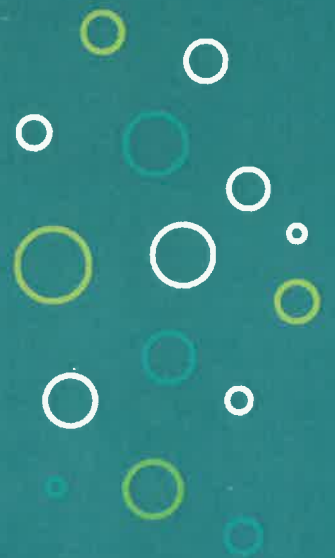


Rapport égalité femmes/hommes

2025



Sommaire

P 4 Introduction

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

P 6 I. Présentation du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes à Joinville-le-Pont

P 7 A. Conditions générales d'emploi

P 13 B. Évolution de carrières et titularisation

P 16 C. Organisation du temps de travail

P 17 D. Conditions de travail et congés

P 20 E. Rémunération agents permanents

P 21 F. Formation / concours-examens professionnels



P 23 II. Une politique RH porteuse d'une ambition en matière d'égalité professionnelle

P 23 A. Le rôle du référent égalité professionnelle au sein des services ressources humaines

P 30 B. Plan d'action 2025 - 2028 en matière d'égalité professionnelle

PARTIE II : l'égalité F/H au sein des politiques publiques

P 37 I. Présentation de la commune

P 37 A. La population joinvillaise

P 41 B. Situation socio-économique de la population joinvillaise : emploi, formation et inégalités salariales



P 43 II. Promouvoir l'égalité dans la ville dès le plus jeune âge

P 43 A. Petite enfance

P 46 B. Enfance : l'égalité filles/ garçons à l'école et au périscolaire

P 50 C. Jeunesse

P 51 III. Valoriser la place et la représentativité des femmes

P 51 A. Évènements et temps forts

P 54 B. La représentativité dans l'espace public : des projets artistiques

P 56 C. Culture, communication et égalité

P 58 D. Aménagement en faveur de l'égalité

Sommaire

P 61 IV. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

P 61 A. Prévention, sensibilisation et coordination

P 64 B. Élaboration du plan d'action communal de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

P 68 C. Informations et mobilisation

P 72 D. Nos dispositifs concrets pour accompagner, protéger et orienter les publics

P 77 V. Projets innovants et transversaux

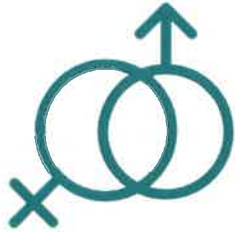
P 77 A. Inclusion, handicap et santé mentale

P 78 B. LGBTQIA+

P 79 Conclusion

P 79 Retrospective 2025





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.

La ville de Joinville-le-Pont s'attelle 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 fixée 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 événements sont conçus et proposés afin de valoriser l'engagement de la ville sur ces thématiques d'égalité.

La ville proposera le présent rapport et dressera un premier bilan du plan d'action en matière d'égalité professionnelle qui seront présentés par le Maire au conseil municipal en annexe du débat d'orientation budgétaire 2026.

Le rapport fait état :

- de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle, des actions déjà mises en place, des ressources mobilisées ainsi que du premier bilan du plan d'action 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 2024.

A photograph of a modern playground with wooden structures and a blue sky with light clouds. The playground features several tall, light-colored wooden posts and horizontal logs, set on a bed of wood chips. In the background, there are green trees and a building with a wooden facade. The sky is a vibrant blue with wispy white clouds.

Partie I : 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 1er 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 2024 a permis de mettre en exergue l'état de la situation comparée des femmes et des hommes au 31/12/2024.

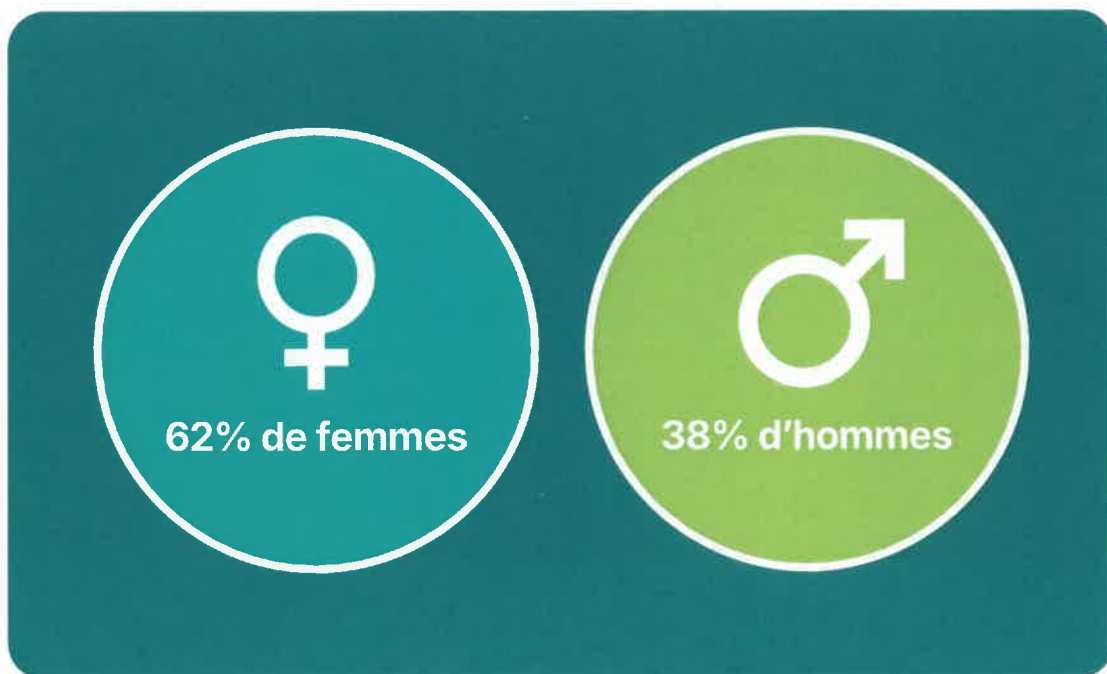


A. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte 399 agents titulaires sur emploi permanent, dont 246 femmes et 153 hommes, ce qui traduit une majorité de femmes au sein des effectifs.

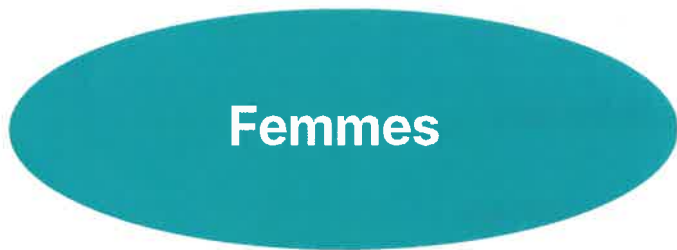
Par ailleurs, 5 emplois fonctionnels sont occupés : 2 par des femmes et 3 par des hommes. Le comité de direction est ainsi paritaire, reflétant une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans les fonctions de direction.

➤ Répartition par genre



➤ Répartition par genre et par statut
(titulaires, contractuels)

	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	175	117	292
Contractuels	71	36	107
Total	246	153	399



- 71,1% sont titulaires
- 28,9% sont contractuels



- 76,5% sont titulaires
- 23,5% sont contractuels

➤ Répartition par genre et par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	32	14	46
Catégorie B	49	28	77
Catégorie C	165	111	276

La répartition par catégorie hiérarchique met en évidence une présence féminine majoritaire dans l'ensemble des catégories :

- Catégorie A : 32 femmes sur 46 agents → 69,6 % de femmes;
- Catégorie B : 49 femmes sur 77 agents → 63,6 % de femmes;
- Catégorie C : 165 femmes sur 276 agents → 59,8 % de femmes.

Les femmes représentent 69,5 % des agents de catégorie A, alors qu'elles constituent 62 % de l'effectif total. Elles sont donc surreprésentées parmi les cadres, ce qui traduit une présence importante des femmes dans les postes à responsabilité au sein de la collectivité.

➤ Répartition des contractuels par genre et par type de contrat (CDD et CDI)

	Femmes	Hommes	Total
Contractuels en CDD	56	33	89
Contractuels en CDI	15	3	18
Total	71	36	107

➤ Répartition par genre et par filière

Les filières sociale et médico-sociale sont exclusivement féminisées.

Les effectifs de la collectivité reflètent les tendances observées dans la fonction publique territoriale, avec :

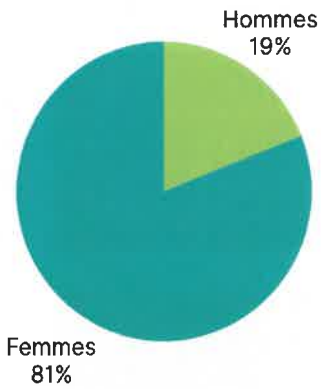
- des filières fortement féminisées : sociale, médico-sociale, administrative et animation.

Les filières sociale et médico-sociale sont entièrement occupées par des femmes dans la collectivité (100 %), ce qui correspond à une tendance nationale où ces métiers comptent plus de 95 % de femmes (Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle dans la fonction publique). Ces métiers sont historiquement associés aux fonctions de soin, d'accompagnement et d'éducation.

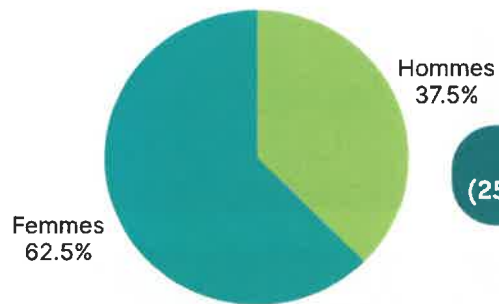
- des filières majoritairement masculines : technique, sportive et police municipale.

Les filières de la police municipale, sportive et technique restent majoritairement masculines. La Police municipale compte environ 80 % d'hommes dans la collectivité, proche de la moyenne nationale (≈ 79 %). Et la filière technique compte 59 % d'hommes, ce qui correspond à la tendance nationale.

Filière administrative
(68 femmes et 16 hommes)



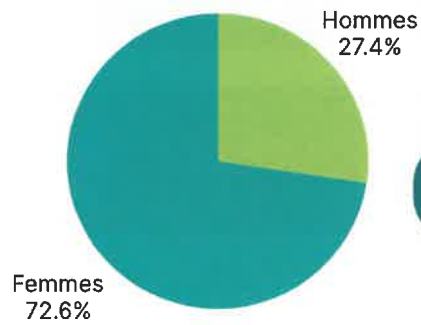
Filière culturelle
(25 femmes et 15 hommes)



Filière sociale
(23 femmes)



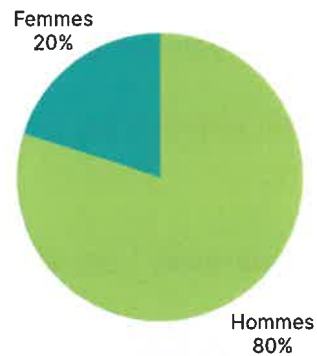
Filière animation
(53 femmes et 20 hommes)



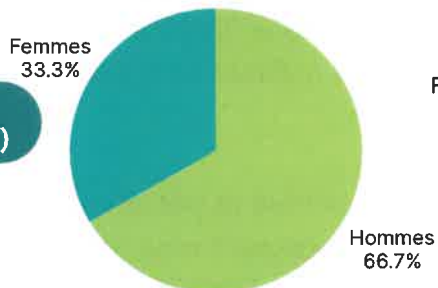
Filière médico-sociale
(14 femmes)



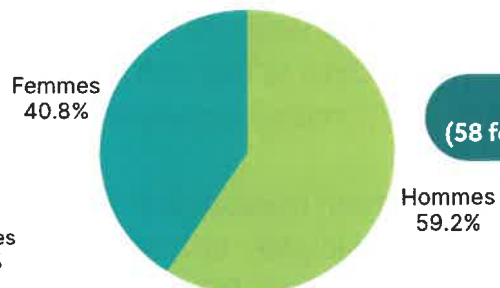
Filière police municipale
(4 femmes et 16 hommes)



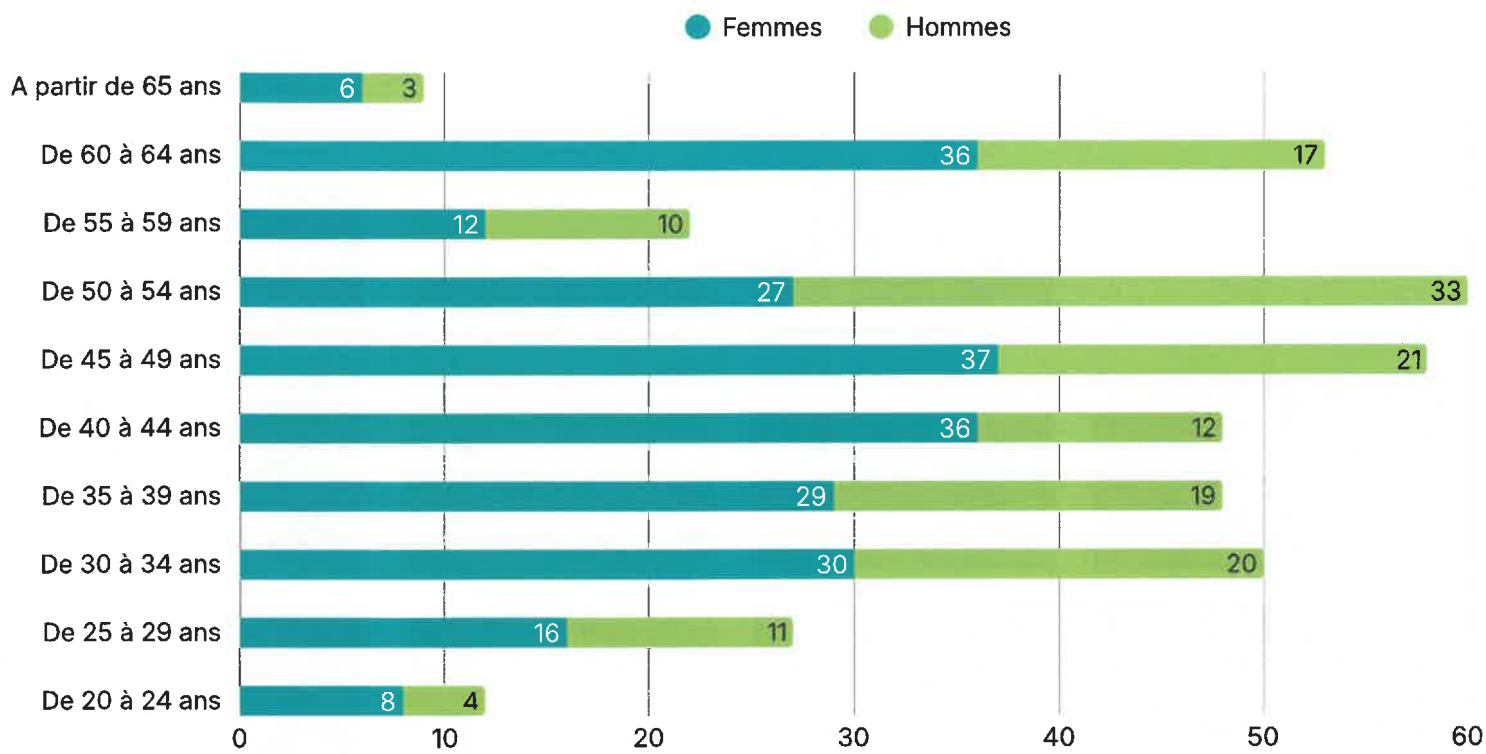
Filière sportive
(1 femme et 2 hommes)



Filière technique
(58 femmes et 84 hommes)



➤ Âge moyen des agents sur emploi permanent (contractuels et titulaires)



B. Evolution de carrière et titularisation

➤ Recrutement sur emploi permanent au cours de l'année 2024

	Femmes	Hommes	Total
Titulaires et stagiaires	10	9	19
Contractuels	14	13	27
Total	24	22	46

Les femmes représentent 52% des recrutements réalisés sur l'année 2024.



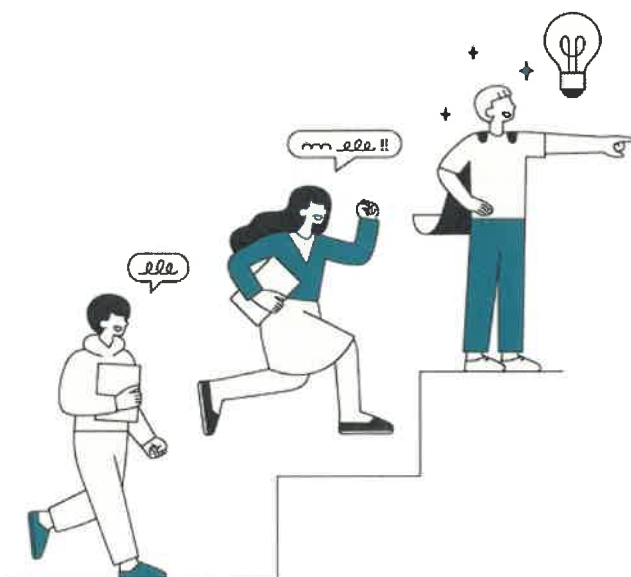
► Avancement de grade

Promouvables		Promus	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
15	22	7	13

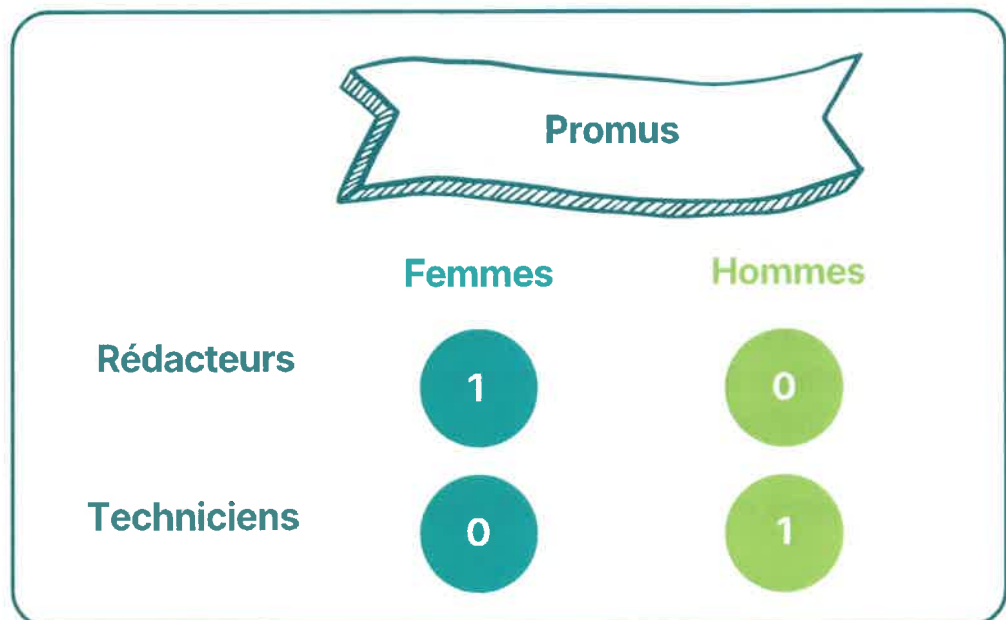
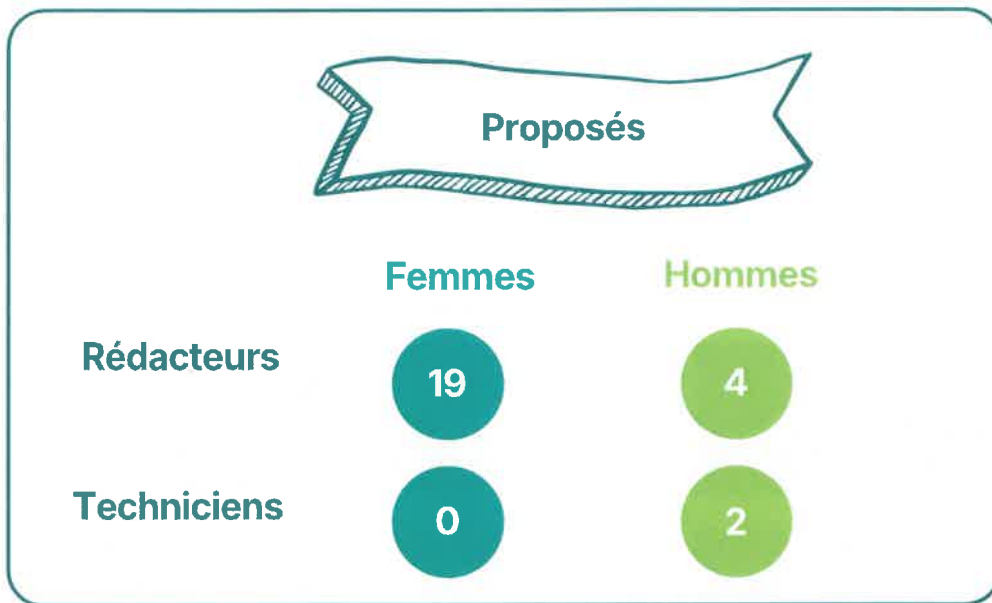
La Ville a fixé un objectif ambitieux en matière d'égalité professionnelle : garantir une stricte égalité de traitement dans les procédures d'avancement de grade, conformément aux lignes directrices de gestion adoptées par la collectivité.

Ces lignes directrices intègrent pleinement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et veillent à prévenir toute discrimination directe ou indirecte dans l'examen des situations individuelles.

Au titre de l'exercice considéré, **65% des agents promus sont des femmes.**



► Promotion interne



La Ville a intégré le principe d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne. Ces lignes garantissent l'objectivité, la transparence et l'équité dans l'examen des situations individuelles.

Ainsi, l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires ainsi que les critères définis par les lignes directrices de gestion ont vu leur dossier proposé au titre de la promotion interne. Les candidatures ont ensuite été transmises et examinées par le centre de gestion compétent, dans le respect des procédures réglementaires.

C. Organisation du temps de travail

➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet

	Femmes	Hommes	Total
Temps non complet	41	23	64
Temps complet	205	130	335
Total	246	153	399

Au sein de la fonction publique territoriale (FPT), les femmes représentent environ 61 % des effectifs (Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique).

Au niveau national, les emplois à temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes, avec environ 80 à 85 % de femmes (Centre national de la fonction publique territoriale ; Direction générale des collectivités locales). La part globale de femmes (61,7 %) à Joinville-le-Pont est très proche de la moyenne nationale (61 %) observée dans la fonction publique territoriale (DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique). En revanche, les emplois à temps non complet sont moins féminisés localement, avec 64 % de femmes à Joinville-le-Pont, contre environ 84 % en moyenne nationale (DGCL ; CNFPT). Ce qui montre que la répartition femmes-hommes du temps non complet est plus équilibrée au sein de la collectivité que dans la fonction publique territoriale dans son ensemble.

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

D. Conditions de travail et congés

Le temps de travail est organisé sur la base de périodes de référence dénommées cycles de travail. Ces derniers sont propres aux métiers et aux services de chaque direction de la collectivité.

Pour l'ensemble des services municipaux, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 2.1.2 ci-après, les horaires de fonctionnement sont les suivants :

- Du lundi au vendredi, de 7h45 à 18h30 ;
- Une organisation en horaires variables comprenant :
 - Deux plages fixes de présence obligatoire ;
 - Trois plages variables, au cours desquelles les agents peuvent adapter leurs horaires journaliers, en accord avec leur responsable hiérarchique.

Cette organisation vise à concilier les nécessités de service avec une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, contribuant ainsi à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Prise de fonction	Présence obligatoire	Pause méridienne	Présence obligatoire	Fin de service
Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Plage fixe	Plage variable
De 7h45 à 9h	De 9h à 12h	De 12h à 14h	De 14h à 17h	De 17h à 18h30

Une protection sociale complémentaire :

La collectivité veille à garantir à l'ensemble de ses agents une couverture sociale adaptée, dans une logique d'équité et de protection renforcée, en partenariat avec Territoria Prévoyance et Harmonie Mutuelle.

Ces dispositifs comprennent :

- **Territoria Prévoyance**, qui assure une couverture homogène pour tous les agents en cas de maladie, d'accident ou d'incapacité, sans distinction liée au genre.
- **Harmonie Mutuelle**, qui garantit une prise en charge adaptée des besoins spécifiques de santé, notamment ceux liés à la maternité, au suivi gynécologique ou encore aux pathologies propres à la santé masculine, tout en assurant une couverture globale pour l'ensemble des agents qui souhaitent y souscrire. La prise en charge de la collectivité est de 15€ pour les catégories A et B et de 21€ pour la catégorie C.

Par ces partenariats, la Ville affirme sa volonté de prévenir les situations de vulnérabilité et d'accompagner ses agents à chaque étape de leur vie professionnelle et personnelle, contribuant ainsi à des conditions de travail équitables.

Prestations sociales :

Le CNAS (le Comité National d'Action Sociale) propose des prestations sociales pour l'ensemble des agents : aides financières, loisirs, vacances, soutien familial...

Ces dispositifs contribuent à :

- améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- soutenir les agents ayant des charges familiales ;
- réduire certaines inégalités économiques indirectes.

La collectivité met en place des mesures favorisant le bien-être et la conciliation des temps de vie. L'adhésion au CNAS montre que la collectivité développe une politique sociale structurée mais avant tout un soutien à l'égalité et l'inclusion dans les conditions de travail.



Nombre de congés maternité



Nombre de congés paternité



La collectivité prévoit une reprise progressive de l'activité, à 50 % la première semaine puis à 80 % la deuxième semaine, afin de faciliter la transition professionnelle et de soutenir l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

E. Rémunérations des agents permanents

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	47 216,34 €	55 792,42 €	29 611,01 €	31 717,93 €	28 823,10 €	33 523,19 €
Filière culturelle	39 665,94 €	50 115,54 €	27 786,03 €	30 719,79 €	17 093,53 €	Non concerné
Filière sociale	42 356,85 €	Non concerné	Non concerné	Non concerné	27 902,81 €	Non concerné
Filière animation	Non concerné	Non concerné	26 306,27 €	16 888,39 €	26 079,90 €	28 265,92 €
Filière médico-sociale	42 408,81 €	Non concerné	25 623,40 €	Non concerné	Non concerné	Non concerné
Filière police municipale	Non concerné	69 172,85 €	49 319,94 €	Non concerné	50 753,03 €	44 664,36 €
Filière sportive	Non concerné	Non concerné	4 626,89 €	22 263,04 €	Non concerné	Non concerné
Filière technique	44 445,49 €	61 292,34 €	37 771,59 €	22 836,26 €	23 673,66 €	26 074,14 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	32%	29%	24%	15%	15%	15%
Filière culturelle	0%	0%	1%	1%	10%	Non concerné
Filière sociale	19%	Non concerné	Non concerné	Non concerné	9%	Non concerné
Filière animation	Non concerné	Non concerné	15%	19%	12%	9%
Filière médico-sociale	21%	Non concerné	16%	Non concerné	Non concerné	Non concerné
Filière police municipale	Non concerné	33%	27%	Non concerné	18%	19%
Filière sportive	Non concerné	Non concerné	12%	15%	Non concerné	Non concerné
Filière technique	34%	33%	23%	27%	9%	12%

F. Formations, concours et examens professionnels

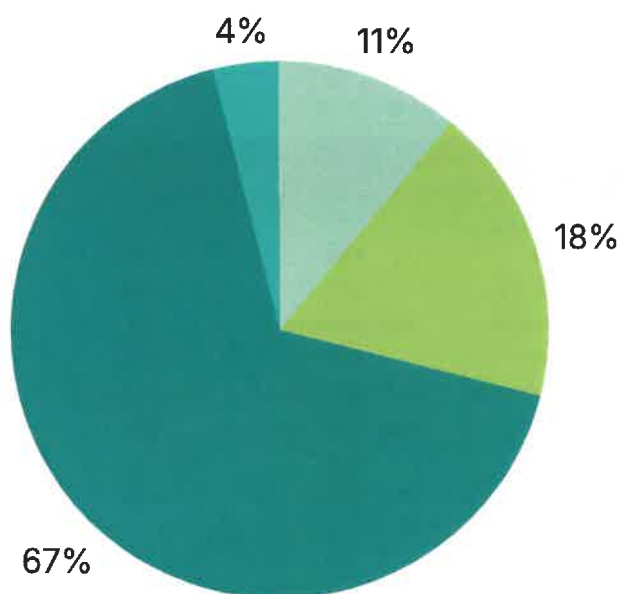
En 2024, sur les 457 agents permanents et non permanents que compte la collectivité, 286 ont participé à au moins une action de formation, soit un taux d'accès à la formation de 62,6 %.

L'analyse des données met en évidence une répartition équilibrée de l'accès à la formation, quel que soit le statut des agents : titulaires, contractuels, agents occupant un emploi permanent ou non permanent.

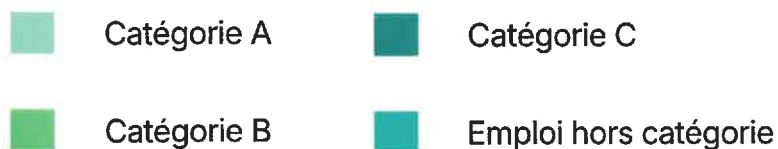
Les personnels vacataires bénéficient également de dispositifs de formation, dans une logique d'inclusion et d'amélioration continue des compétences.

Cette politique volontariste traduit la priorité accordée par la collectivité à la qualité du service public et à l'égalité d'accès aux opportunités de développement professionnel.

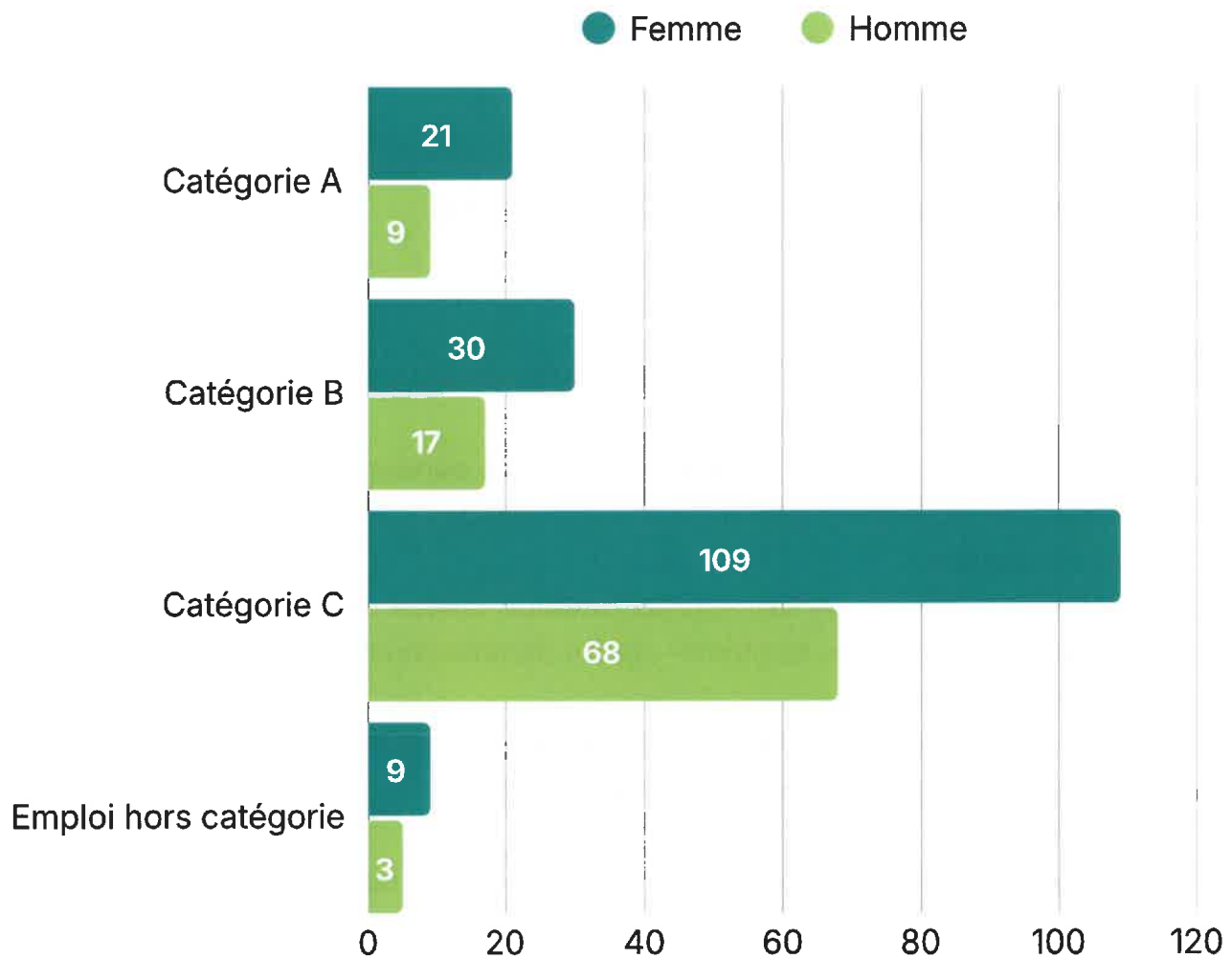
➤ Agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie



Les emplois hors catégorie comprennent les vacataires, les assistantes maternelles et les collaborateurs de cabinet. Ces agents ne sont pas intégrés aux effectifs permanents de la collectivité. Ils peuvent toutefois bénéficier, selon les besoins du service et les dispositifs existants, d'un accès à la formation.



➤ **Agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie et par genre**



Total : 266 personnes formées en 2024 (169 femmes et 97 hommes)

➤ **Lauréats de concours ou d'examen professionnel par genre**



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

A. Le rôle du référent égalité professionnelle au sein des services ressources humaines

La chargée de missions Inclusion – Égalité Femmes/Hommes et lutte contre les discriminations poursuit plusieurs axes stratégiques :

- La promotion de la diversité et inclusion des agents porteurs de handicap, ainsi que sensibilisation et accompagnement des équipes des services à la population accueillant ces publics ;
- L'égalité femmes/hommes, en tant qu'interlocutrice dédiée de l'EPT PEMB, pour décliner localement le plan territorial égalité femmes/hommes, intégrant des actions internes et externes ;
- La lutte contre toutes formes de discriminations, afin de garantir des conditions de travail équitables et inclusives pour tous les agents.

Du fait de la transversalité de ses missions, le poste est rattaché depuis le 20 novembre à la Directrice du lien social et de la petite enfance (CCAS, Petite enfance, Attractivité économique, Vie associative), en lien étroit avec plusieurs élus en charge des thématiques sectorielles.

En sa qualité d'interlocutrice dédiée à l'EPT, la chargée de missions participe aux ateliers organisés pour les 13 collectivités membres, afin de promouvoir et décliner les actions du **Plan territorial égalité femmes/hommes 2023-2026**, structurées autour des axes suivants :

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

1. 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 de la Ville est conçu pour garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination à toutes les étapes.

Les profils de poste sont rédigés de manière objective, en fonction des compétences nécessaires pour exercer les missions et des qualifications effectivement détenues par les candidats ou agents internes.

Par ailleurs :

- Les intitulés et fiches de postes mentionnent systématiquement (F/H) ;
- Les avis de recrutement et dénominations des métiers sont formulés de façon neutre, s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- Les annonces et offres d'emploi diffusées sur différents canaux respectent cette neutralité et ce principe d'égalité.

Cette approche contribue à prévenir toute discrimination liée au genre et à promouvoir un recrutement inclusif et équitable.

➤ Favoriser la mixité des métiers

Dans un contexte où les métiers du secteur social restent majoritairement féminisés, le CCAS de Joinville-le-Pont s'engage à encourager une plus grande mixité des profils professionnels.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs axes de réflexion et d'action sont envisagés :

- Rédaction des offres d'emploi : emploi d'un vocabulaire inclusif et valorisation de la diversité des parcours professionnels ;
- Promotion des métiers du secteur social auprès d'un public plus large, afin d'attirer des candidats de tous genres ;
- Participation à des forums et actions de découverte des métiers, favorisant l'accès à ces professions pour les hommes et contribuant à la diversification des profils.

Ces mesures visent à garantir un égal accès aux emplois du CCAS, sans distinction de genre.

Actuellement, le personnel du CCAS est très majoritairement féminin. Néanmoins, depuis trois ans, deux postes de gardiens au sein des résidences autonomie sont occupés par des hommes, ce qui contribue à une diversification progressive des profils.

Malgré cette dynamique, les métiers du secteur social restent fortement féminisés. À titre d'exemple, lors du processus de recrutement lancé en 2024 (encore en cours), près de 99 % des candidatures reçues étaient féminines, illustrant la persistance d'une sous-représentation des hommes dans ce secteur.

A titre de comparaison, si nous observons les chiffres nationaux, en France, les professions sociales sont largement féminisées : dans certains métiers liés à la santé, l'aide ou le social, près de 86 % des effectifs sont des femmes (selon La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques). Seuls 15-20 % des travailleurs exercent un métier véritablement mixte. Nous observons encore que la plupart des métiers restent très genrés, soit féminisés (services, soins, social), soit masculinisés (BTP, industrie).

Cela signifie que la situation très féminisée du secteur social à Joinville-le-Pont reflète une tendance nationale, où la majorité des métiers ne sont pas mixtes.

2. Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle / familiale

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

Guide sur la parentalité

La Ville élabore un guide sur la parentalité afin de soutenir ses agents dans l'articulation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle. Ce recueil d'informations permettra d'informer sur les droits, les congés et les dispositifs d'accompagnement liés à la grossesse, à la maternité et à la parentalité.

Lancé en 2025 et poursuivi en 2026, ce projet vise à assurer l'égalité des chances au travail, quelle que soit la situation familiale de l'agent, et à concerter les différents acteurs impliqués dans la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Entretien manager et procédure de réintégration

La responsable prévention prévoit la mise en place d'une procédure de réintégration pour les agents ayant quitté temporairement la collectivité (arrêt maladie, congé maternité, etc.).

Cette démarche permettra d'accompagner le retour des agents dans un contexte organisationnel pouvant avoir évolué (projets, méthodes, arrivées ou départs de collègues), afin de favoriser une reprise sereine de leurs fonctions et leur intégration au sein du service.

Développement de l'accès à l'offre culturelle, sportive et aux temps de convivialité

La collectivité encourage la participation des agents à des activités culturelles et sportives tout au long de l'année. Des initiatives comme « Travaillons'Sport » proposent des séances d'initiation au Crossminton, Basket, Volley, Flag-rugby, Ultimate ou Hockey, favorisant le bien-être et la qualité de vie au travail.

La Ville organise également des temps conviviaux, tels que le pique-nique du personnel, les vœux du personnel ou des événements ponctuels (marches nordiques, ludothèque, initiations aux handisports, spectacles ou ateliers thématiques), permettant aux agents de se rencontrer, échanger et renforcer la cohésion interne.



Vœux du personnel 2025

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

➤ **Établir et renforcer le dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement moral et des discriminations**

Depuis la mise en place, en janvier 2024, du dispositif interne de signalement, la Ville a poursuivi ses actions pour prévenir et traiter les atteintes à l'intégrité physique, la violence, les agissements sexistes, les menaces, l'intimidation, la discrimination et le harcèlement au travail.

Des référents dédiés ont été désignés pour coordonner ces questions, et une formation spécifique a été dispensée à la DRH, aux membres du CST et aux élus référents afin de préciser le rôle et les responsabilités de la cellule de signalement.

Pour 2026, la collectivité prévoit :

- La mise en place d'une procédure de recueil d'informations, élaborée en groupe de travail avec la cellule de signalement ;
- Le renouvellement de la communication auprès de l'ensemble du personnel, ainsi que la transmission de ces informations lors des entretiens de prévention pour les nouveaux recrutements.

Ces mesures renforcent la prévention, la sécurité et l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

➤ **Agir en tant que collectivité employeuse contre les violences sexistes et sexuelles**

La candidature de l'EPT Paris Est Marne & Bois a été retenue pour le niveau 2 : « Évaluer sa cellule de signalement du parcours ». Ainsi, les collectivités membres, dont Joinville-le-Pont, bénéficient d'un accompagnement spécifique, initié à la rentrée 2025 et prévu pour se poursuivre tout au long de l'année 2026.



Cet accompagnement permet aux collectivités de partager leurs pratiques et d'échanger sur leurs dispositifs internes. De nombreuses ressources et formations sont mises à disposition afin d'enrichir les démarches existantes et de renforcer l'efficacité et la pertinence des pratiques de prévention et de traitement des situations de violence, discrimination ou harcèlement.

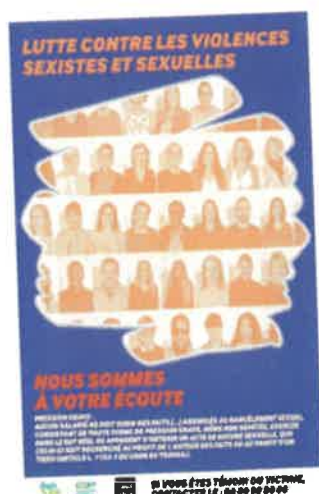
➤ Lutte contre les violences faites aux femmes

Formation des équipes Petite Enfance et Périscolaire

Grâce au financement de l'**EPT Paris Est Marne & Bois**, la Ville a organisé une journée de formation pour 15 agents, dispensée par **Tremplin 94**, destinée aux équipes encadrantes des crèches et des accueils de loisirs.

Cette formation avait pour objectifs de :

- Comprendre le phénomène des violences conjugales, les processus en jeu et les conséquences pour les enfants ;
- Identifier le rôle des professionnels dans l'accueil et l'orientation des femmes victimes et de leurs enfants ;
- Acquérir des outils et repères concrets (posture professionnelle, discours, messages-clés) et connaître les lieux ressources pour orienter efficacement les victimes.



Formation des agents de la police municipale

Dans le cadre de l'appel à projet du **Centre Hubertine Auclert**, plusieurs associations ont développé une formation destinée aux agents de police sur la thématique « Accueillir, recueillir la parole et orienter une femme victime de violences conjugales ».

Cette formation, dispensée par le **CIDFF 94** et **Tremplin 94**, a été accessible aux policiers municipaux, premiers acteurs au contact des administrés. Initiée en juin 2024, elle s'est poursuivie tout au long de l'année 2025, permettant aux agents de :

- Se sensibiliser aux mécanismes complexes des violences conjugales ;
- Mesurer leurs impacts sur les victimes ;
- Développer leurs compétences pour l'accueil, le recueil de la parole et l'orientation des victimes.

Perspectives :

Bien que ce déploiement ait renforcé les compétences des agents municipaux, un accompagnement supplémentaire est prévu pour approfondir les apports théoriques et favoriser l'échange autour des bonnes pratiques professionnelles dans l'accueil et le suivi des victimes.

Création d'une campagne d'affichage sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre des Assises territoriales de l'égalité organisées par l'EPT PEMB, un atelier a été conduit avec le CIDFF et le photographe Jérémie Melloul pour lancer la création d'une campagne dédiée à l'égalité professionnelle.

Lors de cette première séance :

- Les participants ont travaillé à l'élaboration des phrases d'accroche de la campagne ;
- Des visuels ont été réalisés, les participants posant devant l'objectif de Jérémie Melloul.

Par la suite, une graphiste a finalisé la conception de la campagne, permettant aux collectivités membres de s'approprier les contenus et de les diffuser auprès de leurs agents en 2026.

Cette initiative vise à renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle et à encourager une appropriation locale de la démarche par l'ensemble des services.

B. Plan d'action 2025-2028 en matière d'égalité professionnelle

Les éléments ci-dessous présenteront un premier bilan du plan d'action ainsi que les perspectives fixées par la collectivité.

Axe 1 / Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération



Objectifs

1. Renforcer et systématiser l'information des agents au moment de leur demande et faciliter la reprise d'activité à l'issue
2. Proposer des actions de sensibilisation et d'accompagnement



Actions

1. Informer les femmes sur les conséquences du temps partiel sur les carrières
2. Améliorer les conditions de travail des agents et leur évolution



Calendrier

1. Fin 2026 pour l'action 1
2. À déterminer par la DRH pour l'action 2



Mesures

1. Article dans un numéro spécial "Entre Nous", guide sur la parentalité & entretien de carrières
2. Inciter les femmes à réfléchir à leur projet professionnel lors des entretiens de carrières, orienter vers le conseiller en évolution professionnelle, renforcer l'information et faciliter l'accès aux prestations offertes par le CNAS (communication dans "Entre Nous")



Acteurs

1. DRH + Responsable GPEC/ Responsable prévention + Chargée de missions égalité F/H + médecine du travail + alternante communication RH
2. DRH + responsable GPEC



Commentaires

1. Début de l'élaboration du guide en janvier 2026 Intégrer dans le guide une prévention anticipée sur l'usure physique des agents + discussion sur un entretien de carrières
2. Communication CNAS : vacances scolaires/ à la rentrée/ avant les vacances de Noël et avant celles de février

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



Objectifs

Porter collectivement les enjeux de l'égalité professionnelle



Actions

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



Calendrier

1. Tout au long de l'année proposer des portraits de métiers
2. Tous les ans : 25/11, 8/03 et tout au long de l'année
3. Tout au long de l'année



Mesures

1. Mettre en avant un métier : portrait dans le magazine "Entre Nous". Préciser les difficultés rencontrées et les obstacles mais aussi les réussites
2. Médiation culturelle : spectacle, exposition, bibliothèque
3. Accueil des stagiaires (3e/2nde)/ Stages d'observation dans les différents services de la ville et valorisation des métiers du service public



Acteurs

1. Article rédigé par la chargée de missions égalité F/H et le service communication pour les interviews des agents de la ville
2. Chargée de mission égalité F/H accompagnée par les services de la ville : culturelle, communication
3. Tous les agents de la ville accueillant des stagiaires



Commentaires

1. Prévoir des portraits avec le service communication
2. Exposition sur les métiers (date à déterminer dans l'année 2026 ou 2027)

Axe 3/ Favoriser l'articulation vie professionnelle & vie personnelle / familiale



Objectifs

1. Mettre en place des procédures d'accompagnement à la parentalité
2. Favoriser le bien être au travail en diversifiant l'offre culturelle sportive



Actions

1. Accompagner les agents à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle après un congé maternité
2. Développer l'accès à l'offre culturelle et sportive de la collectivité et les temps de convivialité



Calendrier

1. Courant 2026 pour le protocole de "ré-accueil" et entre 2026 et 2027 pour la création du livret
2. Tout au long de l'année



Mesures

1. Formaliser un protocole de "ré-accueil" suite à congé maternité, paternité et création d'un livret pour tous les agents
2. Proposition de spectacle, de séance de cinéma gratuit (tout public) et de temps forts : séance "Travaillons sport", pique nique du personnel, vœux du personnel, marche nordique à l'occasion d'octobre rose ou d'événements comme le 8 mars, le 25 novembre, la SEEPH (ateliers de prévention)



Acteurs

1. Responsable prévention + chargée de missions égalité F/H et médecine du travail
2. Agents de la collectivité



Commentaires

2. Proposition d'actions selon domaines de compétences

Axe 4/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Partie 1



Objectifs

1. Accompagner les agents de la collectivité et consolider le dispositif de signalement
2. Sensibiliser et accompagner les agents "Prévenir et lutter contre le sexisme au travail"



Actions

1. Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
2. Former les encadrants et les agents à la prévention des violences sexuelles et sexistes



Planification

1.
 - Formation Janvier 2025 : DRH, membres du CST, élus référents
 - Procédure de recueil d'informations et traitement (en cours de modification), groupe de travail rentrée 2025. Rappel de la procédure et information aux agents : "ENTRE NOUS"
2. 27 janvier + 2/3 février 2026 + prévoir d'autres dates



Mesures

1.
 - 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,
 - Établir une procédure de recueil de signalements,
2. Proposition pédagogique : Sensibiliser les agents de la collectivité, en donnant les premières informations en matière de violences sexistes et sexuelles au travail : les obligations légales de l'employeur, les clefs de compréhension des mécanismes des violences, améliorer le repérage, agir et réagir en tant que victime ou témoin, connaître les personnes et lieux ressources...



Acteurs

1. Responsable prévention + Chargée de mission égalité F/H+ Membres du F3SCT
2. Agents de la collectivité

Axe 4/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Partie 2



Objectifs

3. Accueillir, recueillir la parole et orienter une femme victime de violence conjugale



Actions

3. Poursuivre la formation dispensée aux policiers municipaux sur la « Lutte contre les violences faites aux femmes »

4. a) Prévenir et lutter contre le sexisme au travail

4. b) Création d'une campagne d'affichage sur l'égalité pro (Assises territoriales)



Calendrier

3.20/06/2024 : 5 agents ont été formés,
9/09/2024 : 2 agents ont été formés,
2/12/2024: 2 agents ont été formés,
10/12/2024 : 4 agents ont été formés,
21/10/2025: 3 agents ont été formés.

4a).12 juin 2025
23 septembre 2025
27 novembre 2025

4.b) Création mars 2025



Mesures

3. Proposition pédagogique « Formation des forces de sécurité en Île-de-France à l'accueil, au recueil de la parole et à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales

4.a)- Analyse des rapports 2024. - Recherche d'une trame collective
-Plan d'action mixité des métiers
-VSS et vie professionnelle/vie personnelle

4.b) Atelier participatif encadré par le CIDFF pour la réalisation des textes et atelier photographique pour la réalisation des visuels avec Jérémie Melloul



Acteurs

3. Police municipale

4.a) Chargée de mission égalité F/H

4.b) Création : assises territoriales : acteurs du territoire

Bénéficiaires : agents de la collectivité



Commentaires

3.
• Annulation : 4 agents devaient être formés le 16/09/2025
• 3 agents formés le 21/10/2025. Un nouvel appel à projet a été lancé pour de nouveau bénéficier de formation pour notre personnel de la Police Municipale

4.a) sessions d'ateliers pour :
• La mutualisation des protocoles
• Création d'outils
• Élaboration du rapport de situation (trame collective avec le territoire)

4.b) Diffusion en 2026

Axe 4/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes - Partie 3



Objectifs

4. Prévenir et lutter contre le sexisme au travail



Actions

4.c) Permettre la compréhension du phénomène des violences conjugales, les processus à l'œuvre et les conséquences sur les enfants, afin de favoriser l'accueil et l'orientation des femmes victimes et de leurs enfants



Planification

4.c) Vendredi 7 novembre 2025



Mesures

4.c) Objectifs pédagogiques

- > Mesurer l'ampleur du phénomène des violences conjugales
- > Connaître les mécanismes des violences conjugales
- > Comprendre les conséquences sur les enfants
- > Se positionner en tant que professionnel(le) de proximité



Acteurs

4.c) Public concerné Agent.es des 13 communes de l'EPT Paris Est Marne & Bois Directeurs/ directrices de crèche Agent.es des accueils de loisirs (Le groupe sera composé de 15 professionnels)



**Partie II : l'égalité femmes /
hommes au sein des
politiques publiques**



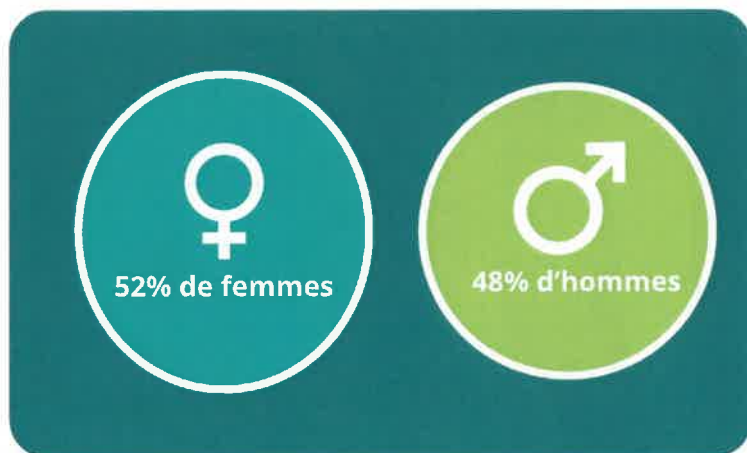
I. Présentation de la commune

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 limitrophe 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 20 784 habitants en 2025, soit une évolution de 17 % sur une période de 53 ans.

A. La population joinvillaise

La commune est composée d'une grande variété de types de foyers tels que des couples (avec ou sans enfants), des personnes vivant seules et des familles monoparentales. Cette mosaïque démographique ainsi que le nombre croissant d'habitants témoignent de l'attractivité de la ville.

Les familles avec enfants représentent une part considérable de la population joinvillaise. Afin de répondre aux attentes de ces familles, la commune a développé de nombreuses initiatives en faveur de l'éducation, de la petite enfance, du périscolaire et de services aux familles. Les familles monoparentales (essentiellement des femmes seules avec enfants) sont plus susceptibles d'être touchées par les difficultés économiques et sociales. Cette réalité révèle la nécessité pour la ville d'accorder une attention particulière à ces familles afin de leur garantir l'accès logement, à l'emploi, à l'information sur leurs droits et à l'ensemble des services proposés par la municipalité.



► Les familles

À l'échelle nationale, une famille avec enfants sur quatre est monoparentale et dans 82 % des cas le parent isolé est une femme. Par ailleurs, 41 % des enfants vivant dans ces familles vivent sous le seuil de pauvreté, contre 21 % pour l'ensemble des enfants. Ces situations soulignent l'importance pour les collectivités territoriales de faciliter l'accès au logement, à l'emploi, à l'information sur les droits et aux services municipaux.

Afin de soutenir les familles, la ville de Joinville-le-Pont met en œuvre une politique tarifaire sociale fondée sur le quotient familial. Celle-ci permet d'adapter les tarifs de plusieurs services municipaux notamment la restauration scolaire, les accueils de loisirs et certaines activités culturelles et sportives aux ressources des ménages. Cette démarche vise à garantir l'accès de tous les enfants aux services et activités proposés par la commune, tout en soutenant les familles aux revenus les plus modestes.

	Couples avec enfant(s)	Familles monoparentales	Familles recomposées
France (2020)	66%	25%	9%
Île-de-France (2020)	63%	27%	10%
Val-de-Marne (2020)	61%	29%	10%
Joinville-le-Pont (2021)	67%	23,10%	9%

Source : Insee - 2020, 2021, 2024



➤ Evolution de la population par tranche d'âge

Âge	2011	2016	2022
0 à 14 ans	3 145	3 326	3 804
15 à 29 ans	3 365	3 346	3 798
30 à 44 ans	3 829	4 352	4 720
45 à 59 ans	3 672	3 616	4 049
60 à 74 ans	2 403	2 694	2 881
75 ans ou plus	1 538	1 490	1 533
Total	17 953	18 824	20 784

Source : Insee - 01/01/2025

► Population par tranche d'âge et par genre

Âge	Femmes	%	Hommes	%
0 à 14 ans	1 833	17,1%	1 971	19,6%
15 à 29 ans	1 877	17,5%	1 921	19,1%
30 à 44 ans	2 376	22,1%	2 345	23,4%
45 à 59 ans	2 116	19,7%	1 933	19,3%
60 à 74 ans	1 557	14,5%	1 324	13,2%
75 à 89 ans	850	7,9%	489	4,9%
90 ans ou plus	140	1,3%	53	0,5%
Total	10 748	100,0%	10 036	100%

Source : Insee - 01/01/2025

B. Situation socio-économique de la population joinvillaise : emploi, formation et inégalités salariales

► Salaires nets moyens hommes/femmes : Val-de-Marne, Joinville-le-Pont, France par catégorie socioprofessionnelle

	Val de Marne		Joinville-le-Pont		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	2 882	3 133	4 511	5 052	4 120	4 849
Professions intermédiaires	2 119	2 017	2 787	3 110	2 484	2 810
Employés	1 834	1 930	2 120	2 130	1 935	2 007
Ouvriers	1 930	1 930	1 934	2 019	1 811	2 080

Source : Insee - 01/01/2025

L'écart salarial pour les cadres est bien présent dans les trois territoires. Il est d'environ -8 % dans le Val-de-Marne, de -10,7 % à Joinville-le-Pont et -15 % en France. Cela montre que d'une manière globale les femmes cadres gagnent moins que les hommes, mais l'écart reste plus important au niveau national.

Les professions intermédiaires au sein du Val-de-Marne constitue une exception puisque les femmes gagnent légèrement plus que les hommes (+5 %). En revanche, à Joinville-le-Pont et en France, les femmes gagnent environ 10 à 11 % de moins.

Les écarts de la catégorie Employés sont faibles dans les trois territoires (entre -0,5 % et -5 %). Cela signifie que les salaires femmes-hommes sont plus proches de l'égalité dans cette catégorie.

Et enfin, les ouvriers dans le Val-de-Marne, ne démontre pas d'écart. À Joinville-le-Pont, l'écart est modéré (-4,2 %), tandis qu'en France il est plus important (-12,9 %).

Globalement, les écarts de salaire sont plus faibles dans le Val-de-Marne que dans l'ensemble de la France. Cependant, les femmes restent généralement moins rémunérées que les hommes, surtout dans les catégories les plus qualifiées comme les cadres.



Niveau de formation selon le sexe : Val-de-Marne, Joinville-le-Pont, France

	Val de Marne		Joinville-le-Pont		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans diplôme	19	21	14	17	20	22
CAP/BEP	22	24	14	18	23	27
Baccalauréat	19	17	17	15	18	16
Diplôme de l'enseignement supérieur	41	37	55	49	35	32

Source : Insee - 2022

Selon les trois territoires, les femmes ont globalement un niveau de formation supérieur légèrement plus élevé que les hommes, ce qui montre une progression importante de la réussite scolaire féminine, même si cela ne se traduit pas toujours par une égalité salariale.

Taux d'emploi par sexe : Val-de-Marne, Joinville-le-Pont, France

	Femmes	Hommes
Val de Marne	64,7%	68,9%
Joinville-le-Pont	67,9%	73,1%
France	65,0%	72,0%

Source : Insee - 2020

Les données montrent que l'accès à l'emploi est globalement favorable à Joinville-le-Pont, mais un écart entre femmes et hommes persiste dans tous les territoires, les hommes étant plus souvent en emploi.



II. Promouvoir l'égalité dans la ville dès le plus jeune âge

La Ville de Joinville-le-Pont déploie une politique active en faveur de l'égalité filles-garçons dès la petite enfance, fondée sur des actions concrètes, des ressources adaptées et une sensibilisation précoce.

Pour renforcer cette démarche, la collectivité se fixe les objectifs suivants :

- Déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge ;
- Favoriser un accès égalitaire aux activités, aux jeux et aux rôles sociaux ;
- Encourager l'expression libre des enfants, sans contrainte liée au genre ;
- Former les professionnels à une pédagogie inclusive.

L'année écoulée a été marquée par de nombreux projets, événements et rencontres, témoignant de l'engagement continu de la ville pour promouvoir l'égalité dès l'enfance.

A. Petite enfance

1. Nos ambitions éducatives

► La déconstruction des stéréotypes

La déconstruction des stéréotypes de genre dès la petite enfance est essentielle pour ne pas enfermer les enfants dans des « cases » et éviter que ces classifications précoces n'entravent leur développement futur. Les clichés répétés dès l'enfance contribuent aux inégalités entre les femmes et les hommes et assignent des rôles prédéterminés.

L'objectif est d'ouvrir le champ des possibles pour toutes et tous, en permettant aux enfants de :

- Développer confiance et estime de soi ;
- Explorer l'ensemble des offres éducatives ;
- Exprimer leurs émotions et faire leurs choix, quel que soit leur sexe ;
- Développer pleinement leur potentiel.

➤ Les formations professionnelles

Les professionnel(le)s sont encouragé(e)s à suivre des formations pour interroger leurs pratiques et les stéréotypes véhiculés, notamment dans l'aménagement des espaces, le choix du matériel ludo-éducatif et des livres, ainsi que dans les paroles et postures quotidiennes. L'objectif est de créer un environnement égalitaire, où chaque enfant peut s'épanouir sans préjugés liés au genre.

En novembre 2024, une journée pédagogique animée par **Sylvie Rayna** (EHESS, IFÉ-ENS Lyon) a permis aux structures de la petite enfance :

- D'identifier les stéréotypes de genre dans les pratiques quotidiennes ;
- De questionner les postures professionnelles ;
- De prévenir la transmission involontaire de préjugés aux enfants et aux familles.

➤ Le cadre réglementaire

Cette démarche s'inscrit dans un cadre réglementaire précis :

- Article 6 du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021, modifiant l'article R.2324-29 du Code de la santé publique, imposant que le projet éducatif des EAJE (établissements d'accueil du jeune enfant) précise les dispositions prises pour favoriser l'égalité filles/garçons ;
- Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance (2012), qui souligne que les stéréotypes constituent un obstacle à l'égalité réelle ;
- Charte nationale d'accueil du jeune enfant (arrêté du 23 septembre 2021), rappelant que chaque enfant doit être valorisé pour ses qualités personnelles, indépendamment des stéréotypes de genre.

Ces textes fondent et légitiment l'engagement de la commune de Joinville-le-Pont pour une éducation égalitaire dès le plus jeune âge.

2. Nos actions phares

► Travail sur les pratiques professionnelles

Les actions menées se sont concentrées sur les paroles et attitudes des professionnels au quotidien dans la prise en charge des enfants et l'accueil des familles. Des réunions de travail ont été organisées au sein de chaque équipe afin de réaliser un état des lieux des pratiques.

En 2025, lors des commissions d'attribution, le sexe de l'enfant n'entre jamais en compte, garantissant un traitement égalitaire dans l'accès aux services.

► Aménagement des espaces et supports éducatifs

Un état des lieux a été réalisé sur l'aménagement des espaces, les jeux et les livres mis à disposition :

- Les espaces et jeux sont pensés pour favoriser le libre choix des enfants et limiter les préjugés de genre ; les enfants peuvent jouer librement, tandis que les professionnels adoptent une posture sans jugement.
- Concernant la littérature jeunesse, un travail partenarial avec la bibliothèque municipale a permis :
 - o La sélection d'albums favorisant la diversité des représentations ;
 - o La constitution d'un catalogue partagé entre les structures ;
 - o La participation d'agents au **Salon du Livre 2025** pour identifier de nouvelles parutions sur le thème de l'égalité.

Dans certaines structures, des albums traitant explicitement de l'égalité filles/garçons ont été mis en valeur auprès des enfants et de leurs familles.



► Sensibilisation des familles

En 2025, 16 familles monoparentales ont été accueillies, toutes représentées par des mères seules. Cette donnée reflète la réalité sociale selon laquelle, dans la majorité des situations de monoparentalité, la charge éducative et organisationnelle repose principalement sur les mères, soulevant des questions importantes sur la parentalité et l'égalité des responsabilités.

Un travail particulier est également mené sur les transmissions quotidiennes aux familles : les professionnels veillent à déconstruire les préjugés dans la manière dont ils relatent la journée de l'enfant et à encourager une communication égalitaire.

B. Enfance : l'égalité filles/ garçons à l'école et au périscolaire

1. Nos ambitions éducatives

L'égalité filles-garçons constitue un principe fondamental inscrit dans les programmes scolaires du cycle 2 (CP, CE1, CE2) et cycle 3 (CM1, CM2, 6^e). Elle est abordée dans :

- **Enseignement moral et civique (EMC)** : affirmation des droits et valeurs républicaines ;
- **Questionner le monde et histoire** : diversité des métiers et rôle des femmes et hommes dans la société ;
- **Enseignements artistiques et EPS** : ouverture à l'altérité, mixité dans les activités sportives et artistiques.

Des actions complémentaires, telles que « Les Olympes de la Parole », « Zéro Cliché pour l'égalité » ou « Non au harcèlement », permettent aux élèves de **réfléchir activement à la place des femmes dans la société et à la lutte contre les stéréotypes**.

2. Nos actions phares

➤ Dans les écoles

- **École du Parangon (CE1 B)** : Dans le cadre des objectifs du développement durable (ODD) :
 - Production d'écrit à partir de photographies représentant des personnes inconnues. Les élèves ont imaginé le parcours de vie de filles et de garçons représentés en tentant de se projeter dans leurs émotions et les éventuelles difficultés qu'ils ont pu rencontrer. Un travail qui a permis de développer l'empathie et la créativité des élèves.
 - Un travail en EPS a été mené autour des jeux collectifs favorisant la coopération et le respect entre filles et garçons, en veillant à valoriser la mixité.
 - Distribution du livre « Dis, c'est quoi... l'égalité filles-garçons ? » De Laure Lacour et Elsa Maudet ce qui a permis des lectures et débats philosophiques.

Le territoire a financé un atelier de théâtre forum par ville avec la compagnie Laps équipe du matin.

Cet atelier a pu se faire en co-construction afin que chaque intervention puisse convenir à toutes les villes. Les thèmes et la manière dont ils ont été abordés ont pu ainsi être décidés par les villes.

De ce fait, la classe de CE1 B fut sélectionnée pour faire suite à leur projet de l'année. Ils ont ainsi pu aborder les stéréotypes et ce sujet a permis d'exprimer oralement leur opinion, de poser des questions et de construire une pensée à partir des situations proposées par le théâtre-forum.

- **École élémentaire Polangis** : adaptation des pratiques en mathématiques pour encourager les filles à s'investir dans les disciplines scientifiques.
- **École Jean-Jacques Gressier** : séances d'éducation à la sexualité et déconstruction des stéréotypes dans la cour de récréation. Nouveaux espaces ludiques et pédagogiques pour favoriser la mixité.
- **École Eugène Voisin** : valorisation des grandes figures féminines en EMC (enseignement moral et civique), équilibre dans la participation des élèves et aménagement de la cour pour un accès égalitaire aux activités.



Distribution du livre "l'égalité filles- garçons" -
Classe CE1- École du Parangon

➤ Dans les centres de loisirs

- Création de ressources pédagogiques avec PEMB (Établissement public territorial Paris-Est-Marne et Bois) la graphiste **Laure Lacour** pour sensibiliser les enfants de 3 à 11 ans à l'égalité. Distribution à prévoir en 2026 dans les quatre centres de loisirs élémentaires.
- Projet « ENFANCE » est une création, de la compagnie de théâtre LAPS/équipe du matin, destinée aux enfants de 6 à 11 ans, qui vise à sensibiliser les enfants sur leurs droits, leur permettre de débattre et réfléchir collectivement notamment aux situations de violence auxquelles ils et elles sont confrontés. L'écriture s'appuie sur une enquête auprès de professionnel(le)s (associations, structures spécialisées chercheur-eu-ses) travaillant sur l'enfance, et sur 3 séries d'ateliers menées à Joinville-le-Pont et Montreuil pour recueillir la parole des enfants, saisir leurs problématiques et travailler à partir d'improvisations. Le recueil de ces témoignages et l'écriture s'est effectué du mois de novembre 2024 à la représentation en juin 2025. Ce projet fut soutenu par le Ministère de la Cohésion Sociale, la ville de Joinville-le-pont ainsi que la ville de Montreuil. La restitution et la première représentation de « **Nora s'en va** » fut proposée aux enfants élémentaires du périscolaire, le Mercredi 18 juin à l'Espace Prévert, à la Mairie de Joinville-le-Pont. Interventions complémentaires du collectif **CLAF'Outils** (@clafoutils).

➤ Sensibilisation du public et pratiques

- Déconstruction des stéréotypes à travers trois étapes : conscience des préjugés, désactivation du lien avec les comportements, mise en œuvre de pratiques pédagogiques égalitaires.
- Création de cours de récréation non genrés, observation et suivi des comportements, attention portée aux choix d'orientation et aux disciplines traditionnellement genrés.
- Éducation à la vie affective et relationnelle (EVAR) en CM2 : expression des émotions, respect, empathie et choix responsables.

➤ Difficultés rencontrées

- Stéréotypes fortement ancrés dès le plus jeune âge ;
- Occupation historiquement genrée des espaces scolaires ;
- Autocensure des filles dans certaines disciplines ;
- Représentations familiales parfois éloignées des valeurs promues par l'école ;
- Besoin d'accompagnement et de formation continue des équipes ;
- Temps nécessaire pour inscrire durablement les changements.

3. Nouveautés et projets 2025

- Généralisation des cours Oasis ;
- Déploiement d'ateliers de théâtre forum sur plusieurs niveaux ;
- Approfondissement de l'EVAR (l'éducation à la vie affective et relationnelle) ;
- Sensibilisation accrue à la mixité des filières et aux choix d'orientation ;
- Projets interdisciplinaires articulant égalité filles-garçons et ODD (Les Objectifs de développement durable);
- Poursuite du travail partenarial avec les collectivités territoriales.

C. Jeunesse

1. Nos ambitions éducatives

Le service jeunesse aborde l'égalité fille-garçon de manière transversale :

- Interventions en collèges sur l'homophobie, les stéréotypes, le racisme et la santé affective et sexuelle ;
- Activités de loisirs et sportives (Synergie) pour promouvoir la mixité ;
- Volet culturel EAC (l'éducation artistique et culturelle) : ateliers arts plastiques, théâtre, danse, sorties culturelles pour sensibiliser aux questions d'égalité.

2. Perspectives et projets

- **Égalité dans les métiers :**
 - **Exposition « Tous égaux »** et ateliers avec des professionnel(le)s pour déconstruire les idées reçues.
- **Promotion des métiers scientifiques :**
 - Journées de découverte des sciences et programme de mentorat avec des femmes scientifiques pour encourager les filles.
- **Exposition « Super égaux » :**
 - Animations et tables rondes sur les inégalités et la construction sociale ou culturelle de l'égalité.
- **Pratique sportive et mixité :**
 - Événements sportifs mixtes, collaboration avec les clubs pour déconstruire les stéréotypes liés au sport.

III. Valoriser la place et la représentativité des femmes

A. Événements et temps forts

Cette année, la Ville a proposé une programmation riche et engagée, placée sous le signe de l'émancipation féminine. Parmi les temps forts, l'**exposition « Il était une femme »**, consacrée aux contes, a invité petits et grands à plonger dans une forêt enchantée.

Les visiteurs ont ainsi pu (re)découvrir des récits traditionnels à travers l'évolution des représentations féminines, d'hier à aujourd'hui, mettant en lumière la manière dont ces figures ont façonné – et continuent d'influencer – les imaginaires collectifs.



Exposition « Il était une femme » – Journée internationale des droits des femmes - 8 mars 2025

Grâce à la mobilisation des centres de loisirs, des artistes joinvillais(es) et des services municipaux, de nombreuses œuvres originales ont été créées, contribuant à faire de cette exposition un projet collectif, participatif et fédérateur au service de l'égalité femmes-hommes.



Exposition « Il était une femme » – 8 mars 2025

Les élèves des classes élémentaires ont participé à un atelier interactif de deux heures animées par **les Minis'Ingés** et **l'association SciGi**. À travers quatre expériences scientifiques inspirées de contes, les enfants ont découvert, en petits groupes, les liens entre imaginaire et démarche scientifique, favorisant la curiosité et l'esprit critique.



**Atelier -
Minis'Ingés et SciGi**

Du 22 février au 8 mars 2025, la bibliothèque municipale a accueilli l'**exposition « Mythes et meufs »**, inspirée de l'œuvre de Blanche Sabbah. L'autrice y revisite mythes, contes et dessins animés en interrogeant la représentation des femmes et l'évolution de ces figures à travers les siècles, sous forme de bande dessinée.



Le 5 mars 2025, une projection gratuite du film **Rosalie de Stéphanie Di Giusto** a été proposée au public. Ce drame historique (France, 1870) aborde les thèmes de la différence, du regard social et de l'acceptation de soi, à travers le parcours d'une femme refusant de se conformer aux normes imposées.

Le 9 mars 2025, la Salle Prévert a accueilli le seul-en-scène **« Quand je serai grande, je serai Patrick Swayze »**, écrit et interprété par **Chloé Oliveres**. À partir du film **Dirty Dancing**, l'artiste propose une relecture féministe et intime des modèles amoureux et déconstruit la figure du « prince charmant » avec humour et sensibilité.



La compagnie **LAPS/ Équipe du matin** a mené fin 2024 des ateliers d'écriture autour de la figure maternelle dans les contes (mère, marâtre, marraine...). La restitution publique, organisée le 8 mars 2025 lors du décrochage de l'**exposition « Il était une femme »**, a permis aux participant(e)s de partager leurs textes devant un public intergénérationnel, questionnant stéréotypes et injonctions liées à la maternité.



Restitution publique du décrochage de l'exposition « Il était une femme »

B. La représentativité dans l'espace public : des projets artistiques

La Ville a engagé une réflexion ambitieuse sur la place des femmes dans l'espace public à travers le projet « Le Spot », inauguré le 22 juin 2025.

Implanté sous l'autoroute A4, cet ancien terrain délaissé a été transformé en un espace de vie dédié aux pratiques urbaines (terrains de basket 3x3 et football 5x5, mur d'escalade, parkour, pumptracks, skatepark), enrichi d'une forêt urbaine de 10 000 plantations selon la méthode Miyawaki et d'un musée à ciel ouvert réunissant treize artistes.

La fresque « La skateuse », réalisée par l'artiste Fabian « **Bane** » Florin, met en avant la place des femmes dans les pratiques sportives urbaines. En représentant une skateuse, l'œuvre contribue à rendre les femmes plus visibles dans ces univers encore souvent masculins. Son style réaliste et l'effet de trompe-l'œil renforcent son impact visuel et créent une interaction forte avec l'espace urbain. Dans le cadre du projet du SPOT, cette fresque véhicule des valeurs de liberté, d'émancipation et d'égalité.

Le portraitiste rennais **Aero** a également réalisé une fresque représentant l'athlète Mandy François-Elie, triple médaillée paralympique originaire de Joinville-le-Pont. Cette œuvre rend hommage à une sportive dont le parcours illustre la persévérance et la réussite. En mettant en lumière une athlète paralympique locale, la fresque valorise la diversité des parcours sportifs et rappelle que l'excellence ne dépend ni du genre ni du handicap. Elle contribue ainsi à promouvoir des figures féminines inspirantes dans l'espace public et à sensibiliser à l'égalité femmes-hommes.



L'athlète Mandy François-Elie, du portraitiste rennais **Aero**

« La skateuse » : Trompe-l'œil de Fabian « **Bane** » Florin



Dans le prolongement de cette dynamique, Joinville-le-Pont, membre de l'établissement public territorial Paris Est Marne et Bois (PEMB), a participé à un parcours intercommunal de street art dédié à la représentativité des femmes.

L'artiste Tom Brixx a réalisé plusieurs portraits féminins installés de manière pérenne dans la ville. Chaque commune membre a choisi la personnalité représentée et le lieu d'implantation.

L'inauguration de ces œuvres s'est tenue le 11 octobre 2025 lors du festival de street art « Phénomèn'Art », à travers une balade urbaine permettant aux habitants de découvrir ce parcours engagé en faveur de l'égalité femmes-hommes.



**Portrait de Gisèle Halimi,
façade côté parvis de l'ascenseur
du belvédère**



**Portrait de Frida Kahlo :
sur le pilier de la
passerelle piétonne au
dessus du RER rue Émile
Moutier,**

**Portrait d'Eugénie
Decome - École
maternelle Polangis**



C. Culture, communication et égalité

À Joinville-le-Pont, la culture constitue un levier essentiel de sensibilisation et d'émancipation. À travers ses équipements et sa programmation, la Ville s'engage activement à déconstruire les stéréotypes de genre et à garantir un accès égalitaire aux pratiques artistiques et culturelles.

1. Les espaces culturels de la ville

► Bibliothèque municipale

La politique d'acquisition de la **bibliothèque** repose sur la pluralité et la diversité des collections. En matière de fiction comme en documentaire (psychologie, sciences humaines, histoire), une attention particulière est portée aux ouvrages traitant du féminisme, des inégalités femmes-hommes, de la lutte contre le sexisme et les violences faites aux femmes.

Des temps forts permettent de valoriser ces ressources, notamment le Café des lecteurs, moment d'échange et de partage autour de romans, bandes dessinées ou documentaires présentés par les bibliothécaires et les usagers. Ces rencontres favorisent la découverte d'autrices et l'exploration de thématiques sociales et historiques liées à la place des femmes dans la société.

Le 12 avril 2025, la bibliothèque a accueilli l'**athlète paralympique Mandy François-Elie** pour une rencontre autour de son ouvrage *De l'olympisme à l'handisport*. Cet échange a permis d'aborder les enjeux liés à la place des femmes dans le sport de haut niveau et le dépassement des discriminations.

La bibliothèque poursuit par ailleurs son travail en transversalité avec la mission inclusion – égalité femmes-hommes, notamment à travers des actions de sensibilisation et de formation.



Accueil de Mandy François-Elie

➤ École Municipale des Arts (EMA) et Scène Prévert

L'École Municipale des Arts (EMA) veille au respect du principe d'égalité dans ses pratiques pédagogiques comme dans son organisation interne.


- L'accès aux disciplines, parcours et évaluations est garanti sans distinction de genre.
- Une évolution positive des représentations est observée, notamment dans certaines disciplines historiquement masculinisées (comme les cuivres), qui se féminisent progressivement.
- En danse, un travail de sensibilisation est mené auprès des familles pour encourager l'inscription des garçons et lever les freins liés aux stéréotypes.
- Sur 34 agents, 20 sont des femmes, traduisant une représentation globalement équilibrée au sein de l'établissement.

La Scène Prévert contribue également à cette dynamique à travers une programmation attentive aux enjeux d'égalité. En 2025, sur 21 spectacles accueillis, 38 femmes étaient présentes au plateau sur 75 interprètes, soit environ 50 %, témoignant d'une vigilance portée à la représentativité artistique.

➤ Ludothèque municipale

Si la ludothèque ne déploie pas d'actions formalisées spécifiquement dédiées à l'égalité filles-garçons, cette préoccupation s'inscrit de manière transversale dans son fonctionnement quotidien.

- Politique d'acquisition : attention portée à la diversité des représentations et à la limitation des stéréotypes de genre, malgré certaines contraintes liées à l'offre éditoriale encore fortement genrée.
- Posture professionnelle : accompagnement au jeu favorisant la liberté de choix et l'accès de toutes et tous à l'ensemble des supports, sans orientation différenciée.
- Relation aux publics : promotion de valeurs d'inclusion et d'égalité à travers la charte d'accueil et les pratiques de médiation.



Des perspectives d'évolution pourraient renforcer cette démarche, notamment en développant des actions de sensibilisation sur les liens entre jeu, genre et construction des stéréotypes, en direction des familles et des adultes accompagnants.

2. La communication municipale

En 2025, la municipalité a renforcé son engagement en faveur de la visibilité et de la représentativité des femmes dans l'ensemble de ses supports de communication.

Cette démarche s'est traduite par des campagnes d'information visibles et inclusives, déployées via le magazine municipal, le site internet, les réseaux sociaux et l'affichage public.

Les actions engagées ont permis de consolider plusieurs axes de vigilance :

- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les visuels, témoignages et contenus éditoriaux ;
- Une attention particulière portée à la visibilité des femmes lors des événements municipaux (intervenantes, artistes, sportives, élues, expertes) ;
- L'intégration progressive d'une réflexion sur l'écriture égalitaire, dans le respect de la ligne éditoriale de la collectivité ;
- La valorisation de parcours féminins à travers des portraits et mises en lumière dans les supports municipaux.

Cette politique de communication contribue à inscrire l'égalité femmes-hommes dans l'espace public symbolique et médiatique de la ville.

D. Aménagement en faveur de l'égalité

Dans le cadre de la politique municipale d'égalité entre les femmes et les hommes, la Direction des services techniques agit concrètement sur l'aménagement et la représentation dans l'espace public. Ces interventions visent à améliorer la visibilité des femmes et à garantir une égalité de traitement dans les équipements municipaux.

1. Aménagements dans les établissements scolaires et crèches

Des travaux ont été réalisés afin d'améliorer l'accessibilité et de garantir une intimité équivalente pour toutes et tous. L'installation de cloisonnettes dans les sanitaires des écoles Oudinot et de la crèche des Studios permet d'assurer une égalité de traitement et un meilleur respect de l'intimité des enfants.

2. Attribution de noms de rues féminins

La municipalité poursuit une démarche de rééquilibrage de la toponymie locale, historiquement majoritairement masculine.

La création de l'**Allée Gisèle Halimi** et de l'**Allée Amélie Trayaud** constitue un geste symbolique fort. Ces choix participent à une meilleure reconnaissance de la contribution des femmes à l'histoire et à la société, tout en modifiant durablement les repères de l'espace public.

À l'issue des travaux, l'allée Gisèle Halimi reliera
la rue de Paris au quai Pierre Brossolette



L'allée Amélie Trayaud desservira la Scène
Prévert ainsi que la nouvelle crèche départementale

3. Création de cours Oasis inclusives

Le déploiement des cours Oasis dans les établissements scolaires s'inscrit également dans cette dynamique.

Ces aménagements visent à :

- Rééquilibrer le partage des espaces extérieurs ;
- Diversifier les zones de jeux (espaces calmes, dynamiques, collectifs ou à petits groupes) ;
- Favoriser une participation égale des filles et des garçons, notamment dans l'accès aux terrains de sport.

En repensant l'organisation spatiale, la Ville agit concrètement contre les usages historiquement genrés des cours de récréation et encourage une appropriation plus inclusive des espaces publics dès le plus jeune âge.



Cour Oasis - École Eugène Voisin

**Cours Oasis -
École élémentaire Polangis**



IV. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

A. Prévention, sensibilisation et coordination

1. Le CLSPD au service de l'égalité femmes-hommes

La politique municipale de prévention et de sécurité s'inscrit dans le cadre du **Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD)**.

Au-delà de ses missions traditionnelles, le CLSPD constitue un levier structurant du Plan Égalité Femmes/Hommes, en articulant la protection des publics vulnérables, la prévention des violences et l'amélioration du sentiment de sécurité, notamment pour les femmes.

► Protéger et accompagner les publics vulnérables

L'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences sont assurés par le **CCAS**, en lien avec le **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne (CIDFF94)**.

Ces actions favorisent la détection précoce des situations de violence, la libération de la parole et l'accompagnement vers l'autonomie.



➤ Prévenir les violences dès l'adolescence

Des actions de sensibilisation sont menées auprès des collégiens (5e, 4e, 3e) sur :

- Les violences sexistes et sexuelles,
- Les discriminations,
- Le harcèlement et le cyberharcèlement,
- L'éducation à la vie affective et sexuelle.

En 2025, plusieurs temps forts ont été organisés :

- Projection du film **TKT**, suivie d'un débat animé par **Respect Zone** (21 novembre 2025 – Cinéma Prévert), en partenariat avec la **Fondation Orange** : 230 élèves des collèges Ferry et Charcot ;
- Conférence à destination des parents avec l'association **e-Enfance** (9 décembre 2025) ;
- Accueil du spectacle « Lisa » à la Scène Prévert (environ 60 élèves).

Ces interventions associent les familles et contribuent à déconstruire les stéréotypes de genre dès l'adolescence.



Projection du film
"TKT"



Accompagner les publics fragiles et prévenir les conduites à risque

Les publics suivis par le CCAS (accès aux droits, aides sociales, prévention de la perte d'autonomie) comptent une proportion importante de femmes isolées ou en situation de précarité.

En complément, des actions « aller-vers » sont conduites avec la Maison de la Prévention et le territoire **Paris Est Marne et Bois**, afin d'identifier et orienter les personnes exposées aux conduites addictives ou à risque.

Environ 60 personnes ont été directement accompagnées en 2025.

Une expérimentation est prévue avec la **Mission Locale** mobile et **Logirep (résidence Espérance)**, avec une présence mensuelle visant à lever les freins à l'accès aux dispositifs et à renforcer le suivi social.



Sécuriser l'espace public : un levier d'égalité

Le sentiment de sécurité constitue un enjeu central d'égalité femmes-hommes, conditionnant la liberté de circulation et l'appropriation de l'espace public.



Renforcement des moyens municipaux

- 21 policiers municipaux et 3 ASVP (agents de surveillance de la voie publique) ;
- 95 caméras de vidéoprotection actives en 2025 (119 prévues en 2026) ;
- Modernisation et extension du Centre de supervision urbain (CSU), raccordé au commissariat de Nogent ;
- Investissements renforcés en équipements et outils numériques.

Malgré les avancées constatées, plusieurs axes appellent une attention renforcée afin de consolider durablement la politique d'égalité femmes-hommes et de prévention :

- **Santé mentale** : difficulté d'intervention en cas de rupture de suivi ou de refus de soins, notamment pour les femmes victimes de violences. Le renforcement des partenariats médico-sociaux demeure un enjeu prioritaire afin d'éviter les situations d'isolement et de non-recours aux dispositifs existants.
- **Mise en œuvre opérationnelle de la convention « Sécurité et tranquillité dans le parc de logements sociaux »** : nécessité de poursuivre l'articulation étroite avec la Préfecture et le Parquet afin de garantir l'effectivité des échanges d'informations et la réactivité dans le traitement des situations sensibles.
- **Prévention des addictions** : enjeu de pérennisation des actions « aller-vers », de qualité de l'orientation vers les structures spécialisées et de suivi dans la durée des publics accompagnés.
- **Renforcement du lien social dans les résidences** : mobilisation des locaux associatifs comme espaces ressources favorisant la prévention des tensions, le repérage précoce des violences intrafamiliales et la reconstruction du lien collectif.

B. Élaboration du plan d'action communal de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

1. Lancement d'une démarche collective en 2025

Le 2 juin 2025, la Ville a engagé l'élaboration de son **Plan communal de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)**.

Une première réunion interservices a permis de dresser un état des lieux des dispositifs existants, des pratiques internes et des partenaires mobilisés. Cette démarche vise à structurer, coordonner et renforcer les actions déjà engagées sur le territoire.

Le plan repose sur trois axes complémentaires :

- **Sensibiliser et prévenir**
- **Protéger et repérer**
- **Orienter et accompagner**

2. Définition des axes et recensement des besoins

Lors de la séance du 22 septembre 2025, les groupes de travail ont précisé les objectifs opérationnels.

➤ Axe I - Sensibiliser / Prévenir

Cet axe vise à informer et former l'ensemble des publics (habitants, agents, jeunes, élus) et à développer des actions adaptées aux réalités locales.

Les réflexions ont été menées en direction de cinq publics :

- Petite enfance
- Enfance
- Jeunesse
- Adultes
- Seniors

Deux dimensions transversales structurent l'ensemble des actions :

- **Le handicap** (accessibilité, communication inclusive) ;
- **Le genre** (prise en compte des inégalités, stéréotypes et minorités de genre).

➤ Axe II - Protéger / Repérer

L'objectif est d'améliorer l'identification des situations de violences et de renforcer la coordination entre les acteurs : police municipale et nationale, EDS (Espace des solidarités), CRIP (Cellule de recueil d'informations préoccupantes), CCAS (Centre communal d'action sociale), Mission locale, Maison de la prévention, etc.

Les pistes de travail identifiées :

- Construction d'un cycle de formation dédié aux agents ;
- Élaboration d'une procédure claire et partagée de signalement ;
- Création d'outils de suivi ;
- Structuration d'un réseau local formalisé.



Axe III - Orienter / Accompagner

Cet axe a pour objectif de garantir une prise en charge adaptée, sécurisée et coordonnée des victimes ou témoins.

De nombreux partenaires sont déjà mobilisés : PMI (protection maternelle et infantile), UAPED (Unités d'accueil pédiatriques "Enfants en danger"), Maison de l'Adolescent, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne, permanences juridiques, structures d'hébergement, CCAS, ARS, associations spécialisées.

Les perspectives de travail comprennent :

- La création d'une page dédiée sur le site municipal recensant les ressources locales ;
- La formation des agents au recueil de la parole et à l'orientation ;
- La conception d'outils synthétiques (schéma de parcours, dépliant) ;
- L'amélioration de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ;
- Le renforcement de la communication dans l'espace public.

3. Concertation des habitants

Un temps d'échange a été organisé le 1er octobre 2025 avec les Joinvillais. Quinze habitants ont participé à cette rencontre.

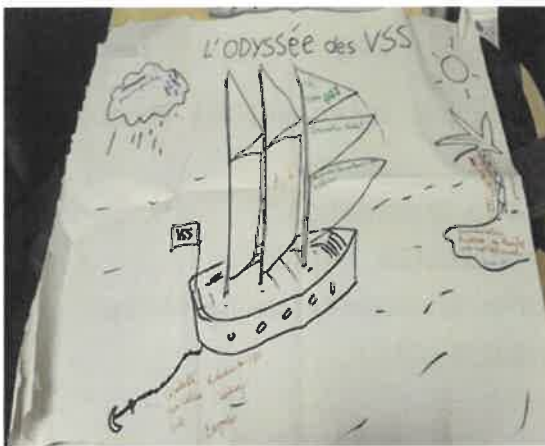
Après une présentation du contexte, deux groupes de travail ont été constitués :

- Groupe 1 : Prévention des violences (hommes, femmes, enfants) – identification des ressources existantes, freins, contraintes et opportunités à l'échelle locale ;
- Groupe 2 : Prise en charge des victimes – analyse des dispositifs d'accompagnement et de leur lisibilité.

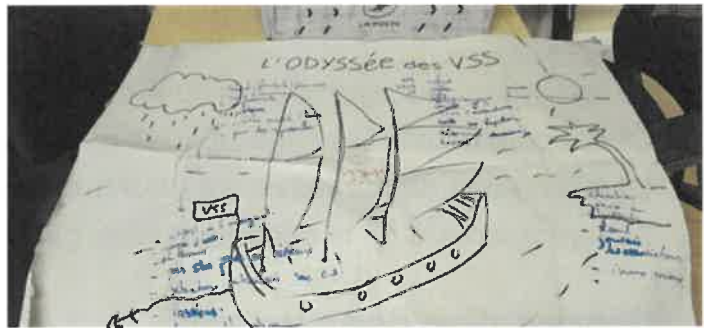
La restitution collective a fait émerger :

- Un besoin fort de communication et de visibilité des dispositifs existants ;
- Une attente de renforcement des actions de prévention auprès de tous les publics ;
- Une méconnaissance partielle des ressources locales.

Le temps imparti n'ayant pas permis d'approfondir l'ensemble des thématiques, une nouvelle rencontre sera organisée en 2026 afin de poursuivre la concertation, notamment autour des leviers d'action dans les loisirs, l'enseignement et les espaces publics.



Atelier de concertation des habitants



4. Perspectives 2026

La prochaine séance institutionnelle permettra :

- D'affiner les actions proposées ;
- De formaliser un protocole d'orientation et d'accompagnement des victimes ;
- De définir un plan de formation structuré ;
- De consolider la stratégie de prévention et de communication.

C. Informations et mobilisation

1. Campagne de prévention « La force est élégance »

► Du 17 au 30 novembre 2025 - Campagne « La force est élégance »

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), la Ville a déployé une **campagne de prévention** originale et impactante intitulée « **La force est élégance** ».

En détournant les codes des magazines de mode, la campagne a mis en lumière des femmes vivant ou exerçant leur activité à Joinville. Les visuels, réalisés par le photographe joinvillais **Jérémy Melloul**, ont valorisé la puissance, la dignité et la résilience des femmes confrontées aux violences.

Diffusée sur l'ensemble des panneaux municipaux, cette campagne a lancé un appel à la vigilance et à l'écoute collective. Les messages portés – espoir, force, renaissance – visaient à interpeller tous les publics, femmes et hommes, de tous âges.

Les modèles

Les participantes étaient toutes Joinvillaises ou engagées professionnellement sur la commune :

- Une membre du Conseil des seniors ;
- Une conseillère technique fédérale et professeure au Dojo Club joinvillais ;
- Une coach sportive et créatrice de Fitness Danse Gospel ;
- Une illustratrice ;
- Une chargée de mission inclusion, égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ;
- Une habitante de la commune.

Partenariat formation

Les élèves de la **Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Saint-Maur** (BP Coiffure, BTS Métiers de la coiffure, BP Esthétique-Cosmétique-Parfumerie), accompagnés de leurs enseignantes, ont assuré coiffure et maquillage des modèles, renforçant ainsi la dimension pédagogique et partenariale du projet.



Campagne de prévention « La force est élégance »

2. Actions menées autour du 25 novembre

➤ Ateliers bien-être et sport – 22 novembre

Trois ateliers gratuits ont été proposés au Gymnase Bataillon, autour du thème « Reprendre corps », valorisant des pratiques favorisant reconstruction, confiance et estime de soi :

- **Fitness Danse Gospel**, animé par **Maélia Ambre** ;
- **Séance de réflexologie (Dien Chan)** ;
- **Atelier immersif de danse « les yeux fermés »**, animé par la danseuse professionnelle **Fabienne Haustant**, mettant l'accent sur inclusion, perception sensorielle et confiance en soi.

Ces temps ont permis d'offrir aux participantes un espace de respiration, de soin et de valorisation personnelle.



**Atelier immersif de danse
« les yeux fermés »**






Spectacle et débat – 23 et 24 novembre

Le **spectacle LISA**, écrit et interprété par **Nicolas Devort**, a été présenté à l'Espace Scène Prévert :

- Le 23 novembre pour le grand public ;
- Le 24 novembre pour les collégiens et lycéens, suivi d'un débat.

Ce seul-en-scène aborde les questions de construction identitaire, de parole adolescente et de violences intrafamiliales, à travers le parcours d'une jeune fille de 15 ans confrontée aux bouleversements familiaux.



Cinéma – 25 novembre

Une projection gratuite du **film Touchées**, réalisé par **Alexandra Lamy**, a été proposée.

Le film retrace le parcours de femmes victimes de violences conjugales participant à une thérapie par l'escrime. Cette séance a permis d'ouvrir un espace d'échange autour des processus de reconstruction et de solidarité entre victimes.



Conférence – 27 novembre

Le CCAS a organisé une conférence en Salle des Mariages sur le thème :
« Les conséquences des violences conjugales sur l'estime de soi ».

Animée par **Olivia Ribardièrre**, consultante en promotion de la santé, cette rencontre a permis d'aborder les mécanismes psychologiques des violences et leurs impacts profonds, souvent invisibles, sur l'identité et la confiance en soi.



Sensibilisation dans le milieu sportif – 25 novembre

Une action spécifique a été menée auprès des dirigeants, encadrants, salariés, bénévoles et parents de jeunes sportifs sur les risques de violences sexistes et sexuelles, bizutage et harcèlement en milieu sportif.

Cette sensibilisation a été animée par l'**association Colosse aux pieds d'argile** à l'Espace Amélie Sellam.

Elle visait à :

- Donner des outils de compréhension et de repérage ;
- Encourager le signalement ;
- Promouvoir les bonnes pratiques ;
- Prévenir toute banalisation des violences dans le cadre sportif.

D. Nos dispositifs concrets pour accompagner, protéger et orienter les publics

1. Nos acteurs locaux



La police municipale

Actions 2025

La Police Municipale a renforcé la prise en charge des victimes de violences conjugales et intrafamiliales, en mettant l'accent sur l'écoute, l'accompagnement individualisé et l'orientation vers les services compétents.

Dispositifs d'accueil et d'accompagnement

- Réception des victimes dans un bureau dédié, garantissant confidentialité et écoute bienveillante.
- Évaluation de la situation et orientation vers le Commissariat de Nogent-sur-Marne en cas d'infraction pénale.
- Prise en charge identique lors d'interventions à domicile ou sur la voie publique.
- Gestion des auteurs présumés : transport devant un officier de police judiciaire si nécessaire.

Documentation et communication

Affiches, brochures et numéros utiles sont disponibles à l'accueil sur :

- Violences intrafamiliales et conjugales,
- Dispositifs d'aide et d'accompagnement.

Données 2025

- 10 interventions liées à des situations de victimes : 8 femmes et 2 hommes.
- Les statistiques de la Police Nationale ne sont pas disponibles.

► Le CCAS (Centre communal d'action sociale)

Actions 2025

Le CCAS a poursuivi la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences intrafamiliales :

- Relance et consolidation du **réseau VIF** (Violences Intrafamiliales) avec le Département et les acteurs locaux.
- Formation des professionnels au repérage et à l'accompagnement des victimes.
- Organisation d'un webinaire thématique et de rencontres partenariales régulières.

Projets et nouveautés

- Renforcement du travail en réseau et des partenariats locaux.
- Montée en compétences des professionnels par des formations ciblées.
- Développement d'actions de sensibilisation à destination du grand public.

Sensibilisation du public

- Salon des seniors et des aidants pour favoriser l'accès à l'information.
- Promotion des réseaux existants et diffusion équitable des informations.
- Conférence sur l'estime de soi dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes.

Communication et supports

- Flyers recensant numéros d'urgence et contacts utiles.
- Diffusion du « violentomètre » comme outil pédagogique.

Données 2025 – Répartition dans les résidences autonomie

Résidence	Femmes	Hommes
Jaurès	19	5
Wilson	6	4
Dagoty	7	10

Ces données confirment une majorité féminine dans les résidences, avec une répartition plus équilibrée sur certains sites.

2. Permanences et dispositifs partenaires

➤ CPCA (Centre de prise en charge des auteurs de violences conjugales)

- Accueil par le CCAS d'une psychologue du CPCA une demi-journée par mois jusqu'à mi-juillet 2025.
- Les permanences ont cessé suite à la non-reconduction du poste budgétaire.

➤ CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles)

- Mission d'intérêt général pour l'information et l'accompagnement juridique et social, en particulier pour les femmes.
- Permanence hebdomadaire tous les lundis matin, de 9h à 12h, à la Maison des Solidarités et de l'Emploi.
- Accueil sans rendez-vous, confidentiel et gratuit.

Données 2025

- 40 entretiens d'information juridique réalisés (contre 64 en 2024).
- 11 victimes accompagnées (contre 15 en 2024).

3. Nos réseaux et partenariats

➤ Le réseau VIF (Violence Intrafamiliales)

Depuis 10 ans, le CCAS de Joinville est un membre actif du réseau VIF, dont l'engagement a été renforcé en 2023 par la chargée de mission Inclusion et Égalité femmes-hommes. Ce réseau, animé par l'Espace Départemental des Solidarités, implique la Ville de Saint-Maur-des-Fossés, le Conseil Départemental du Val-de-Marne, le CIDFF, le Point Écoute Famille et diverses associations spécialisées.



Objectifs

- Informer et coordonner les acteurs intervenant auprès des victimes et des auteurs de violences (sexuelles, physiques, psychologiques, économiques, etc.).
- Former et actualiser les connaissances des professionnels sur la législation, les dispositifs d'accompagnement et les outils de prévention.

Thématiques abordées en 2025

- Ordonnance de protection et évolution législative,
- Actions et projets du Centre Hubertine Auclert,
- Dispositif « Où est Angela ? »,
- Missions du CIDFF et initiatives municipales,
- Interventions de Patricia Tavares (Créteil Solidarité) et Laurence Guillot (Conseil départemental),
- Présentation de structures spécialisées et du dispositif de consultation pour le syndrome de stress post-traumatique,
- Organisation d'actions liées au 25 novembre,
- Impact des restrictions budgétaires sur les associations,
- Exposition « Les Magnifiques ».

Impact

Les échanges et formations ont permis de consolider les partenariats locaux, d'actualiser les connaissances des participants et de renforcer la coordination des actions pour prévenir, repérer et accompagner les situations de violences intrafamiliales sur le territoire.

Le Centre Hubertine Auclert

La Ville, membre depuis 2022, bénéficie des ressources, formations et actions de sensibilisation du Centre Hubertine Auclert, notamment via le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ».

Actions 2025

- Accompagnement personnalisé pour la mise en place de dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail,
- Participation à des groupes de travail sur l'égalité professionnelle, permettant le partage de méthodes, outils et bonnes pratiques entre collectivités.

Impact

Cette collaboration renforce la communication de la Ville sur ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et soutient la structuration des dispositifs de prévention et d'accompagnement.

V. Projets innovants et transversaux

A. Inclusion, handicap et santé mentale

En 2025, la Ville de Joinville-le-Pont a poursuivi ses actions en faveur de l'inclusion, avec un accent particulier sur le handicap et la santé mentale.

➤ **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) – 17 au 21 novembre 2025**

- Thématique nationale : santé mentale.
- Objectifs : dresser un bilan des avancées de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, notamment en matière d'accessibilité, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Actions menées : conférences, forum organisé par le CIG, ateliers, séances de cinéma, Duoday.

- Thématiques abordées : prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), usure professionnelle, sensibilisation générale au handicap et à la santé mentale.

Ces initiatives ont permis de mobiliser les acteurs locaux, de sensibiliser le grand public et de réfléchir collectivement aux dispositifs visant à faciliter l'insertion professionnelle et l'égalité des chances.

B. LGBTQIA+

La Ville a également porté des actions en faveur des personnes LGBTQIA+, afin de favoriser leur inclusion et lutter contre toutes les formes de discriminations

➤ Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie – 17 mai 2025

- Organisation d'une table ronde : « Vivre LGBTQIA+ à Joinville ».
- Présentation de l'association Joinville-la-Queer et échanges autour des conditions de vie des personnes LGBTQIA+.
- Réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour renforcer l'intégration et la protection de ces publics.

➤ Mois des fiertés – 29 juin 2025

- Projection du film « **120 battements par minute** » de **Robin Campillo** à la Scène et Cinéma Prévert.
- Temps d'échange avec **Arlindo Constantino**, président d'**Act Up-Paris**, autour de la lutte contre le VIH et les discriminations.



Ces actions ont contribué à sensibiliser la population aux enjeux d'inclusion, à valoriser le collectif et à renforcer la visibilité des associations et acteurs locaux engagés pour les droits des personnes LGBTQIA+.

Conclusion

L'année 2025 illustre l'engagement constant de la Ville de Joinville-le-Pont pour construire un territoire plus juste, inclusif et respectueux des droits de chacune et chacun. À travers ses politiques publiques, ses actions éducatives, culturelles, sociales et de sécurité, la collectivité a poursuivi ses efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et renforcer la prévention des violences sous toutes leurs formes.

Les équipements culturels et éducatifs ont été mobilisés pour sensibiliser les publics de tous âges, déconstruire les stéréotypes de genre et valoriser la place des femmes dans l'espace public. Les actions en direction des jeunes, des familles et des seniors ont mis en lumière la nécessité de conjuguer éducation, prévention et accompagnement, afin de favoriser la prise de conscience collective et l'autonomisation des personnes.

Le renforcement des dispositifs de protection et d'accompagnement, en lien avec les services municipaux, les partenaires associatifs et les réseaux départementaux, a permis d'améliorer l'accès à l'information, le repérage des situations de vulnérabilité et la prise en charge des victimes. La mobilisation de la Police Municipale, du CCAS et des acteurs spécialisés, comme le CIDFF ou le réseau VIF, témoigne de l'importance d'une approche coordonnée, à la fois préventive et opérationnelle.

Parallèlement, la Ville a poursuivi son action pour favoriser l'inclusion et la diversité, avec des initiatives dédiées à la santé mentale, à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'égalité des droits pour les personnes LGBTQIA+. Les campagnes de sensibilisation et les temps forts culturels et sportifs ont contribué à créer des espaces d'échange, de dialogue et de réflexion sur la citoyenneté, le respect et l'égalité.

2025 marque ainsi une étape majeure dans la dynamique d'amélioration continue engagée par la collectivité. Les actions menées, leur évaluation et les partenariats renforcés constituent un socle solide pour poursuivre la transformation de nos pratiques et de nos espaces publics. La Ville de Joinville-le-Pont réaffirme son engagement à agir avec détermination pour une société où l'égalité, le respect et la dignité sont garantis pour toutes et tous, aujourd'hui et demain.

Rétrospective 2025

Exposition
«Il était une
femme»



08/03/ 2025



Accueil de
Mandy
François-Elie



12/04/2025



Film "120
battement
par minute"



29/06/2025



Lancement du
plan d'action
VSS



01/10/2025



Phénomèn'Art



11/10/2025



Campagne de
prévention « La
force est
élégance »



25/11/2025



