



Nombre de conseillers.....43
 En exercice..... 43
 Présents à la séance.....32
 Pouvoirs.....07
 Excusés..... 03
 Absent..... 01

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 13 FÉVRIER 2025**

**N°2025-02-02 : RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – 2024**

Le jeudi 13 février 2025 à 19h00, le Conseil municipal de la Commune de Livry-Gargan s'est réuni à l'Espace Jules Verne, sous la présidence de Monsieur Pierre-Yves MARTIN, Maire, suite à la convocation faite le vendredi 31 janvier 2025.

Présents :

MARTIN Pierre-Yves	CARCREFF Corinne	BEREZIN Serge
BOUDJEMAÏ Kaïssa	ATTARD Gérard	BORDES Roselyne
MANTEL Serge	MAKHLOUF Dounia	AOUATI Kheireddine
MAUROBET Catherine	LAFARGUE Jean-Claude	JOLY Nathalie
MONIER Annick	KOUCHEM Yacine	DJABALI Sara
CARRATALA Henri	LEROUX Pierre-Olivier	DI IORIO Rina
MICONNET Olivier	BERNARD Anne	TRILLAUD Laurent
HERRMANN Marie-Catherine	FOURNIER Marine	HODÉ Laurence
COLLET Marie-Madeleine	ARNAUD Philippe	RENAULT Bernadette
BERTHE Éloïse	BARATTA Jean-Pierre	ROSSINI Christel
CHASSAIN Clément	MOULINAT-KERGOAT Hélène	

Pouvoirs :

MILOTI Donni	à MANTEL Serge
LE COZ Lucie	à BOUDJEMAÏ Kaïssa
MARKARIAN Olivier	à MARTIN Pierre-Yves
ADLANI Myriam	à MOULINAT-KERGOAT Hélène
CRALIS Christophe	à ARNAUD Philippe
BITATSI-TRACHET Françoise	à TRILLAUD Laurent
BONINI Bruno	à JOLY Nathalie

Excusés :

AÏDOUDI Salem	HAMZA Ali	GUIMARAES Odette
---------------	-----------	------------------

Absente :

LE BLEGUET Marie-Thérèse

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'un Secrétaire de séance. Mme HERRMANN a été désignée pour remplir ces fonctions

Accusé de réception en préfecture
 093-219300464-20250225-2025-02-02-DE
 Date de télétransmission : 25/02/2025
 Date de réception préfecture : 25/02/2025

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

Après en avoir délibéré ;

À l'unanimité,

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 2024 sur la commune de Livry-Gargan.

Annexe : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2024.

Ainsi fait et délibéré en séance le jeudi 13 février 2025.

Pierre-Yves MARTIN
Maire de Livry-Gargan
Conseiller départemental



Date de publication : 27.02.2025

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250225-2025-02-02-DE
Date de télétransmission : 25/02/2025
Date de réception préfecture : 25/02/2025

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

2024

Livry-Gargan VILLE DE 

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025

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	6
II. Organisation et conditions de travail	8
2.1– Temps de travail.....	8
2.2– Instances de dialogue social.....	8
2.3– Télétravail.....	9
III. Gestion des ressources humaines	9
3.1– Recrutement – Emploi.....	9
3.2– Formation professionnelle.....	9
3.3– Préparation aux concours et examens professionnels.....	10
3.4– Déroulement de carrière.....	10
3.5– Index 2023 de l'égalité professionnelle pour la commune de Livry-Gargan.....	11
2^{ème} partie : Les politiques publiques menées en faveur de l'égalité	12
I. Données économiques et sociales de la population Livryenne	13
1.1 – Structure de la population et des ménages Livryens.....	13
1.2 – Population active.....	14
1.3 – Salaires et revenus d'activité.....	15
1.4 – Scolarisation et niveau d'études.....	16
II. Actions en faveur de l'égalité menées par la collectivité	17
2.1 – L'égalité hommes – femmes dans les instances participatives et la vie associative...	17
2.2 – La lutte contre les violences faites aux femmes.....	18
2.3 – Actions de prévention et de lutte contre les stéréotypes sexistes.....	23
2.4 - Actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité.....	24
2.5 – Lutte contre la précarité des femmes.....	26
2.6 – Actions visant l'égalité professionnelle et la mixité des publics.....	26
2.7 – Les enjeux de l'égalité femme-homme dans la culture.....	26
2.8 – Promotion des droits des femmes.....	28
Conclusion et perspectives	29

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 et 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).

Dans le champ de la fonction publique :

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.**

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.

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'Egalité 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.**

Accusé de réception en préfecture 093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU Date de télétransmission : 18/06/2025 Date de réception préfecture : 18/06/2025
--

Première partie

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

Fort de l'arsenal législatif, la Ville s'est dotée d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été mis en place et adopté par le Comité Technique du 29 juin 2021.

A Livry-Gargan, la politique des ressources humaines 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 ou les violences.

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

Chiffres clés

(Source Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - DGAFP)

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 (57%) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (78%) 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.

I. STRUCTURE DES EFFECTIFS

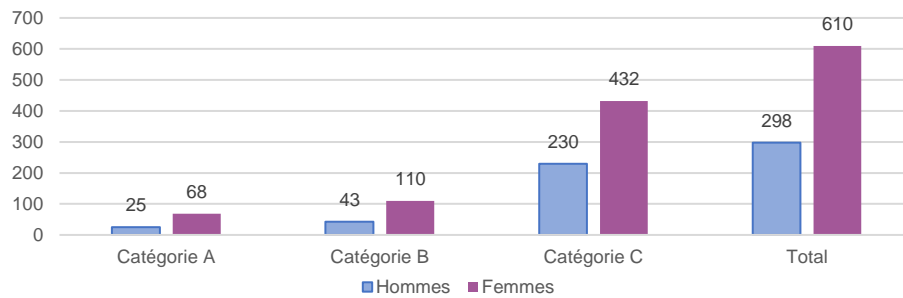
Au 31 décembre 2024, la Ville de Livry-Gargan comprend, toutes filières et organisations confondues, **1 033 agents**.

➤ Répartition par genre et par catégorie

Effectifs globaux	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	223	438	661
Contractuels occupant un emploi permanent (dont collaborateur de cabinet)	75	172	247
Autres agents sur emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité et saisonnier)	23	91	114
Apprentis	4	7	11

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025

Répartition par catégorie
(hors autres agents sur emplois = non permanent)



Le **taux de féminisation** est de **69 %** ; 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.

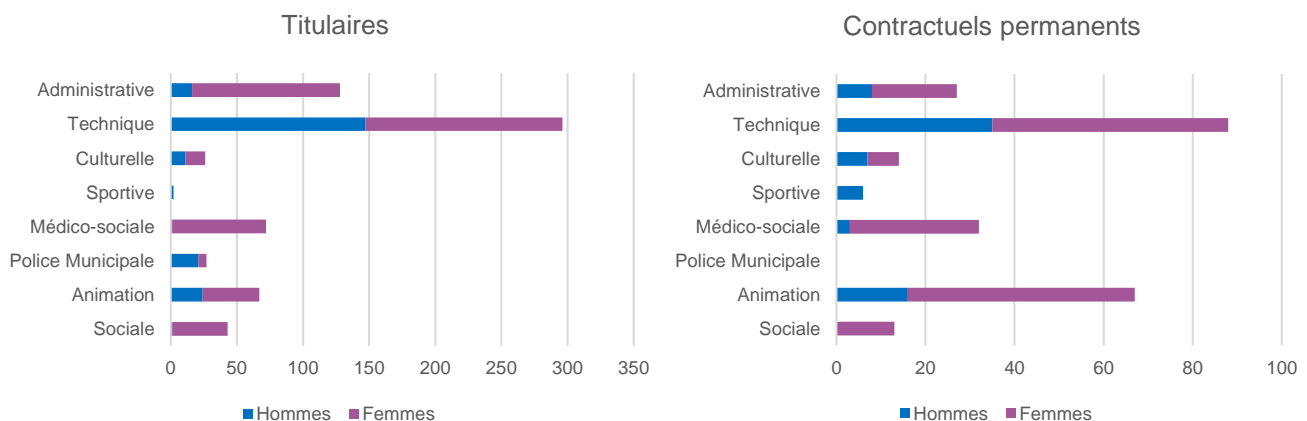
➤ Répartition genrée par filière

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.

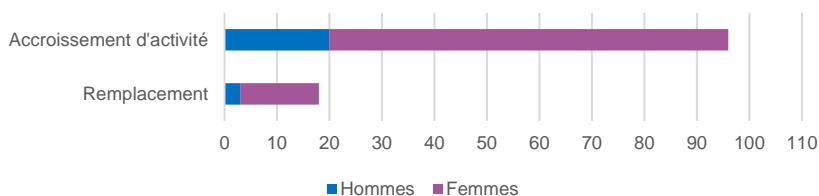
Néanmoins, le genre joue un rôle important. **La ségrégation des métiers reste marquée par des stéréotypes de genre** qui persistent. Cette séparation en « *métiers d'hommes* » et « *métiers de femmes* » contribue à alimenter les inégalités.

Ainsi, les **filières sociales (98%) et médico-sociales (95%)** sont **quasi exclusivement féminines**. Les **femmes** sont largement **prédominantes dans la filière administrative (85%)** et très présentes dans la **filière animation (75%)**. Tandis que les **hommes représentent 78% 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 60%.



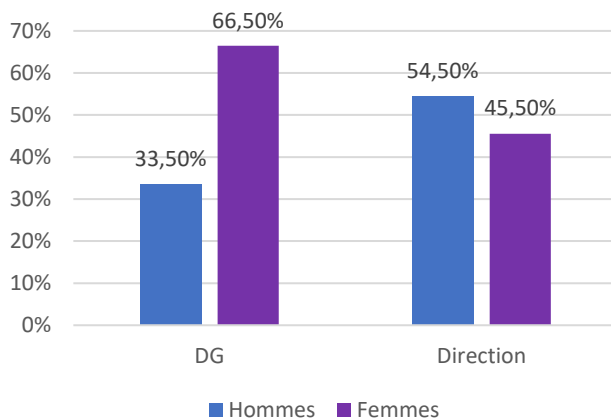
Autres agents sur emploi non permanent



➤ Répartition générée des agents de la Direction générale et de la Direction

Au 31 décembre 2024, la Direction générale est composée de deux femmes et d'un homme. Un poste de DGA étant vacant.

Au sein du collectif de direction, les hommes représentent 54.5%. A noter que le poste de Directeur des sports et de la vie associative était vacant.

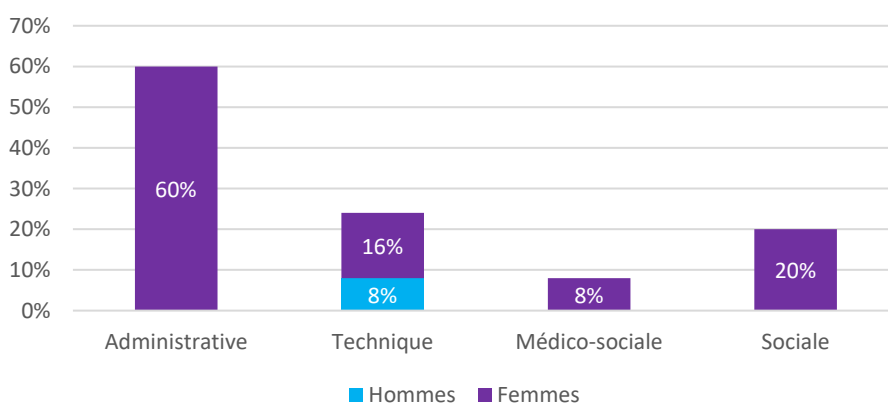


II. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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 25 agents, soit une diminution de 7 agents comparé à 2023.

2.2 INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le Comité Social Technique est composé de 19 membres en 2024 et comprend :

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

Soit in fine, une part de 53% de femmes et 47% hommes.

2.3 TELETRAVAIL

Le télétravail contribue fortement à l'articulation des temps de vies 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, ...).

Durant le deuxième trimestre 2024, la collectivité a mis en place le télétravail à raison de 2 jours hebdomadaires pour les agents aidants familiaux et les agents souffrants d'affections longue durée. L'agent aura la possibilité de déplacer ces jours de télétravail si nécessaire.

III. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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 :

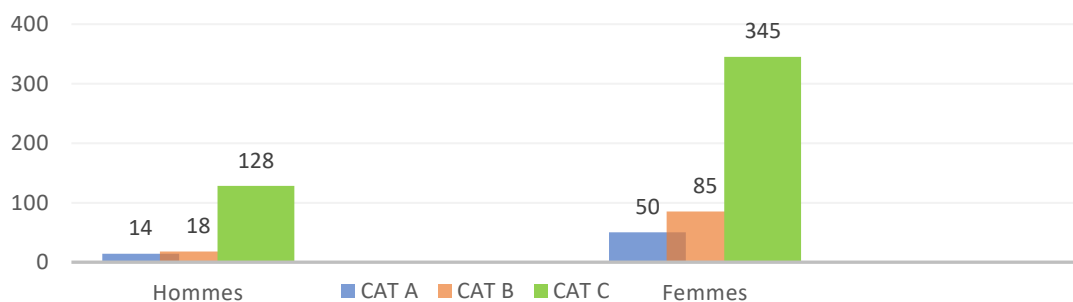
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats.
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée. La Ville s'attache ainsi par exemple à avoir une représentation de femmes dans 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) 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 2024 – 2026 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 au sein de cette catégorie.

En 2024, 480 femmes (75%) ont suivi au moins une formation dans l'année contre 160 hommes (25%).

Nombre d'agents ayant suivi une formation en 2024



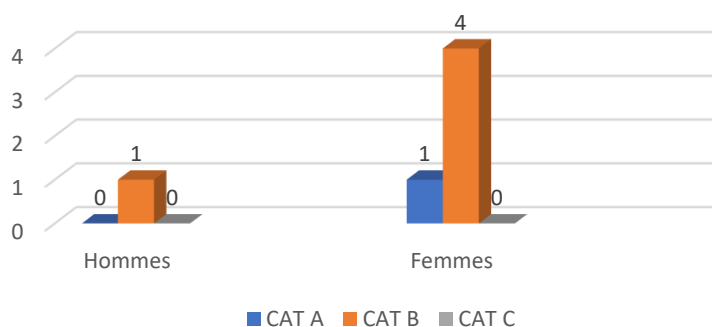
A l'instar des années précédentes, l'écart reste notable en 2023, toutes catégories confondues : **les femmes suivent davantage de formation que les hommes** et cela, en particulier au sein des catégories B (82%) et C (73%) ; tandis que les femmes de catégorie A représentent 78% des agents qui suivent une ou des formations au sein de cette catégorie.

Ainsi, sur 2115 jours de formations, les femmes ont suivi 1564 jours de formation (74%) contre 551 jours pour les hommes (26%).

3.3 PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

En 2024, 1 homme et 5 femmes ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels, ce qui représente 14 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	17	32
- avancement d'échelon	83	156
- promotion interne au sein de la collectivité	1	2

Titularisation au cours de l'année 2023	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	4	9
Prolongation de stage	0	0
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	4	9
Refus de titularisation	0	0

Les avancements de grade et d'échelon ainsi que la promotion interne bénéficient davantage aux femmes (67%) 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.

3.5 INDEX 2023 DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LA COMMUNE DE LIVRY-GARGAN

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 est une obligation depuis 2024 pour les employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cette obligation est encadrée par le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Sur la base de ces indicateurs, **les administrations doivent publier chaque année leur niveau de résultat**. Dans le versant territorial, sont soumis à cette obligation :

- les employeurs qui gèrent au moins 50 agents.
- les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants.

Les recensements des préfectures font ressortir que 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points et 59% des collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75 points sur 100 ont transmis leurs objectifs de progression.

Résultat de l'index 2023 – Score global pour la commune de Livry-Gargan		97/100
Indicateur 1	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	47/50
Indicateur 2	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15
Indicateur 3	Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	25/25
Indicateur 4	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10

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, édition 2023)

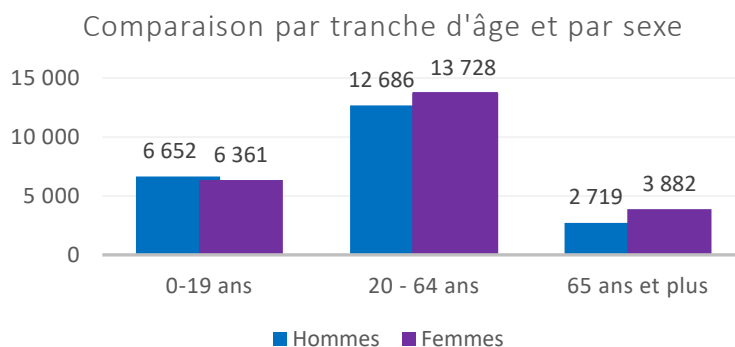
- Les femmes gagnent 24,4% de moins que les hommes.
- A volume de travail égal, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus 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% pour les hommes.
- 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 86% des victimes de violences conjugales.
- 145 morts violentes au sein du couple ont été recensés 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 2021. Ainsi, au dernier recensement, **la population de Livry-Gargan s'établit à 46 028 habitants.**

1.1 STRUCTURE DE LA POPULATION ET CONSTITUTION DES MENAGES LIVRYENS

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

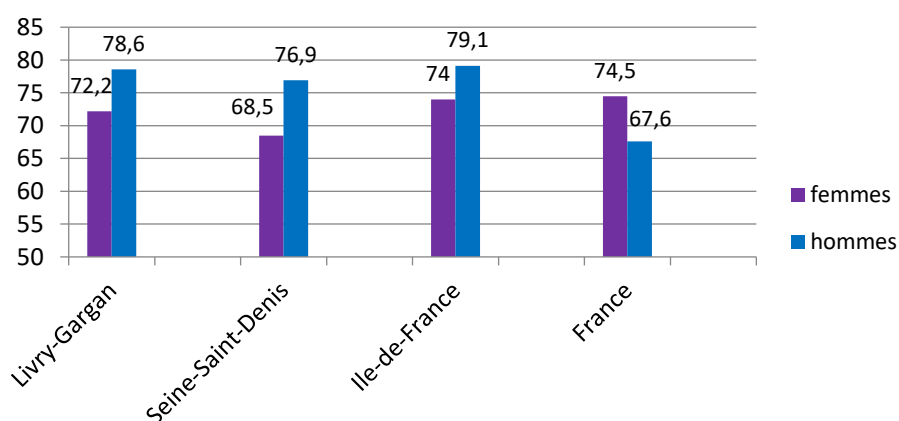


	Nombre de ménage 2021		Population des ménages 2021
	2021	%	
Ensemble	18 670	100	45 622
Ménage d'une personne	6 476	34,7	6 476
Hommes seuls	2 827	15,1	2 827
Femmes seules	3 649	19,5	3 649
Autres ménages sans famille	304	1,6	689
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	11 889	63,7	38 457
Un couple sans enfant	3 554	19	7 403
Un couple avec enfant(s)	5 982	32	24 563
Une famille monoparentale	2 354	12,6	6 491

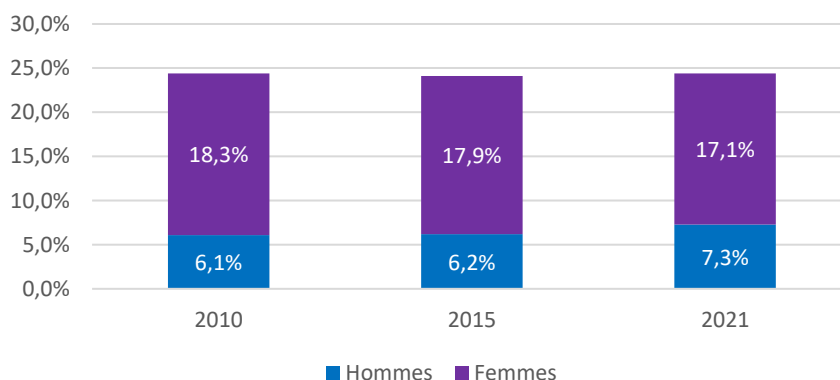
Les **familles monoparentales** représentent **19,3%** de l'ensemble des ménages Livryens. Parmi elles, la **proportion de femmes** est de **15,5%** et les hommes **3,8%**.

1.2 POPULATION ACTIVE LIVRYENNE

Taux d'activité



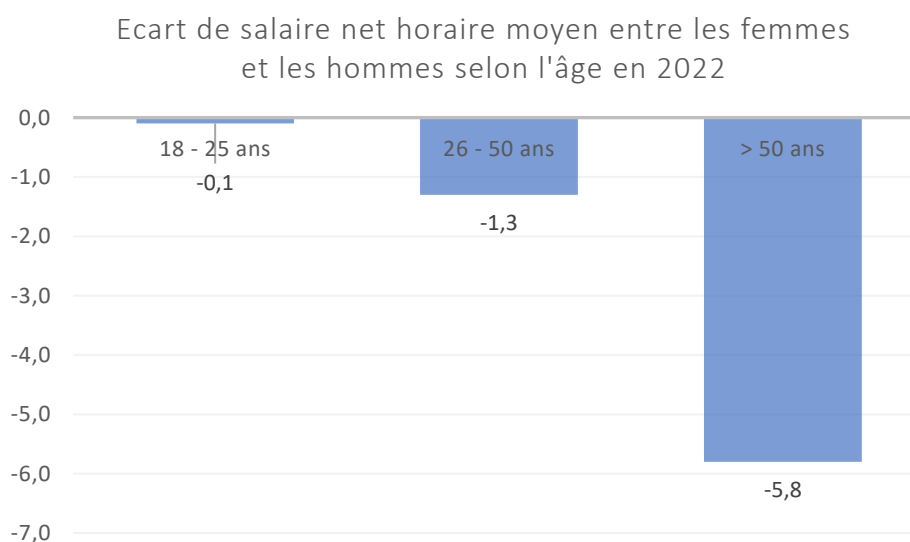
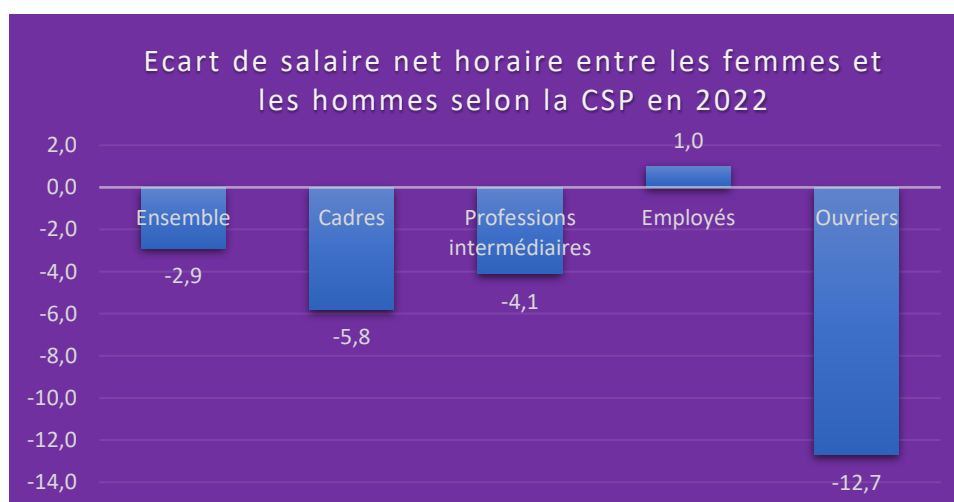
Part des salariés à temps partiel par sexe



Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021 :

	Salariés (%)	Non-salariés (%)
Industrie	10,9	0
Construction	11,5	3,5
Commerce, transports, services divers	48,1	25,1
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	73,5	56,6

1.3 SALAIRES ET REVENUS D'ACTIVITE EN 2022



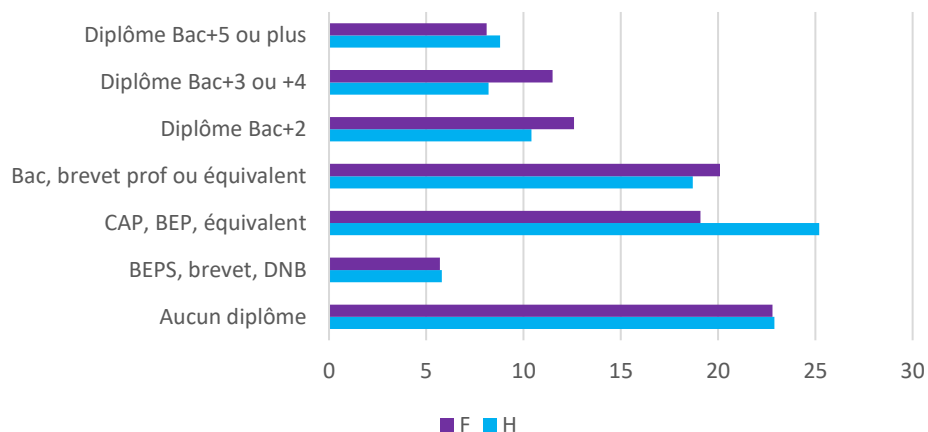
Le salaire net horaire moyen des femmes Livryennes est inférieur à celui des hommes. Cette tendance est nationale. Cet écart se creuse au fil du déroulement de carrière d'une femme.

1.4 SCOLARISATION ET NIVEAU D'ETUDES EN 2021

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 880	2 031	70,5	69,3	71,6
6 à 10 ans	3 176	3 073	96,8	96,6	96,9
11 à 14 ans	2 703	2 629	97,3	97,0	97,5
15 à 17 ans	1 837	1 741	94,7	94,3	95,3
18 à 24 ans	3 692	1 967	53,3	51,9	54,6
25 à 29 ans	3 135	233	7,4	4,9	9,3
30 ans ou plus	27 256	306	1,1	1,0	1,2

Le taux de scolarisation des femmes est globalement plus élevé que celui des hommes, en particulier sur les tranches d'âge de moins de 5 ans, de 25 à 29 ans ainsi que de 18 à 24 ans durant la période des études supérieures.

% du niveau de diplôme de la population Livryenne non scolarisée de 15 ans ou plus en 2022



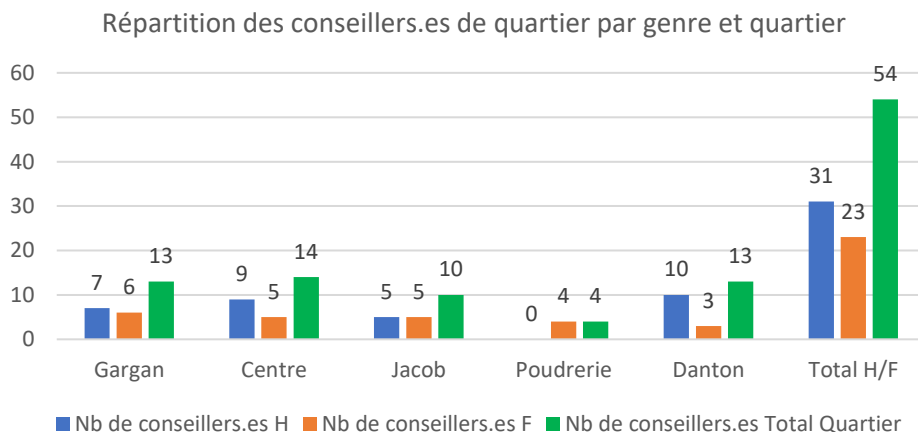
Parmi la population Livryenne, les hommes sont davantage diplômés d'un CAP, BEP ou équivalent (25,2%) que les femmes (19,1%) ou d'un Bac+5 ou plus (8,8% contre 8%) ; tandis que les femmes sont plus diplômées que les hommes d'un Bac (20,1% contre 18,7%), d'un Bac+2 (12,6% contre 10,4%) ou d'un Bac+3 ou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

En 2024, la Ville dénombre **54 conseillers** au total, **dont 31 hommes (57%) et 23 femmes (43%)**.



➤ 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 **40 élus permanents, dont 15 garçons et 25 filles**.

Les **enfants du CME participent** à l'événement organisé par la Ville dans le cadre de la **journée internationale des droits des femmes**.

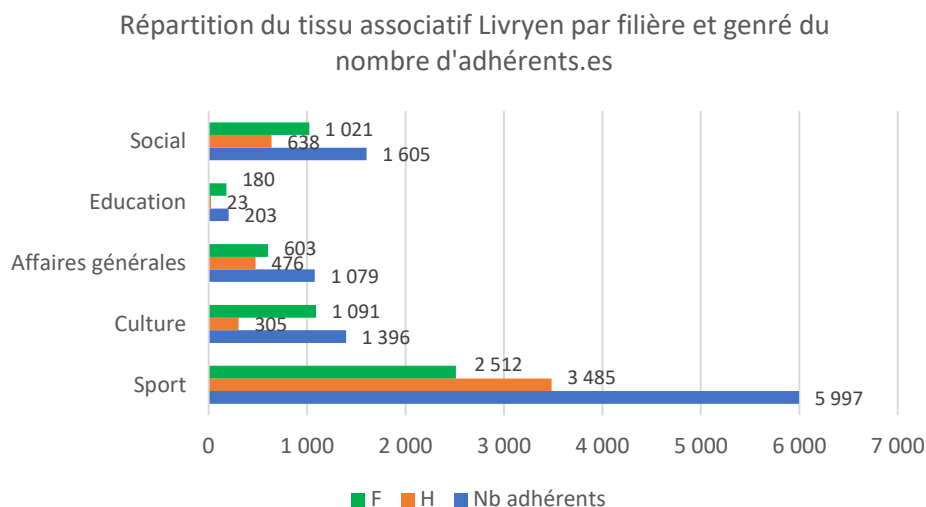
Fruit du travail de collaboration de la Ville, de l'Education Nationale et des enfants du CME, **les femmes sont mises à l'honneur à l'occasion de la dénomination des écoles**. En 2024, dans le cadre du projet « Mon école s'appelle », l'école Jean Jaurès 2 a été renommée école Edith Piaf.

➤ Le Conseil Local des Jeunes et l'Assemblée Citoyenne

	Conseil Local des Jeunes	Assemblée Citoyenne
Cible	11 – 15 ans	16 – 25 ans
Composition	16 jeunes dont 4 garçons et 12 filles	16 jeunes dont 4 garçons et 12 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 .	

➤ La vie associative

En 2024, 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 de **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 initié un projet sur « La pratique féminine du sport 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, le Maire de Livry-Gargan a créé une **délégation idoine** depuis le début du mandat 2020-2026. Sous cette impulsion, une **feuille de route** a été élaborée autour de 7 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.
- Contribuer aux réflexions départementales et nationales.

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

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025

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.

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.

En 2024, l'observatoire, piloté par la direction de la Vie sociale et du CCAS, rassemble **38 structures et près de 200 professionnels** :

Services de la Ville et du CCAS	Partenaires institutionnels et associatifs
<ul style="list-style-type: none"> - Services du CCAS (Pôles social et senior, SSIAD, SAAD, Livry-Gargan Insertion) - Intervenante sociale au commissariat - Police Municipale - Jeunesse - Petite enfance - Santé publique et Mission handicap - Centre Municipal de Santé - Education (Affaires scolaires, péri/extra scolaires) - Etat civil et relation citoyenne - Culture - Communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Observatoire départemental OVF 93 - CIDFF 93 - Service social départemental (SSD) - Aide sociale à l'enfance (ASE) - Protection Maternelle et Infantile (PMI) - Association La Main Tendue - Commissariat de Police Nationale - SOS Femmes 93 - Amicale du Nid 93 - Mouvement du Planning Familial - SOS Victimes - Association des Professionnels de Santé - Ordre des Médecins du 93 - Mission Locale de la DHUYS - Réseau périnatal de l'est francilien NEF - Bailleurs sociaux - Services sociaux du GHT-GPNE Le Raincy-Montfermeil, Aulnay et Montreuil - Unité Spécialisée dans l'Accompagnement du Psychotraumatisme (USAP) - Lycées Henri Sellier et André Boulloche - Collèges Edouard Herriot, Léon Jouhaux, Germaine Tillion - CAF - Service social de la CRAMIF - Clinique Gargan - Groupe INICEA (santé mentale)

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 depuis 2022, **une session « Les violences, de quoi parle-t-on ? »**, animée par des professionnels de SOS Femmes 93, du CIDFF 93 et du MPF 93, a été organisée le 3 décembre 2023 à l'hôtel de Ville.

Les formations sont prises en charge par la Ville et proposées aux agents communaux, 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 en 2024 : 20** car une seule session a été organisée. **Depuis 2022, 171 professionnels ont été formés.**

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.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville a organisé la 4^{ème} **rencontre des professionnels**. **45 acteurs** ont participé à ce temps fort rythmé autour de trois temps :

- **Présentation des actions de l'observatoire** VFF de Livry-Gargan : l'occasion de mettre en exergue les dispositifs et les acteurs impliqués.
- **Comment repérer la violence au sein du couple ?** par des élèves de terminale ST2S du lycée Henri Sellier, ambassadeurs santé égalité et du violentomètre.
- **Table-ronde « Les conséquences des violences intrafamiliales sur la santé des femmes »** par Fatima LE GRIGUER, Psychologue clinicienne et responsable de l'Unité Spécialisée d'Accompagnement du Psychotraumatisme du groupement hospitalier GPNE de Robert Ballanger.

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.

Les données 2024 ne sont pas encore communiquées. En 2023, la juriste a traité **271 demandes**, reçu **70 femmes, dont 71% concernant des violences**. La majorité des entretiens concernent le dépôt et les suites d'une plainte.

➤ **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 en partie par le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD). Le poste créé en janvier 2021 a été pourvu en avril 2022. Vacant depuis le 1^{er} septembre 2023, un travailleur social est en poste depuis mai 2024.

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.

Sur 7 mois (de juin à décembre 2024), **l'ISC a reçu 235 personnes** et a réalisé 262 contacts avec des usagers, dont 62% par des saisies internes au commissariat de police nationale et 38% de saisies externes. **76% des personnes reçues sont Livryennes**, 16% proviennent de Coubron et 8% de Vaujours.

Les violences intra-familiales et la primo-délinquance sont au cœur de l'activité de l'ISC. En effet, sur les **235 personnes reçues, 10% sont mineures pour des problématiques éducatives. 44%**

concernent des violences (physiques, psychologiques, sexuelles/viols, traite des êtres humains) et 5% portent sur du harcèlement. 19% concernent des conflits et 14% des conduites à risques. Il est à noter l'optimisation du partenariat depuis 2023 entre la Ville et le commissariat de police en matière d'accueil, de dépôt de plainte des femmes victimes de violences, et en particulier pour celles en grave danger.

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

En sus de 15 agents du CCAS ayant participé à une sensibilisation aux violences faites aux femmes en 2022 et 2023, une assistante sociale est référente pour l'accompagnement de ces situations, en lien étroit avec la directrice. Elle pratique le questionnement systématique sur les violences subies ou passées des femmes reçues, outil essentiel de repérage.

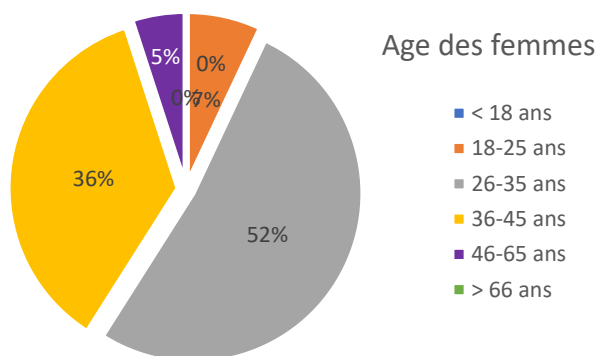
L'espace d'accueil est doté d'affiches, de violentomètres ainsi que de plaquettes sur les violences afin de permettre aux victimes d'identifier le CCAS comme étant un lieu d'accueil, d'écoute et de ressources.

L'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 2024, l'assistante sociale a accompagné 45 femmes victimes de violences, et a réalisé 67 entretiens.

52% des femmes reçues ont entre 26 et 35 ans ; 36% entre 36 et 45 ans.

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



96% d'entre elles ont un ou des enfant(s) âgés entre 2 mois et 24 ans. L'âge moyen des enfants est de 9 ans.

100% des femmes reçues déclarent des violences psychologiques et verbales ; 93% des violences physiques ; 27% des violences économiques ; 23% des cyberviolences et 14% des violences sexuelles.

Très souvent, les femmes victimes de violences doivent quitter le domicile pour se mettre en sécurité ainsi que leurs enfants. De ce fait, **le logement représente 55% des problématiques identifiées.** L'accompagnement étant global, sont également identifiées des **problématiques juridiques (29%) et sociales (23%)**. Les violences concernent la problématique initiale dès le premier entretien (21%) ; cela s'explique par la pratique du questionnement systématique des violences.

L'assistante sociale a orienté 44% des femmes reçues vers les associations spécialisées (SOS femmes 93, SOS victimes, ...) ; 27% vers la juriste du CIDFF, 23% vers le dispositif « Un toit pour elle » mais également 14% vers la police nationale ou encore 11 vers l'Unité Spécialisée d'Accompagnement du Psychotraumatisme.

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

Accuse de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025

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.

Depuis l'ouverture du CHU Le Relais, 42 personnes ont été accueillies, dont 11 femmes âgées de 30 à 35 ans et 31 enfants âgés de 1 à 12 ans. La durée moyenne d'hébergement est de 9 mois.

➤ **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 2024, 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**. Les autres bailleurs sont signataires de la convention à l'échelle départementale.

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 de manière à favoriser leur accès à un logement social ou leur relogement.

E) Les actions de sensibilisation et de prévention



L'année 2024 a été marquée par quatre temps forts :

Une intervention de sensibilisation aux violences auprès d'une classe de Terminale des sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) au Lycée Henri Sellier animée par la Directrice de la vie sociale et du CCAS et la responsable du service Jeunesse. Cette intervention d'une demi-journée avait pour objectif d'aider des jeunes à devenir des ambassadeurs du Violentomètre auprès de l'ensemble des lycéens.

Spectacle « Denis douillets » de la Compagnie Les Souffleurs de Braises (1h20) **suivi d'un atelier de théâtre forum** sur les violences conjugales (1h30) **lundi 18 novembre 2024. 261 élèves** de seconde, 1^{ère} et terminale, **13 enseignants** des lycées Henri Sellier et André Bouloche ainsi que de 2 professionnels (Conseillère conjugale et familiale, Directrice de la Vie sociale et du CCAS).

75 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 à une personne proche victime de violences conjugales.

En partenariat avec l'Observatoire des violences envers les femmes de la Seine-Saint-Denis, le spectacle « **Entre tes mains** » de la Compagnie Féminisme Feu **suivi d'un théâtre forum** a réuni **58 femmes** de Livry-Gargan et des villes voisines le 30 novembre 2024 au cinéma Yves Montand.



Une **campagne d'affichages** dans les lieux d'accueils et dans l'espace public tout au long du mois de novembre 2024 a également été réalisée.

L'objectif est de conserver cet affichage tout au long de 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 2024, le service Périscolaire/Animation a réalisé un travail de **sensibilisation** auprès des **enfants des accueils de loisirs maternels et élémentaires** autour de **6 figures féminines sportives** qui a abouti à **l'élaboration d'une exposition** qui a été mise à l'honneur à l'occasion du Forum des Sports du 8 mars.

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 **760 enfants de 5 à 11 ans**.



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 « Aller vers » au sein des collèges**

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 Léon Jouhaux
Lundi	Mardi	Vendredi

Plus de **30 jeunes** sont présents à chaque permanence au cours desquelles sont abordées les thématiques des relations filles/garçons, le cyberharcèlement, la construction genrée, l'orientation sexuelle ou encore les discriminations.

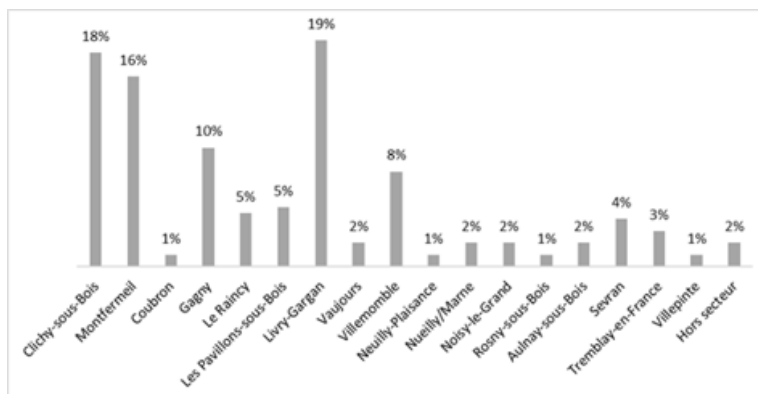
➤ **Le dispositif ACTE** (Accompagnement des Collégiens Temporairement Exclus)

Dans ce contexte, **36 jeunes ont été accompagnés** par le service Jeunesse de septembre à décembre 2024, dont 32 garçons et 4 filles. Les enjeux d'égalité filles/garçons sont abordés chaque semaine.

L'égalité et la construction genrées sont devenues des axes obligatoires de l'appel à projet ACTE du Département.

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 liés au rapport filles/garçons et à la sexualité sont au cœur des questions qui préoccupent les 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 en octobre 2023. 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 ;
- La possibilité d'obtenir gratuitement une méthode contraceptive.

Activité 2024 de la planification

➔ **910 personnes reçues en 2024**, dont 96% de femmes.

➔ **1050 entretiens**, dont 942 consultations de professionnels de santé et 99 entretiens avec une conseillère conjugale et familiale.

Les consultations liées à la contraception représentent 40%.

➔ 368 examens complémentaires prescrits. Parmi ces examens, 6 IST ont été dépistées et prises en charge.

Enfin, **la conseillère conjugale et familiale a réalisé 99 entretiens** individuels avec des femmes sur l'année 2024 et a effectué des **séances d'informations collectives 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 de France (SIF), **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 4 mars 2024 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 41 ans.

En sus de l'accompagnement réalisé 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 ;
- Un atelier bien-être proposé par une socio-esthéticienne.

Tout au long de l'année, 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

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.

2.7 LES ENJEUX DE L'EGALITE FEMME-HOMME DANS LA CULTURE

Les enjeux d'égalité concernent également la Direction de la Culture au sein du Conservatoire, du cinéma Yves Montand, de la médiathèque.

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 et reconduite en 2024 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 2023/2024.

Dans ce contexte, l'égalité fille/garçon a fait émerger 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 2024.



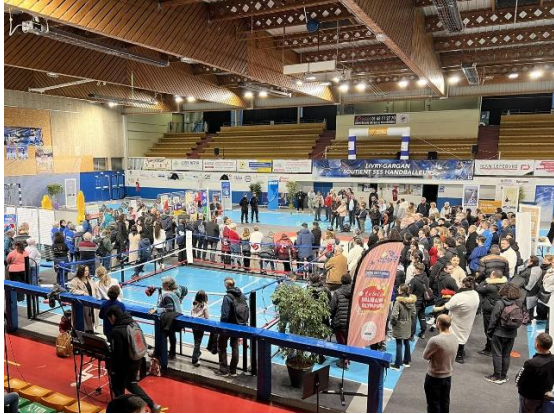
2.8 PROMOTION DES DROITS DES FEMMES

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.

L'édition 2024 a eu pour thème « **Gagnons du terrain, osons le sport** » compte-tenu de l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024.

Un **Forum des Sports** s'est tenu le vendredi 8 mars au gymnase Alfred Marcel Vincent. Cet événement convivial, sportif et festif a **accueilli 250 personnes** autour d'une programmation riche :

- **Chorale des enfants du conservatoire**
- **Monsieur le Maire a mis à l'honneur 24 femmes engagées dans le tissu associatif**
- Découverte de **pratiques sportives** (tennis de table, athlétisme, boxe, kempo, billard, Escrime, Handball, Futsal)
- Animation autour d'un **Quizz** élaboré par les services Animation du périscolaire et Jeunesse **en lien avec l'exposition du Comité Olympique et des enfants des accueils de loisirs.**
- Buvette restauration tenue par le Handball club.



Ce même vendredi 8 mars, **90 personnes ont assisté au spectacle « *Destin de femmes* »** de Valérie Perez Ennouchi au cinéma Yves Montand.

Enfin, un **ciné débat autour du film « Olga »** animé par Agir Reliance a accueilli **54 participants** dimanche 10 mars.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport 2024 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.

Cette démarche a vocation à être approfondie tant au sein de la collectivité qu'avec les acteurs locaux pour insuffler sur le territoire les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Livry-Gargan, porteuse de ces valeurs poursuit son engagement :

- ✓ Renforcer les actions en partenariat avec le tissu associatif et valoriser leurs initiatives en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
 - ✓ Poursuivre 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 toutes les forces vives de Livry-Gargan.

LES FEMMES ET LE SPORT : UN COMBAT, DES VICTOIRES

+ d'infos sur livry-gargan.fr

Livry-Gargan VILLE DE **LG**
S'ENGAGE POUR LES DROITS DES FEMMES

GAGNONS du terrain, OSONS le sport

FORUM SPORTS AU FEMININ
Vendredi 8 mars de 18h à 21h30
Parc des sports A.M. Vincent

Découvrez des disciplines sportives accessibles à tout âge
Restauration / Buvette

+ D'INFOS : livry-gargan.fr

Livry-Gargan VILLE DE **LG**
S'ENGAGE POUR LE DROIT DES FEMMES

ÉTAT DES LIEUX DES ACTIONS & DISPOSITIFS LOCALS

LES CONSEQUENCES DES VIOLENCES SUR LA SANTE DES FEMMES

Accueil TOUS les intervenants
Désorientation, Démotivation, Anxiété, Insécurité, Mauvaise adaptation au réel, Mauvaise gestion des émotions, Conscience, Concentration

3919 ARRÊTONS LES VIOLENCES

CONTACT LOCAL : ccas_livry@livry-gargan.fr

LIVRY-GARGAN ENGAGÉE CONTRE les violences faites aux femmes

UNE AIDE EXISTE POUR SE TOURNER VERS L'AVENIR

3919 ARRÊTONS LES VIOLENCES

CONTACT LOCAL : ccas_livry@livry-gargan.fr

Livry-Gargan VILLE DE **LG**
livry-gargan.fr

VILLE DE **LG**
Livry-Gargan

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20250618-2025-02-02A-AU
Date de télétransmission : 18/06/2025
Date de réception préfecture : 18/06/2025