



Nombre de conseillers.....	43
En exercice.....	43
Présents à la séance.....	34
Pouvoirs.....	05
Excusés.....	04

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 08 FÉVRIER 2024**

**N°2024-02-05 : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES – ANNÉE 2023**

Le jeudi 08 février 2024 à 19h00, le Conseil municipal de la Commune de Livry-Gargan s'est réuni à l'Espace Jules Verne, sous la présidence de Madame Kaïssa BOUDJEMAÏ, première Adjointe au Maire, suite à la convocation faite le vendredi 26 janvier 2024.

Présents :

MARTIN Pierre-Yves	ATTARD Gérard	DJABALI Sara
BOUDJEMAÏ Kaïssa	MAKHLOUF Dounia	BEREZIN Serge
MANTEL Serge	LAFARGUE Jean-Claude	CRALIS Christophe
MILOTI Donni	MARKARIAN Olivier	COLLET Marie-Madeleine
BORDES Roselyne	FOURNIER Marine	MAUROBET Catherine
CARRATALA Henri	KOUCEM Yacine	AOUATI Kheireddine
LE COZ Lucie	CHASSAIN Clément	BONINI Bruno
MICONNET Olivier	BERNARD Anne	JOLY Nathalie
HERMANN Marie-Catherine	BARATTA Jean-Pierre	TRILLAUD Laurent
MOULINAT-KERGOAT Hélène	ADLANI Myriam	HODÉ Laurence
CARCREFF Corinne	BERTHE Éloïse	PERRAULT Gérard
		ROSSINI Christel

Pouvoirs :

MONIER Annick	à COLLET Marie-Madeleine
ARNAUD Philippe	à BOUDJEMAÏ Kaïssa
LE ROUX Pierre-Olivier	à MARKARIAN Olivier
DI IORIO Rina	à KOUCEM Yacine
BITATSI-TRACHET Françoise	à TRILLAUD Laurent

Excusés :

AÏDOUDI Salem
GUIMARAES Odette
LE BLEGUET Marie-Thérèse
HAMZA Ali

Il a été, conformément à l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, procédé immédiatement après l'ouverture de la séance à la nomination d'une Secrétaire de séance. Madame Lucie LE COZ a été désignée pour remplir ces fonctions.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

HÔTEL DE VILLE

3, place François-Mitterrand – B.P. 56 – 93891 Livry-Gargan Cédex – T. 01 41 70 88 00 – F. 01 43 30 38 43

courriermaire@livry-gargan.fr – www.livry-gargan.fr

Toute correspondance doit-être adressée à Monsieur Le Maire

Le Conseil municipal,

Sur proposition de Mme FOURNIER, rapporteur,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2121-29, L.2311-1-2 et D.2311-16,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 annexé à la présente délibération ;

Vu la réunion de la 2^{ème} Commission permanente en date du 31 janvier 2024,

Considérant que les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Considérant que le rapport dresse le bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Après en avoir délibéré,

Article unique : **Prend acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 sur la commune de Livry-Gargan.

Annexe : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

Ainsi fait et délibéré en séance le 8 février 2024.



74
Pierre-Yves MARTIN
Maire de Livry-Gargan
Conseiller départemental

Date de publication : 20/02/2024

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa date de publication.



WWW.LIVRY-GARGAN.FR

RAPPORT ANNUEL

EGALITÉ
ENTRE
LES
FEMMES
ET LES
HOMMES

2023



Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

SOMMAIRE

RAPPORT ANNUEL DE SITUATION SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule	3
Introduction.....	4
1^{ère} partie : La politique des ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	5
I. Structure des effectifs.....	7
II. Organisation et conditions de travail	9
2.1 – Temps de travail.....	9
2.2 – Instances de dialogue social.....	9
2.3 – Télétravail.....	9
III. Gestion des ressources humaines	10
3.1 – Recrutement – Emploi.....	10
3.2 – Formation professionnelle.....	10
3.3 – Préparation aux concours et examens professionnels.....	11
3.4 – Déroulement de carrière.....	11
2^{ème} partie : Les politiques publiques menées en faveur de l'égalité	13
I. Données économiques et sociales de la population Livryenne.....	14
1.1 – Structure de la population et des ménages Livryens.....	14
1.2 – Population active.....	15
1.3 – Salaires et revenus d'activité.....	16
1.4 – Scolarisation et niveau d'études.....	17
II. Actions en faveur de l'égalité menées par la collectivité.....	18
2.1 – L'égalité hommes – femmes dans les instances participatives et la vie associative.....	18
2.2 – La lutte contre les violences faites aux femmes.....	19
2.3 – Actions de prévention et de lutte contre les stéréotypes sexistes.....	24
2.4 – Actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité.....	26
2.5 – Lutte contre la précarité des femmes.....	28
2.6 – Actions visant l'égalité professionnelle et la mixité des publics.....	28
2.7 – Les enjeux de l'égalité femme-homme dans la culture.....	29
2.8 – Promotion des droits des femmes.....	30
Conclusion et perspectives	31

PREAMBULE

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est acquise en droit et que de nombreux progrès législatifs sont constatés, elle peine à se concrétiser dans les faits et reste au cœur des enjeux des politiques publiques.

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclame que "**La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme**", et confirme ainsi le principe d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

L'égalité professionnelle est donc reconnue en droit mais de nombreux textes ont été adoptés par la suite pour assurer une égalité de traitement et une égalité des chances.

Malgré un important corpus législatif et malgré des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La loi du 4 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille, sauf motif légitime.

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les Etats à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

En France, c'est la loi du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite Loi Roudy) qui transpose la directive. La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

En application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Désormais, l'objet de la législation est de garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

INTRODUCTION

Grâce à leur pouvoir d'action au niveau local, **les collectivités territoriales constituent aujourd'hui un levier majeur pour lutter contre les inégalités femmes-hommes et les discriminations multiples qui persistent dans de nombreux domaines** : rémunération, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives, politiques, etc.

C'est pourquoi, **sous l'impulsion du Maire**, Pierre-Yves MARTIN, une **délégation politique dédiée** à l'Égalité femmes-hommes et aux violences faites aux femmes existe depuis 2020.

En tant qu'**employeur responsable**, la commune de Livry-Gargan a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

Au-delà du cadre réglementaire, **la commune de Livry-Gargan est signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes** dans la vie locale depuis le 3 février 2021.

Au quotidien, la collectivité s'engage à travers une pluralité d'actions : formation des agents de la Ville et du CCAS, plan d'actions de lutte contre les violences faites aux femmes, protection des femmes vulnérables, actions de sensibilisation et de prévention aux enjeux d'égalité et visant à réduire les inégalités de genre, promotion des droits des femmes, etc.

Conformément aux dispositions des articles L.2311-1-2 du CGCT et D.2311-16 du même code, **ce rapport présente** :

- ❖ **Partie I : La politique des ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;**
- ❖ **Partie II : Les politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**
- ❖ **Conclusions et perspectives.**

Première partie

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un **protocole d'accord national** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **dans les trois versants de la Fonction publique** est signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Ce protocole **fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la Fonction publique »**.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.

A Livry-Gargan, un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs été mis en place et voté au Comité Technique du 29 juin 2021 pour une durée de 3 ans maximum.

La politique des ressources humaines menée à Livry-Gargan s'attache à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre des mesures tendant à réduire les écarts. L'ensemble des champs d'intervention sont concernés, que ce soit l'accès à l'emploi public (recherche de mixité dans les emplois et la constitution des équipes), le déroulement de carrière et la lutte contre les stéréotypes et les violences.

Les différents indicateurs RH produits dans le présent rapport en sont l'une des traductions.

Chiffres clés

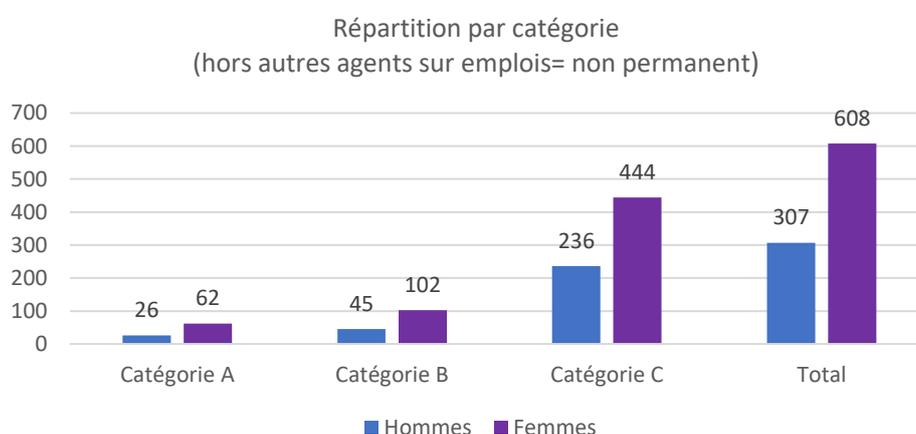
En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le **taux de féminisation de la territoriale de 61%** est supérieur à celui de l'Etat (54,4%) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4%). malgré cette forte représentativité, les femmes représentent :

- ⇒ 52% des cadres a et seulement 34% des postes de direction générale dans les collectivités de plus de 80 000 habitants.
- ⇒ 22% des nominations de Direction Générale des services.
- ⇒ 15% des nominations de Direction des Services Techniques.
- ⇒ 35% de femmes occupent un emploi à temps partiel alors que c'est le cas de 12% des hommes.
- ⇒ 20% des maires sont des femmes.

Au 31 décembre 2023, la Ville de Livry-Gargan comprend, toutes filières et organisations confondues, **996 agents**.

➤ Répartition par genre et par catégorie

Effectifs globaux	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	248	459	707
Contractuels occupant un emploi permanent (dont collaborateur de cabinet)	60	148	208
Autres agents sur emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité et saisonnier)	9	72	81
Agents en position d'activité (tous statuts)	317	679	996



Le **taux de féminisation** est de **68 %** ; il est constant par rapport aux deux dernières années. Les femmes sont donc majoritaires au sein de la collectivité, qu'elles soient titulaires, contractuelles, sur emploi permanent ou non permanent.

➤ Répartition genrée par filière

A l'image de la structure des effectifs, le taux de féminisation est important au sein de la majorité des filières, quel que soit le statut des agents.

Le genre joue un rôle important. **La ségrégation des métiers reste marquée par des stéréotypes de genre** qui persistent. Cette séparation en « métiers d'hommes » et « métiers de femmes » contribue à alimenter les inégalités.

Ainsi, les **filières sociales et médico-sociales** sont **exclusivement féminines**. Les **femmes** sont largement **prédominantes dans la filière administrative** (85%) et très présentes dans la **filière animation** (65%). Tandis que les **hommes** **représentent 83% de la filière de la Police Municipale** et sont **exclusifs dans la filière sportive** (agents titulaires ou contractuels).

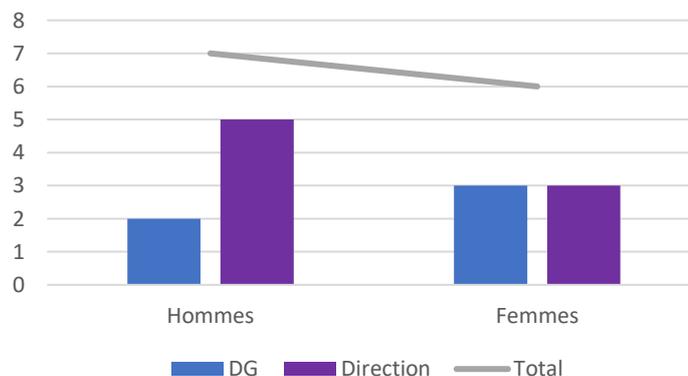
En revanche, il est à noter une **réelle mixité dans la filière technique** au sein de laquelle la **parité est stricte au sein des agents titulaires** ; tandis qu'au sein des agents contractuels les femmes **représentent 67%**.



➤ **Répartition genrée des agents de la Direction générale et de la Direction**

Au 31 décembre 2023, la Direction générale est composée de trois femmes et de deux hommes.

Au sein du collectif de direction, les hommes représentent 62%. A noter que deux postes étaient vacants.

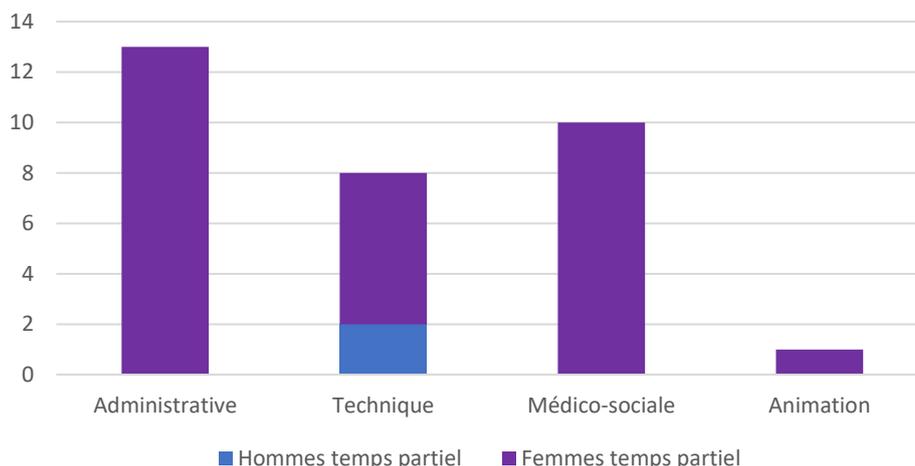


II. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 TEMPS DE TRAVAIL

La durée de travail effectif est légalement fixée à 1 607 heures.

Répartition du temps partiel par filière



Le **temps partiel est très majoritairement féminin (94%)**. Il concerne **32 agents**, soit à l'identique en volume qu'en 2022. Les ressources humaines ont traité 5 nouvelles demandes.

2.2 INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le Comité Social Technique est composé de 20 membres et comprend :

- 10 représentants des élus, dont 6 hommes et 4 femmes
- 10 représentants du personnel, dont 3 hommes et 7 femmes.

Soit in fine, une part de 55% de femmes et 45% hommes.

2.3 TELETRAVAIL

Le télétravail contribue fortement à l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

C'est pourquoi, la collectivité a mis en place le télétravail au dernier trimestre 2020 pour les agents de la Direction générale et de la Direction. Il a été étendu aux responsables de services en 2022 puis, en 2023, à des agents exerçant des missions qui ne nécessitent pas, par nature, une présence physique permanente ou quasi permanente dans les services municipaux.

Pour permettre aux agents de télétravailler dans de bonnes conditions, la collectivité met à disposition les outils matériels et techniques (ordinateurs, accès à distance au serveur de la Ville, aux logiciels métiers, ...). Elle développe actuellement ses outils pour l'ouvrir plus largement.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

3.1 RECRUTEMENT - EMPLOI

L'ensemble des process d'accès aux emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est basé sur des critères non discriminants et veille à favoriser quand cela est possible la mixité des métiers et des équipes selon les différents emplois et niveaux de responsabilité, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes :

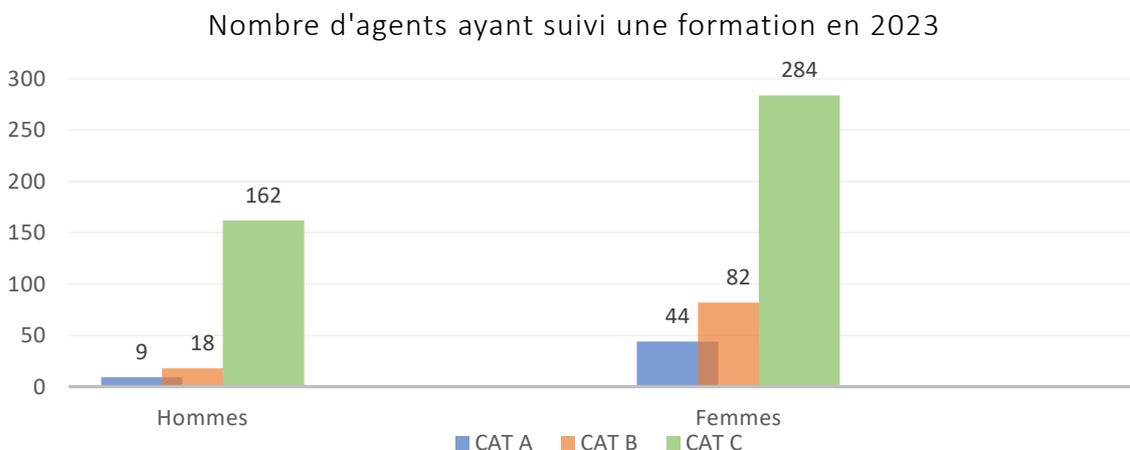
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats.
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée. La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation de femmes dans des métiers techniques (agents des espaces verts, jardiniers, peintres...) ou de la surveillance de la voie publique et de lutte contre les incivilités (équipe d'ASVP, agents de la Police Municipale, de proximité) et inversement à disposer d'une représentation d'hommes dans des métiers plus administratifs ou dans les métiers du social ou de la petite enfance, généralement composés majoritairement de femmes.

3.2 FORMATION PROFESSIONNELLE

Le plan de formation 2021 – 2023 est commun aux agents municipaux et du CCAS. Au-delà de l'obligation réglementaire prévue à l'article 7 de la loi du 19 février 2007, le plan de formation intègre également les priorités fixées par la collectivité, les besoins de compétences des services et les demandes de qualification des agents.

L'axe 2 « *Les fondamentaux du service public* » du plan de formation en vigueur en 2023 flèche l'égalité hommes – femmes.

En 2023, 410 femmes (68%) ont suivi au moins une formation dans l'année contre 189 hommes (32%).

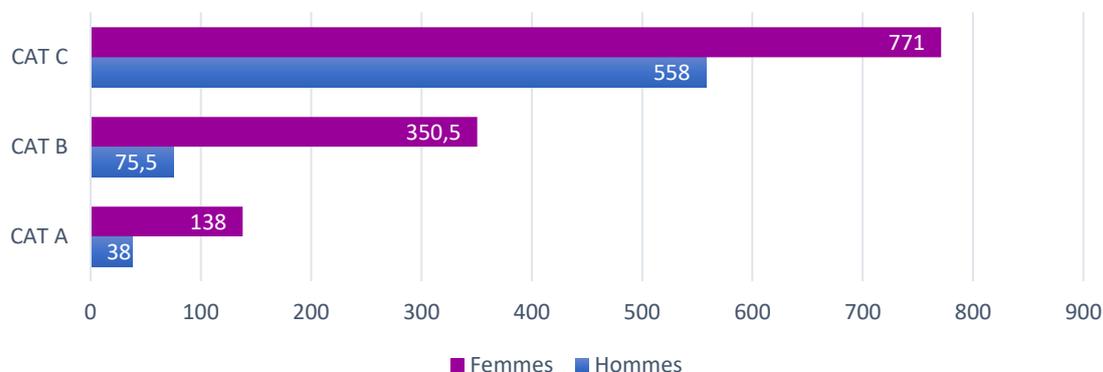


A l'instar des années précédentes, l'écart reste notable en 2023, toutes catégories confondues : **les femmes suivent davantage de formation que les hommes** et cela, en particulier au sein des

catégories B (82%) et C (78%) ; tandis que les femmes de catégorie A représentent 58% des agents qui suivent une ou des formations.

Ainsi, sur 1 931 jours de formation, 65% jours ont été suivis par des femmes et 35% par des hommes.

Nombre de jours de formations suivis en 2023

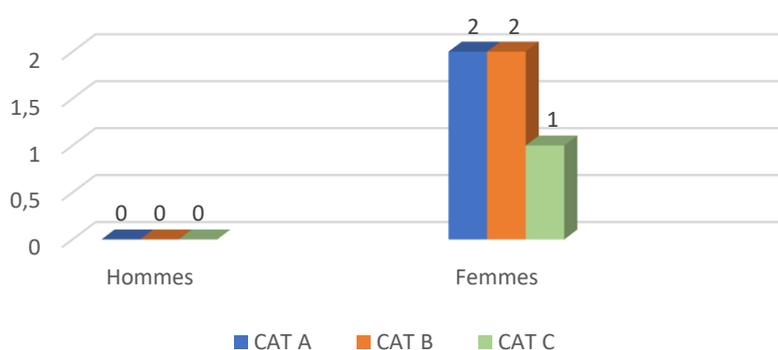


3.3 PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

En 2023, aucun homme n'a suivi de préparation aux concours ou examens professionnels.

Cinq femmes ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels représentant 30.5 jours de formation.

Nombre d'agents ayant suivi une préparation concours/examens professionnels



3.4 DEROULEMENT DE CARRIERE

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

Avancements, promotions dans l'année 2023		
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Femmes
- avancement de grade	14	32
- avancement d'échelon	101	183
- promotion interne au sein de la collectivité	2	5

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

Titularisation au cours de l'année 2023	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	14	14
Prolongation de stage	0	3
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE)	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)	0	0
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année 2022	14	17
Refus de titularisation	0	0

Les avancements de grade et d'échelon ainsi que la promotion interne bénéficient davantage aux femmes (64%) en raison du taux de féminisation de la collectivité (Cf. en page 7).

En matière de titularisation, il est constaté une parité du nombre d'agents stagiaires titularisés et un meilleur équilibre homme-femme au sein des agents contractuels nommés stagiaires.

Deuxième partie

LES POLITIQUES PUBLIQUES MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à l'article 1 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, « 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. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

Chiffres clés à l'échelle nationale

(INSEE et observatoire des inégalités)

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- A volume de travail égal, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres.
- 71% des ingénieurs sont des hommes.
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel : 27% contre 8%.
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18% à celui des pères célibataires.
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).
- Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales.
- 145 morts violentes au sein du couple ont été recensées en 2022, dont 118 féminicides, soit 85%. 244 301 victimes de violences conjugales ont été recensées.

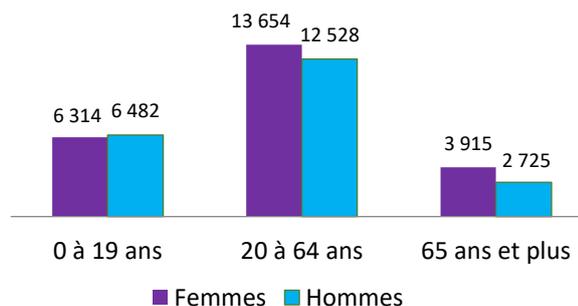
I. DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES DE LA POPULATION LIVRYENNE

Les données ci-après sont issues des statistiques INSEE fondées sur l'exploitation des données du recensement 2020. Ainsi, au dernier recensement, la population de Livry-Gargan s'établit à 45 618 habitants.

1.1 STRUCTURE DE LA POPULATION ET CONSTITUTION DES MENAGES LIVRYENS

Comparaison par tranche d'âge et par sexe

Les femmes représentent 52% de la population et les hommes 48%.

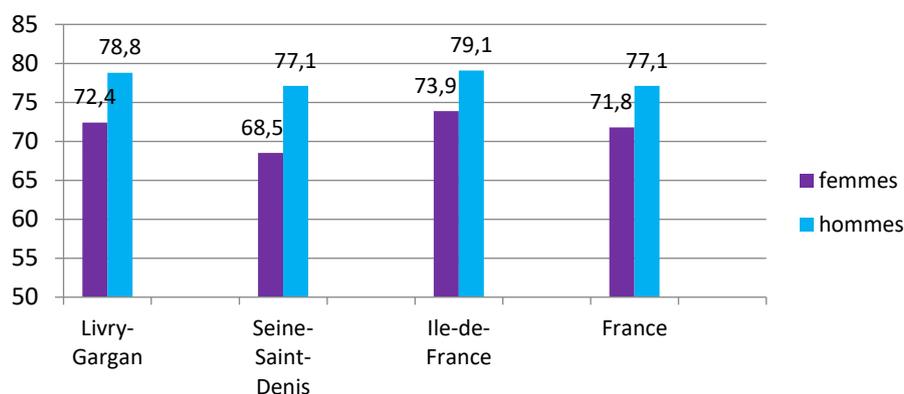


	Nombre de ménage 2020		Population des ménages 2020
	2020	%	
Ensemble	18 492	100	45 143
Ménage d'une personne	6 217	33,6	6 217
Hommes seuls	2 592	14,0	2 592
Femmes seules	3 625	19,6	3 625
Autres ménages sans famille	343	1,9	795
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	11 931	64,5	38 130
Un couple sans enfant	3 653	19,8	7 611
Un couple avec enfant(s)	6 003	32,5	24 369
Une famille monoparentale	2 275	12,3	6 150

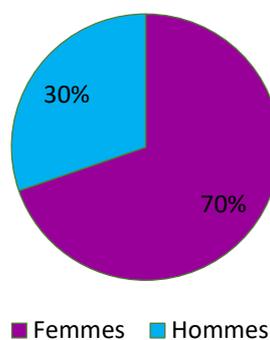
Les **familles monoparentales** représentent **19,5%** de l'ensemble des ménages Livryens. Parmi elles, la **proportion de femmes** est de **16,4%** et les hommes **3,1%**.

1.2 POPULATION ACTIVE

Taux d'activité de la population de 15 à 64 ans



Part des femmes et des hommes dans les temps partiels (salariés-ées)

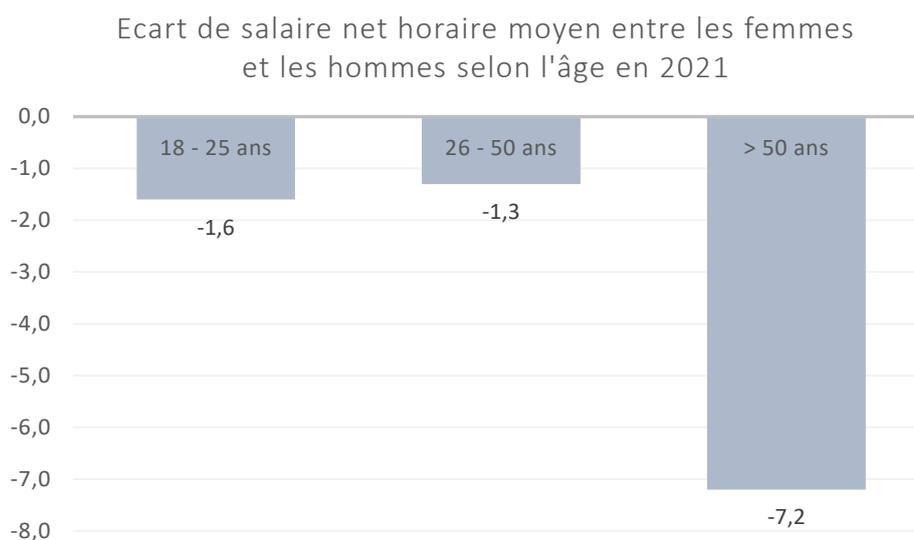


Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020 :

	Salariés (%)	Non-salariés (%)
Industrie	20	6.4
Construction	10.8	4.7
Commerce, transports, services divers	50.9	29.7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	74.3	50.7

La proportion de femmes indépendantes (3%) et employeurs (2%) est plus faible que les hommes (6,5%), quant à l'inverse, elle est plus élevée que les hommes dans l'administration publique (81,5 contre 76,9%).

1.3 SALAIRES ET REVENUS D'ACTIVITE EN 2021



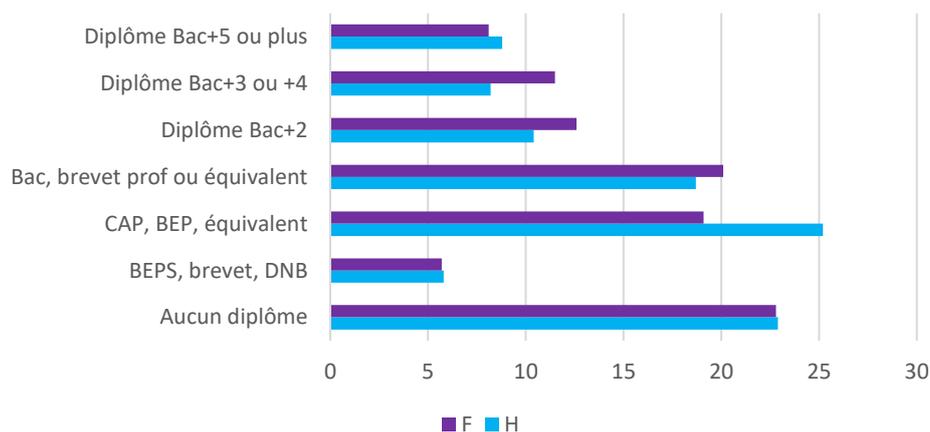
Le salaire net horaire moyen des femmes Livryennes est inférieur à celui des hommes. Cette tendance est nationale.

1.4 SCOLARISATION ET NIVEAU D'ETUDES EN 2020

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 827	1 999	70,7	68,3	73,0
6 à 10 ans	3 228	3 115	96,5	96,5	96,5
11 à 14 ans	2 610	2 538	97,2	97,4	97,0
15 à 17 ans	1 735	1 665	96,0	95,7	96,3
18 à 24 ans	3 510	1 888	53,8	53,1	54,4
25 à 29 ans	3 118	199	6,4	4,7	7,6
30 ans ou plus	27 178	337	1,2	1,2	1,3

Le taux de scolarisation des femmes est globalement plus élevé que celui des hommes, en particulier sur les tranches d'âge de 2 à 5 ans et de 25 à 29 ans.

% du niveau de diplôme de la population Livryenne non scolarisée de 15 ans ou plus en 2020



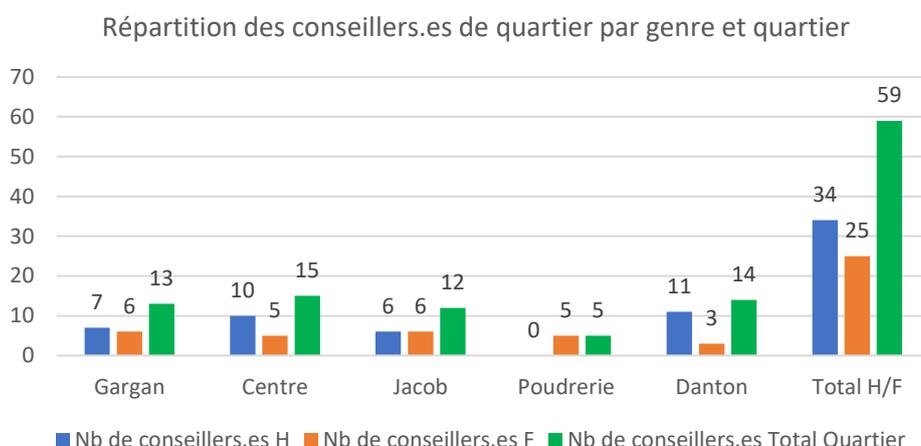
Parmi la population Livryenne, les hommes sont davantage diplômés d'un CAP, BEP ou équivalent (25,2%) que les femmes (19,1%) ou d'un Bac+5 ou plus (8,8% contre 8%) ; tandis que les femmes sont plus diplômées que les hommes d'un Bac (20,1% contre 18,7%), d'un Bac+2 (12,6% contre 10,4%) ou d'un Bac+3 ou +4 (11,5 contre 8,2%).

2.1 L'ÉGALITÉ HOMMES – FEMMES DANS LES INSTANCES DE PARTICIPATION ET LA VIE ASSOCIATIVE

➤ Les conseils de quartier

Les conseils de quartier, instances d'information et de concertation permettent aux habitants de participer à l'amélioration du cadre de vie en proposant des projets et d'animer la vie de leur quartier. Chaque conseil est composé de 16 membres et présidé par un-e Président-e et un-e Vice-président-e.

La Ville dénombre **59 conseillers** au total, **dont 34 hommes (58%) et 25 femmes (42%)**.



➤ Le Conseil Municipal des Enfants

Il a pour but de favoriser l'implication des jeunes dans la vie locale, de les former à la citoyenneté et de leur permettre de développer des projets. Le CME cible des élèves de CE2 et de CM1. Les élections se tiennent au sein de chaque établissement scolaire pour un mandat de deux ans. Le CME est composé de **43 élus, dont 17 garçons et 26 filles**.

Dans le cadre de la commission « Solidarité », **les enfants participent** à l'événement organisé par la Ville dans le cadre de **la journée internationale des droits des femmes**.

Fruit du travail de collaboration de la Ville, de l'Education Nationale et des enfants du CME, **les femmes sont mises à l'honneur à l'occasion de la dénomination des écoles Florence ARTHAUD ou Joséphine BAKER**.

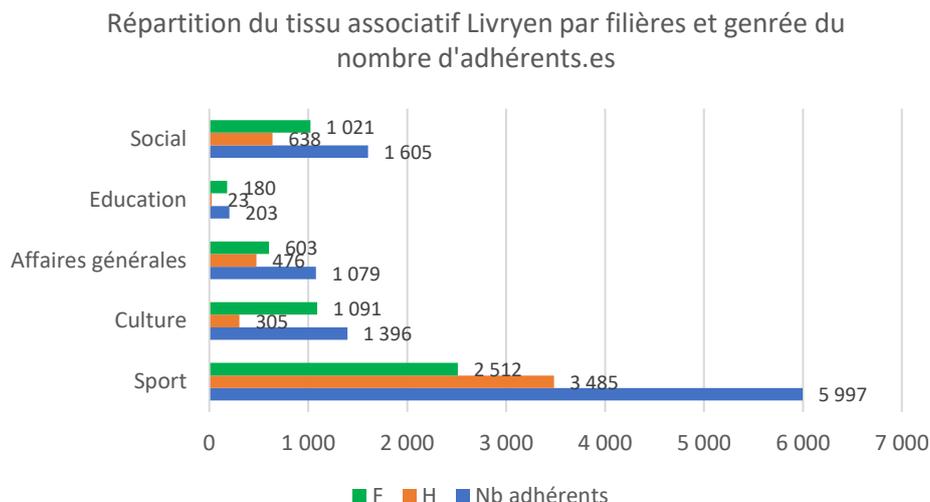
➤ Le Conseil Local des Jeunes et l'Assemblée Citoyenne

	Conseil Local des Jeunes	Assemblée Citoyenne
Cible	11 – 15 ans	16 – 25 ans
Composition	13 jeunes dont 3 garçons et 10 filles	10 jeunes dont 3 garçons et 7 filles
Objectifs	Parcours citoyen d'1 an autour de projets qu'ils souhaitent mettre en place. Une sensibilisation aux relations filles/garçons est programmée et l'égalité est abordée dans le cadre de la thématique sur les discriminations .	

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

➤ La vie associative

Livry-Gargan compte **74 associations** et 5 997 adhérents, dont **52% de femmes** et **48% d'hommes**.



La création de section féminine au sein des associations sportives est encouragée par la Ville dans les conventions d'objectifs et de moyens.

Les associations **Rugby club, Football, Billard** disposent de sections féminines. L'association du **Futsal de Livry-Gargan est le 1^{er} club en Seine-Saint-Denis à avoir créé une équipe féminine au sein de tous les niveaux**. En 2024, l'association a un projet sur « La pratique féminine du spot comme vecteur d'émancipation ».

2.2 LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Depuis 2015, Livry-Gargan est signataire de la convention « Un toit pour elle » avec les associations SOS Femmes 93 et l'Amicale du Nid 93 afin de faciliter l'accès à un logement pérenne aux femmes victimes de violences.

Dans sa volonté d'être **plus offensif** en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, Monsieur le Maire a créé une **délégation idoine** depuis le début du mandat 2020-2026. Sous cette impulsion, une **feuille de route** a été élaborée en janvier 2021 autour de 6 axes :

- Coordonner un réseau de professionnels ;
- Former les acteurs locaux ;
- Améliorer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences ;
- Agir pour la mise à l'abri à travers une offre d'hébergement et faciliter l'accès au logement social ;
- Elaborer des outils d'information à l'attention des professionnels et du grand public ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention.

A) L'observatoire communal des violences faites aux femmes

Après le lancement en 2021 du réseau local des professionnels, la Ville **a créé un observatoire communal des violences faites aux femmes** à l'occasion de la réunion annuelle des professionnels le 30 novembre 2022. Il s'agit du **1^{er} observatoire communal de la Seine-Saint-Denis** et un des rares à l'échelle de la France métropolitaine ; la plupart étant départementaux ou régionaux.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
Date de télétransmission : 16/02/2024
Date de réception préfecture : 16/02/2024

A ce titre, l'observatoire communal de **Livry-Gargan est membre** depuis avril 2022 de la **Mission Interministérielle (MIPROF)** qui rassemble les observatoires territoriaux dans le cadre de rencontres nationales. Aussi, aux 6 axes s'ajoutent l'évaluation des actions à travers des indicateurs et la fonction d'alerte des pouvoirs publics.

En 2023, l'observatoire, piloté par la direction de la Vie sociale et du CCAS, rassemble **plus de 110 professionnels** et une trentaine de services et structures :

Services de la Ville et du CCAS	Partenaires institutionnels et associatifs
- Services du CCAS	- Observatoire départemental OVF 93
- Intervenante sociale au commissariat	- CIDFF 93
- Police Municipale	- Service social départemental (SSD)
- Jeunesse	- Aide sociale à l'enfance (ASE)
- Petite enfance	- Protection Maternelle et Infantile (PMI)
- Santé publique / Mission handicap	- Association La Main Tendue
- Centre Municipal de Santé	- Commissariat de Police Nationale
- Education	- SOS Femmes 93
- Etat civil et relation citoyenne	- Mouvement du Planning Familial
	- Mission Locale de la DHUYS
	- Association des Professionnels de Santé
	- Ordre des Médecins du 93
	- Réseau Périnatal Est Francilien
	- Bailleurs sociaux
	- Lycées Henri Sellier et André Bouloche
	- GHI Le Raincy Montfermeil
	- Service social de la CAF 93
	- USAP de Robert Ballanger
	- SOS Victimes

B) La formation et les outils dédiés aux professionnels

La connaissance des violences faites aux femmes est indispensable pour agir de manière adaptée et organiser une culture commune de la protection des victimes. Dans la continuité des formations mises en œuvre en 2022, 4 actions de formations ont été organisées en 2023 :

- **3 sessions « Les violences, de quoi parle-t-on ? »** animées par des professionnels de SOS Femmes 93, du CIDFF 93 et du MPF 93 les 12 octobre, 9 et 23 novembre 2023 à l'hôtel de Ville.
- **Une sensibilisation aux violences et au questionnement systématiquement** ont été réalisées le 11 septembre avec des professionnels de santé du Centre Municipal de Santé de Livry-Gargan animée par Julie CHATEAUNEUF du réseau NEF et Suzanne FRUGIER.

Les formations sont prises en charge par la Ville et proposée aux professionnels de tous horizons (agents d'accueil, officiers d'état civil, conseillers.es en insertion, professionnels de santé du CMS, agents du service jeunesse, de la direction de la petite enfance, ...).

- **Nombre de professionnels formés : 70**



L'observatoire des violences faites aux femmes de Livry-Gargan met à la disposition des professionnels des outils (Guide à l'usage des professionnels comprenant des contacts utiles locaux, affiches, plaquettes diverses, violentomètres) ainsi que les études et actualités relatives aux évolutions législatives et à la réglementation.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville a organisé la **3^{ème} rencontre des professionnels**. **56 acteurs** ont participé à ce temps fort rythmé autour de deux tables rondes :

- **Table ronde 1 : La protection des enfants co-victimes des violences conjugales**, animée par **Ernestine RONAI**, Responsable de l'OVFF de la Seine-Saint-Denis et **Isabelle DEVANNE**, Psychomotricienne.
- **Table ronde 2 : Les procédures civiles et pénales**, animée par **Clémence BEAUBIER**, Juriste au CIDFF 93, **Isabelle RIVIERE**, Commandante de police du commissariat de Livry-Gargan et **Pauline SOUBIE-NINET**, Avocate.

C) L'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences

Au cœur de l'implication de la collectivité, l'accueil et l'accompagnement de manière adaptée des femmes victimes de violences s'appuie sur des dispositifs locaux mis en œuvre en 2022.

➤ **Permanence du Centre d'Information sur les Droits et les Familles (CIDFF 93)**

Le CIDFF 93 est reconnu « Service Spécialisé d'Aide aux femmes victimes de violences sexistes » SAVS. C'est pourquoi, la Ville de Livry-Gargan a noué un partenariat avec le CIDFF 93 afin de mettre en place une permanence dédiée.

Ainsi, depuis le 24 mars 2022, une juriste spécialisée en matière de violences faites aux femmes effectue une permanence au sein du Centre Municipal de Santé.

En 2023 (janvier à mi-novembre), la juriste a reçu **90 femmes reçues** (contre 30 d'avril à décembre 2022), **dont 70% sont victimes de violences**.

Dans tous les entretiens, il est question de violences, le plus souvent dans le couple (actuel ou relation passée) et dans deux cas de violences au travail.

➤ **Intervenante sociale au commissariat de police nationale de Livry-Gargan**

La ville de Livry-Gargan, l'Etat, en partenariat avec les communes de Coubron et de Vaujours ont fait le choix de créer un poste au commissariat de police nationale de Livry-Gargan, financé à environ 50% par le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD). Le poste créé en janvier 2021 a été pourvu en avril 2022.

Les missions de l'ISC sont diverses et s'adaptent à différents cadres d'intervention :

- Accueil et évaluation de la nature des besoins sociaux révélés dans le cadre de l'activité des forces de l'ordre ;
- Participation au repérage précoce des situations de détresse sociale afin de prévenir une éventuelle dégradation ;
- Informations et orientations vers les services sociaux, spécialisés et/ou de droit commun ;
- Facilitation du dialogue interinstitutionnel entre les services de sécurité publique et la sphère socio-médico-éducative.

Les violences intra-familiales et scolaires, la primo-délinquance sont le cœur de l'activité de l'IC.

Les données 2023 de l'activité de l'ISC ne sont pas finalisées. L'agent a quitté la collectivité le 31 août 2023. Une procédure de recrutement a été lancée au dernier trimestre 2023.

Il est à noter l'optimisation du partenariat en 2023 entre la Ville et le commissariat de police dans les situations de femmes victimes de violences, et en particulier de celles en grave danger.

➤ **Le CCAS : acteur de proximité majeur**

En sus d'une quinzaine d'agents du CCAS ayant participé à une sensibilisation aux violences faites aux femmes en 2022, les deux travailleurs sociaux du pôle Social sont formés plus spécifiquement aux dispositifs et aux mesures. Le questionnement systématique sur les violences subies ou passées des femmes reçues constitue un outil essentiel de repérage qui est pratiqué par les travailleurs sociaux du pôle Social.

L'espace d'accueil est doté d'affiches, de violentomètres ainsi que de plaquettes sur les violences afin de permettre aux victimes d'identifier le CCAS comme étant un lieu d'accueil, d'écoute et de ressources.

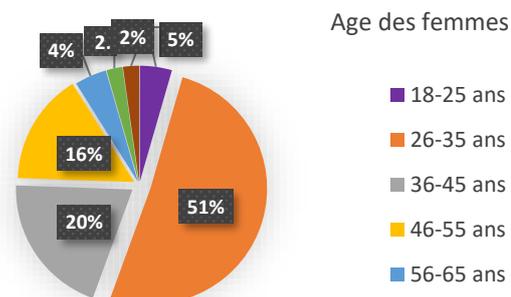
L'assistante sociale est référente pour l'accompagnement de ces situations, en lien étroit avec la directrice.

L'accueil et l'accompagnement de femmes victimes de violences font l'objet de divers entretiens, dans l'urgence ou programmés, plus ou moins réguliers selon la situation des femmes et leur cheminement quant aux différentes démarches à effectuer.

En 2023, **l'assistante sociale a accompagné 45 femmes victimes de violences, âgées entre 21 et 87 ans et réalisé une centaine d'entretiens.**

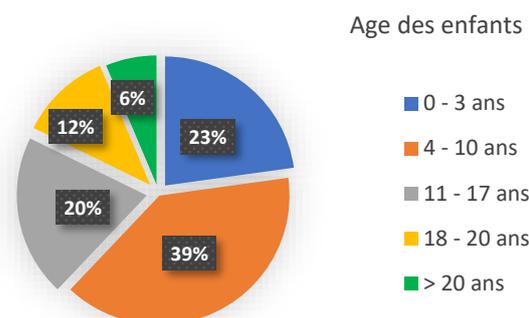
L'âge moyen de ces femmes est de 38 ans.

Près de 90% sont victimes de violences psychologiques, physiques et sexuelles. Certaines sont également victimes de violences économiques et administratives.



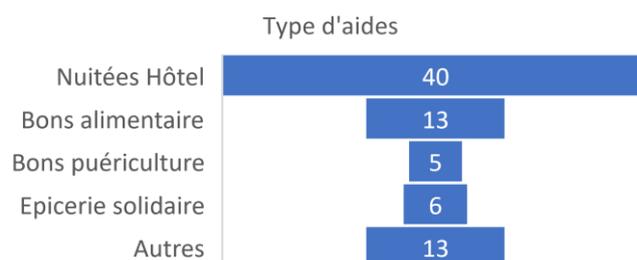
82% d'entre elles ont un ou des enfant(s) âgés entre 2 mois et 26 ans.

L'âge moyen des enfants est de 9 ans.



Beaucoup de ces femmes doivent quitter le domicile et se retrouvent dans une situation précaire. En 2023, **le CCAS a octroyé 77 aides sociales, dont 40% de nuitées d'hôtel.**

Afin de permettre une autonomie et une sécurité administrative, **15 d'entre elles ont été domiciliées** au CCAS.



Deux situations de femmes Livryennes victimes de violences en danger ont fait l'objet d'un signalement au Procureur de la République en 2023 par le CCAS.

D) Les actions de mise à l'abri et d'accès au logement social

Deux actions illustrent les actions de mise à l'abri et celles favorisant l'accès à un logement social mises en œuvre en 2023 :

➤ Hébergement d'urgence et temporaire

La commune a noué un **partenariat avec l'association La Main Tendue** afin de leur mettre à disposition deux logements (1 T4, 1 T5) pour l'hébergement d'urgence et temporaire de femmes seules ou avec enfants victimes de violences. La capacité d'accueil est de **21 places et de 7 ménages**. Les logements sont équipés et entretenus par l'association.

La durée d'hébergement est de 1 mois reconductible deux fois. L'accueil doit permettre la mise à l'abri pour sortir les victimes du cercle des violences subies et faciliter leur reconstruction.

Le service « Le Relais » de l'association a pour mission la gestion des orientations, l'accueil et l'accompagnement social et juridique des femmes accueillies.

D'octobre 2022 à octobre 2023, le relais de Livry-Gargan a **accueilli 28 personnes soit 9 femmes et 19 enfants** âgés de 0 à 18 ans, dont 3 enfants de moins de 3 ans. Les femmes accueillies ont en moyenne une trentaine d'années.

L'association a accueillie 2 femmes Livryennes avec enfants orientées par le CCAS et 3 autres femmes Livryennes au sein de structures qu'elle gère sur le Département.

➤ Accès au logement social

La commune est partenaire du dispositif « **Un toit pour elle** » depuis 2015. Coordonné par l'observatoire départemental des violences faites aux femmes en lien avec les associations SOS Femmes 93 et l'Amicale du Nid 93, le dispositif vise à :

- Désengorger les hébergements spécialisés de moyen et long terme pour les rendre accessibles à d'autres femmes victimes de violences ;
- L'accès à un logement stable et sécurisant dans le parc social ;
- Contribuer au processus de reconstruction et à la sortie durable des violences.

En 2023, la commune a proposé **2 logements du contingent communal** à des femmes victimes de violences. Depuis novembre 2022, quatre bailleurs sociaux sont signataires de la convention aux côtés de la Ville : **CDC Habitat, I3F, Antin Résidences et l'immobilière du Moulin Vert ont signé la convention avec la commune.**

Enfin, dans le cadre des travaux relatifs à la cotation de la demande de logement social à l'échelle de l'EPT Grand Paris Grand Est, la commune est intervenue pour rehausser le nombre de points attribués aux femmes victimes de violences demandeuses d'un logement social.

E) Les actions de sensibilisation et de prévention

L'année 2023 a été marquée par les premières actions de l'observatoire des violences de Livry-Gargan en matière de prévention, à travers trois temps forts :



Table ronde sur les violences auprès d'une quarantaine de jeunes en terminale au Lycée Henri Sellier le 14 avril 2023. Des échanges riches sur les conséquences des violences, la prise en compte des victimes par la société en général ainsi que sur les lieux d'écoute et d'aide.



Spectacle « Denis douillets » de la Compagnie Les Souffleurs de Braises (1h20) **suivi d'un atelier de théâtre forum** sur les violences conjugales (1h30) **jeudi 16 novembre 2023.**

222 élèves de terminales, **13 enseignants** des Lycées Henri Sellier et André Bouloche ainsi que de 2 professionnels.



59 élèves ont participé à l'atelier théâtre forum. Durant 1h30, des lycéens se sont portés volontaires pour jouer des scénettes dans lesquelles ils ont apporté leurs idées pour venir en aide d'une personne proche victime de violences conjugales.

Une **campagne d'affichages** dans les lieux d'accueils et dans l'espace public tout au long du mois de novembre 2023.

L'objectif est de conserver cet affichage toute l'année afin de permettre aux victimes de violences d'identifier les lieux ressources. La diffusion de l'affiche a été élargie aux partenaires.



2.3 ACTIONS DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES

A) Les actions en direction des enfants

En 2023, le service Péri-scolaire/Animation a réalisé un travail de **sensibilisation des enfants des accueils de loisirs maternels et élémentaires** autour de **la place des femmes dans l'histoire**, à travers :

- Un jeu de société de type Memory par les ALSH maternelles a été créé autour de figures féminines dans divers domaines (sport, musique, littérature, politique, etc.).
- Un jeu de société type jeu de l'oie/Trivial poursuite par les ALSH élémentaire sur la découverte de figures féminines historiques.
- Une exposition au sein de l'ALSH Joséphine Baker présentant des figures féminines ayant contribué à favoriser l'émergence de la question de l'égalité femme/homme.

Cette action a été conduite tout au long de l'année et figure au sein du Projet Educatif de Territoire (PEDT) au titre de l'axe 2 « Vivre ensemble » et a touché **780 enfants de 5 à 11 ans.**

Le travail mené sur la Laïcité au sein des établissements scolaires a été l'occasion d'aborder les questions d'égalité entre les garçons et les filles, comme le démontre l'extrait ci-après de l'**exposition « Tous différents mais tous égaux »** réalisée par des écoles de Livry-Gargan et de l'IME.



B) Les actions en direction des jeunes

Tout au long de l'année, le service Jeunesse aborde les enjeux liés à l'égalité avec les jeunes Livryens.

➤ **Les permanences au sein des établissements scolaire**

Le service Jeunesse de la Ville travaille en étroite collaboration avec les collèges, notamment dans le cadre des permanences hebdomadaires menées au sein de trois établissements :

Collège Germaine Tillion	Collège Lucie Aubrac	Collège André Jouhaux
Lundi	Mardi	Vendredi

En moyenne, **30 jeunes participent à ces permanences** au cours desquelles sont abordées les thématiques des relations filles/garçons, le cyberharcèlement, la construction genré, l'orientation sexuelle ainsi que les discriminations.

➤ **Le dispositif ACTE** (Accompagnement des Collégiens Temporairement Exclus)

Dans ce contexte, **22 jeunes ont été accompagnés** par le service Jeunesse de septembre à décembre 2023, dont 14 garçons et 6 filles. Les enjeux d'égalité filles/garçons sont abordés chaque semaine.

L'égalité et la construction genrées sont devenues un axe obligatoire de l'appel à projet ACTE du Département.

➤ **Le BAFA Citoyen**

Le BAFA Citoyen s'adresse à 12 jeunes candidats âgés de 17 à 25 ans (**6 filles/6 garçons**) qui participent durant 15 mois à réaliser 70 heures citoyennes au sein d'associations Livryennes ou des services municipaux. En contrepartie, chaque jeune bénéficie d'une aide au financement de la formation au BAFA. Le reste à charge par jeune est de 140 € sur les 800 € moyens du coût du BAFA.

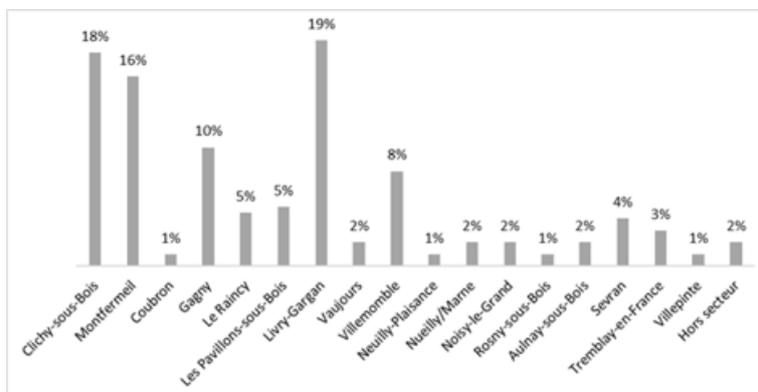
Les jeunes participent également à **5 temps d'échanges sur les thématiques** suivantes :

- L'utilisation des réseaux sociaux
- La parité des genres
- Les discriminations
- Les violences
- Les addictions.

En 2023, parmi les 12 jeunes candidats retenus, 9 sont arrivés en fin de parcours et ont participé à l'intervention de l'IFAC du 10 janvier 2023 sur l'égalité et les relations Fille – Garçon. Les jeunes ont particulièrement apprécié les jeux de rôles qui leur ont permis de se projeter dans la réalité et de réfléchir aux stéréotypes sexistes.

Enfin, il est à noter que **les jeunes Livryens de 12 à 21 ans, dont 58% de 15-16 ans, sont ceux qui fréquentent le plus la Maison des Ados située à Clichy-sous-Bois.**

Cette structure, adossée au groupe hospitalier intercommunal Le Raincy-Montfermeil, est dotée d'une équipe pluridisciplinaire (Educateurs et de psychologues, ...).



Les sujets en lien avec les rapports filles/garçons, la sexualité sont au cœur des questions qui préoccupent ces jeunes.

2.4 ACTIONS VISANT A ASSURER AUX FEMMES LA MAITRISE DE LEUR SEXUALITE

L'activité de **Planification familiale du CMS** de Livry-Gargan a été formalisée par la signature d'une convention entre la Ville et le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis le 28 juin 2010. Elle s'intègre à l'activité médicale réalisée au CMS et n'est donc pas stigmatisante pour les personnes y ayant recours.

Le centre de planification familiale est un lieu d'accueil, d'écoute, d'informations et d'accompagnement, ouvert à tous sans condition d'âge, d'autorisation parentale ou de couverture sociale. Il assure donc la confidentialité et la gratuité.

Il traite des questions se rapportant à :

- La maîtrise de la fécondité ;
- L'interruption volontaire de grossesse (IVG) ;
- La prévention et le dépistage des maladies sexuellement transmissibles ;
- La préparation à la vie de couple et à la fonction parentale ;
- La sexualité et ses aspects culturels et relationnels ;
- Les violences, notamment intrafamiliales.

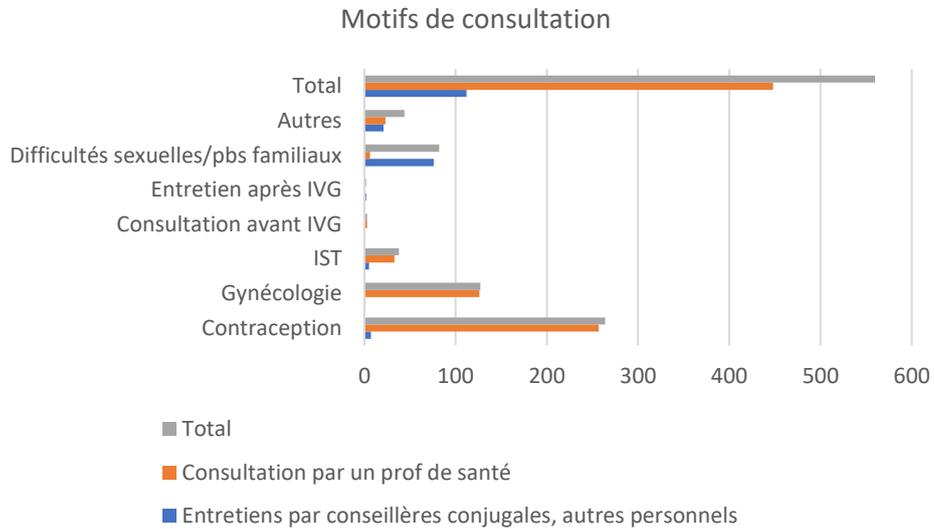
Le CMS de Livry-Gargan assure les missions de planification familiale suivantes :

- Un accueil infirmier sans rendez-vous aux heures d'ouverture du centre ;
- Des consultations médicales sur rendez-vous, prises en charge par le Conseil départemental, pour les personnes n'ayant pas de couverture sociale ou qui demande l'anonymat ;
- Des entretiens avec la conseillère conjugale et familiale, dont le salaire est en partie pris en charge par la subvention du Conseil départemental ;
- Des interventions collectives qui restent à développer.

Activité 2023 de la planification

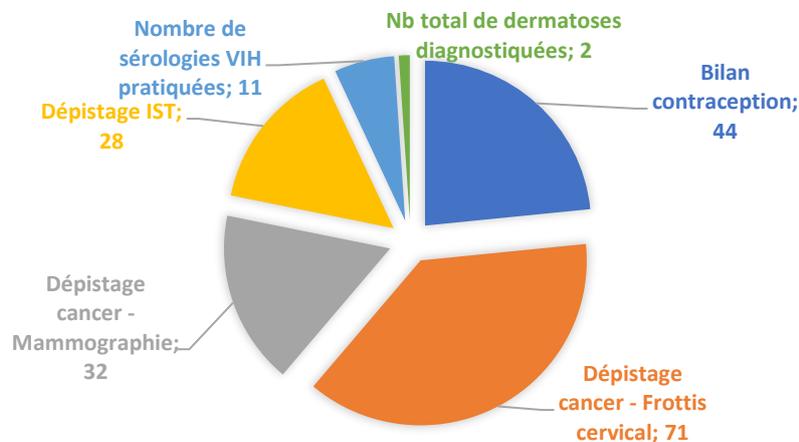
➔ **77 personnes reçues en 2023**, dont 90% de femmes.

➔ **560 entretiens**, dont 448 consultations de professionnels de santé et 112 entretiens avec une conseillère conjugale et familiale.



Les consultations liées à la contraception représentent 47% et celles à la gynécologie 23%.

➔ 188 examens complémentaires prescrits. Parmi ces examens, 26 IST ont été dépistées et prises en charge.



Enfin, la conseillère conjugale et familiale a réalisé **5 séances d'informations collectives** le 17/11 et le 1^{er}/12/2023 auprès de **150 collégiens** au sein du collège Edouard Herriot.

2.5 LUTTE CONTRE LA PRECARITE DES FEMMES

Chaque hiver, la question de l'hébergement des personnes en situation de rue ou en situation d'exclusion refait surface. **Depuis maintenant six ans**, avec le soutien de la DRIHL 93 et du Secours Islamiste France, **la Ville de Livry-Gargan assure la mise en place d'un dispositif de mise à l'abri de femmes isolées en situation de rue.**

19 femmes ont été accueillies du 1^{er} février au 6 mars 2023 au gymnase Gutenberg. Toutes ont pu être réorientées vers des places pérennes à la suite de cette mise à l'abri. L'effectif constant était de 15 femmes. La moyenne d'âge des femmes est de 33 ans.



En sus de l'accompagnement par un travailleur social du SIF, elles ont bénéficié :

- D'une consultation médicale réalisée par un professionnel de santé du CMS ;
- De l'intervention de deux ergothérapeutes dans le cadre du programme PRACTS ;
- Un atelier bien-être d'une socio-esthéticienne.

De plus, en partenariat avec les professionnels du Centre Municipal de Santé de Livry-Gargan, les femmes accueillies ont pu bénéficier d'une consultation médicale.

En sus de ce dispositif hivernal, le CCAS intervient en matière de mise à l'abri en urgence de femmes en rupture d'hébergement, à raison de 3 nuitées d'hôtel et propose un accompagnement social en lien avec les partenaires.

2.6 ACTIONS VISANT A GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE, SALARIALE ET LA MIXITE DES METIERS

Dans le cadre de la délégation de compétence du Département, le service Livry-Gargan Insertion (LGI) a assuré pendant de nombreuses années l'accompagnement socio-professionnel de bénéficiaires du RSA. Le Conseil départemental a engagé une refonte de sa politique d'insertion en 2021 qui a aboutie à la création d'Agences Locales d'Insertion sur les périmètres des circonscriptions de service social. Ainsi, l'activité du service LGI a cessé au 1^{er} mars 2023.

En 2022, **LGI a accompagné 655 personnes bénéficiaires du RSA dont 60% de femmes.** Les autres allocataires Livryens du RSA étaient accompagnés par Pôle Emploi ou le Service social du Département. Les conseillères en insertion du service ont procédé à la réorientation des allocataires vers les services du Département.

Le CIDFF gère un Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi - BAIE - un Service agréé par le Ministère des Droits des Femmes qui a pour objectif d'accompagner les femmes de Seine-Saint-Denis dans leur recherche de formation et/ou d'emploi. Les femmes en recherche d'emploi ou de formation reçues au sein de la permanence de Livry-Gargan sont orientées vers les 4 permanences du BAIE de la Seine-Saint-Denis.

Les enjeux d'égalité infusent également la Direction de la Culture au sein du Conservatoire, du cinéma Yves Montand, de la médiathèque ainsi que dans la programmation culturelle annuelle.

A) Actions au sein de la médiathèque

➤ **Activité ludique de réflexion sur le vocabulaire et le sens des mots**

« **Mots et genres** » est une action menée en 2023 en direction des enfants de grandes sections de maternelles et à l'école élémentaire ou à l'occasion de l'heure du conte du mercredi après-midi.

Supports : Albums d'Elisabeth Brami « Le zizi des mots » qui démontrent le sexisme caché de la langue française en s'appuyant sur des exemples illustrés de mots qui au masculin désignent un humain et au féminin un objet ou un animal.



➤ **Sensibilisation au vivre ensemble**

Durant trois mois, les bibliothécaires ont animées **quatre séances de lecture et de jeux** construits à partir des thématiques abordées dans les classes de maternelles et de CP inscrites dans le projet Laïcité de l'année scolaire 2022/2023.

Dans ce contexte, l'égalité fille/garçon a émergé des échanges.

- **Nombre d'enfants concernés : 100.**

B) Les enjeux d'égalité dans la diffusion des productions et des œuvres ainsi qu'au sein des établissements culturels communaux

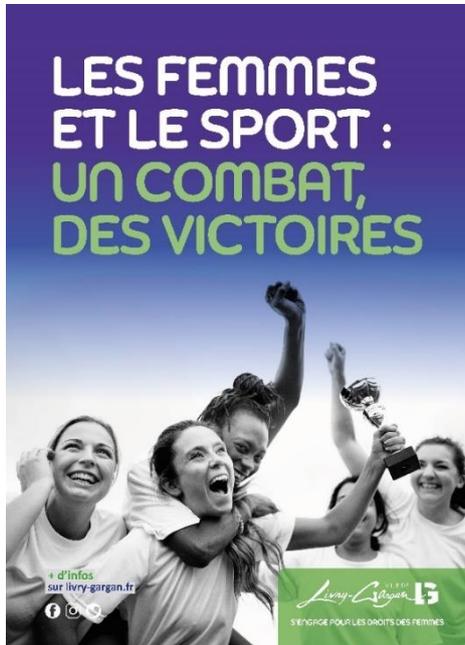
Au sein de la direction de la Culture, un travail est mené en matière d'**équilibre de la programmation** : parité des genres dans les spectacles proposés, diversité des esthétiques et des pratiques, etc.

L'égalité filles/garçons est l'un des axes forts du parcours d'éducation artistique et culturelle à destination des scolaires. Chaque établissement culturel (Cinéma, Micro-Folie, médiathèque, conservatoire) y participe à travers de nombreux programmes en lien avec les écoles, collèges et lycées de la commune.

Au sein du Conservatoire :

- La **parité des membres du jury des examens est systématiquement recherchée** ;
- La **pratique de la danse par les garçons est encouragée** dans le cadre de l'éveil musical et corporelle depuis septembre 2023. Un axe d'amélioration porte sur l'absence d'un vestiaire dédié aux garçons au sein de la section Danse, composée au dernier trimestre 2023 de 2 à 3 garçons sur 150 élèves.

La journée internationale des droits des femmes constitue un temps fort annuel où les femmes sont mises à l'honneur et sont reconnues pour leurs réalisations.



En 2023, la ville a mis à l'honneur le long chemin réalisé et qu'il reste à parcourir pour que les femmes soient considérées comme des sportives à part entières et égales des hommes.

Aussi, le 8 mars 2023 a été l'occasion de faire un focus sur les femmes dans le sport.

⇒ **Cérémonie officielle de dénomination du terrain synthétique du Parc des Sports au nom de Marianne MAKO** le 8 mars 2023 à 11h, en présence de personnalités politiques, du milieu du sport et associatif.

⇒ Projection du **film « Danbé, la tête haute »** au cinéma Yves Montand le 8 mars à 18h30.

⇒ **Animations autour de figures féminines au sein des accueils de loisirs maternels et élémentaires** à travers deux jeux élaborés par les équipes d'animations avec les enfants.

⇒ **2 conférences à la Micro Folie** le 8 mars : les femmes qui ont marqué l'histoire et leur discipline – Les représentations des athlètes féminines dans l'art.

⇒ **Ciné débat autour du film « Hair »** le 11 mars au Cinéma Yves Montant et un intervenant de l'association Egales dans le genre.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

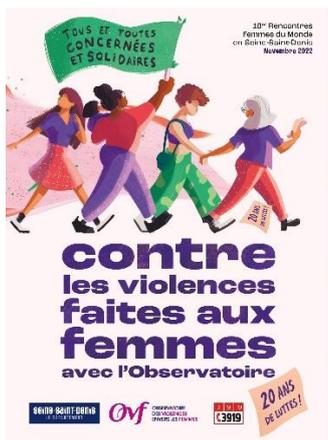
Ce rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Livry-Gargan reflète l'engagement et l'implication de la ville.

Un premier travail de recensement des actions menées par la Ville et le CCAS a permis de l'enrichir afin de mettre en exergue les actions existantes.

Cette démarche a vocation à être approfondie tant au sein de la collectivité qu'auprès des acteurs locaux afin d'élaborer un plan d'actions pour infuser sur le territoire les enjeux de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, sont d'ores et déjà en projets :

- ✓ Mettre en place des référents Égalité au sein des directions de la Ville et du CCAS ;
 - ✓ Renforcer les actions en partenariat avec le tissu associatif et valoriser leurs initiatives en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
 - ✓ Développer les actions de l'observatoire des violences faites aux femmes de Livry-Gargan, notamment en matière de prévention auprès des enfants et des jeunes mais également de protection des femmes victimes et de leurs enfants ;
 - ✓ Amplifier la lutte contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge en mobilisant la communauté de l'éducation, la petite enfance et de l'animation ;
 - ✓ Optimiser l'offre de la planification familiale notamment à travers la pratique de l'IVG médicamenteuse et les actions en milieu scolaire ;
 - ✓ Agir pour la précarité menstruelle des jeunes filles et des femmes ;
- D'autres actions à construire avec les toutes les forces vives de Livry-Gargan.



Accusé de réception en préfecture
 093-219300464-20240208-2024-02-05-DE
 Date de télétransmission : 16/02/2024
 Date de réception préfecture : 16/02/2024