : 46 dont 32 femmes**
  - **Cat B : 42 dont 28 femmes**
  - **Cat C : 60 dont 52 femmes**
- Soit au total, 112 femmes et 36 hommes.**

Suite à l'accord conclu par 9 organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les employeurs publics du 13 juillet 2021, **des nouveautés ont été prises en compte concernant l'assouplissement des règles pour les femmes enceintes et les proches aidants.**

Les éléments suivants sont cités dans le dernier règlement intérieur : « Conformément au décret n°2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum au nombre plafond de jours de télétravail et donc envisagé d'aller jusqu'à un télétravail de cinq jours par semaine. »

Concernant les agents qui auraient besoin de jours supplémentaires de télétravail en raison de « proche aidant », un regard bienveillant est porté sur ces demandes et actuellement 3 femmes en bénéficient. **Plus généralement, 8 femmes bénéficient de jours supplémentaires de télétravail en raison de leur santé ou handicap ainsi que 2 hommes.**



## Proposer des activités sportives aux agents municipaux

**Mieux concilier vie professionnelle et personnelle** n'est pas toujours évident en fonction du poste occupé (horaires tardifs, contraints, temps de trajet importants, gestion des enfants...).

**C'est pourquoi, en septembre 2024, a été lancée l'opération « un R' de Sport » destinée aux agents municipaux** qui ont désormais l'opportunité de pratiquer une gamme d'activités sportives et de détente gratuites qui se déroulent 3 jours de la semaine, de 12h30 à 13h30, dans une ambiance conviviale et accessible à tous.

Possibilité est offerte de se relaxer avec des séances de yoga ou de tai-chi, ou de pratiquer de façon plus intense avec des sessions de boxe, de crossfit ou de multisports. Les premiers retours que nous avons sur ces activités sont très positifs puisque certains affirment que sans ces séances le midi ils ne pratiqueraient pas de sport (difficulté en soirée avec la vie de famille) ; d'autres avancent que la proximité des sites de leur lieu de travail a encouragé leur inscription (au vu du temps accordé le midi) ; enfin, la gym douce soulage les agents et leur permet de se décontracter, **ils sentent une réelle différence dans la gestion émotionnelle durant leur journée**. Au total, ce sont 112 inscriptions qui sont comptabilisées sur ces séances (un même agent peut s'inscrire à plusieurs séances selon la disponibilité) **dont 89 inscriptions féminines et 23 masculines.**







**BILAN DES ACTIONS 2024  
MENÉES PAR LA VILLE DE ROSNY-SOUS-BOIS  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

---

# Bilan des actions 2024

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de notre territoire est une préoccupation constante de la municipalité. Le rôle dans ce domaine des Collectivités territoriales a été défini par la loi du 04 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Au même titre que l'Etat, elles « **mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée.** »

La tâche peut sembler difficile mais au-delà du rôle d'acteur, **le service public a le devoir de faire émerger, d'accompagner et de relayer toute initiative allant dans ce sens** sur le territoire communal. C'est en ce sens que **l'instance de pilotage mise en place en janvier 2025 définira les axes d'action prioritaires sur la ville et en matière d'égalité professionnelle** pour poursuivre activement la transition de l'égalité formelle à l'égalité tout court.

## LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DE LA SANTÉ

**L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle participe pleinement à l'égalité entre les femmes et les hommes** en promouvant le respect mutuel et la culture de l'égalité dès le plus jeune âge. Elle permet également de prévenir les violences sexistes et sexuelles.

Le CMS Paul Schmierer étant conventionné « centre de planification familiale et de promotion de la santé sexuelle », les professionnels du Centre (médecins, infirmières, conseillères conjugales et familiales) proposent, tout au long de l'année, une information objective et gratuite, une écoute et un accompagnement pour toutes les personnes rencontrant des problématiques d'ordre affectif ou sexuel, des situations de difficultés familiales, conjugales ou des situations de violence.

**Les médecins du CMS effectuent également des interventions à destination des jeunes collégiens et lycéens sur l'éducation à la vie sexuelle : le consentement, la contraception, les infections sexuellement transmissibles...** Ils participent enfin à des séances de vaccination contre le papillomavirus (HPV) auprès des élèves de classe de 5ème (filles et garçons).

Dans le cadre des campagnes de prévention nationales, la Ville de Rosny-sous-Bois s'implique dans la prévention et le dépistage de tous les cancers qu'ils touchent les femmes et les hommes ou les femmes ou les hommes.

**L'acquisition en 2025 d'un échographe permettra un meilleur suivi des patients et un gain de temps dans le diagnostic.**

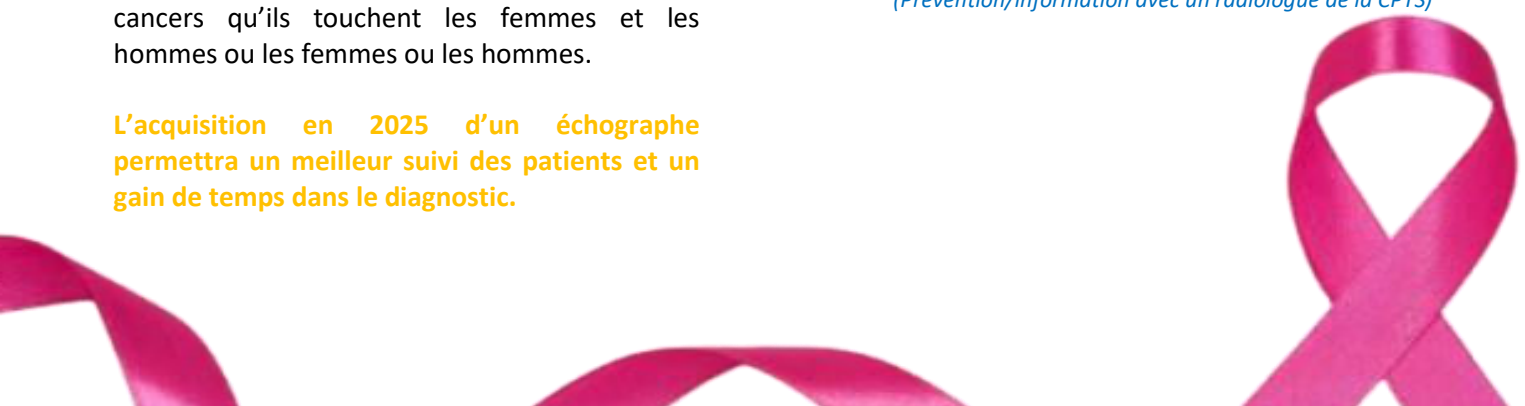
De manière générale et bien qu'ouvertes à toutes et à tous, on constate que les hommes participent moins aux actions (dépistages, prévention) et aux consultations en planification familiale que les femmes. **C'est pourquoi, la Direction de la Santé va poursuivre sa mission de réduction des inégalités de santé notamment liées au genre en proposant des actions spécifiques.**



*Prévention/information sur le cancer du sein et dépistage du diabète avec une gynécologue et une infirmière du CMS*



*Octobre Rose au CMS  
(Prévention/information avec un radiologue de la CPTS)*





### LES ACTIONS MENÉES PAR LE SERVICE SOCIAL DU CCAS

Conformément au règlement des aides facultatives du CCAS, le service social a la possibilité de mettre à l'abri les femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales en réservant des nuitées d'hôtel et en proposant des secours d'urgence.

Le service social du CCAS dispose d'une convention de partenariat avec l'hôtel Première Classe de Rosny-sous-Bois et a pour objectif d'élargir en 2025 son réseau. En général, les réservations de nuitées d'hôtel sont au nombre maximal de 3. En effet le CCAS n'a pas vocation à accorder des aides dans la durée, mais à intervenir de façon ponctuelle.

La particularité de cette aide est qu'elle se fait dans l'urgence, le temps que les différents services et acteurs intervenants autour de la situation puissent déployer et mettre en place d'autres solutions plus pérennes pour la famille.

En 2024, le CCAS n'a pas reçu de demande de logement en urgence dans le cadre de violences conjugales. Cela peut s'expliquer par le fait que d'autres partenaires, notamment le service social départemental a la possibilité d'intervenir en urgence dans ce cadre d'intervention.

Le service social du CCAS dispose d'une ligne budgétaire dans le cadre du dispositif des violences faites aux femmes. En 2024, le CCAS a poursuivi l'achat de sacs à dos permettant aux femmes et aux hommes se trouvant dans des situations répondant aux critères de ce dispositif et / ou en situation d'errance de disposer dans l'urgence de « kit d'hygiène ».

Dans les sacs à dos qui sont mis à disposition se trouvent différents produits d'hygiène de secours tels qu'une serviette, un gel douche, une brosse à dents, du dentifrice, des mouchoirs et des protections intimes pour ceux à destination des femmes. Dans certains sacs nous retrouvons ces produits adaptés pour des enfants. Le CCAS a également une réserve de couches pour les bébés. En 2023 5 sacs à dos ont été remis et 2 en 2024.

### LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DE LA VIE DES QUARTIERS

#### Le service Prévention-Citoyenneté

Le service Prévention Citoyenneté agit sur plusieurs leviers pour être acteur d'une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, en 2024, comme en 2023, l'atelier de sensibilisation à l'égalité filles-garçons dans le cadre du dispositif ACTE a été reconduit. L'accueil des collégiens temporairement exclus (ACTE) inclut un atelier de sensibilisation aux stéréotypes de genre et de prévention des normes virilistes. Les objectifs sont les suivants :

- Promouvoir la compréhension mutuelle et le respect entre les sexes
- Amorcer un travail de déconstruction des idées préconçues sur la masculinité
- Encourager des comportements non violents.

Cet atelier s'adresse à tous les jeunes participants du dispositif. Au cours de l'année scolaire 2022 – 2023, 37 jeunes ont intégré ce dispositif et en 2023-2024, ils ont été 42.

Inscrit dans le cadre du Contrat de Ville, le projet « Fais tourner » a ciblé un groupe de jeunes garçons du CSC des Marnaudes. Les thèmes abordés ont été les suivants :

- Les usages des réseaux sociaux,
- L'image de la femme sur internet
- Les Rapports aux femmes et la question du consentement.

Les objectifs poursuivis étaient de sensibiliser aux violences en ligne et de développer une réflexion critique sur les inégalités observées dans leur environnement quotidien.

L'intervenante sociale au commissariat assure des permanences dédiées aux personnes en détresse sociale. Elles permettent aussi la prise en charge des situations de violences conjugales et intrafamiliale et l'accompagnement des victimes et des personnes mises en cause dans leurs démarches administratives et juridiques.

Enfin, **les permanences d'aide aux victimes à la Maison du Droit et de la Citoyenneté (MDC) sont très importantes pour permettre la présence de SOS Victimes et d'un Point Écoute Femme.** Ces permanences visent à offrir un accompagnement juridique, psychologique et social aux femmes victimes de violences. En 2024, 77 personnes ont été reçues par « SOS Victimes » et concernant le Point Ecoute Femme, 104 femmes ont bénéficié de cette permanence.

### Le service Cohésion du territoire

De son côté, quand le service Cohésion du Territoire Examine des dossiers dans le cadre des appels à projets que sont le Contrat de ville, les « Quartiers d'été » et « Quartiers d'été au fil des saisons », **il porte une attention particulière à l'inclusion de la thématique égalité femmes-hommes** afin de promouvoir la mixité, tant en thématique principale qu'en axe transversal.

Les actions phares de l'année 2024 ont été :

- **« Outils innovants pour l'emploi » : Garantie d'une participation équilibrée avec au moins 50 % de femmes.**
- **« Rosny Futsal 100 % féminin » : Promotion du sport féminin auprès des jeunes filles des quartiers prioritaires, favorisant leur accès à une pratique sportive souvent perçue comme masculine.**

## LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DES SPORTS

### Le développement de la pratique sportive féminine

La Ville de Rosny-sous-Bois soutient le développement de la pratique sportive féminine par **la mise à disposition d'installations auprès d'associations menant une politique volontariste** en la matière comme le Rosny Futsal.

**L'association est ainsi passée de 0 adhérentes à la saison 2022/2023 à 25 sur la saison 2023/2024 et 40 actuellement avec 2 équipes féminines séniors.** Par ailleurs, l'association a organisé sur les différents samedis du mois d'août 2024 à la

salle Omnisport, les Jeux Olympiques féminins qui ont réuni au total 40 participantes.

**De plus, les Conventions d'Objectifs et de Moyens pour la période 2022-2024, établies avec le SOR et la JARB, comprennent un objectif sur le développement de la pratique sportive féminine.**

Concernant le développement de la pratique féminine au sein de la Jeanne D'arc, il est à noter les éléments suivants :

- **Section Volley : 46 femmes (même nombre en 2023)**
- **Section basket : 35 femmes (même nombre en 2023)**
- **Section escalade : 70 femmes (même nombre en 2023)**
- **Section pétanque : 8 femmes (6 femmes en 2023)**
- **Tennis de table : 13 femmes contre 3 l'année dernière**

**Concernant le SOR, il est observé une quasi parité homme/femme dans les sports individuels.** Plusieurs sections ont des équipes mixtes, voir féminines (football, rugby, handball).

A noter que la section Handball a connu un fort accroissement de son nombre d'adhérentes qui est passé de 29 femmes sur la saison 2022-2023 à 58 femmes sur la saison 2023-2024.





### L'Ecole Municipale des Sports

Concernant l'EMS, depuis l'été 2024, les places non réservées lors de séances sont orientées vers les ALSH de la Ville (en moyenne 8 à 10 places) pour permettre à un groupe d'enfant de profiter de l'activité. Parallèlement, l'ouverture des places STAGES EMS aux ALSH permettra de former les animateurs sur plusieurs points :

- **Prise en charge des groupes dans une séance sportive**
- **Les outils de réussites d'une bonne séance de sport**
- **Les termes utilisés et leur importance (règles non genrées, intégration des filles dans les sports dits masculins etc.).**

Par ailleurs, lors de la séance EMS du mercredi 6 mars 2024, **une présentation de grandes figures féminines du Sport** a été faite aux enfants par le truchement d'un flyer afin de promouvoir la pratique féminine et encourager sa poursuite.

Enfin, sous le projet ELA SPORT, l'éducateur sportif en référence sur les actions féminines a animé un stage de handball avec le CSC Marnaudes qu'une dizaine de jeunes filles a fréquenté en avril 2024.

Ce stage visait à donner de bonnes habitudes aux jeunes filles (levé tôt, hygiène sportive...) mais également à **leur apprendre à prendre place en tant qu'éducatrice**. Elles ont eu l'occasion d'apprendre à jouer au handball et d'assimiler les règles sur la première partie de la semaine ; sur la deuxième, elles ont encadré des groupes d'enfants fréquentant les ALSH de la ville.

### LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE

Depuis 2019, la direction de la culture et de la jeunesse coordonne un temps fort artistique et culturel « Ça m'est égalE », désormais dénommé « **Présentes !** » dédié à la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Cet évènement transversal, au sein de la direction, met en commun l'énergie et les dynamiques de chacune des structures.

Pour cette 6<sup>ème</sup> édition, le Théâtre et Cinéma Georges Simenon, le conservatoire Francis Poulenc, la médiathèque Louis Aragon, le service des archives, la Fabrique artistique et numérique, le Cercle J et le service culturel, ont été force de proposition pour soumettre un programme riche, varié et accessible, permettant **d'explorer la thématique de l'égalité, de s'interroger sur la place des femmes dans la société, sur les injonctions qui leur sont faites, déconstruire les stéréotypes liés au genre ou encore mettre en lumière des parcours d'artistes féminines méconnues voire invisibilisées.**

**Chaque année, la réalisation de l'affiche est confiée à une illustratrice.** Cette année, nous avons eu le plaisir de travailler avec la dessinatrice **Caroline Peron**, autour de la question de la présence et de la représentation des femmes dans l'espace public.

Le Théâtre et Cinéma Georges Simenon a proposé deux **ciné-rencontres autour de portraits et parcours de femmes du monde** avec « Bye bye Tibériade » et « Mambar Pierrette » qui ont rencontré un vif succès et mobilisé un public nombreux.

Le **spectacle « Libre Arbitre »** de la Cie Le grand Chelem **questionne la représentation du corps des femmes, son contrôle** et les rapports de pouvoir à l'œuvre dans notre société, en racontant l'histoire vraie de la sportive Caster Semenya double championne et désormais privée de compétition en raison des doutes sur sa féminité...



Le cercle J a proposé à cinq jeunes rosnéennes entre 11 et 17 ans de partir à la rencontre de femmes de la ville : habitantes ou travailleuses et d'échanger avec elles sur ce que signifie être une femme en 2024, les droits essentiels à défendre aujourd'hui, et les femmes qui les inspirent. Ces échanges ont fait l'objet par la suite, de portraits photographiques, présentés lors d'une **exposition « Regards de femmes »** au Cercle J.

Les élèves et les professeurs du conservatoire Francis Poulenc ont proposé un **concert-conférence « Dia-Logues »** au travers des œuvres d'Elisabeth Jacquet de la Guerre, Mel Bonis, Clara Schumann, Françoise Hardy... Du statut de muse à celui d'artiste, ce concert-conférence nous invite à une réflexion sur la présence et l'effacement des femmes dans les grandes périodes de l'histoire des arts. La Médiathèque Louis Aragon a proposé une série d'ateliers et de rencontres autour de cette thématique. Une **rencontre animée par Les Missives autour du jeu de société « La scopa des amazones »**, une **rencontre avec Morgane Giuliani autour de son livre « Féminismes et musiques, de la pop de Madonna à nos jours »**, ainsi qu'un **atelier créatif à la manière de Caroline Peron**, l'illustratrice de cette année pour réinventer son affiche « Présentes ! ».

La médiathèque Marguerite Yourcenar a quant à elle programmé une **lecture théâtrale « L'ombre des bûchers »** avec Isabelle Loisy autour des procès pour sorcellerie au Moyen-âge et revient sur ce symbole de la sorcière comme émancipation féminine.

La Fabrique Artistique et Numérique a accueilli le **collectif féministe La Rage** pour un **atelier de sérigraphie** promouvant à travers un visuel réalisé par le collectif l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en luttant contre le sexisme, puis sur un autre temps, **l'association MakeHerspace** a quant à elle proposé de créer son propre marque-page en utilisant les outils de fabrication numérique (découpe, pliage, cartonnage) et l'IA pour réaliser des textes et images qui rendront hommage aux droits des femmes.

De plus, le service culturel a coordonné pour la première fois, cette année un **PEAC autour de l'égalité fille/garçon** avec deux classes de CM1 de l'école du Centre. Les deux classes ont bénéficié d'un parcours découverte comprenant un atelier philo pour discuter des stéréotypes de genre, d'une rencontre autour de l'album jeunesse « Des femmes et des hommes » à la médiathèque Louis Aragon, et deux séances d'ateliers créatifs au Fanlab avec le collectif MakeHerSpace pour concevoir un jeu Memory sur les métiers de la fabrication et de l'artisanat, promouvant ainsi la mixité et la diversité des métiers techniques. Une malle pédagogique contenant une quinzaine d'ouvrages a été mise à disposition pour prolonger le travail en classe.

La fréquentation totale du public est estimée à environ **570 personnes** (sans prendre en compte les classes ayant bénéficié des PEAC).

Bien que la plupart des événements soient prévus pour de petites jauges, nous constatons que le public est essentiellement féminin et qu'il reste difficile de mobiliser un large public sur ces thématiques, qui sont l'affaire de tous et sont indéniablement des enjeux de société. C'est pourquoi il nous semble essentiel de continuer à sensibiliser les plus jeunes grâce aux parcours d'éducation artistique et culturel.

En parallèle, deux classes de l'école Eugénie Cotton (CP/CE2 et CM2) ont travaillé cette thématique à travers la littérature jeunesse en collaboration avec la médiathèque Marguerite Yourcenar.

Par ailleurs, des élèves de CE2, CM1 ou CM2 de chaque école explorent également ce sujet pendant la pause méridienne avec le service enfance, à travers des jeux et des activités comme « Sportiveuse, est-ce que ça se dit ? » pour enrichir le vocabulaire des enfants et combattre l'invisibilité linguistique des femmes dans le sport. Par ailleurs, le service culturel a coordonné pour la première fois, cette année un PEAC autour de l'égalité fille/garçon avec deux classes de CM1 de l'école du Centre.

### LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENFANCE

L'unité des animateurs Grands Projets (AGP), spécificité de la Ville de Rosny-sous-Bois, est composée de 4 agents ayant chacun une thématique en charge (sport, handicap, citoyenneté...).

Dans le cadre de la journée des droits des femmes du 08 mars, deux actions ont été menées :

- **Un atelier de discussion (lors de la pause méridienne) ayant pour objectifs de sensibiliser les enfants sur la notion d'égalité entre les filles /garçons, de savoir donner son avis et enfin de s'intéresser au monde qui les entoure grâce à la thématique du sport. Au total 160 enfants ont suivi cet atelier qui se scindait en deux parties : une discussion avec les enfants puis un atelier manuel (origami).**
- **L'organisation de sessions de sports collectifs (organisée pour les enfants fréquentant les ALSH).**

Les objectifs étaient les suivants : découvrir une nouvelle discipline, **favoriser la mixité des équipes** et renforcer les liens entre les structures grâce à une rencontre intercentres. Le « ballon Président » est une variante du basket. Cela permet de faire découvrir aux enfants et aux animateurs un nouveau jeu à refaire sur leurs structures. Chaque structure a eu une matinée de sensibilisation et d'entraînement avec l'ensemble du groupe des CE2. Le dernier jour a été proposé un match intercentres **et des règles spécifiques ont été mises en place pour favoriser la mixité**. L'entraînement a concerné 120 enfants dont 76 filles. Les matchs ont concerné 60 enfants dont 20 filles.

### LES ACTIONS MENÉES PAR LA DIRECTION DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE (SERVICES DES ARCHIVES ET DE LA DOCUMENTATION)

**Dans le cadre de la journée internationale des droits la femme et afin de promouvoir l'égalité homme/femme pour l'année 2024, le service des archives et de la documentation a proposé la création d'un nouveau tome pour sa bande-**

**dessinée tout public numérique, dont l'histoire romancée, se base sur ses fonds d'archives et met en avant le rôle de la femme rosnéenne à travers différentes époques.**

Le premier tome, intitulé *Les Epopées Rosnéennes – Chapitre 1 : Sophie et la Grande Guerre* est parue le 8 mars 2023 et sa suite, *Les Epopées Rosnéennes – Chapitre 2 : Sophie et la Résistance*, scénarisé par le service des archives et illustrée par Mélanie Delpirou et Eva Garcin, est parue le 8 mars 2024.

Dans ce deuxième tome, nous retrouvons Sophie, jeune rosnéenne, découvrant dans le grenier de sa maison familiale, reçue en héritage, de vieux carnets et photographies témoignant de la vie de ses ancêtres féminines. Parmi elles : Gabrielle et Eugénie, des grandes tantes, résistantes face à l'occupation nazie à Rosny-sous-Bois.

Les personnages de Gabrielle et Eugénie sont directement inspirés de deux résistantes rosnéennes : Georgette Rochat-Dard et Marcelle Jahier. Malgré un certain manque d'informations les concernant, ces deux femmes sont officiellement reconnues comme résistantes par la direction de la Résistance après la Seconde Guerre mondiale, attestant donc ainsi de leur engagement et de leur courage.

**À travers la publication de cette bande dessinée, le Service Archives de Rosny-sous-Bois poursuit sa mission de mise en valeur le patrimoine local et de rendre hommage aux femmes qui ont contribué à son histoire.** Avec sa publication en ligne et la distribution papier, la saga "Les épopées Rosnéennes" continue de tisser des liens entre le passé et le présent, illustrant des héroïnes méconnues qui méritent d'être célébrées auprès des plus jeunes comme des plus âgés.







**BILAN DES ACTIONS 2024  
MENÉES DANS LE CADRE  
DU RÉSEAU CONTRE-EMPRISE**

---



# Bilan des actions menées dans le cadre du réseau Contre-emprise

*En mettant en place le réseau Contre emprise, le CCAS de Rosny-sous-Bois et le Département de Seine-Saint-Denis favorisent la synergie des acteurs locaux afin de lutter contre les violences faites aux femmes.*

Le réseau « contre emprise » associe différents partenaires: les centres socio-culturels, le programme de réussite éducative (PRE), le service social du CCAS, le service logement, la direction de la santé, l'association « Cap à cité », les différents services du Département, le planning familial, l'intervenante sociale du commissariat, le Centre Médico Psychologique (CMP), l'Education Nationale, etc. **Ce réseau permet de mieux coordonner les actions de prévention et permet de mieux prendre en charge et d'accompagner les femmes rosnéennes victimes de violences.**

L'année 2024 a été l'occasion de mettre en place :

- **11 réunions pluri professionnelles ;**
- **Le 14 mars 2024 : renouvellement de la convention « Un toit pour elles » ;**
- **Campagne de prévention auprès des boulangeries de la commune (distribution de sacs à pain avec le violentomètre et les numéros d'urgences) ;**
- **Le 19 janvier 2024 : ciné-débat autour de la notion des risques de prostitution des mineurs ;**
- **Le samedi 30 novembre 2024 : action de sensibilisation à destination de 11 femmes rosnéennes, dans le cadre des rencontres femmes du monde en seine saint Denis.**

De janvier à juin 2024, le réseau a été co-piloté une agent de la Direction Vie des Quartiers et une agent du CCAS /PRE. Au départ d'un des deux agents, il a été proposé au service social départemental de reprendre ce co-pilotage et aux membres du réseau une reconstruction du fonctionnement et la **mise en place de :**

- **réunions plénières mensuelles**, suivant une programmation annuelle :

- présentation d'une structure d'accompagnement
- Point clinique
- Point sur les groupes de travail autour des événements, de la communication et des formations).

## ➤ **groupes de travail thématiques :**

Communication, Événements, Formations.

Auparavant le réseau se réunissait quatre fois par an environ, les participants avaient du mal à se mobiliser et le travail collaboratif portait essentiellement sur l'organisation de la journée de sensibilisation du mois de mars ou de novembre.

**Cette nouvelle organisation permet de dynamiser le réseau par des réunions plus régulières. Certaines formations seront étendues aux agents d'accueil, police municipale...**

Ainsi, dès le mois d'octobre 2024, le réseau a pu accueillir successivement, Mme BARBELANE BLAIS, chargée de missions au sein de l'observatoire des violences envers les femmes (OVF) afin de décliner l'ensemble des missions de l'observatoire et des correspondants villes sur la Seine-Saint-Denis, puis Mme MENAUT Pauline, Directrice de l'association SOS Femmes 93 qui a permis de mieux comprendre les missions et les protocoles d'accueil et d'orientations des femmes victimes.

**Il est prévu de pouvoir accueillir lors des prochaines réunions : le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), la chargée de missions territoriale sur les questions des violences conjugales et intra familiales, la maison des femmes, l'Unité Spécialisée en Accompagnement du Psycho traumatisme (USAP)....**



PERSPECTIVES MUNICIPALES  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
FIXÉES POUR L'ANNÉE 2025

---

# Perspectives municipales en faveur de l'égalité Femmes-Hommes pour l'année 2025

*Les actions menées tout au long de l'année 2024 tant à destination des agents que de la population rosnéenne ont été riches et diversifiées et elles vont se poursuivre. Pour les coordonner, les étendre sur d'autres secteurs d'activités et les évaluer, un comité de pilotage a été créé fin 2024.*

## Mise en place d'un Comité de pilotage

Ce Comité présidé par Monsieur le Maire a reçu pour objectif de proposer un plan d'actions pluriannuel qui prioriserait 4 ou 5 axes déclinés en actions concrètes avec un calendrier de mise en place.

Pour travailler sur les orientations, la mise en œuvre et l'évaluation des actions, un comité technique a également été créé. Il réunira, pour commencer, plus d'une cinquantaine de membres représentant toutes les missions de service public dispensées sur la ville.

Ce comité pourra s'élargir à des membres extérieurs en fonction des besoins qui émergeront.

## Perspectives dans le secteur de la santé

*La ville porte l'intégration d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le futur Contrat Local de Santé (en cours d'élaboration):*

- *L'axe 3 porterait sur le renforcement et la diversification de l'offre en santé mentale : mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention autour de la santé des femmes*
- *L'axe 5 propose d'accompagner la périnatalité (= 6<sup>ème</sup> mois de grossesse au 7<sup>ème</sup> jour du nouveau-né) et d'agir en faveur de la santé des enfants. Les actions envisagées dans cet axe sont : le soutien à la parentalité notamment pour les hommes afin de les associer et préparer à l'arrivée d'un enfant, accompagner*

et soutenir les femmes dans le stress maternel, la dépression post-partum et la fatigue parentale, *la promotion et le soutien à l'accompagnement à l'allaitement maternel et la lutte contre les violences.*

De manière générale, le futur CLS est axé sur l'amélioration du parcours de santé, l'accès aux soins et la promotion d'habitudes de vie favorables à la santé pour tous en tenant compte des disparités notamment de genre relevé dans les différents diagnostics.

## Perspectives dans le secteur culturel, jeunesse et de la citoyenneté

*Les structures culturelles ainsi que le Cercle J inscriront de nouvelles actions dans le cadre du 8 mars 2025. Les parcours d'éducation artistique et culturelle « égalité fille/garçon » ont été renouvelés en 24-25 pour 2 classes du CM1 au CM2.*

Le Service Prévention Citoyenneté va poursuivre les initiatives existantes (Atelier ACTE, permanences de l'Intervenante sociale au commissariat, permanences de la Maison du Droit et de la Citoyenneté (MDC) mais il va aussi proposer de nouvelles initiatives comme le fait de *mener un projet autour des violences faites aux femmes dans le cadre du contrat de ville ou d'organiser une visite pour présenter un métier dit « masculin » aux jeunes filles et garçons* (par exemple : une rencontre avec les Pompiers de Paris à la Caserne de Villemomble).

Le Service Cohésion du Territoire maintiendra l'engagement envers l'égalité. Les dossiers de subventions « Politique de la ville » continueront à être examinés à l'aune de la promotion de l'égalité femmes-hommes *et la ville souhaite étendre la thématique égalité dans tous les projets soutenus.*



## Perspectives dans le domaine social et dans le cadre du réseau « contre emprise »

Le réseau « contre emprise » s'est fixé plusieurs objectifs pour l'année à venir visant à sensibiliser un public toujours plus large et une prise en charge des victimes toujours plus efficiente. Ces objectifs se déclineront en plusieurs actions :

- **Mise en place des groupes de travail thématique en septembre 2024 (Communication/Formations/Événements) et évaluation de l'efficacité de ces groupes en 2025.**
- **La reconduction d'une journée de sensibilisation le jeudi 13 mars 2025 et au second semestre 2025 une demi-journée de sensibilisation à destination des lycéens** en partenariat avec le Conseil Départemental, la Ville, le CCAS et l'Éducation Nationale.
- **Le renouvellement de la campagne de prévention auprès des pharmacies et boulangeries de la commune.** Cela consiste en la distribution auprès des pharmacies et des boulangeries de la commune de sacs avec des messages de prévention et des informations autour des violences faites aux femmes afin de sensibiliser les habitants.
- **La reconduction d'une ou deux formations à destination des professionnels de la commune** (A destination des agents d'accueil / Police municipale/ Cycle de formation générale autour des violences faites aux femmes...).
- **Visite du Lieu d'Accueil et d'Orientation (LAO de Bondy SOS Femmes) par les membres du réseau**
- **La remise à jour et la distribution de l'ensemble des outils de communication du réseau** (plaquettes, mailing, annuaire...) ainsi que la **mise en place d'une page d'informations générales via un accès numérique et un QR code.**

## Perspective dans le domaine sportif

Les actions de promotion de la pratique sportive féminine seront reconduites par l'EMS lors du mois de mars et sera proposé un projet partenarial avec le CSC des Marnaudes visant à **initier des jeunes femmes à une pratique**

**sportive et à les mettre en situation d'encadrement sur un groupe de jeunes enfants.** Ce projet sera coordonné par un éducateur sportif de la ville.

## Perspectives de la Direction des Ressources Humaines

Depuis plusieurs années, la Ville de Rosny-sous-Bois au travers de sa politique des ressources humaines a déjà mis en place des objectifs en matière d'équité de traitement et compte les poursuivre pour l'année 2025. **Des propositions d'actions en rapport avec ces derniers seront présentées dans le plan d'action qui sera porté par le comité de pilotage.**

Les grands axes suivants avaient déjà été évoqués les années précédentes mais ils restent d'actualité :

- **Lutter contre les stéréotypes**
- **Réduire les écarts en matière de rémunération et de carrière** : la mise en place du nouveau régime indemnitaire en 2017 a pleinement intégré cet objectif d'équité en prévoyant des fourchettes de rémunération correspondant à une logique de cotation des postes au regard des responsabilités et de prise en compte de l'expérience professionnelle.

En 2024, la Direction des Ressources Humaines a commencé un travail d'étude sur les écarts de rémunération qui peuvent persister entre des postes aux missions comparables et aux compétences similaires. Ce travail se poursuivra les années suivantes, secteur par secteur.

- **Développer la mixité au sein des métiers**
- **Prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail**

**En 2021 a été présenté au CST un plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2022-2024.** Un bilan des actions qui ont été mises en œuvre sera élaboré prochainement et des propositions de nouvelles pistes de réflexion seront faites et intégrées au plan d'action porté pour les années à venir.



Pour mémoire, le plan 2022-2024 portait une stratégie et des mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- **Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ;**
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;**

- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.**

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.







**ROSNY**  
SOUS-BOIS

*Présenté en Conseil municipal  
le samedi 8 février 2025*