

SYNTHÈSE DU RAPPORT 2021



LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE

*Liberté
ET égalité
pour toutes ET
Tous*

Synthèse

Pièce jointe en annexe : Rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine.

Grâce à leur pouvoir d'action au niveau local, les collectivités territoriales constituent un levier majeur pour lutter contre les nombreuses inégalités femmes-hommes et les discriminations qui persistent dans tous les domaines : rémunération, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives, politiques, etc. Ce combat fait partie des engagements forts de la Ville d'Ivry-sur-Seine.

Depuis 2014, le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes répond à une obligation légale. En effet, cette obligation est prévue par la première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 1er précise que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

En 2021, la Ville d'Ivry-sur-Seine a de nouveau réaffirmé sa volonté de progresser dans la construction d'une société plus égalitaire. En effet, le projet municipal s'engage à lutter pour l'égalité femmes-hommes et contre toutes les discriminations, en soutenant des actions en faveur de l'égalité en direction de tous les publics, la sensibilisation et l'éducation à l'égalité et à la mixité dès le plus jeune âge, le combat contre les violences faites aux femmes dans le cadre du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, les efforts pour une analyse genrée du budget communal, l'amélioration de l'accueil et de l'accès aux droits des personnes discriminées.

L'approche intégrée vise à « intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques. Cette dernière est dite transversale, car elle touche tous les domaines de l'action publique: la dimension de genre doit être prise en compte, pas uniquement par les services dédiés, mais également par les directions et élu.es en charge d'autres thématiques (transports, urbanisme, développement économique local par exemple). Cette approche se veut aussi structurelle, car il s'agit d'incorporer la perspective de l'égalité femmes-hommes tout au long du processus de définition et de mise en œuvre d'un politique publique : préparation, décision, conduite de l'action et évaluation. Cette approche vise donc à prévenir la mise en œuvre de politiques publiques qui pourraient accentuer ou entretenir les inégalités entre femmes et hommes »¹.

Les objectifs du rapport égalité sont les suivants :

1. Documenter les inégalités professionnelles en interne et les inégalités sur l'ensemble du territoire
2. Recenser les politiques publiques qui luttent contre les inégalités femmes-hommes par la collectivité sur son territoire

¹ Centre Hubertine-Auclert. « Planifier, conduire et évaluer une politique, locale d'égalité femmes-hommes ». Novembre 2014, pages 24-25. <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

3. Fixer des orientations de long et de moyen terme pour corriger ces inégalités
4. Sensibiliser les agent.es et les élu.es, diffuser et rendre visible la culture de l'égalité

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine s'articule autour de deux axes : premièrement sur une analyse de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité ; et une deuxième partie sur une étude de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques, fondée sur les indicateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) de la situation économique et sociale puis sur un bilan des actions menées en faveur de l'égalité. Le rapport se finit sur les orientations pluriannuelles en matière d'égalité femmes-hommes.

I- Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

A Ivry sur Seine, les effectifs de la fonction publique territoriale sont majoritairement composés de femmes. Depuis 2015, date du premier rapport égalité, cette tendance s'est accentuée, passant de 58,8% de femmes à 61% aujourd'hui. Cette évolution est particulièrement sensible dans la filière sportive (+3%) et technique (+5%).

Malgré ces évolutions, il n'en reste pas moins que la prégnance des rôles et des stéréotypes de genre reste forte, avec de très grandes disparités suivant les métiers exercés. Ainsi, si les femmes représentent 61% de l'ensemble du personnel communal, elles ne sont plus que 11,8% dans les différents métiers de la direction des espaces publics. A l'inverse, elles représentent plus de 91% des effectifs de la direction des actions et prestations en direction des familles qui regroupe la petite enfance, les vacances et le pôle famille.

Le statut de la fonction publique assure théoriquement l'égalité salariale. Ainsi, à Ivry, 67% des agent.es percevant plus de 3000€ nets sont des femmes, elles sont 60% à gagner moins de 3000€ nets. Les agentes représentent 61% du personnel communal.

Toutefois, les différences, notamment en termes de régime indemnitaire, entre les filières viennent modérer ce principe. Nationalement, les métiers techniques bénéficient d'un meilleur régime indemnitaire et sont occupés principalement par des hommes. L'évolution du régime indemnitaire lors de la mise en œuvre du RIFSEEP², a néanmoins contribué à réduire, à Ivry, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en rapprochant les filières administratives et techniques.

Deux autres indicateurs attestent de la persistance d'inégalités dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, même si notre règlement intérieur donne un cadre global identique à tous/toutes les agent.es. Ainsi, les femmes occupent 86,5% des temps partiels (contre 88% en 2015), elles assurent également 75% des gardes enfants malades.

² Le RIFSEEP, ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Dans ces conditions, la municipalité a développé, cette année encore, des actions nouvelles afin de favoriser l'égalité professionnelle.

C'est le cas avec l'adoption du plan d'action égalité professionnelle, document cadre adopté en CTP début 2021, document qui vient appuyer la politique des ressources humaines en la matière. Ce plan d'action organisé autour de 4 axes (rémunération, emploi et carrière, équilibre vie professionnelle et familiale, lutte contre les violences) a permis de structurer des actions déjà en cours ou prévues au sein des services de la municipalité. Il servira aussi de base pour les réflexions sur les divers chantiers RH à venir afin de continuer à garantir l'égalité professionnelle entre les agent.es de la Ville.

C'est le cas également, dans un autre domaine, du déploiement en cours d'une cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. L'objectif est de permettre à la fois une plus grande prévention des violences sexistes et sexuelles et de mettre en place une procédure d'intervention dédiée interne à la collectivité.

II- Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques

A. Situation économique et sociale en matière d'inégalités femmes-hommes à Ivry-sur-Seine

La proportion des femmes à la tête des familles monoparentales reste un fait marquant de la situation locale. Ces familles monoparentales sont essentiellement maternelles (85%). Elles rencontrent souvent des difficultés économiques avec un taux de pauvreté (34%) plus élevé que la moyenne à Ivry (28%).

Les familles monoparentales représentent 23,6% de l'ensemble des ménages ivryens, dont 20% sont des femmes seules avec enfant(s). Ce chiffre est presque le même au niveau national. Ce chiffre est en augmentation, passant de 17,6% des familles en 2008 à 20% des familles en 2018.

B. Bilan des actions menées pour l'égalité

La Ville développe de plus en plus des projets transversaux sur les questions d'égalité femmes-hommes. C'est une nouvelle évolution notable de ces dernières années, par exemple :

- La collaboration avec l'application Garde ton corps - UMay qui lutte notamment contre le harcèlement de rue, partenariat mobilisant le service de prévention et lutte contre les incivilités, et le secteur droits des femmes et lutte contre les discriminations.
- La signature en 2021 d'un protocole d'engagement avec la Mission Hébergement Logement (MHL) du Département. La Ville s'est engagée à réserver 5 logements de son contingent de

logements sociaux (logements relais) à des femmes victimes de violences en sortie d'hébergement d'urgence. Ce partenariat a pu se faire grâce au service habitat et au secteur droits des femmes et lutte contre les discriminations.

- La continuité de la garderie éphémère, proposant des créneaux de gardes d'enfants et en parallèle des cours de français, des ateliers sur la parentalité, la santé et l'égalité femmes-hommes. Ce dispositif est le fruit du travail de la coordination linguistique, du service vie des quartiers, du service petite enfance, du Centre Municipal de Santé, et du secteur droits des femmes et lutte contre les discriminations.
- La continuité d'une permanence pour les femmes victimes de violences conjugales au Centre commercial Quais d'Ivry, grâce à l'intervention de Romain MARCHAND, Premier adjoint, et Nathalie LERUCH, Maire adjointe en charge des droits des femmes et à la lutte contre les discriminations. Ces permanences permettent de répondre à l'explosion des violences pendant la crise sanitaire, en partenariat avec l'Etat, la Direction du centre commercial et des associations l'APCARS, l'APCE 94 et le CIDFF 94.
- Une plus grande participation des services municipaux et des associations aux événements autour du 25 novembre, la Journée internationale de l'élimination des violences à l'égard des femmes :
 - 25 novembre 2018 (5 services, 2 associations, 1 partenaire institutionnel) ;
 - 25 novembre 2019 (6 services, 1 association et 1 syndicat) ;
 - 25 novembre 2020 (6 services, 8 associations, 3 partenaires institutionnels)
 - 25 novembre 2021 (9 services, 6 associations, 4 partenaires institutionnels)

Au-delà de la transversalité, l'engagement de l'équipe municipale et des diverses directions d'Ivry-sur-Seine pour l'égalité entre les femmes et les hommes est ancien et se renforce au fil des années. Veuillez trouver ci-dessous quelques exemples non exhaustifs :

- Projet municipal 2020 - 2026 : En 2020, le projet municipal a réaffirmé l'engagement de la Ville pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les discriminations multiples.
- L'administration : L'égalité femmes-hommes est également un des trois axes prioritaires du projet 100% service public. De plus, comme indiqué plus haut, l'administration se doit d'intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques (approche intégrée). Ainsi, nous continuons à développer le groupe égalité composé d'un.e référent.e par direction. La formation des 15 référent.es vise à renforcer les compétences et savoir-faire des référent.es en matière d'égalité femmes-hommes et de leur donner les moyens de mener un travail pérenne au sein de l'administration, notamment la co-construction du prochain Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes, l'harmonisation de la collecte des données genrées utilisées pour ce rapport et le pilotage des actions pour l'égalité menées en interne ou en externe.

- Direction de la démocratie et de l'action citoyenne :
 - La coordination du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales constitué de professionnel.les de terrain régulièrement sollicité.es par des victimes de violences issu.es des domaines de la santé, du social, de la police, de la justice, etc. Ce réseau a pour objectif de développer une expertise pour repérer, informer et orienter les victimes et d'améliorer leur accompagnement global.
 - Dans le cadre de l'organisation de l'action « Pour le climat, à Ivry on agit ! », plusieurs voix d'ivryennes dont l'association Femmes Solidaires ont regretté l'absence de femmes sur scène et mis en avant et le fait que l'invisibilisation des femmes dans les gestes écologiques et militants allait à l'encontre de l'engagement #Jamaissanselles. Suite à cette interpellation, l'équipe de l'Espace Gérard Philippe a ajusté le mode de fonctionnement de la programmation au sein de l'espace :
 - La création d'un groupe de travail « Ecologie et féminismes » permettant de récolter des propositions spécifiques afin de rendre visible et automatique l'intégration de problématiques féministes dans la construction des propositions à venir
 - La considération de la parité des intervenant.es dans les prochaines rencontres
- Direction de la communication : La Direction de la Communication a accompagné la mise en place de l'écriture inclusive dans les services municipaux à l'aide de certains supports de communication. Un guide des bonnes pratiques et une vidéo motion sont en cours de réalisation en vue d'une prochaine diffusion.
- Direction du CCAS et de la santé :
 - L'existence de données genrées complètes pour la plupart des services.
 - Le financement de permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) 94 à l'Espace de Médiation et d'Accès aux Droits (EMMAD) avec un bilan genré très complet. En 2020, les juristes ont noté 72 infractions commises dans un cadre conjugal.
- Direction de la scolarité et accueils de loisirs éducatifs :
 - Le numéro de janvier 2021 du journal des écoles « TEMPO » a été dédié à la thématique égalité filles-garçons. Cette publication a été distribuée via le cahier des enfants à toutes les familles. De plus, concernant la prévention et la protection de l'enfance, l'année 2021 a été marquée par une augmentation des violences intrafamiliales avec, par exemple, 20 situations de protection de l'enfance en 2017 pour 44 en 2021.
 - Nous pouvons aussi noter le partenariat avec une école d'ingénieur d'Ivry (ESIEA) engagée autour des questions d'égalité femmes-hommes avec des engagements forts comme la lutte contre la précarité menstruelle, la mise en place d'un dispositif de signalement, la création d'un club de femmes ingénieures. Le 11 mars 2021, une table ronde a été organisée sur le thème des violences sexistes et sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur avec la participation de deux adjointes au Maire de la Ville d'Ivry et des spécialistes de la question pour l'enseignement supérieur.

L'école est aussi engagée depuis de nombreuses années dans la promotion des métiers du numérique auprès des jeunes femmes.

- Direction des actions prestations en direction des familles :
 - Le Pôle famille a une visibilité sur le nombre de familles monoparentales à Ivry-sur-Seine en 2021 :
 - Proportion de familles monoparentales : 29,12%
 - Proportion de familles monoparentales composées d'une femme et d'enfant(s) : 92,51%
 - Le Service Petite Enfance veille à porter une attention particulière aux familles monoparentales et aux femmes victimes de violences lors des demandes de places en crèche. Ces situations familiales sont donc prises en compte dans l'étude des demandes. En 2020, les familles monoparentales représentent 15,73 % des familles ; en 2020, les parents de ces familles monoparentales sont toutes des femmes. Sur l'année scolaire 2020-2021, deux situations de femmes victimes de violences conjugales ont été identifiées. Les familles ont informé les responsables de structures, une information de premier niveau a été effectuée mais les femmes avaient déjà engagé des démarches.
- Direction de la jeunesse :
 - Etant donné que les garçons sont habituellement beaucoup plus présents que les filles dans les antennes jeunesse, des événements dédiés aux filles ont été programmés en 2019 pour favoriser les échanges et l'émergence de prises de paroles. En non-mixité, les filles osent s'exprimer plus librement. Elles appréhendent donc différemment le service et s'y sentent mieux accueillies. Ainsi, en 2021, une augmentation de la présence des jeunes filles est constatée sur l'antenne d'Ivry-Port où elles ont été fréquemment plus nombreuses que les garçons. De plus, la nouvelle structure en centre-ville a été très fréquentée cet été par les jeunes filles. Ainsi, les filles et les garçons fréquentent les antennes jeunesse de manière plus égalitaire.
 - Les dispositifs de réussite solidaire ont permis de faire émerger des situations d'urgence et de réorienter ces jeunes vers un accompagnement global plus efficace :
 - 2 nouvelles situations de violences ont été accompagnées.
 - 2 nouvelles situations de jeunes en cours de transition sont également en suivi soit pour de l'insertion professionnelle, soit une poursuite d'études mais aussi beaucoup quant à des conseils d'accès aux droits.
- Direction des sports :
 - Dispositif « Sport pour Elles » : Ce dispositif est destiné à permettre aux femmes éloignées de la pratique sportive d'y accéder au plus près de chez elles (femmes au foyer, personnes sans ressources, ...).
 - Concernant la vie associative sportive, des conventions pluriannuelles d'objectifs sont établies entre la Ville et les associations. Un des objectifs opérationnels est de favoriser la pratique des sports des femmes et favoriser la mixité.

- Direction des ressources humaines : la Direction a développé cette année de nouvelles actions pour favoriser l'égalité professionnelle, dont un Plan d'action égalité professionnelle et le déploiement d'une cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
- Direction des systèmes d'information :
 - Installation par défaut de l'application « Garde ton corps – Umay » sur les smartphones fournis aux agentes et agents dans le cadre de leurs missions
 - Pour favoriser la mixité dans les équipes, des dispositifs sont mis en place : lors des recrutements, à compétences et expériences égales des candidates et des candidats, selon la répartition de l'équipe dans laquelle il ou elle va intégrer, le service porte une attention particulière à l'équilibre femmes-hommes.
- Direction des Services Financiers : La poursuite d'une analyse genrée dans le cadre d'un travail collectif et transversal à l'administration du budget de la Ville et d'une politique de commande publique favorisant l'égalité femmes-hommes.
- Direction de la culture :
 - A la Galerie Fernand Léger, en 2021, trois expositions ont eu lieu, avec quatre artistes dont deux étaient des femmes (parité parfaite).
 - Au cinéma municipal le Luxy, une attention particulière est portée à la mise en évidence des inégalités femmes-hommes et à la déconstruction des stéréotypes de genre.
- Direction du développement urbain :
 - Le secteur habitat social s'inscrit activement dans le suivi et l'accompagnement des femmes victimes de violences. Il est un acteur majeur du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Ainsi, les passerelles entre ces professionnel.les ont été renforcées par une fiche de liaison entre le secteur habitat, l'Espace Départemental des Solidarités (EDS) et le Commissariat d'Ivry.
Concernant l'année 2021, notons quelques éléments chiffrés : au 4 octobre 2021, 85 femmes ont exprimés un motif de violences familiales sur leur demande de logement social. Les femmes recensées ont entre 18 à 74 ans, leur moyenne d'âge est de 40 ans et 55% d'entre elles ont des enfants.
 - Concernant le service affaires commerciales, une sensibilisation a été mise en place sur la question des goodies parfois trop genrés. Le secteur commerce est attentif à la production de cadeaux promotionnels hors de conception stéréotypé.
 - La préfiguration de l'aménagement des berges a réinterprété les codes des terrains de sport et introduit des espaces de rassemblement (plateau de danse, tables de pique-nique...) destinés tant aux hommes qu'aux femmes.
- Direction des espaces publics : la Direction des Espaces Publics a élaboré un rapport sur le genre et l'espace public à Ivry-sur-Seine visant à promouvoir un espace public non sexiste en recensant les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes de l'ensemble des services et en

identifiant des points d'amélioration. De plus, le partenariat de la Ville avec l'application Garde ton Corps – UMay permet aux femmes de signaler les lieux où elles se sentent en insécurité pour des raisons notamment d'éclairage public et ainsi de faire remonter ces informations à la Direction.

L'importance de la formation pour engendrer un changement réel

Pour que les inégalités se réduisent, il est essentiel de sensibiliser et de former l'ensemble des élu.es et des agent.es de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, c'est-à-dire aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers, à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, aux modalités d'intégration de l'égalité dans les politiques publiques menées sur le territoire ivryen.

Les données genrées pour réduire les inégalités

Les données genrées constituent un outil indispensable pour identifier les inégalités et ensuite agir contre elles. Ce rapport repose donc sur la poursuite d'une analyse comparative d'indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle, à la population ivryenne et aux usagèr.es des services publics pour orienter les politiques publiques en conséquence.

Dans le cadre de notre réflexion, il est intéressant d'analyser l'évolution du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-seine depuis 2015, date d'écriture du premier rapport. En effet, de nombreuses évolutions positives sont à noter, notamment avec un rapport de plus en plus riche et une collaboration plus assidue des différents services de la Ville.

Depuis 2018, ce rapport va bien au-delà de l'obligation légale et est un véritable outil de sensibilisation et de diffusion de la culture de l'égalité auprès des agent.es, des élu.es et des ivryen.nes, destiné à intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques.

De plus, de nombreuses directions se sentent plus concernées par les différents enjeux de l'égalité femmes-hommes et ont pu participer pour la première fois en 2021 à la collecte des données pour la rédaction de ce rapport, grâce notamment à la création du groupe égalité (par exemple, pour la Direction du développement urbain).

En 2015, 2 Directions et 3 services fournissaient des données genrées³ alors qu'en 2021, nous sommes passé.es à 13 Directions sur 14.

³ En 2015, les données genrées ne comportaient que les politiques éducatives, les politiques territoriales avec les actions menées dans les maisons de quartiers, les politiques sportives, les politiques de prévention, de coopération décentralisée et enfin les politiques de l'habitat.

C. Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

1. Évaluation du plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes 2018-2020 et co-construction du prochain plan

Le groupe Egaé a été mandaté pour accompagner la Ville d'Ivry-sur-Seine dans la phase d'évaluation de son précédent plan d'actions sur l'égalité femmes-hommes qui s'est déployé sur la période 2018-2020.

Ce plan d'actions a été mis en place suite à la signature par la ville d'Ivry-sur-Seine de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. Ce plan était organisé en 7 axes et comprenait des actions concernant à la fois les politiques publiques de la ville et sa gestion des ressources humaines en interne.

Il s'agit à présent de d'apprendre de cette évaluation dans la perspective de co-construire un nouveau Plan d'actions en 2022 en concertation avec les habitant.es, les élu.es, les associations et les services municipaux.

Conclusion et perspectives

La version 2021 du rapport sur la situation en matière d'égalité à Ivry-sur-Seine met en évidence la diversité et la qualité des actions menées pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire ivryen. D'une part dans la politique de gestion des ressources humaines et dans les politiques à destination des Ivryen.nes ; d'autre part, dans la capacité des services municipaux et des associations à faire face à la crise sanitaire dont l'impact sur la précarité des Ivryen.nes et sur les violences faites aux femmes est considérable.

Tout l'enjeu de 2022 sera de co-construire le prochain Plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes. Ce sera l'occasion de renforcer le travail déjà bien engagé à tous les niveaux à Ivry-sur-Seine et de proposer des actions innovantes adaptées aux constats et aux besoins des habitant.es.

Affaire suivie par :

Marion BECHERI
Chargée de mission « droits des femmes et lutte contre toutes les discriminations »
01 72 04 64 73
mbecheri@ivry94.fr

Raphaëlle TANOI
Apprentie du secteur « droits des femmes et lutte contre toutes les discriminations »
01 72 04 65 85
rtanoh@ivry94.fr