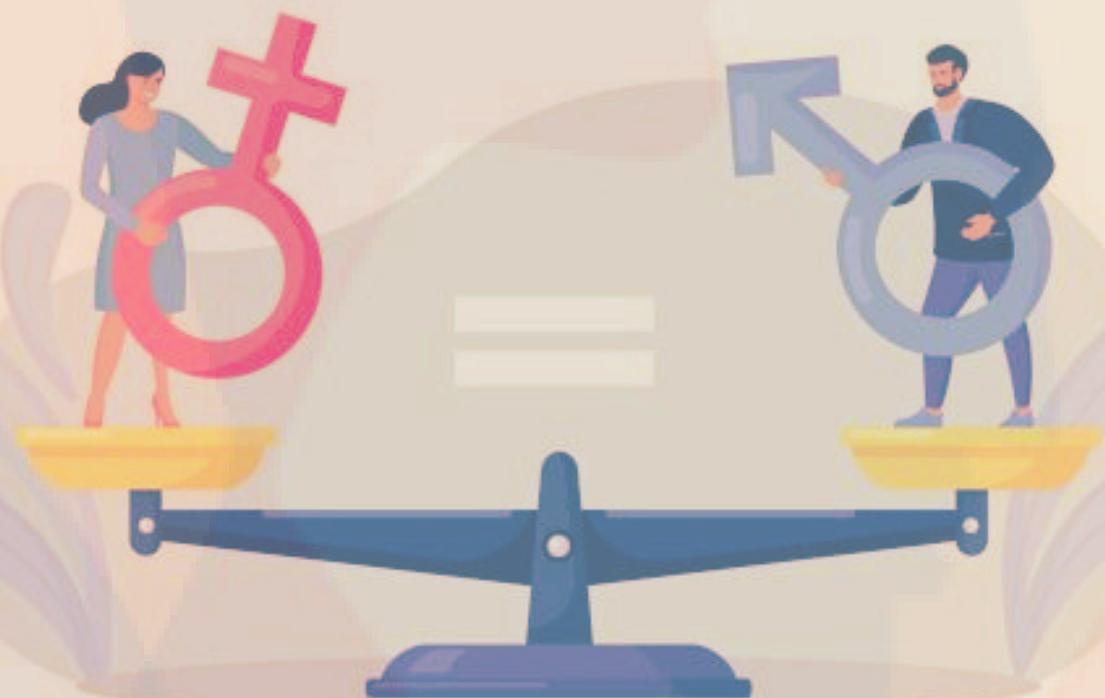


Rapport annuel Égalité Femmes/Hommes Plan d'actions en matière d'égalité professionnelle



SOMMAIRE

Introduction

Edito

PARTIE 1 : l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

I. Présentation du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes à Joinville-le-Pont	8
Conditions générales d'emploi	8
Évolutions de carrière et titularisations.....	10
Organisation du temps de travail.....	11
Conditions de travail et congés	11
Rémunération (agents permanents)	12
Formation / concours-examens professionnels	14
II. Une politique RH porteuse d'une ambition en matière d'égalité professionnelle	15
A. La désignation d'un référent égalité professionnelle au sein des services ressources humaines.....	15
B. État des lieux des actions déjà menées en matière d'égalité professionnelle.....	16
Evaluer prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	16
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	16
Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	18
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	19
C. Plan d'actions 2025-2028 en matière d'égalité professionnelle	21
Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	21
Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	23
Axe 3- Favoriser l'articulation vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	24
Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	25

PARTIE 2 : l'égalité femmes / hommes au sein des politiques publiques

I. Présentation de la commune	30
II. Portage politique	35
A. La désignation d'une élue en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes	35
B. Un budget dédié à l'égalité	35
III. Construire et sensibiliser à la culture commune de l'égalité femmes/hommes.....	35
A. Promouvoir l'égalité sur la collectivité	36
B. Favoriser la promotion et la représentativité des femmes	40
C. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.....	41

Conclusion

Introduction

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. La loi garantit ainsi, aux femmes dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes. En dépit du cadre législatif, de nombreuses disparités persistent et sont au cœur des préoccupations tant au niveau national que local.

Depuis la nouvelle mandature, la ville de Joinville-le-Pont s'attèle à développer la culture de l'égalité dès le plus jeune âge et à former en parallèle les équipes d'encadrants des services à la population notamment. En effet, la ville s'est fixé comme objectif de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes d'une part, et de prévenir les violences, dont celles faites aux femmes, d'autre part.

Cette ligne directrice fixée sur l'ensemble du territoire est le fruit d'un travail collaboratif entre les différents services de la ville. De nombreuses actions et évènements sont conçus et proposés afin de valoriser l'engagement de la ville sur ces thématiques d'égalité.

Outre cette volonté d'égalité entre les femmes et les hommes qui s'inscrit dans nos priorités en termes de politique de la ville, rappelons que l'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales créé par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

La ville ayant atteint 20 413 habitants en 2024, l'année 2025 consacre le 1^{er} rapport annuel de la ville de Joinville Le Pont relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire ainsi que de son plan d'actions en matière d'égalité professionnelle qui sera présenté par le Maire au conseil municipal en annexe du débat d'orientation budgétaire 2025.

Le rapport fait état :

- de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle, du bilan des actions déjà mises en place, des ressources mobilisées ainsi que du plan d'actions 2025-2028,
- des politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les données présentées dans ce rapport ont été établies au 31 décembre 2023.

Édito

Les enjeux liés aux inégalités entre les femmes et les hommes demeurent un chantier important au sein de nos politiques publiques. Notre société prend peu à peu conscience de l'invisibilisation des femmes à travers notre histoire et notre patrimoine.

La permanence des violences sexistes et sexuelles, des inégalités économiques, et des représentations stéréotypées contribuent aux atteintes des droits des femmes. Une situation qui doit être étudiée à travers une approche systémique.

Ce premier rapport met en exergue une politique volontariste menée par la ville de Joinville-le-Pont depuis 2020. La culture de l'égalité entre les hommes et les femmes se diffuse dès le plus jeune âge à travers des ateliers, des expositions et la création de nouveaux outils. Une approche sensible et participative qui laisse émerger la réflexion et le pouvoir d'agir de chacune et chacun. Les parents et les équipes éducatives sont également associés aux débats et aux échanges afin d'insuffler un dialogue et une écoute active sur la construction de l'identité.

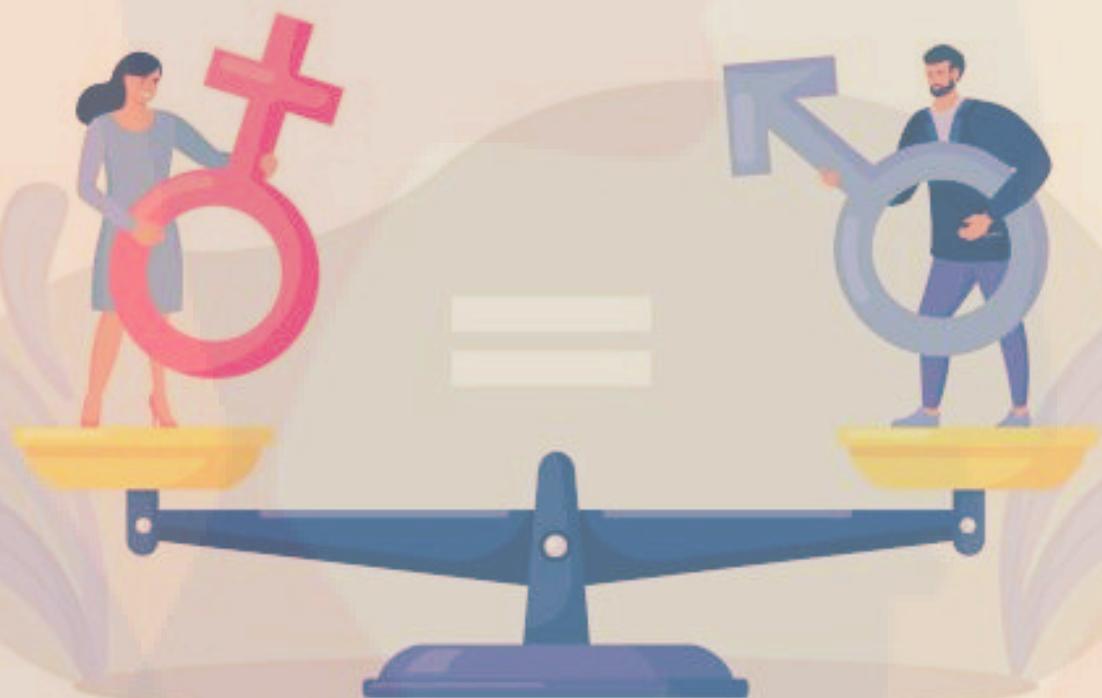
Un projet ambitieux en matière de lutte et de prévention contre les violences faites aux femmes est mené avec l'appui des partenaires et des acteurs locaux. L'accompagnement et l'hébergement des victimes sont au cœur de nos priorités et nous pourrons prochainement répondre à une offre de logements innovante.

Un travail en direction des auteurs de violences est également initié grâce à l'ouverture de la première permanence avec une psychologue du Centre de Prise en Charge des Auteurs. Une première pierre qui marque notre volonté d'éradiquer ce fléau.

Je remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à la mise en place de cette feuille de route autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre engagement s'inscrit dans le temps et c'est en unissant nos forces que nous pourrons avancer vers un chemin plus égalitaire.

Séverine Dos Santos

Partie 1 : l'Égalité professionnelle au sein de la collectivité



I. Présentation du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes à Joinville-le-Pont

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

L'exploitation de ces données du RSU 2023 a permis de mettre en exergue l'état de la situation comparée des femmes et des hommes au 31/12/2023.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 252 femmes et 152 hommes sur emploi permanent.

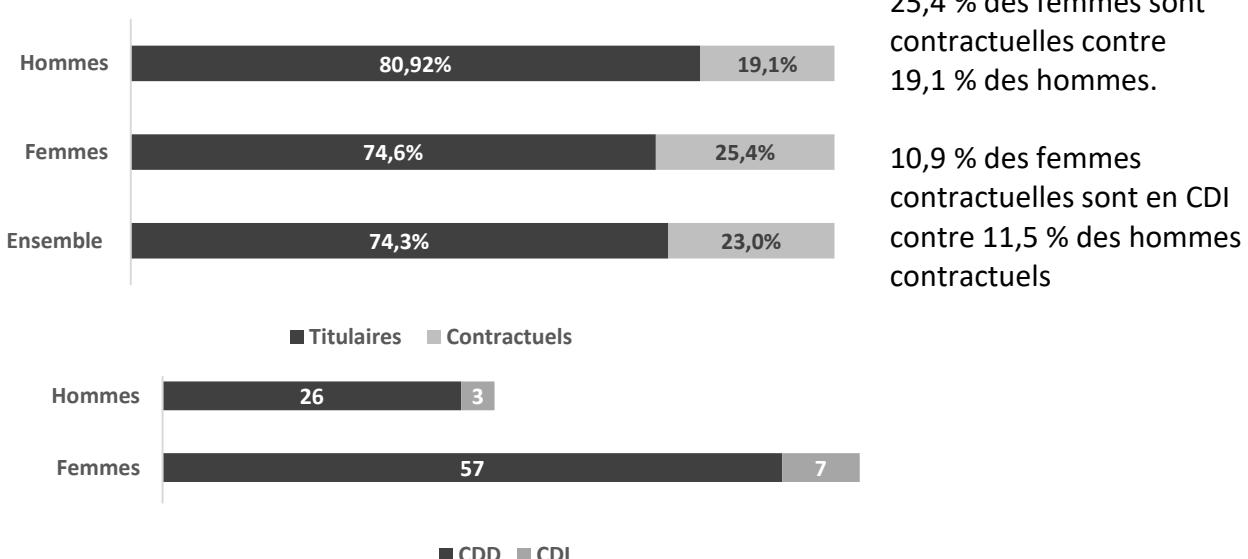
Parmi ces 404 agents, 1 femme est affectée sur emploi fonctionnel contre 2 hommes au 31 décembre 2023.

Il est à noter qu'au cours de l'année 2023 cependant, 2 femmes et 2 hommes étaient affectés sur ces emplois fonctionnels.



Répartition
femmes/hommes des
Effectifs

➤ Répartition par genre et par statut



➤ Répartition par genre et par catégorie

Hommes	108	27	17
Femmes	174	48	30
Ensemble	282	75	47

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	63,8 %
	Catégorie B	64,0 %
	Catégorie C	61,7 %

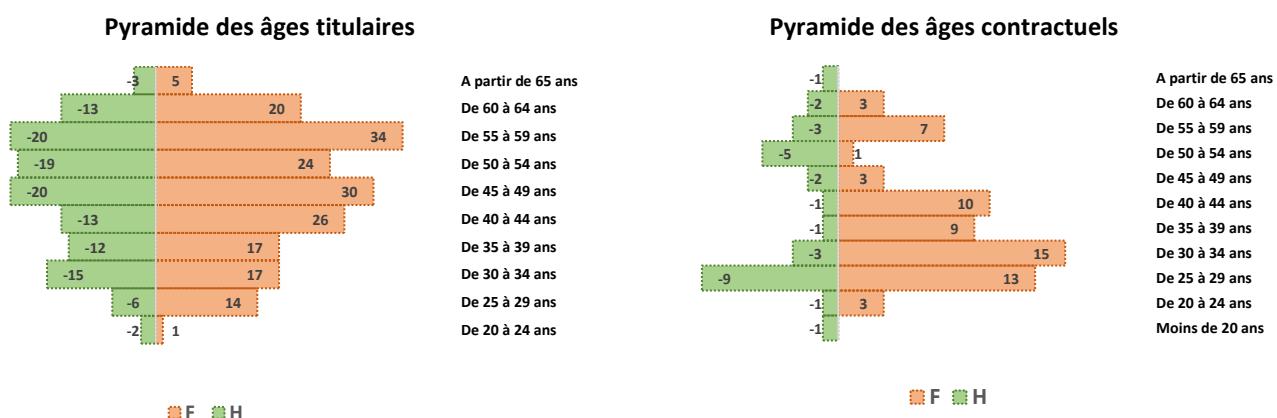
■ Catégorie C ■ Catégorie B ■ Catégorie A

➤ Répartition par genre selon la filière

Les filières sociale et médico-sociale sont exclusivement féminisées.

Filière	Femmes	Hommes
Filière administrative	80,9 %	19,1 %
Filière animation	78,1 %	21,9 %
Filière culturelle	65,9 %	34,1 %
Filière médico-sociale	100,0 %	0,0 %
Filière police	21,1 %	78,9 %
Filière sociale	100,0 %	0,0 %
Filière sportive	0,0 %	100,0 %
Filière technique	39,7 %	60,3 %

➤ Âge moyen des agents sur emploi permanent



Évolutions de carrière et titularisations

➤ Recrutements sur emploi permanent au cours de l'année 2023

	H	F
Titulaires et stagiaires	5	17
Contractuels	8	14

Les femmes représentent 70,4 % des recrutements réalisés sur l'année 2023

➤ Avancements de grade

Ratio décidé par la ville : 100 %

Des lignes directrices de gestion pour les avancements de grade garanties de l'égalité femmes/hommes.

Promouvables		Promus	
H	F	H	F
32	31	11	14

56 % des agents promus sont des femmes.

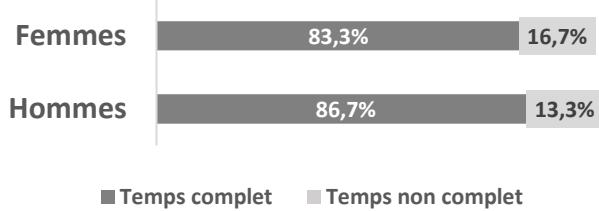
➤ Promotion interne

Des lignes directrices de gestion pour la promotion interne garantie de l'égalité femmes/hommes. Tous les agents remplissant les conditions statutaires et les conditions fixées par les lignes de gestion ont vu leur dossier proposé à la promotion interne et examiné par le centre de gestion.

Grade de promotion interne	Proposés		Promus	
	H	F	H	F
Agent de maîtrise	1	0	1	0
Animateur	1	1	1	0
Attaché	1	1	1	1

Organisation du temps de travail

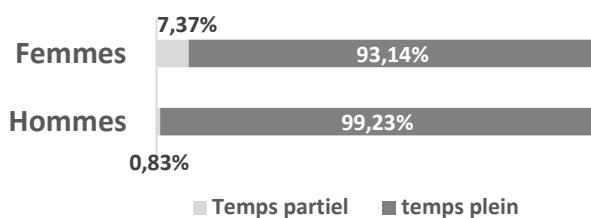
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Les emplois à temps non complet sont essentiellement répartis entre les filières :

- Culturelle : enseignants artistiques de l'école de musique
- Animation : animateurs dans le cadre d'un temps de travail annualisé

➤ Répartition des agents à temps partiel ou temps complet



➤ Schéma général du cycle de travail à 38 heures

Le schéma général de cycle de travail à 38 heures à Joinville-le-Pont prévoit des plages fixes et des plages variables afin de permettre une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle.

Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,00 %	0,81 %
	Ensemble : 2,81 %	
Taux d'absentéisme médical * (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,95 %	1,33 %
	Ensemble : 5,28 %	
Taux d'absentéisme global ** (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	5,13 %	1,46 %
	Ensemble : 6,59 %	

➤ **Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent**

Femmes	Hommes
14,4	4,9

➤ **Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents**

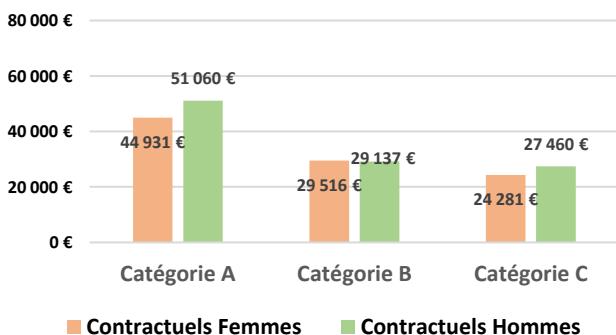
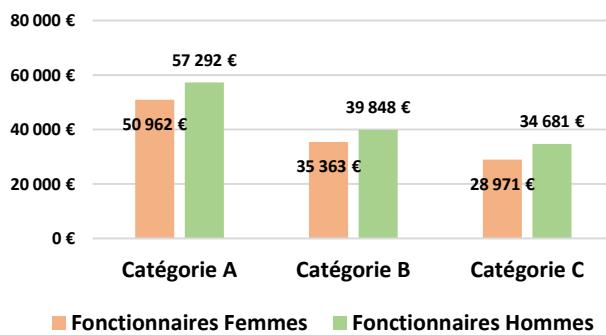
- 15 congés maternité ou adoption en 2023

Lors du retour suite à congé maternité, les femmes bénéficient d'une reprise progressive à raison de 50 % la 1^{ère} semaine et 80 % la 2^{ème} semaine.

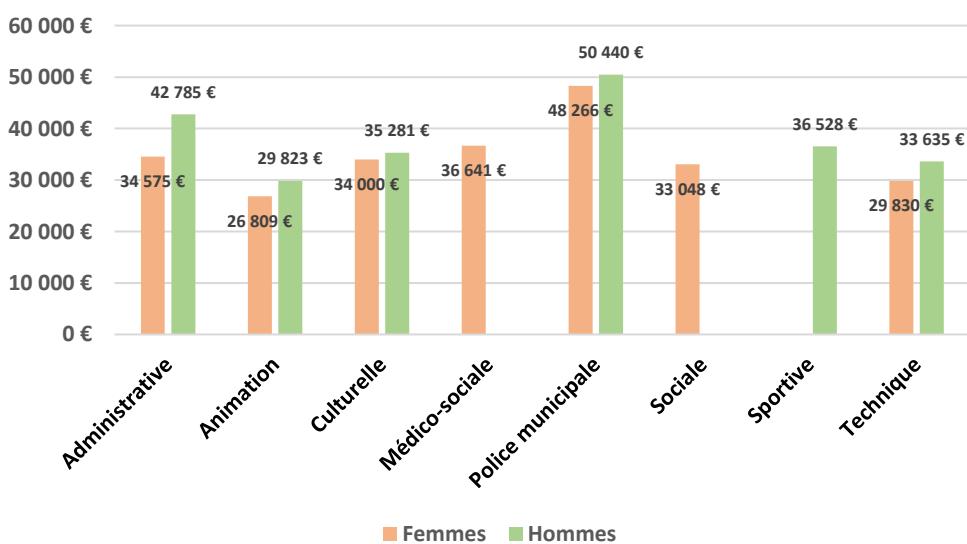
- 4 congés paternité ou adoption en 2023

Rémunération (agents permanents)

➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par catégorie et statut**



➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par filière**

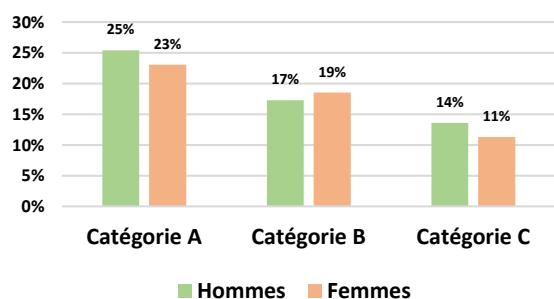


➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par catégorie et filière

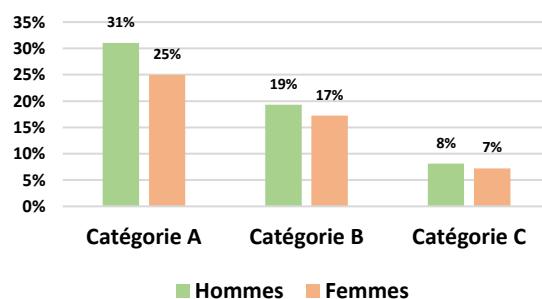
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	51 020 €	53 985 €	31 571 €	30 336 €	29 817 €	34 855 €
Animation			32 977 €	29 647 €	26 593 €	29 843 €
Culturelle	39 022 €	47 571 €	35 955 €	35 089 €	25 483 €	25 883 €
Médico-sociale	67 931 €		28 297 €			
Police municipale		62 607 €	50 314 €		46 900 €	49 009 €
Sociale	41 721 €				25 042 €	
Sportive				36 528 €		
Technique	55 365 €	58 986 €	35 750 €	36 841 €	27 595 €	31 373 €
Total général	49 756 €	56 253 €	33 236 €	34 979 €	28 002 €	33 749 €

➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes par catégorie et statut

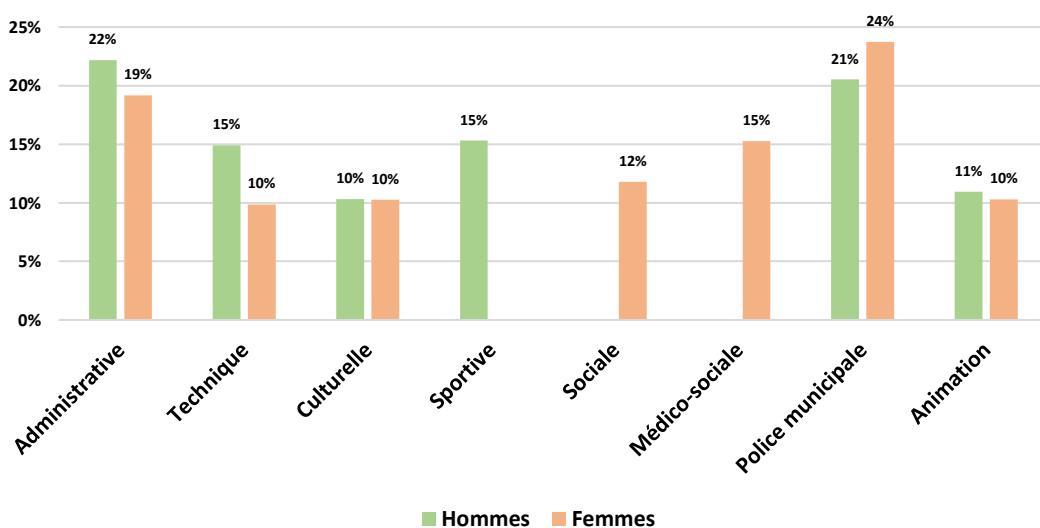
Fonctionnaires



Contractuels



➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes par filière



➤ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes par filière et catégorie**

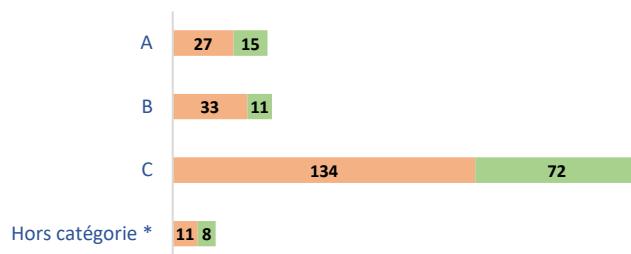
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	33 %	22 %	21 %	16 %	13 %	13 %
Animation			20 %	15 %	10 %	11 %
Culturelle	11 %	13 %	11 %	10 %	7 %	7 %
Médico-sociale	19 %		14 %			
Police municipale		28 %	26 %		19 %	19 %
Sociale	16 %				7 %	
Sportive				15 %		
Technique	33 %	33 %	18 %	27 %	6 %	11 %

Formation / concours-examens professionnels

En 2023, sur les 483 agents (permanents et non permanents) de la ville, **311** ont participé à au moins une action de formation, soit **64 %** des agents, dont :

Agents ayant suivi au moins 1 action de formation par catégorie F/H

■ Femmes ■ Hommes



* Hors catégorie = vacataires,

assistantes maternelles, collaborateurs de cabinet

La répartition des agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie et par sexe correspond totalement à la cartographie des effectifs de la collectivité.

Il s'agit d'une répartition équilibrée en termes d'accès à la formation, quel que soit le statut des agents, titulaires, contractuels, sur emploi permanent ou non. En effet, les personnels vacataires bénéficient également de l'accès à la formation, la qualité du service public étant la priorité.

En 2023, les 4 femmes lauréates de concours ou d'examen professionnel ont été nommées dans leur nouveau grade.

II. Une politique RH porteuse d'une ambition en matière d'égalité professionnelle

A. La désignation d'un référent égalité professionnelle au sein des services ressources humaines

Un poste de Chargée de Missions Inclusion – Égalité F/H et lutte contre les discriminations a été créé en 2023 avec pour objectif de concevoir et de mettre en œuvre la politique de la collectivité en matière :

- D'inclusion d'agents porteurs de handicaps, mais aussi de sensibilisation et accompagnement des équipes des services à la population accueillant les publics porteurs de handicaps,
- de l'égalité femmes/hommes : interlocuteur dédié de l'EPT PEMB pour décliner localement le plan égalité femmes/hommes territorial qui comporte des actions internes et externes,
- de la lutte contre toutes formes de discriminations.

Du fait de la nature des différents sujets et de sa dimension transversale, le poste est rattaché à la Directrice des Ressources Humaines, en lien avec plusieurs élus en charge des thématiques sectorielles.

En termes d'égalité femmes/hommes, ces missions portent sur la participation à la conception et à la mise en œuvre de projets ou d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais avant tout comme l'interlocutrice dédiée à l'EPT pour promouvoir et décliner le plan égalité du territoire (action interne et externe).

Les axes de ce plan territorial égalité femmes/hommes 2023-2026 fixés sont de :

- Promouvoir l'égalité sur le territoire,
- Renforcer l'accès aux droits, l'insertion et l'égalité professionnelle,
- Favoriser la promotion et la représentation des femmes,
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

B. État des lieux des actions déjà menées en matière d'égalité professionnelle

Evaluer prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

➤ **Harmonisation des rémunérations et revalorisation des régimes indemnitaire en faveur des filières et des métiers féminisés**

Le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations inscrit dans la loi de finances dès 2015 a donné lieu au dispositif PPCR « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » avec pour objectif de moderniser le statut des fonctionnaires, revaloriser les grilles indiciaires et restructurer les déroulés de carrières. Il a permis notamment l'harmonisation de la structuration des différents cadres d'emplois, garantissant des déroulements de carrière identiques, quelles que soient les filières pour les catégories B et C, à l'exception des filières sociales et médico-sociales, qui ont vu certains grades évoluer vers la catégorie supérieure (B vers A, C vers B).

En outre, un bilan réalisé fin 2023 de la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en janvier 2022 a fait apparaître certains écarts concernant des emplois très féminisés au sein de la collectivité, notamment au sein des filières sociale, médico-sociale et technique.

Afin de corriger ces écarts dans une logique d'égalité professionnelle, la municipalité a décidé d'inscrire au budget RH 2024 la revalorisation de la part fixe du RIFSEEP, l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Engagement au bénéfice de 107 femmes. Sur l'ensemble des revalorisations réalisées en 2024, 78 % ont ainsi concerné les femmes.

Cette mesure devrait se traduire dans les données du Rapport Social Unique 2024.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

➤ **Procédure de recrutement :**

L'ensemble des procédures de recrutement, dans chacune de ses phases, est basé sur des critères non discriminants. La ville veille à rédiger des profils de poste de façon objective au

regard des compétences nécessaires pour exercer les missions demandées et de celles dont disposent les candidats et les agents.

De plus, les intitulés et fiches de postes sont présentés systématiquement (H/F). Les avis de recrutement et les dénominations des métiers restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes, de même que les annonces et offres d'emplois insérées sur différents canaux de diffusion.

➤ **La nomination équilibrée :**

L'obligation des nominations équilibrées des emplois fonctionnels de direction vise à ce que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants ainsi que le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), nomment 40 % de personnes de chaque sexe dans leurs emplois fonctionnels de direction ainsi que ceux d'experts de haut niveau et de directeur de projet.

Bien que cette obligation n'incombe pas à la ville de Joinville-le-Pont, il est à noter que ce principe a été respecté en 2023 comme en 2024, avec 2 femmes et 2 hommes affectés sur des emplois fonctionnels.

➤ **Installation dans les vestiaires non mixtes :**

Afin de respecter l'égalité professionnelle, le service prévention a œuvré pour mettre en place des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes, tout en contribuant à lutter contre les discriminations de genre. Ainsi, la police municipale et les services techniques ont pu bénéficier des espaces sécurisés, équipés des installations nécessaires pour le bien-être des agent(e)s.

➤ **Création d'une fonction de conseil en évolution professionnelle / Promotion du CPF**

La création d'un poste de responsable emploi, compétences et accompagnement des parcours professionnels, la promotion du compte personnel de formation (CPF) et la consécration d'un budget dédié participent à la prise en charge des demandes et l'accompagnement des agents dans leur projet d'évolution de carrière et/ou de reconversion.

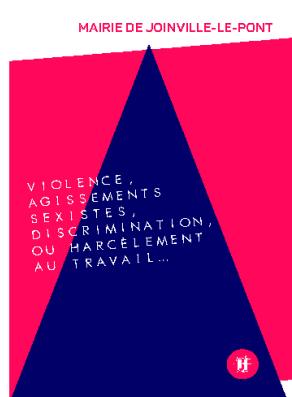
➤ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale : un grand nombre de mesures déjà en place

- ✓ L'accès au temps partiel sur autorisation est accordé pour tous, sur demande, sous réserve des nécessités et de la continuité et du fonctionnement du service et en fonction des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.
- ✓ La demande d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants est accordée de manière équitable à l'ensemble des agents de la collectivité à raison de 6 ou 12 jours selon les conditions d'attribution.
- ✓ Le congé paternité est accordé aux pères de famille et la durée diffère en cas de naissances multiples.
- ✓ À partir du début du 3e mois de grossesse, une décharge de service correspondant à « l'heure de grossesse » est accordée aux femmes enceintes dans la limite d'une heure par jour, sur avis du médecin du travail et selon les modalités négociées avec leur responsable hiérarchique au regard des besoins du service.
- ✓ Une disposition spécifique prévoit qu'à la suite d'un congé maternité, les femmes soient autorisées à reprendre leur fonction de manière progressive à raison de 50 % la première semaine, 80 % la seconde puis reprise à temps plein sans impact sur la rémunération.
- ✓ Dans le cadre de son adhésion au CNAS, la ville permet aux agents de bénéficier d'un grand nombre de prestations sociales concernant les enfants (frais de garde, rentrée scolaire, sports et loisirs...). En outre, la ville a maintenu le versement sur son budget d'une prestation complémentaire à celle du CNAS en faveur des parents d'enfants en situation de handicap.
- ✓ Face à des problématiques sociales personnelles, les agents peuvent saisir directement ou être orientés vers l'assistante sociale du travail, en toute confidentialité.

- ✓ De la même façon, la ville a noué un partenariat avec une psychologue du travail de proximité à disposition des agents en toute confidentialité.
- ✓ Depuis 2023, la ville a mis en place le télétravail dans les conditions définies dans son règlement intérieur. Pour les agents exerçant des fonctions télétravaillables, cette mesure participe à l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- ✓ L'initiative « Travaillons sport » permet de pratiquer des activités sportives durant à la pause méridienne à raison de 2 séances par semaine.
- ✓ Enfin, afin de permettre la participation de tous aux moments de convivialité organisés par la collectivité (vœux du personnel, pique-nique du personnel...), l'organisation prévoit des plages suffisamment larges qui laissent la possibilité aux personnels affectés sur des fonctions d'accueil et de prise en charge des publics de se déplacer par roulement.

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

➤ Mise en place d'un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement moral et des discriminations



Un dispositif interne de signalement et la désignation de référents pour coordonner les questions d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, violence, agissements sexistes, menaces, intimidation, discrimination, ou bien encore de harcèlement au travail a été déployé en janvier 2024.

Ainsi, tout agent qui s'estime victime ou témoin de tels agissements peut dorénavant alerter, au choix, un ou plusieurs référents de la cellule interne de signalement mise en place au sein de la collectivité.

➤ **Lutte contre les violences faites aux femmes**

L'appel à projet du Centre Hubertine Auclert a permis à de nombreuses associations de porter la formation à destination des agents de la police nationale : « Accueillir, recueillir la parole et orienter une femme victime de violences conjugales » - dispensée par le CIDFF 94 et Tremplin 94. Ainsi, les associations qui ont une attention et une approche particulières notamment sur la capacité à articuler les enjeux d'inégalités femmes/hommes avec ceux de la lutte contre les violences faites aux femmes.

La formation est également accessible aux policiers municipaux qui sont les premiers acteurs au contact des administrés. Cette formation s'adresse donc aux agents d'accueil en police/gendarmerie, aux ISCG (Intervention Sociale en Commissariat et Gendarmerie) et aux forces de l'ordre. Elle vise à sensibiliser ce public aux multiples facettes de la violence conjugale, ses mécanismes complexes et les impacts sur les victimes.

Grâce au déploiement de cette formation, nos agents municipaux développent leurs compétences pour accueillir les victimes de violences conjugales, recueillir leur parole, mettre en place les actions appropriées et les orienter vers un réseau d'aide extérieure.

➤ **Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle :**

✓ Dans le cadre du 8 mars, la ville de Joinville-le-Pont a organisé, en 2024, deux ateliers au bénéfice des agents et en partenariat avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) :

- Atelier 1 : Méthode du photolangage permettant de déconstruire la représentation de l'homme et la notion de masculinité,
- Atelier 2 : Diffusion d'une vidéo sur la représentation de la femme dans la société, suivie d'un débat.

À l'issue de ces deux ateliers, une conférence sur les droits des femmes fut animée par une juriste.



➤ En novembre 2024, dans le cadre de la semaine SEEPH, les agents ont pu bénéficier du témoignage de Mme Rialin Chantal, présidente de l'association « Femmes pour le dire, Femmes pour agir ». Militante engagée, son action au sein de FDFA a permis de donner une visibilité accrue aux problématiques que rencontrent les femmes en situation de handicap, souvent oubliées des politiques publiques, notamment en ce qui concerne la lutte contre les violences et les discriminations.

Par ailleurs, Chantal Rialin a joué un rôle clé dans la mise en place de programmes de sensibilisation et de formation destinés aux professionnels de divers secteurs (santé, justice, social), afin d'améliorer la prise en charge des femmes en situation de handicap.

Chantal Rialin a également travaillé sur le plaidoyer pour l'inclusion des femmes handicapées dans les débats publics sur les droits des femmes, insistant sur la nécessité de prendre en compte leurs besoins spécifiques dans les politiques de lutte contre les violences et les discriminations. Son engagement a eu un impact significatif dans la reconnaissance des droits des femmes en situation de handicap en France, contribuant à faire avancer la cause au sein de la société et des institutions.

Le 27 mars 2024, l'insigne de la Légion d'Honneur lui a été remis en reconnaissance de son engagement en faveur des droits des femmes en situation de handicap.

C. Plan d'actions 2025-2028 en matière d'égalité professionnelle

Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Actions 1.1 : Informer les femmes sur les conséquences du temps partiel sur les carrières

Objectif poursuivi : renforcer et systématiser l'information des agents au moment de leur demande et faciliter la reprise d'activité à l'issue.

Mesures :

- Informer les agents de l'impact des congés familiaux sur la carrière et des temps partiels,
- Accompagner le retour d'un agent à l'issue d'un congé familial en proposant des entretiens individuels, procédures et accompagnement des encadrants.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Entretien pré et post congé familial,
- Diffusion magazine du personnel « Entre nous », mail transmis à l'ensemble des agents,
- Fiche pratique aux demandes de temps partiels.

Moyens : Excel, Word, communication interne, fiche pratique des demandes temps partiel.

Mise en œuvre : 2025 pour le lancement, 2026 pour la réalisation.

Actions 1.2 : Améliorer les conditions de travail des agents et leur évolution

Objectif poursuivi : proposer des actions de sensibilisation et d'accompagnement.

Mesures :

- Intégrer les réunions de services pour des ¼ d'heures d'information thématiques RH,
- Animer la politique de mobilité professionnelle,
- Accompagner les parcours et le développement des compétences,
- Impliquer les managers de proximité,
- Inciter les femmes à réfléchir à leur projet professionnel lors des entretiens professionnels
- Orienter vers le conseiller en évolution professionnelle,
- Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes en matière de matériel de travail et d'équipements de protection individuelle,
- Renforcer l'information et faciliter l'accès aux prestations offertes par le CNAS.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Entretien professionnel,
- Diffusion magazine du personnel « Entre nous », mail diffusé à l'ensemble des agents.

Moyens : communication interne, logiciel entretien professionnel (CREP), Word, capsules vidéos : témoignages.

Mise en œuvre : à compter de 2025 pour la poursuite des actions de sensibilisations, à partir de 2026 pour l'accompagnement des équipes et de nouvelles actions.

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 2.1 : Sensibiliser les agents à l'égalité professionnelle et la mixité des métiers

Objectif poursuivi : Porter collectivement les enjeux de l'égalité professionnelle.

Mesures :

- Communiquer sur le rapport / diagnostic et plan d'action et animer des échanges in situ,
- Sensibiliser et informer autour du 8 mars à travers de la médiation culturelle, des parcours guidés,
- Mettre en avant des lectures permettant une sensibilisation.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Newsletters bibliothèque,
- Campagne d'information au fil de l'eau,
- Diffusion magazine du personnel « Entre nous », mail diffusé à l'ensemble des agents.

Moyens : communication interne, supports du centre Hubertine Auclert (journal interne, affiche dans les locaux, espaces de circulation...), newsletters, bibliothèque.

Mise en œuvre : réalisation dès mars 2025 avec la journée internationale des droits des femmes puis les actions se poursuivront toute l'année, 2026, 2027, 2028.

Axe 3- Favoriser l'articulation vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Action 3.1 : Accompagner les agents à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle après un congé maternité

Objectif poursuivi : Mettre en place des procédures d'accompagnement à la parentalité.

Mesures :

- Formaliser un protocole de « réaccueil » suite à un congé maternité avec l'appui de la responsable prévention santé, sécurité et conditions de travail : entretiens (médecine du travail, encadrants et équipe...).

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Entretien visite médicale (médecine du travail),
- Guide,
- Diffusion magazine du personnel « Entre nous ».

Moyens : communication interne, guide.

Mise en œuvre : Démarrage et lancement en 2026, réalisation 2027.

Action 3.2 : Développer l'accès à l'offre culturelle et sportive de la collectivité et les temps de convivialité

Objectif poursuivi : Favoriser le bien-être au travail en diversifiant l'offre culturelle et sportive.

Mesures :

- Valoriser le travail des agents,
- Sensibiliser les agents à travers des actions de mobilisations autour de journées thématiques,
- Pérenniser des temps de détentes et d'activités entre les agents.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Travaillons sport,
- Marche Nordique à l'occasion d'octobre rose,
- Pique-nique du personnel,
- Vœux au personnel.

Moyens : communication interne.

Mise en œuvre : poursuite des actions dès 2025.

Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Action 4.1 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif poursuivi : Accompagner au mieux les agents de la collectivité et consolider le dispositif de signalement.

Mesures :

- Professionnaliser les membres F3SCT, la cellule et les RH au recueil de signalements,
- Former les principaux acteurs de la DRH, les membres du CST et des élus référents,
- Définir le rôle des membres de la cellule de signalement,
- Etablir une procédure de recueil de signalements,
- Répondre aux besoins des agents victimes et/ou témoins de violences, agissements sexistes, harcèlement...
- Communiquer pour éclairer les agents sur ce que peuvent être les situations,
- Informer et orienter les victimes,
- Evaluer annuellement la cellule de recueil.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Formation,
- Procédure interne,

- Communication interne (Diffusion magazine du personnel « Entre nous »).

Moyens : formation par le CIG petite couronne, Word, communication interne.

Mise en œuvre : depuis janvier 2024 lancement de la communication du dispositif, sensibilisation novembre 2025 et formation à prévoir à compter de fin 2026 début 2027.

Action 4.1 : Former les encadrants à la prévention des violences sexuelles et sexistes

Objectif poursuivi : Sensibiliser les encadrants et leur permettre d'intégrer ces questions de prévention des violences dans leurs pratiques managériales. Les responsabiliser dans la conduite de l'action disciplinaire.

Mesures :

- Savoir maîtriser les principaux enjeux de l'égalité professionnelle au sein de la Fonction publique,
- Connaître les outils pour mobiliser les équipes afin de construire une politique d'égalité,
- Maîtriser les définitions de sexisme et stéréotypes et leurs impacts dans le cadre du travail,
- Savoir distinguer les différentes formes de violences sexistes et sexuelles.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Formation,
- Procédure interne,
- Communication interne (Diffusion magazine du personnel « Entre nous »).

Moyens : formation, Word, communication interne.

Mise en œuvre : depuis janvier 2024 lancement de la communication, formation en janvier 2025 et réalisation à compter de mars 2025.

Action 4.3 : Poursuivre la formation dispensée aux policiers municipaux sur la « Lutte contre les violences faites aux femmes »

Objectif poursuivi : Accueillir, recueillir la parole et orienter une femme victime de violences conjugales.

Mesures :

- Appréhender l'ampleur du phénomène de la violence conjugale,
- Comprendre les mécanismes de la violence conjugale et ses impacts,
- Connaître le cadre légal relatif à la violence conjugale : légal, civil et les mesures de protection,
- Être en mesure d'évaluer la dangerosité des situations,
- Appréhender les techniques et postures d'accueil et d'écoute auprès de ce public,
- Favoriser l'orientation des victimes vers les structures et professionnel.les ressources.

Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Formation,
- Procédure,
- Communication interne (Diffusion magazine du personnel « Entre nous »).

Moyens : formation CIDFF 94 et Tremplin 94, Word.

Mise en œuvre : depuis juin 2024 poursuite de la formation en 2025.

La formation est également accessible aux policiers municipaux qui sont les premiers acteurs au contact des administrés. Cette formation s'adresse donc aux agents d'accueil en police/gendarmerie, aux ISCG (Intervention Sociale en Commissariat et Gendarmerie) et aux forces de l'ordre. Elle vise à sensibiliser ce public aux multiples facettes de la violence conjugale, ses mécanismes complexes et les impacts sur les victimes.

Action 4.4 : Prévenir et lutter contre le sexisme au travail

Objectif poursuivi : Sensibiliser et accompagner les agents.

Mesures :

- Sensibiliser les agents à la question sur la lutte contre le sexisme au travail,
- Former les agents pour connaître, prévenir ces situations,
- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.

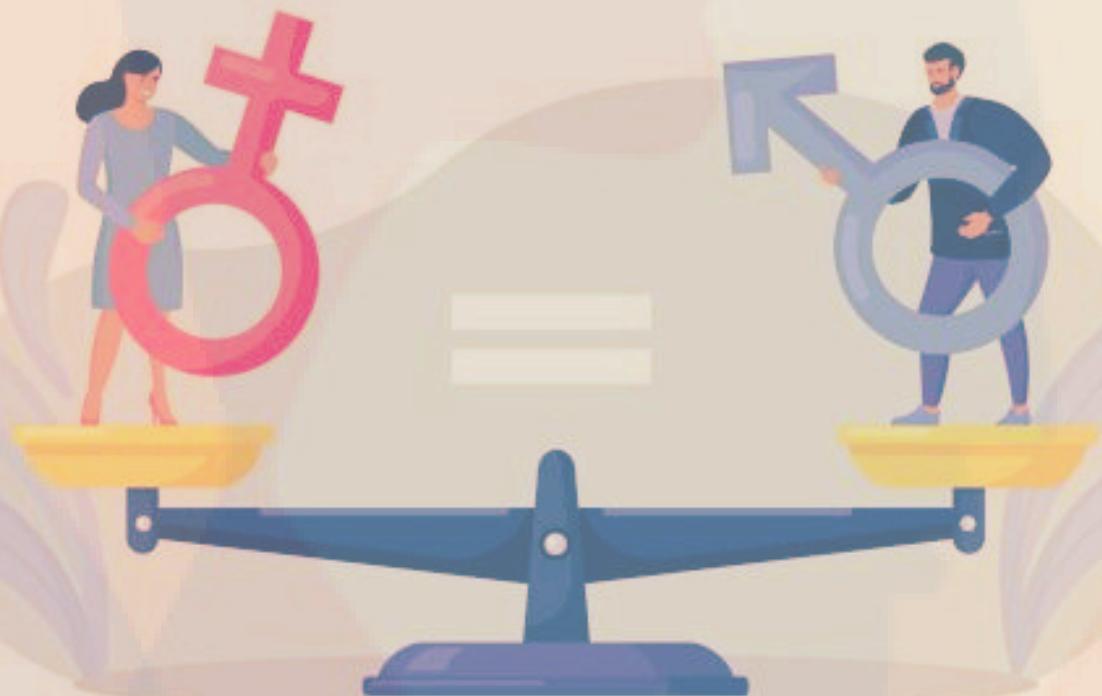
Indicateurs de suivi :

- Rapport égalité femmes/hommes,
- Formation,
- Procédure,
- Communication interne (Diffusion magazine du personnel « Entre nous »),
- Campagne d'informations externe.

Moyens : formation, Word, association de lutte contre les violences faites aux femmes, supports du centre Hubertine Auclert (journal interne, affiche dans les locaux, espaces de circulation...), expositions.

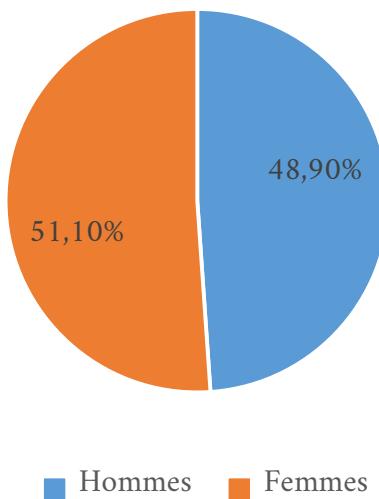
Mise en œuvre : actions de sensibilisations novembre 2025, 2026, 2027, 2028 et formation dès 2027.

Partie 2 : l'Égalité Femmes/ Hommes au sein des politiques publiques



I. Présentation de la commune

20 413 Habitants à Joinville-le-Pont



de 17 % sur une période de 53 ans.

La commune de Joinville-le-Pont jouxte cinq communes du département du Val-de-Marne : Maisons-Alfort et Saint-Maurice à l'Ouest, Saint-Maur-des-Fossés au Sud et Nogent-sur-Marne et Champigny-sur-Marne à l'Est. La ville est également juxtaposée de Paris par le Bois de Vincennes au Nord.

Avec une superficie de 231 hectares, Joinville-le-Pont est une des plus petites communes du département. La ville est passée de 17 467 habitants en 1968 à 20 413 habitants en 2024, soit une évolution

La ville attire particulièrement les cadres et les personnes en milieu de carrière de 35 à 55 ans, qui représentent plus de 27 % de sa population totale. C'est une ville dont la population rajeunit. Son indice de vieillissement est de 73 personnes de 65 ans ou plus pour 100 personnes de moins de 20 ans.

➤ Population par sexe et âge en 2021

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 972	100,0	10 441	100,0
0 à 14 ans	1 929	19,3	1 785	17,1
15 à 29 ans	1 919	19,2	1 753	16,8
30 à 44 ans	2 257	22,6	2 315	22,2
45 à 59 ans	2 001	20,1	2 053	19,7
60 à 74 ans	1 314	13,2	1 571	15,0
75 à 89 ans	491	4,9	835	8,0
90 ans ou plus	61	0,6	129	1,2
0 à 19 ans	2 564	25,7	2 356	22,6
20 à 64 ans	6 038	60,6	6 091	58,3
65 ans ou plus	1 370	13,7	1 994	19,1

Sources : INSEE.

En 2021, l'INSEE compte 20 413 habitants, 48,9 % sont des hommes et 51,1 % sont des femmes. La tranche d'âge la plus importante de Joinville-le-Pont est la tranche des 40 à 44 ans avec 726 femmes et 763 hommes pour un total de 1 489 personnes, soit 7 % de la population. La seconde tranche d'âge de la population la plus importante de Joinville-le-Pont est celle des 35 à 39 ans avec 759 femmes et 697 hommes, soit 1 456 personnes.

➤ Composition des familles

Type de famille	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	4 633	100,0	5 016	100,0	5 451	100,0
Couples avec enfant(s)	2 098	45,3	2 196	43,8	2 391	43,9
Familles monoparentales	715	15,4	924	18,4	1 257	23,1
Hommes seuls avec enfant(s)	117	2,5	215	4,3	248	4,5
Femmes seules avec enfant(s)	598	12,9	709	14,1	1 010	18,5
Couples sans enfant	1 819	39,3	1 895	37,8	1 803	33,1

Sources : INSEE, 2010, 2015 et 2021.

Les familles de la commune sont en majorité des familles en couples avec enfant(s) (43,7 %). On observe cependant une part importante de familles monoparentales et une forte augmentation de 2010 (15,4 %) à 2021 (23,1 %). Nous notons une forte représentation de femmes dans ce type de famille avec 18,5 % contre 4,5 % des hommes. Cela indique une recomposition de la population familiale. Ces familles restent la population la plus vulnérable. Afin d'accompagner ces familles, la ville dispose d'un lieu d'accueil enfants-parents (LAEP), d'un Relais Petite Enfance (RPE), d'une Maison des Solidarités et de l'Emploi. Ce qui constitue des accompagnements complets pour l'aide à la parentalité.

➤ Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2021

Âge	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 072	750	70,0	66,8	73,2
6 à 10 ans	1 183	1 140	96,4	96,6	96,1
11 à 14 ans	913	901	98,6	99,2	98,0
15 à 17 ans	679	670	98,6	98,8	98,4
18 à 24 ans	1 775	1 158	65,3	63,9	66,7
25 à 29 ans	1 217	137	11,3	10,2	12,6
30 ans ou plus	13 028	224	1,7	1,4	2,0

➤ Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	14 509	6 954	7 555
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	15,9	14,9	16,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,4	3,2	5,4
CAP, BEP ou équivalent	13,1	14,6	11,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	15,9	15,4	16,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,9	12,1	11,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	15,8	14,4	17,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	23,1	25,5	20,9

Source : INSEE, 2021.

Le taux de scolarisation des jeunes adultes est globalement bon. Il diffère selon les diplômes. À titre d'exemple, il est plus élevé pour les Bacs +3, +4 chez les femmes (17,2 %) et plus élevé chez les hommes (25,5 %) pour les Bacs +5 ou plus.

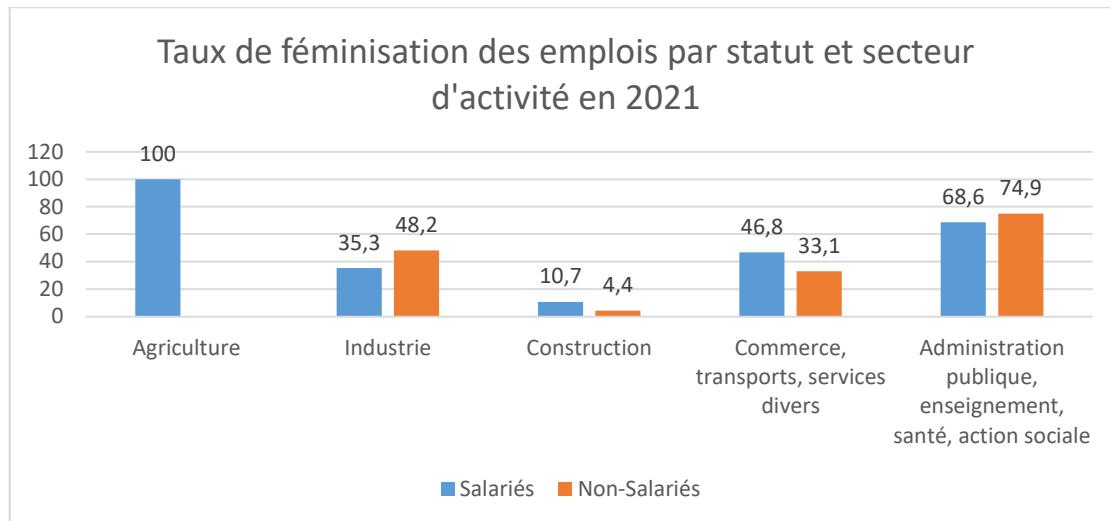
➤ Emplois selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	2010		2015		2021			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	4 719	100,0	4 569	100,0	5 162	100,0	51,9	86,8
Agriculture	0	0,0	0	0,0	5	0,1	100,0	100,0
Industrie	383	8,1	295	6,5	192	3,7	37,2	85,5
Construction	236	5,0	184	4,0	235	4,6	8,8	69,7
Commerce, transports, services divers	2 410	51,1	2 413	52,8	2 805	54,3	44,6	84,1
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 690	35,8	1 677	36,7	1 924	37,3	69,1	92,9

Sources : INSEE, 2010, 2015 et 2021.

Les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'administration publique, mais avant tout dans l'éducation, la santé et l'action sociale où elles occupent les 3/4 des emplois. A contrario, elles sont très sous-représentées dans l'industrie et la construction.

Des emplois au statut de moindre qualité : les femmes occupent plus d'emplois précaires ou à temps partiel.



Source : INSEE

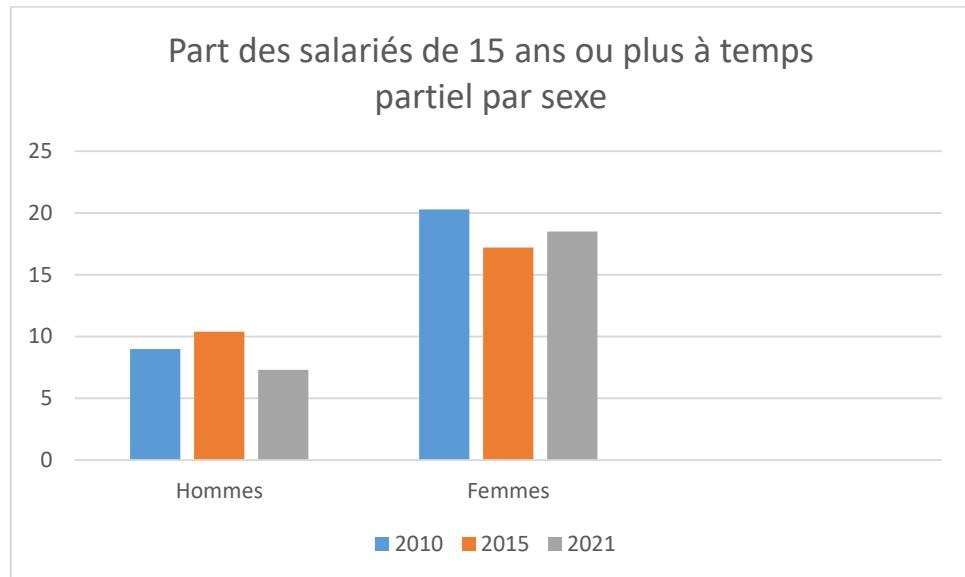
Les femmes semblent avoir des conditions d'emploi plus stable étant à 79,5 % en CDI (74,4 % pour les hommes) et 9,3 % dans un statut de non-salarié (principalement des indépendants) contre 16,3 % pour les hommes. Néanmoins elles occupent plus souvent un emploi précaire, 11,1 % des femmes sont en CDD, intérim, emplois aidés ou apprentissage pour 9,3 % des hommes.

➤ Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4893	100	4562	100
Salariés	4093	83,7	4137	90,7
Titulaires de la fonction publique et CDI	3638	74,4	3626	79,5
Contrats à durée déterminée	270	5,5	371	8,1
Intérim	64	1,3	33	0,7
Emplois aidés	7	0,2	9	0,2
Apprentissage- Stage	114	2,3	98	2,1
Non-salariés	800	16,3	425	9,3
Indépendants	434	8,9	313	6,9
Employeurs	361	7,4	108	2,4
Aides familiaux	5	0,1	4	0,1

Source : INSEE.

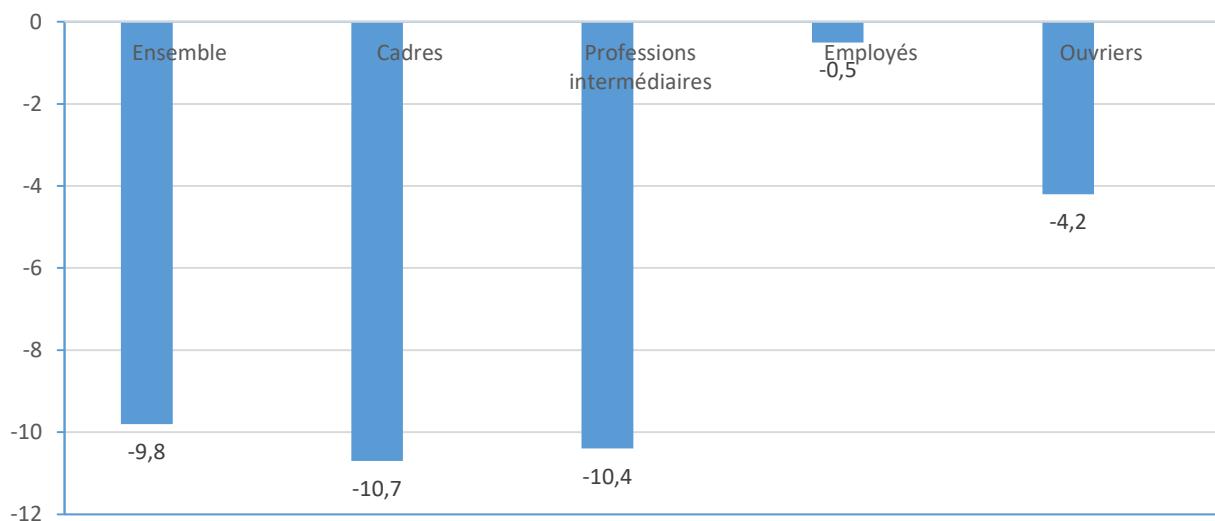
En outre elles sont 2 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel.



Les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes, comme l'indique l'écart de salaire net horaire mensuel.

En effet, les territoires les plus aisés présentent les écarts de salaire femmes/hommes les plus importants, cela provient de la composition sociale des territoires (part des cadres, des emplois précaires, des indépendants...) et des différences salariales accentuées entre catégories socio-professionnelles. Dans les territoires regroupant plus de catégories modestes, aux carrières moins valorisantes, mais à minima garanties par le SMIC, règne une plus grande égalité femmes/hommes par le bas de l'échelle des revenus.

Ecart de salaire net horaire entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



II. Portage politique

A. La désignation d'une élue en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes

La ville de Joinville-le-Pont est très engagée dans la lutte contre la violence faite aux femmes et le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette volonté politique s'est illustrée par la création, en 2020, d'une délégation à l'égalité femmes/hommes attribuée à une conseillère municipale. Cette action vise à affirmer politiquement l'engagement de la collectivité dans sa lutte contre les inégalités et les violences de genre.

B. Un budget dédié à l'égalité

La collectivité élabore et propose un budget annuel qui vise à impulser et coordonner les actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'attention des agents de la collectivité et pour les Joinvillais. En effet, afin de proposer un large panel d'événements autour de temps forts (exposition, projection de films, spectacles... ou formation à destination des agents).

En 2023, la direction des ressources humaines a recruté une chargée de mission inclusion, égalité F/H et de luttes contre les discriminations. Les actions prioritaires ont pu porter sur la sensibilisation, la prévention et la formation. Les actions menées en 2024 ont mêlé l'art et le sport pour traiter des thématiques liées à l'Égalité F/H et des discriminations. Le public visé était à la fois le personnel de la ville, avec en particulier la création du dispositif interne de signalement, mais aussi externe pour les Joinvillais à travers des temps forts et ateliers menés en transversalité avec les services municipaux.

III. Construire et sensibiliser à la culture commune de l'égalité femmes/hommes

Dans le cadre du plan territorial égalité femmes/hommes, l'Intercommunalité Paris Est Marne & Bois a pu sceller un engagement collectif entre les 13 collectivités membres.

À travers un travail engagé qui a réuni les élus, les services de l'État, les professionnels, les associations et les habitants.

Une feuille de route fut instaurée pour un plan d'action pluriannuel de 2023 à 2026 visant à créer une fonction support en direction de tous les acteurs et ainsi, définir des axes de priorité.

A. Promouvoir l'égalité sur la collectivité

➤ Diffuser une culture d'égalité dans la collectivité

Depuis plusieurs années, de nombreux évènements sont régulièrement organisés afin de sensibiliser les Joinvillais à cette culture d'égalité et aux fléaux liés aux violences faites aux femmes.

✓ Conférence :

Afin de déjouer les stéréotypes de genres, il faut en premier lieu aborder le sujet de l'égalité fille/garçon dès le plus jeune âge, par le biais du cercle familial et aussi aux parents. De ce fait, une conférence fut proposée aux Joinvillais, le 20 janvier 2022, sur l'Égalité Filles/Garçons par l'intervenante, Mme Johanna Dagorn. Ce docteur en sciences de l'éducation et chargée en cours à l'Université de Bordeaux fut en charge de la lutte contre les violences sexistes à la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire.

Elle a contribué à relancer la campagne « agir contre le harcèlement » et contribué aux axes du climat scolaire pour le ministère de l'Éducation nationale. Chevalier de l'ordre national du Mérite, ses principaux travaux portent sur : le harcèlement, les discriminations, les violences de genre, le sexisme, la violence en milieu scolaire, les inégalités sociales. Elle a dirigé quatre grandes enquêtes sur les femmes et la ville, le harcèlement et les formes de sexisme. Mais elle a avant tout piloté une enquête sur les femmes victimes de violences en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine, sous l'impulsion de l'État et de la Région Nouvelle-Aquitaine.

En abordant, ce sujet, elle a su répondre à la question des inégalités qui persistent et qui sont aujourd'hui toujours existantes en France. Et surtout comment elles s'ancrent dès l'enfance (à l'école, dans les jouets, dans les médias...), quels sont les impacts à court et long terme. Il s'agit d'un enjeu fort fléché dans de nombreuses politiques

publiques avec des objectifs de prévention et de lutte contre le harcèlement, les discriminations, en lien avec les partenaires (la CAF, le Projet Éducatif de territoire...).

✓ **Exposition : Le pouvoir de l'égalité Filles-garçons « Super égaux » 06 au 17 Mars 2023 :**

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le service jeunesse a sollicité l'Exploradôme, musée des sciences, des techniques et du numérique de Vitry-sur-Seine pour le prêt d'une exposition temporaire Super-égaux, le pouvoir de l'égalité filles-garçons. Pour aborder cette thématique, un parcours en quatre pôles a été proposé afin de suivre les étapes du développement de chaque être humain et de la construction de l'égalité des sexes.

L'exposition était destinée au public à partir de 6 ans et permettait de s'interroger sur la thématique : À la naissance, sommes-nous programmé·e·s ? Notre cerveau a-t-il un sexe ? Adultes, sommes-nous réellement égales et égaux ? Autant de questions pour ouvrir le dialogue en famille, entre ami·e·s et devenir de vrai·e·s ambassadeur·rice·s de l'égalité.

✓ **Thématique du projet éducatif territorial 2022-2025 (PEDT – Plan Mercredi) :**

L'égalité filles-garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation. Elle encourage un climat serein, elle favorise l'inclusion, la mixité et l'égalité en matière d'orientation. Afin de transmettre des valeurs républicaines dont l'égalité, de nombreuses actions sont organisées pour favoriser le vivre ensemble à travers des ateliers/débats, des rôles actifs dans l'organisation des évènements de la ville...

✓ **Mallette pédagogique de l'égalité :**

Un projet de mallette pédagogique est en cours de co-construction grâce à un ensemble d'acteurs et actrices du territoire participant au plan territorial. L'idée est de se doter d'outils, de partager des pratiques afin d'accompagner les communes sur les sujets dont elles souhaitent se saisir et notamment à travers les jeux. Dotées d'une mallette pédagogique, les personnes-ressources des services jeunesse ou périscolaires et référent(e)s égalité femmes/hommes, ont commencé à créer des jeux avec l'appui de l'illustratrice Laure Lacour (qui a réalisé une BD sur l'égalité fille/garçon) fin 2024. En 2025, ces jeux seront ensuite proposés aux enfants des écoles joinvillaises.

✓ **Atelier collège le 6 mars 2024 :**

Un atelier-conférence interactif de deux heures visant à connecter les collégiennes avec des femmes bénévoles scientifiques a été proposé dans le cadre de la journée du 8 mars. L'objectif est d'encourager l'intérêt pour les carrières scientifiques et d'inspirer les prochaines générations de femmes scientifiques.

Cet atelier destiné aux jeunes filles de 4ème -3ème a été proposé aux collégiennes des collèges Jules Ferry ou Jean Charcot. Il sera amené à se renouveler afin de sensibiliser le plus grand nombre aux métiers scientifiques et s'étendre aux lycéennes et aux enfants en classes élémentaires.

✓ **Spectacles :**

Au sein de la ville, en scène Prévert des spectacles plus engagés les uns que les autres ont été proposés aux Joinvillais avec notamment :

- « Eves » d'après Chloé Ponce Voiron, sur la question de « C'est quoi une femme » ? 11, 12, 13 et 18, 19 et 20 novembre 2022.
- « DOLTO, Lorsque Françoise paraît », d'Éric Bu avec Sophie Forte, Stéphane Giletta, Christine Gagnepain, ont interprété des épreuves que nous revivions avec eux, en remontant aux origines de la pensée de Françoise Dolto à travers son regard d'enfant, à la fois naïf et clairvoyant... sous forme d'enquête loufoque, le trio de comédiens virtuoses a rendu un hommage drolatique à la mère de la pédopsychologie, le 8 mars 2024.



- Le 9 mars 2025, un nouveau spectacle sera proposé : « Quand je serai grande, je serai Patrick Swayze » de Chloé Olivières, se détachant peu à peu de contes de fées, elle réalise que, avec ou sans homme à son bras, la femme seule est l'avenir de la femme.

✓ **Cinéma, séances gratuites :**

- « Marinette » de Virginie Verrier, sur le parcours de vie d'une jeune fille dans le monde du foot et de sa mère, le 9 mars 2024.
- « Il reste encore demain » de Paola Cortellesi, dépeignant les mœurs patriarcales du pays durant l'après-guerre, la réalisatrice et actrice italienne décrypta les mécanismes de cette société et mis en lumière la violence exercée sur les femmes et leurs filles par leur père et leur mari, le 27 novembre 2024.



✓ **Ateliers d'écritures :**

Fin 2024, la compagnie LAPS/équipe du matin a débuté des ateliers d'écriture autour du conte et de la figure de la mère dans les contes avec un groupe de femmes joinvillaises. L'objectif étant l'improvisation et l'écriture. Le groupe formé en majorité de femmes sera amené à s'interroger sur la figure des mères (marâtres, marraines, belle-mère, etc.) dans les contes au regard de leur propre expérience. Il s'agit de questionner les stéréotypes de genre et injonctions autour des figures maternelles. La compagnie continuera à mener ces ateliers. Dans un premier temps, des exercices corporels et d'improvisations ont été proposés pour faire connaissance entre elles et délier la parole. Ces exercices seront également utilisés plus tard pour mener à l'écriture. Puis, elles choisiront les contes à étudier selon leur préférence pour tirer les fils de la représentation des femmes dans les contes. L'étape suivante consistera à écrire leur propre conte ou réécrire un conte existant inspiré par leur propre vie et leur quotidien.



À l'issue de ces ateliers, une restitution publique des productions sera organisée autour du 8 mars. Un temps conté de leur propre conte aura lieu devant adultes et enfants. De plus, un livret regroupant tous leurs écrits sera également réalisé.

B. Favoriser la promotion et la représentativité des femmes

➤ **Rapport toponymique du territoire – Égalité Femmes- Hommes**

Dans le cadre du Plan Territorial Égalité femmes/hommes, les collectivités œuvrent pour promouvoir et représenter l'égalité dans l'espace public.

Ainsi, les 13 collectivités ont été sollicitées pour établir :

- La liste des noms de rues de communes,
- La liste des noms d'équipements publics (ayant un nom),
- La liste des noms des espaces publics : parcs et tous espaces extérieurs (ayant un nom),
- La procédure/méthodologie interne utilisée pour dénommer un espace/rue/équipement (si existant).

De ce fait, les villes s'associant à ce plan vont établir un diagnostic quant à la représentation des femmes dans la toponymie urbaine.

➤ **Parcours artistique intercommunal :**

L'artiste Tom Brix réalisa, courant 2025, 3 œuvres communales et une œuvre financée par le territoire afin de créer un cheminement intercommunal avec différents portraits, dans des lieux identifiés au préalable, au format divers en fonction des volontés des communes.

➤ **Marches exploratoires :**

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan territorial égalité femmes/hommes, Domique Poggi, formatrice, sociologue et experte en la matière a tenu une formation adressée aux ambassadrices de l'égalité, aux élues, et aux personnes-ressources (habitante, directrice d'association, bénévole...). Le principe étant de s'approprier un programme et un choix de pédagogie participative.

La ville pourra donc proposer une marche exploratoire en prenant en compte le genre dans l'espace public et ainsi permettre de faire participer les habitantes de quartiers afin de réfléchir aux problématiques liées à l'aménagement du territoire, l'animation du quartier et le sentiment de sécurité. Elles mettent en évidence l'usage quotidien que les femmes font de

la rue, jeunes et moins jeunes, issues de catégories socio-professionnelles diverses et qui vivent leur quartier chacune à leur manière.

C. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

➤ Sensibilisation et prévention



La Ville de Joinville-le-Pont a fait le choix de s'engager contre les violences sexistes et sexuelles en menant des actions de prévention et de sensibilisation tout au long de l'année en prenant en compte la problématique des violences notamment dans le cadre du C.L.S.P.D (Conseil Local et Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance) à travers une commission thématique dédiée. Ainsi, un plan d'action permettra aux acteurs participants (CCAS, l'EDS, le service logement de la ville, les bailleurs, l'association AAPISE en charge du projet Artemisia, l'association Femmes pour le Dire Femmes pour Agir - partenariat pour créer des passerelles sur Artemisia, et la mission locale des bords de Marne) de prioriser les actions à mener afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et d'agir au plus près des besoins des victimes. Joinville-le-Pont fait également partie du réseau VIF : Réseau Intra Familiales de Joinville– St Maur. Ainsi depuis 10 ans, le CCAS de Joinville est un membre actif du réseau VIF (Violences Intrafamiliales), animé par l'Espace Départemental des Solidarités en partenariat avec la Ville de Saint-Maur-des-Fossés, le Conseil Départemental du Val-de-Marne, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), le Point Écoute Famille ainsi que diverses associations intervenant dans ce domaine. Ce comité local a pour objectif l'information et la formation des acteurs (victimes et auteurs de violences), quelle que soit la violence (violence sexuelle, physique, psychique, etc.). Le réseau organise chaque année, alternativement à Saint-Maur ou à Joinville-le-Pont, un évènement à destination du grand public et/ou des professionnels du secteur social ou médico-social. Afin de poursuivre l'action de sensibilisation sur ces violences entreprise depuis plusieurs années dans le cadre du réseau et de la faire rayonner auprès du grand public joinvillais, les services de la ville proposent à travers la culture, le sport... des temps forts autour d'évènements comme la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2023, les évènements suivants ont été organisés dans ce cadre :

- Projection du documentaire « Réparer les vivantes » suivie d'une table ronde (jeudi 23 novembre),
- lecture théâtrale féministe « Chardons ardents » (vendredi 24 novembre),
- atelier Self defense (samedi 25 novembre),
- projection du film « Mustang » (dimanche 26 novembre).

En 2024, d'autres rendez-vous ont été proposés :

- Exposition proposée par Double Hélice qui nous montre l'origine de la violence, peu importe le lieu où l'on se trouve : au travail, dans le couple, la famille, l'école, la rue, le sport, les transports... Ces situations inacceptables trouvent leurs sources dans l'inégalité entre les femmes et les hommes, et constituent un obstacle majeur à l'équilibre et à l'évolution des sociétés (« Ensemble contre les violences faites aux femmes » : 16 au 30 novembre 2024 – Hall de la Mairie et bibliothèque de Joinville-le-Pont),
- Ciné débat avec la participation du réseau VIF : « Il reste encore demain » De Paola Cortellesi (mercredi 27 novembre 2024),
- Des initiations gratuites à la Self Défense réservées aux femmes (samedi 23 novembre 2024),
- Une conférence organisée par le CCAS pour Tout public (animée par Olivia Ribardiére, ancienne directrice d'établissements de santé et consultante en promotion de la santé des populations). Le thème proposé a permis de définir la Violence faite aux femmes : qu'est-ce que la violence ? Comment nait-elle ? Quels en sont les mécanismes et les conséquences ? D'où vient le sentiment de culpabilité de certaines victimes ? Vers qui se tourner pour trouver de l'aide ? Autant de questions qui se posent à celles qui sont victimes ou témoins de violences faites aux femmes. Prendre le temps de comprendre et de questionner les phénomènes de violence permet souvent d'adopter un positionnement différent et de mieux (ré) agir lorsqu'on y est confronté. S'informer c'est déjà agir, et c'est tout l'objet de ce temps de rencontre (jeudi 28 novembre 2024).

➤ Travail en commun et partenariat

✓ Les permanences

De nombreuses démarches sont entreprises et permettent d'assurer la sécurité des Joinvillais à travers des permanences proposées au CCAS par :

- **le Centre de prise en charge des auteurs (CPCA) par une psychologue du CPCA**

Le centre de prise en charge des auteurs de violences a obtenu un financement pour ouvrir une permanence avec une psychologue CPCA sur le 94. Ainsi, sont reçus sur ces permanences les auteurs ayant sollicité le CPCA en vue de la mise en place d'un accompagnement dédié sur les violences conjugales et s'étant engagés dans le parcours qu'ils proposent. La prise des rendez-vous est organisée directement par la psychologue/référente en charge des entretiens.

Les professionnels pouvant être amenés à accompagner des personnes auteurs de violences conjugales ont également la possibilité d'orienter vers le CPCA des personnes. Toutefois, dans un souci de responsabilisation, la prise de rendez-vous reste à l'initiative des auteurs orientés.

Le parcours d'accompagnement vise la responsabilisation des auteurs afin de contribuer à la protection des victimes en prévenant la récidive ; mais également, pour les auteurs qui ne seraient pas encore passés à l'acte, d'intervenir de manière préventive s'ils ont décelé une dégradation de leur relation.

- **Le CIDFF (Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) dans le cadre de conseils juridiques et aides aux victimes.**

Le CIDFF94 remplit une mission d'intérêt général confiée par l'État en matière d'information des femmes et des familles dans les domaines juridique, économique, social et familial.

Pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes, le CIDFF oriente et accompagne le public, en priorité chez les femmes, dans les domaines de l'accès au droit et de l'aide aux victimes. L'association participe aux actions en faveur de l'égalité des chances, à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la lutte contre les discriminations.

Au vu des résultats, il est utile de rappeler et de développer les champs d'actions du CIDFF qui se déclinent en :

- Accès au droit
- Aide aux victimes

Le CIDFF du Val-de-Marne propose une information et un accompagnement. Ce service spécialisé propose un accueil, une écoute et un accompagnement juridique, social et psychologique particulièrement en direction des femmes victimes de violences :

- Informer et accompagner toute victime pénale tout au long de la procédure,
- Lutter contre les violences faites aux femmes – violences conjugales, intrafamiliales et violences spécifiques...

114 entretiens ont eu lieu sur l'année 2023 (**contre 80** l'année précédente), soit une évolution de 42,5 %.

32 entretiens se sont tenus par téléphone et 71 entretiens en rendez-vous physiques.

L'orientation vient principalement du secteur social, ce qui s'explique par le lieu d'accueil de la permanence étant le CCAS.

Toutes les tranches sont représentées. La tranche la plus touchée est celle de **36 à 45 ans** (25,9 %) puis celle des 26 à 35 ans (22,3 %). Nous constatons un public de plus en plus jeune contrairement à l'année dernière où la catégorie d'âge la plus représentée était celle des plus de 60 ans alors qu'elle est 4^{ème} en 2023.

Il y a eu une augmentation du nombre de victimes d'infractions pénales. Cela s'explique par la diversité des prescripteurs en 2023 et une meilleure identification comme la permanence d'aide aux victimes. Le nombre d'entretiens a augmenté de manière conséquente et nous pouvons l'expliquer logiquement par l'augmentation du nombre de victimes, mais pas uniquement. En effet **17 victimes sur 28** en 2023 ont bénéficié de plus d'un entretien, car les situations reçues étaient plus complexes, notamment il y a eu davantage de victimes mineures.

On peut détailler de la manière suivante les infractions pour lesquelles les personnes sont venues :

- 14 cas de violences volontaires
- 5 cas de harcèlement
- 3 cas de viol
- 3 cas menaces/ injures
- 2 cas d'autres agressions sexuelles
- 1 cas d'accident de circulation

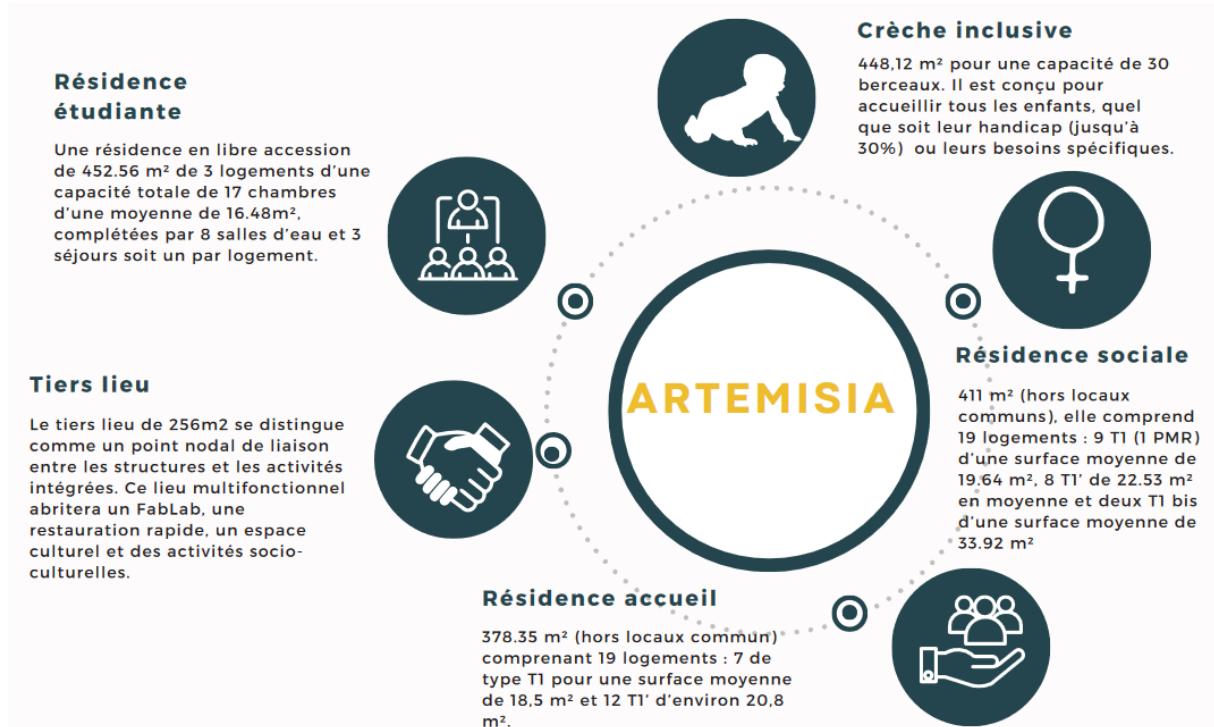
Le champ d'action d'aide aux victimes s'est bien développé grâce à une amélioration de l'identification de la permanence du CIDFF par d'autres prescripteurs que la structure d'accueil. À l'aide des différents acteurs de la ville, de la communication transmise aux Joinvillais, mais aussi d'évènements importants comme la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre, le CIDFF a pu être présenté afin que les victimes soient orientées et accompagnées par cette association.

✓ **Un projet innovant en 2025**

Artemisia incarne une vision audacieuse et visionnaire qui vise à créer un espace novateur et inclusif, servant de point de convergence pour différentes structures sociales, éducatives et culturelles. Il vise à créer un « hub » collaboratif et innovant sur les quais de la Marne, rassemblant divers équipements orientés vers les solidarités.

L'innovation du projet Artemisia découle de la manière stratégique dont le projet est conçu pour encourager la collaboration entre les différentes structures.

En réunissant des entités aussi variées qu'une crèche inclusive, une résidence d'accueil, une résidence sociale (accueillant des femmes victimes de violence), une résidence étudiante, un fablab, un café associatif et solidaire et un espace socio-culturel, Artemisia s'engage à forger un environnement où résidents, participants et habitants peuvent se connecter et interagir, contribuant ainsi à renforcer le tissu social local. L'innovation du projet Artemisia découle de la manière stratégique dont le projet est conçu pour encourager la collaboration entre les différentes structures.



Artemisia constituera bientôt une belle illustration de son utilité dans tous les champs de la responsabilité sociale et sociétale en portant des valeurs de solidarité, d'égalité des chances, d'accès à la culture et à l'art, mais surtout d'égalité hommes-femmes, notamment sur l'insertion sociale et professionnelle, la mise en sécurité et la reconstruction de femmes victimes de violence.

✓ Le plan communal de lutte contre les Violences intra familiales

En 2023, le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) du ministère de l'Intérieur a recensé sur Joinville-le-Pont, 51 faits constatés de coups et blessures volontaires intrafamiliaux et 21 de violences sexuelles. Dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration des conditions d'accueil des victimes, le nombre de violences sexuelles déclaré a été multiplié par 3 depuis 2016.

À Joinville-le-Pont, 13 policiers municipaux ont d'ores et déjà bénéficié de la formation « Accueillir, recueillir la parole et orienter une femme victime de violences conjugales » en 2024. 5 agents restent à former sur cette thématique.

La lutte contre les violences faites aux femmes ne se résume pas à des mots.

Sous l'impulsion du Maire, Olivier Dosne, et de Séverine Dos Santos, conseillère municipale déléguée à l'égalité femmes/hommes, la ville a marqué d'une empreinte forte la journée

internationale contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024 avec un programme riche et engagé.

En mars 2025, un plan communal de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sera initié et permettra ainsi de mettre en place des procédures afin de co-construire des dispositifs de prévention, de sensibilisation, d'orientation des victimes de violences et les auteurs, mais aussi d'accompagner les demandes de logements auprès des victimes de violences intrafamiliales.

Conclusion

Ce premier rapport annuel en matière d'égalité femmes/hommes et le plan d'action d'égalité professionnelle illustrent bien la forte mobilisation de l'ensemble des services communaux tant sur le volet professionnel que celui des politiques publiques. Ainsi, la commune s'est appuyée sur le travail accompli depuis de nombreuses années et fixe de nouvelles perspectives lui permettant de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue. Toutes les actions entreprises autour des moments forts de l'année perdureront et s'inscriront dans les prérogatives des politiques publiques de la ville.

Les différentes actions énoncées sont le fruit de réflexions et d'évolutions. Nous mesurerons leur efficacité et ajusterons au fil du temps les projets et mesures proposées en dressant un bilan des actions menées. Nous pourrons ainsi intégrer une évaluation formative. Ainsi, en partageant les difficultés auxquelles nous pouvons être confrontées, nous améliorerons et corrigerais les axes ou actions qui ne pourront être aboutis ou qui seront à réaliser.

En intégrant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la collectivité continuera d'œuvrer pour une mobilisation, mais surtout un engagement sur le plan de la lutte contre les violences faites aux femmes.