



Nombre de conseillers.....43
 En exercice..... 43
 Présents à la séance.....30
 Pouvoirs.....08
 Excusés..... 04
 Absent..... 01

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
 DU 20 FÉVRIER 2026**

**N°2026-02-02 : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE
 LES HOMMES ET LES FEMMES – 2025**

Le vendredi 20 février 2026 à 19h08, le Conseil municipal de la Commune de Livry-Gargan s'est réuni à l'Espace Jules Verne, sous la présidence de Madame Kaïssa BOUDJEMAÏ, 1^{ère} Adjointe, suite à la convocation faite le jeudi 5 février 2026.

Présents :

BOUDJEMAÏ Kaïssa	CARCREFF Corinne	BEREZIN Serge
MANTEL Serge	ATTARD Gérard	BORDES Roselyne
MAUROBET Catherine	GUIMARAES Odette	AOUATI Kheireddine
MONIER Annick	FOURNIER Marine	MILOTI Donni
COLLET Marie-Madeleine	LE COZ Lucie	DJABALI Sara
LEROUX Pierre-Olivier	BARATTA Jean-Pierre	DI IORIO Rina
MARKARIAN Olivier	CRALIS Christophe	LAFARGUE Jean-Claude
MOULINAT-KERGOAT Hélène	BERTHE Éloïse	HODÉ Laurence
HERRMANN Marie-Catherine	CARRATALA Henri	BITATSI-TRACHET Françoise
KOUCEM Yacine	ROSSINI Christel	TRILLAUD Laurent

Pouvoirs :

MARTIN Pierre-Yves	à BOUDJEMAÏ Kaïssa
AÏDOUDI Salem	à MILOTI Donni
ADLANI Myriam	à HERRMANN Marie-Catherine
ARNAUD Philippe	à COLLET Marie-Madeleine
CHASSAIN Clément	à FOURNIER Marine
BERNARD Anne	à MOULINAT-KERGOAT Hélène
JOLY Nathalie	à TRILLAUD Laurent
RENAULT Bernadette	à HODÉ Laurence

Excusés :

BONINI Bruno	HAMZA Ali
MAKHLOUF Dounia	MICONNET Olivier

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 Marie-Catherine HERRMANN a été désignée pour remplir ces fonctions.

Le Conseil municipal,

Sur proposition de Mme FOURNIER rapporteur ;

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 1612-24, et L. 2311-1-2 ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 132-1 et suivants et R. 132-1 et suivants ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment son article 1^{er} ;

Vu la délibération n°2021-02-03 du 4 février 2021 relative à la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;

Vu la délibération n°2021-12-12 du 9 décembre 2021 portant adoption de l'agenda 21 « Horizon 2030 » ;

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025 annexé à la présente délibération ;

Vu l'avis de la Commission permanente Service à la population en date du mercredi 11 février 2026 ;

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 1 : **Prend acte** du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025 sur la commune de Livry-Gargan.

Annexe 1 : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025.

Ainsi fait et délibéré en séance le vendredi 20 février 2026.

Marie-Catherine HERRMANN
Secrétaire de séance



Pierre-Yves MARTIN
Maire de Livry-Gargan
Conseiller départemental



date de publication : le 27/02/2026

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20260227-2026-02-02-DE
Date de télétransmission : 27/02/2026
Date de réception préfecture : 27/02/2026

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.

Égalité Femmes-Hommes

Rapport sur la situation de l'année 2025



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
INTRODUCTION.....	5
PREMIÈRE PARTIE	
LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
I. STRUCTURE DES EFFECTIFS.....	7
II. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
2.1 Temps de travail.....	9
2.2 Instance de dialogue social.....	10
2.3 Télétravail	10
III. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	10
3.1 Recrutement - Emploi.....	10
3.2 Formation professionnelle.....	11
3.3 Préparation aux concours et examens professionnels	12
3.4 Déroulement de carrière	12
3.5 Index 2023 de l'égalité professionnelle pour la commune de Livry-Gargan	13
DEUXIÈME PARTIE	
LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	14
I. DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DE LA POPULATION LIVRYENNE.....	15
1.1 Structure de la population et constitution des familles livryennes	15
1.2 Population active Livryenne	16
1.3 Salaires et revenus d'activité en 2024.....	17
1.4 Scolarisation et niveau d'études en 2022	17
II. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ MENÉE PAR LA COLLECTIVITÉ.....	18
2.1 L'Égalité hommes – femmes dans les instances de participation et la vie associative	18
2.2 La lutte contre les violences faites aux femmes.....	19
2.3 Actions de prévention pour la santé des femmes	24
2.4 Bilan 2025 de l'activité de planification familiale.....	25
2.5 Lutte contre la précarité des femmes	288
2.6 Les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans la culture	288
2.7 Promotion des droits des femmes	29

PRÉAMBULE

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 quant à elle 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'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 MATIÈRE D'ÉGALITÉ 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.

À 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 est concerné, 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 est de 61,5%** supérieur à celui de l'Etat (58%) 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

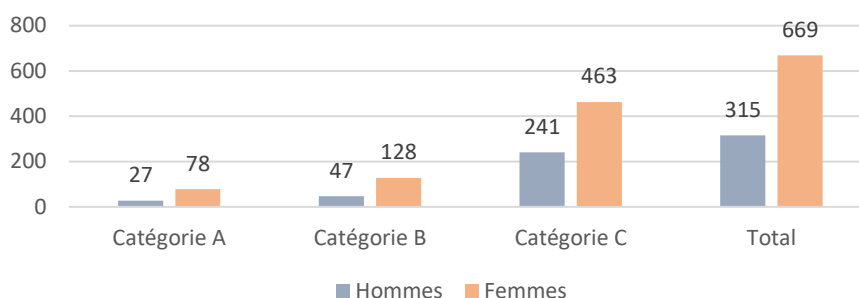
Au 31 décembre 2025, la Ville de Livry-Gargan comprend, toutes filières et organisations confondues, **1 104 agents**.

➤ Répartition par genre et par catégorie

Effectifs globaux	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	228	466	694
Contractuels occupant un emploi permanent (dont collaborateur de cabinet)	87	203	290
Autres agents sur emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité et saisonnier)	10	92	102
Apprentis	6	12	18
Agents en position d'activité (tous statuts)	331	773	1 104

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20260227-2026-02-02-DE
Date de télétransmission : 27/02/2026
Date de réception préfecture : 27/02/2026

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



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. Cela dépasse la tendance nationale avec 7,5 points de plus.

➤ Répartition genrée par filière

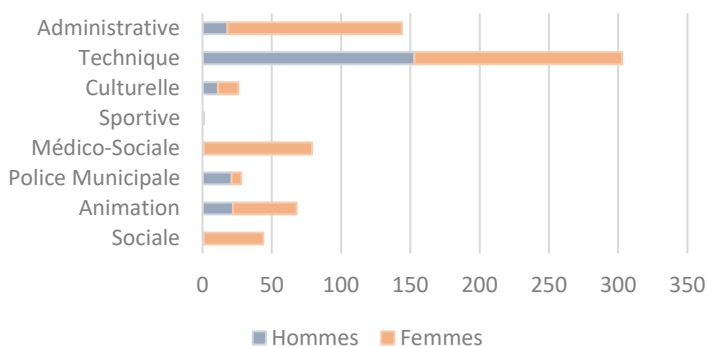
À l'image de la structure des effectifs, le taux de féminisation est important au sein de la majorité des filières, quel que soit le statut des agents.

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.

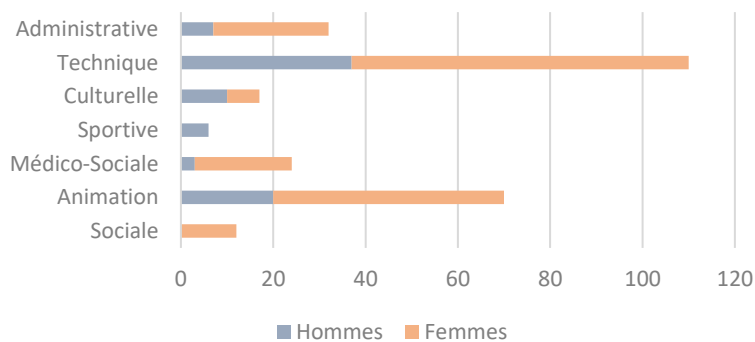
Ainsi, les **filières sociales (98%) et médico-sociales (96%)** sont **quasi exclusivement féminines**. Les **femmes** sont largement **prédominantes dans la filière administrative (86%)** et très présentes dans la **filière animation (70%)**. Tandis que les **hommes représentent 75% de la filière de 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 66%.

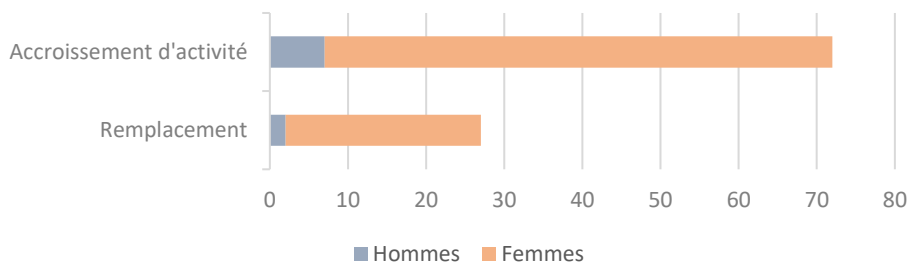
Titulaires



Contractuels permanents



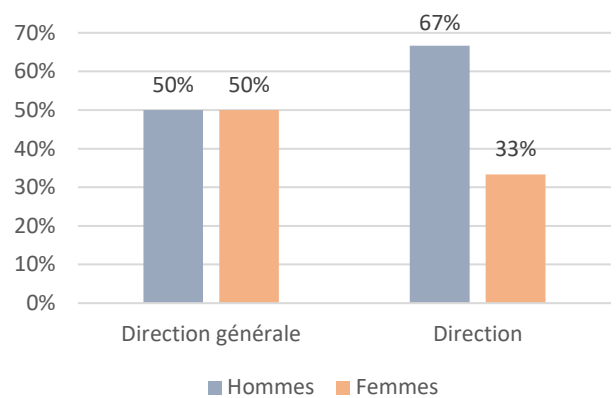
Agents sur emploi non permanent



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

Au 31 décembre 2025, la Direction générale est composée de deux femmes et de deux hommes.

Au sein du collectif de direction, les hommes représentent 67%. À noter que deux postes de directeur sont vacants, le poste de Directeur du patrimoine bâti et de Directeur de la vie sociale - CCAS.

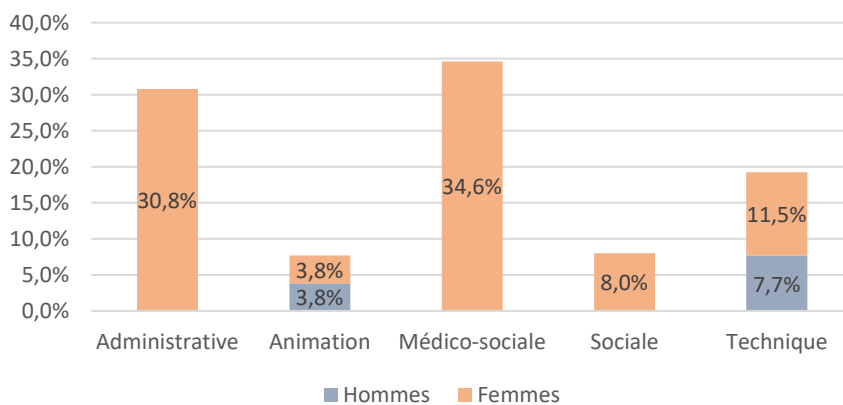


II. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 TEMPS DE TRAVAIL

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

Répartition du temps partiel par filière



Accusé de réception en préfecture
 093-219300464-20260227-2026-02-02-DE
 Date de télétransmission : 27/02/2026
 Date de réception préfecture : 27/02/2026

Le **temps partiel est très majoritairement féminin** (88,5%). Il concerne **26 agents**, soit une augmentation de 1 agent comparé à 2024.

2.2 INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL

A l'issue des élections professionnelles du 8 décembre 2022, le Comité Social Territorial est composé de 19 membres en 2025 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 TÉLÉTRAVAIL

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, ...).

Au cours du deuxième trimestre 2025, la collectivité a modifié l'organisation du télétravail pour certains agents éligibles. Ceux-ci ont désormais la possibilité d'effectuer jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, contre un seul jour auparavant, conformément aux critères d'éligibilité définis par la collectivité. Cette mesure vise à renforcer la flexibilité du travail tout en maintenant la continuité des services.

214 agents bénéficient du télétravail dont 49 hommes (23%) et 165 femmes (77%).

III. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3.1 RECRUTEMENT - EMPLOI

L'ensemble des processus 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 :

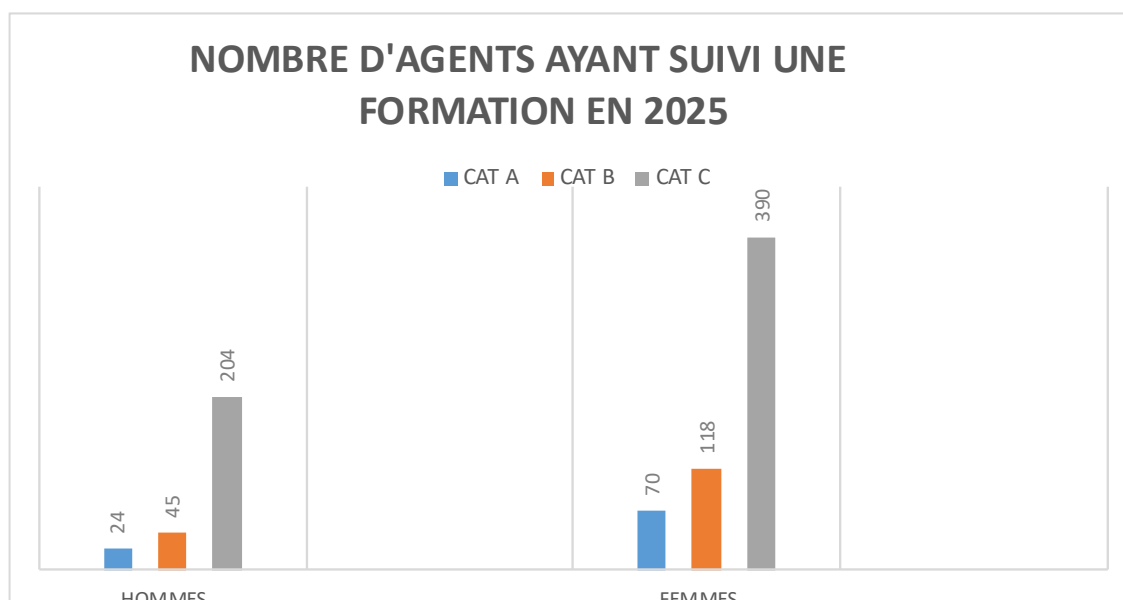
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats.

- 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 2025, 578 femmes (68%) ont suivi au moins une formation dans l’année contre 273 hommes (32%).

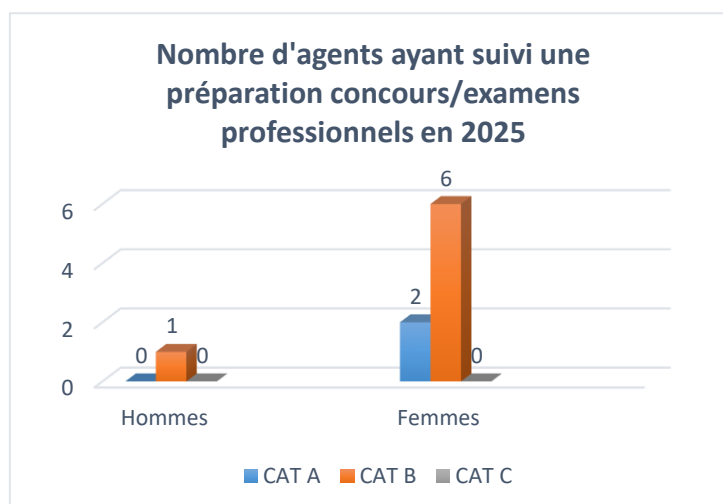


A l’instar des années précédentes, l’écart reste notable en 2024, toutes catégories confondues : **les femmes suivent davantage de formation que les hommes** et cela, en particulier au sein des catégories B (72%) et C (66%) ; tandis que les femmes de catégorie A représentent 74% des agents qui suivent une ou des formations au sein de cette catégorie.

Ainsi, sur 2 757 jours de formations, les femmes ont suivi 2 061 jours de formation (75%) contre 696 jours pour les hommes (25%).

3.3 PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

En 2025, 1 homme et 8 femmes ont suivi une préparation aux concours ou examens professionnels, ce qui représente 56 jours de formation.



3.4 DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

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 2025		
Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Femmes
Avancement de grade	17	40
Avancement d'échelon	65	156
Promotion interne au sein de la collectivité	1	4

Titularisation au cours de l'année 2025	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	1	16
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 2025	7	8
Refus de titularisation	0	0

Les avancements de grade et d'échelon ainsi que la promotion interne bénéficient davantage aux femmes (70%) en raison du taux de féminisation de la collectivité.

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.

Accuse de réception en préfecture
093-219300464-20260227-2026-02-02-DE
Date de télétransmission : 27/02/2026
Date de réception préfecture : 27/02/2026

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 préfetures 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.

Résultats de l'index égalité professionnelle pour la Ville de Livry-Gargan, publiée par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) le 31 décembre 2025



Légende – Index de l'égalité professionnelle

- **Bleu** : points obtenus par la collectivité au titre de l'indicateur
- **Orange** : points non obtenus / marge de progression restante sur l'indicateur

⇒ La longueur totale de la barre représente le **score maximal possible** pour chaque indicateur.

DEUXIÈME PARTIE

LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

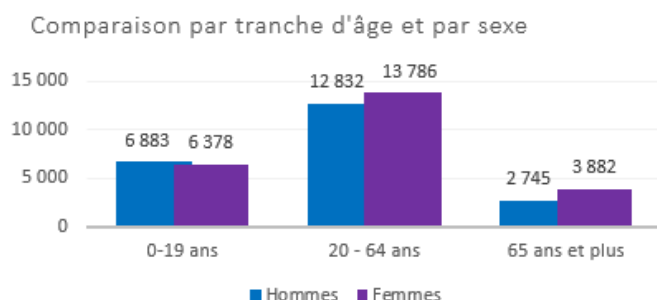
Chiffres clés à l'échelle nationale

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- A travail équivalent et volume de travail égal, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 14%
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 30% inférieurs à celles des hommes.
- 40% des cadres sont des femmes contre 60% d'hommes
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel : 27% contre 8% pour les hommes.
- En 2024, les femmes représentent 84% des victimes de violences conjugales.
- 138 morts violentes au sein du couple ont été recensées en 2024, dont 107 féminicides.

Sources : Insee et observatoire des inégalités 2023, Apec « Grand angle sur l'égalité professionnelle » publié le 17/11/2025, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, Ministère de l'Intérieur.

I. DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DE LA POPULATION LIVRYENNE

Les données ci-après sont issues des statistiques INSEE fondées sur l'exploitation des données du recensements 2023. Ainsi, au dernier recensement, **la population de Livry-Gargan s'établit à 47 453 habitants.**



1.1 STRUCTURE DE LA POPULATION ET CONSTITUTION DES FAMILLES LIVRYENNES

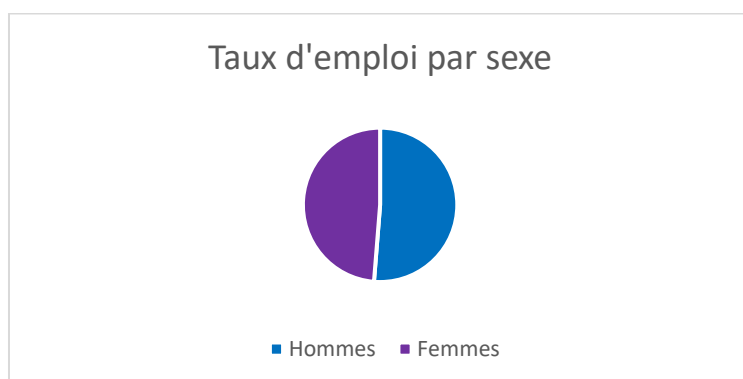
Les femmes représentent 52% de la population et les hommes 48%.

Type de famille	2022	%
Ensemble	12 294	100
Couples avec enfant(s)	6 054	49,2
Familles monoparentales	2 595	21,1
Hommes seuls avec enfant(s)	379	3,1
Femmes seules avec enfant(s)	2 216	18
Couple sans enfant	3 645	29,6

18% de femmes élèvent leurs enfants seules.

Accusé de réception en préfecture
093-219300464-20260227-2026-02-02-DE
Date de télétransmission : 27/02/2026
Date de réception préfecture : 27/02/2026

1.2 POPULATION ACTIVE LIVRYENNE

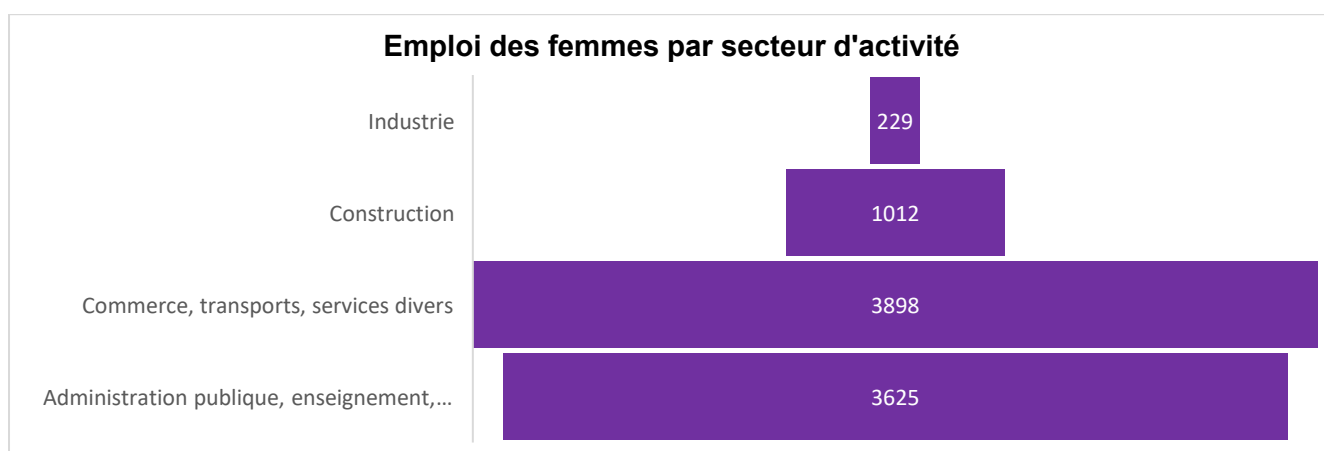


Livry-Gargan compte 19 382 actifs ayant un emploi parmi lesquels 9 445 sont des femmes.

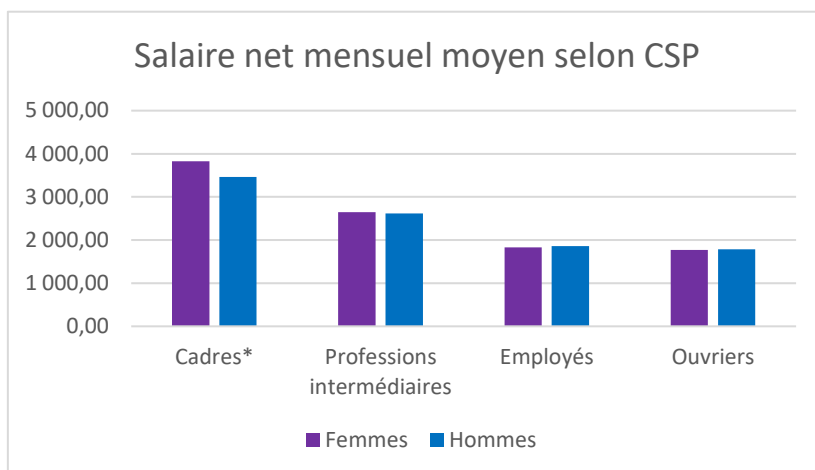
Emploi selon le statut professionnel

Statut professionnel	2022
Total	8 808
Salariés	7 436
<i>Dont femmes</i>	4 117
Non-salariés	1 372
<i>Dont femmes</i>	471

46,7% des salariés sont des femmes et seulement 5,3% ont un emploi non salarié.



1.3 SALAIRES ET REVENUS D'ACTIVITÉ EN 2024



Le salaire net mensuel moyen des femmes Livryennes est supérieur à celui des hommes sur les catégories socio-professionnelles supérieures mais légèrement inférieur pour les employés ou les ouvriers.

1.4 SCOLARISATION ET NIVEAU D'ÉTUDES EN 2022

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 842	2 052	72,2	71,1	73,2
6 à 10 ans	3 272	3 169	96,9	96,5	97,3
11 à 14 ans	2 680	2 604	97,2	97,0	97,4
15 à 17 ans	1 926	1 827	94,8	94,4	95,4
18 à 24 ans	3 835	2 103	54,8	52,9	56,6
25 à 29 ans	3 155	254	8,1	5,5	10
30 ans ou plus	27 397	298	1,1	0,9	1,2

Le taux de scolarisation des femmes est globalement plus élevé que celui des hommes en 2022 sur l'ensemble des tranches d'âges.

Parmi la population Livryenne, les hommes sont davantage diplômés d'un CAP, BEP ou équivalent (23,8%) que les femmes (18,2%) ou d'un Bac+5 ou plus (9% contre 8,6%) ; tandis que les femmes sont plus diplômées que les hommes d'un Bac (19,9% contre 19%), d'un Bac+2 (12,8% contre 10,9%) ou d'un Bac+3 ou +4 (11,9 contre 8,3%).

II. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ MENÉE PAR LA COLLECTIVITÉ

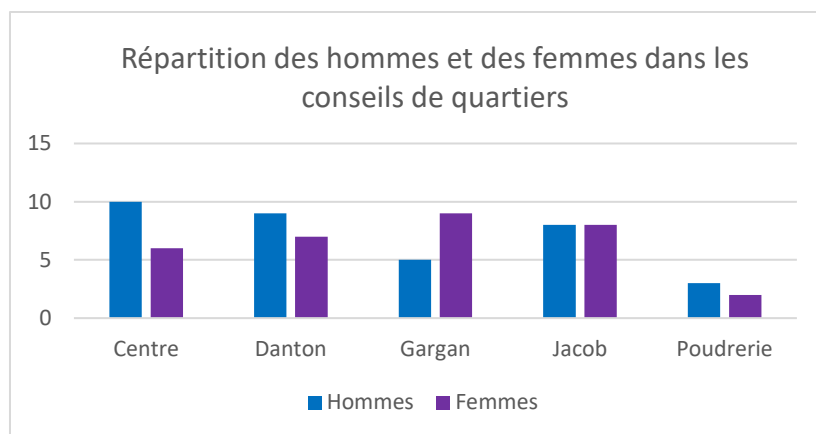
Conformément à l'article 1 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

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 2025, la Ville dénombre **67 conseillers** au total, dont **35 hommes (52,24%)** et **32 femmes (47,76%)**.



➤ Le Conseil Municipal des Enfants

Le 10 novembre 2025, le Conseil Municipal des Enfants a été renouvelé pour une durée de deux ans.

Composé de **43 élus permanents**, dont **18 garçons** et **25 filles**, ils projettent de mener, durant leur mandat, des actions solidaires, en faveur de l'environnement et pour l'école et les temps de loisirs.

➤ 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 4 garçons et 12 filles	16 jeunes 4 garçons et 12 filles
Objectifs	Parcours citoyen d'un an autour de projets qu'ils souhaitent mettre en place. Une sensibilisation aux relations filles/garçons a été travaillée et l'égalité est abordée dans le cadre de la thématique sur les discriminations .	

➤ La vie associative

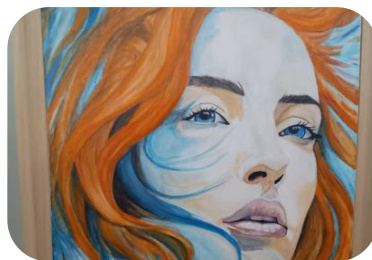
En 2025, Livry-Gargan compte **77 associations** et 25 145 adhérents, **dont 35% de femmes et 65% d'hommes**.

Parmi ces associations, plusieurs sont engagées dans des actions en faveur des droits des femmes.

Par exemple, *le Club d'échecs la Dame de Sévigné* a participé à une soirée de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles, organisée par le CDOS.

L'association *Livry Lutte*, quant à elle, s'est engagée dans la promotion de l'égalité et la prévention de toute forme de discrimination ou de comportement sexistes. À ce titre, un atelier de sensibilisation sur cette thématique a été organisé le 8 novembre 2025.

Enfin, l'association *Cro-B'Art* a organisé une exposition sur la place de la femme dans la peinture, à l'occasion de la journée des droits de la femme. Cet événement a également permis des échanges autour de la place de la femme dans la société avec des scolaires lors de leur visite.



Oeuvres de l'association
Cro-b'art

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 de renforcer les actions 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 au travers de rencontres régulières ;
- Former les acteurs locaux grâce à l'intervention de professionnels tel que le CIDFF (Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles) ;
- Améliorer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violences notamment grâce à l'expertise des travaux sociaux du CCAS ;
- Agir pour la mise à l'abri à travers une offre d'hébergement et faciliter l'accès au logement social ;
- Élaborer 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 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 2025, 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)• Intervenante sociale au commissariat• Police Municipale• Service Jeunesse• Petite enfance• Santé publique et 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 Psycho traumatisme (USAP)• Lycées Henri Sellier et André Bouloche• Collèges Edouard Herriot, Léon Jouhaux, Germaine Tillion• CAF• Service social de la CRAMIF• Clinique Gargan• Groupe INICEA (santé mentale)

B) La sensibilisation dédiée 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.

A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, la Ville a proposé aux professionnels une sensibilisation aux violences sous forme de théâtre forum.

Ainsi, la compagnie *Les souffleurs de braises* a joué la pièce de théâtre « Denis Douillet », puis l'atelier de théâtre forum a permis à plus d'une vingtaine de professionnels de mettre en pratique leurs connaissances.



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

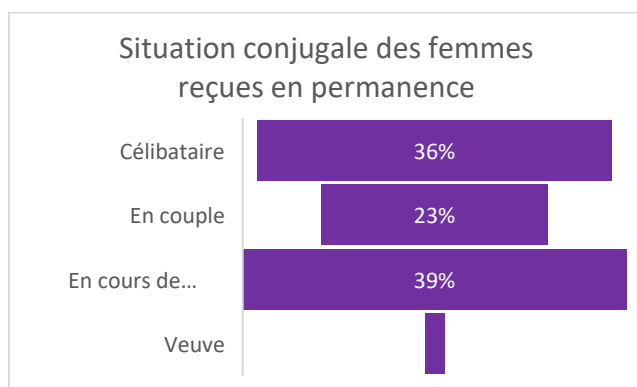
Au cœur de l'implication de la collectivité, l'accueil et l'accompagnement de manière adaptée des femmes victimes de violences s'appuie sur des dispositifs locaux mis en œuvre en 2022.

➤ **Permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des 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 2025, ce sont 85 entretiens qui ont été réalisés. 34% des femmes ayant bénéficié de ces entretiens ont entre **36 et 45 ans**.



75% des femmes ont au moins un enfant à charge et 50% sont sans emploi.

59% des femmes reçues lors des permanences sont de nationalité française.

89% des femmes ayant bénéficié d'un entretien individuel avec le CIDFF sont victimes de violences au sein du couple ou par leur ex-conjoint.

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

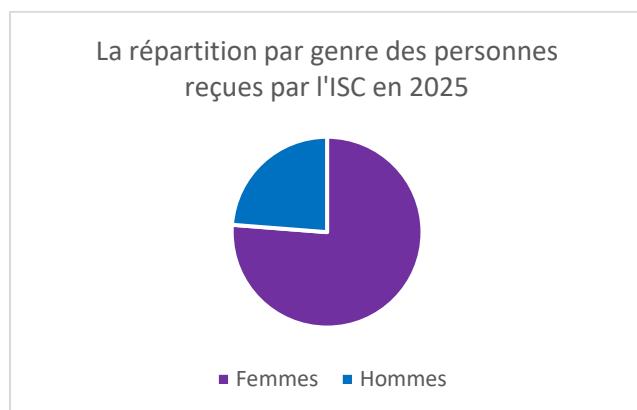
La ville de Livry-Gargan, l'Etat, en partenariat avec les communes de Vaujours (depuis 2021) et des Pavillons-sous-Bois (depuis le 1^{er} juin 2025) ont fait le choix de créer un poste au commissariat de police nationale de Livry-Gargan, financé en partie par le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD).

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 11 mois (de janvier à novembre 2025), **l'ISC a reçu 446 personnes** :

- 17 % étaient des hommes et 83% étaient des femmes



- 62,5% des entretiens étaient avec des victimes
- 80% de l'activité de l'ISC concerne des violences physiques et psychologiques et 20% sont répartis entre des difficultés éducatives, des conduites à risque, des abus de confiance et des conflits.
- 61% des publics accueillis viennent de Livry-Gargan, 16% des Pavillons-sous-Bois, 21% de Vaujours et 2% de Coubron.

Il est à noter que la Ville des Pavillons-sous-Bois est signataire de la convention depuis le 1^{er} juin 2025, remplaçant la Ville de Coubron.

Les orientations principales sont réalisées vers les services de santé (25%), de justice (22%), sociaux (26%) et services de police (16%).

➤ **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 2025, l'assistante sociale a accueilli et accompagné 28 nouvelles femmes victimes de violences. Par ailleurs, elle a poursuivi l'accompagnement réalisé de **15 femmes**.

43% des femmes reçues ont entre 26 et 35 ans ; 30% 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.

90% d'entre elles ont un ou plusieurs enfants.

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 50% des problématiques identifiées.** L'accompagnement étant global, sont également identifiées des **problématiques juridiques et sociales.**

L'assistante, dans le cadre de son accompagnement, peut orienter les femmes vers d'autres professionnels comme l'ISC ou la juriste du CIDFF, mais également vers des partenaires et structures spécialisées comme le groupe SOS Femmes ou La Main Tendue.

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.

En 2025, le dispositif a accueilli dans ces logements 7 familles, soit un total de 20 personnes dont 7 femmes et 13 enfants. L'âge moyen des femmes accueillies se situait entre 25 et 40 ans avec des enfants entre 1 et 12 ans.

➤ 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 2025, la commune a relogé **4 femmes** victimes de violences dans le parc social sur le contingent communal. 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.

2.3 ACTIONS DE PRÉVENTION POUR LA SANTÉ DES FEMMES

Dans le cadre de la campagne annuelle de sensibilisation au cancer du sein, la Ville de Livry-Gargan a organisé plusieurs actions visant à sensibiliser le public à l'importance du dépistage.

Ainsi, le 7 octobre 2025, des ateliers bien-être ont été proposés par une socio-esthéticienne en direction des femmes en rémission du cancer.

Le mercredi 8 octobre 2025, le GHT Le Raincy-Montfermeil, au travers d'un médecin oncologue, a pu animer 3 ateliers de sensibilisation.

Enfin, le dimanche 11 octobre 2025, la Ville a soutenu « *Les foulées Livryennes* » organisée par l'association sportive d'athlétisme, dont les objectifs sont d'encourager la pratique d'une activité physique et de mobiliser la population autour de la lutte contre le cancer du sein.

Au total, en comptant les organisateurs, ce sont **1 439 personnes** qui ont participé dont **946 femmes** (65,74%).



2.4 BILAN 2025 DE L'ACTIVITÉ DE PLANIFICATION FAMILIALE

Dans le cadre de sa mission de santé publique et de prévention, le Centre municipal de santé, labellisé par le Conseil départemental « Centre de santé sexuelle de niveau 2 », joue un rôle central dans l'accès à la planification familiale. Cette activité vise à informer, accompagner et prendre en charge les usagers dans les domaines de la contraception, de la santé sexuelle, du dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST) et de la santé gynécologique, tout en garantissant un accueil de proximité, confidentiel, accessible à tous, et si besoin anonyme.

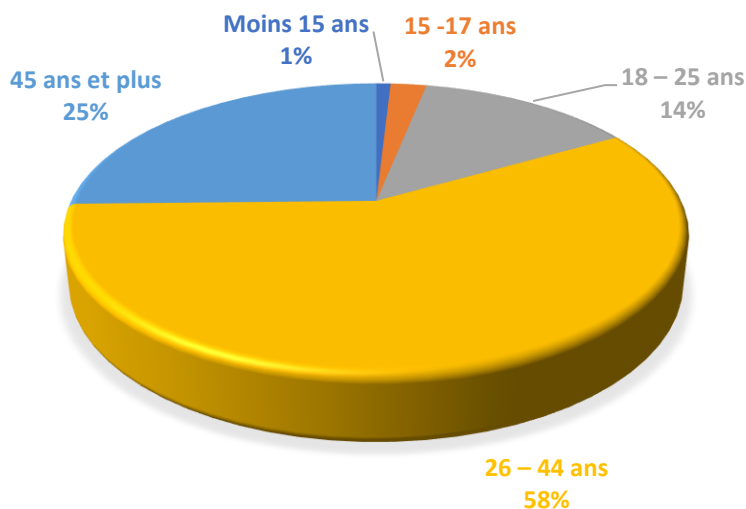
L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue de l'équipe pluridisciplinaire qui se compose de médecins généralistes, d'un médecin échographe, d'infirmières, d'une sage-femme et d'une conseillère conjugale. L'ensemble de l'équipe est ainsi organisé pour proposer un parcours visant à prendre en charge de manière coordonnée les consultants de la planification familiale.

Pour ce qui concerne l'activité des médecins généralistes et de la sage-femme du centre de santé :

937 consultants ont été reçus, dont 45 hommes, traduisant une ouverture progressive de la planification familiale à un public masculin, notamment autour des questions de prévention et de dépistage.

Concernant les 892 femmes accueillies, la répartition par tranche d'âge montre une diversité des publics :

RÉPARTITION PAR ÂGE DES CONSULTANTES FÉMININES



Cette répartition met en évidence une forte représentativité des femmes en âge de procréer. Néanmoins, il ne faut pas négliger la présence de publics plus jeunes, qui souligne l'importance d'une offre à la fois tournée vers le début de la vie sexuelle et également adaptée à chaque étape de la vie.

Au total, **1 119 consultations** ont été réalisées par les médecins généralistes et la sage-femme sur l'année 2025. Les principaux motifs de consultation confirment le rôle essentiel du centre en matière de prévention et de suivi en santé sexuelle. Ainsi :

- **318 consultations** concernaient la contraception, illustrant une demande importante d'information, de prescription et de suivi contraceptif. Il faut par ailleurs ajouter que la présence de médecins généralistes formés en gynécologie permet de proposer une première réponse face à la faiblesse de l'offre en médecins gynécologues sur le territoire,
- **298 consultations** ont été réalisées pour la pratique de frottis cervico-utérins, participant activement à la prévention des cancers gynécologiques,
- **142 consultations** concernaient le dépistage des IST, témoignant d'un enjeu majeur de prévention et de santé publique,
- **83 consultations** concernaient le recours à l'interruption volontaire de grossesse médicamenteuse,
- **Et 278 consultations** pour autre motif (ménopause, test de grossesse, vaccination HPV (papillomavirus humain), etc.).

Par ailleurs, dans le cadre de l'accompagnement des femmes en matière de droits reproductifs, les médecins généralistes et la sage-femme ont réalisé **41 interruptions volontaires** de grossesse (IVG) médicamenteuse au cours de l'année 2025. Cette activité s'inscrit dans une prise en charge de proximité, sécurisée et respectueuse des choix des patientes, renforçant ainsi l'accès à ce droit fondamental au sein du territoire communal.

Pour ce qui concerne l'activité de la conseillère conjugale et familiale :

Dans le cadre de la planification familiale portée par le centre de santé, la présence d'une conseillère conjugale et familiale constitue un appui essentiel à la prise en charge globale des usagers. Son intervention permet d'aborder les dimensions relationnelles, affectives, familiales et sociales, en complément des consultations médicales, contribuant ainsi à une approche pluridisciplinaire de la santé sexuelle et affective.

La conseillère conjugale est présente à raison de 4 heures par semaine au sein du centre. Elle reçoit des personnes seules comme des familles, offrant un espace d'écoute, de soutien et d'accompagnement.

En 2025, la conseillère conjugale et familiale a réalisé **230 consultations**. Ces consultations ont concerné 181 personnes, dont 24 hommes. La majorité des femmes reçues (36%) était âgée de 26 à 44 ans, période de la vie souvent marquée par des enjeux conjugaux, parentaux et familiaux importants.

Les principaux motifs de consultations reflètent les problématiques rencontrées par les usagers :

- **86 consultations** ont porté sur des difficultés de couple et des problématiques parentales, mettant en évidence le rôle de la conseillère dans l'accompagnement des relations conjugales et familiales,
- **71 consultations** concernaient des situations de violences conjugales ou familiales, confirmant là encore l'importance de ce professionnel comme acteur de repérage, d'écoute et d'orientation des personnes victimes de violences, en lien avec les partenaires du territoire.

Actions hors les murs en planification familiale

Établissements scolaires :

Dans le cadre de ses missions en matière de planification familiale, le centre a poursuivi en 2025 une politique active d'actions « Hors les murs », visant à aller au plus près des publics afin de les sensibiliser aux enjeux de santé et de santé sexuelle qui les concernent directement. Ces interventions permettent de lever les freins à l'accès à l'information et aux soins, tout en favorisant des échanges adaptés aux besoins des publics rencontrés.

Ainsi, le centre a participé à 8 forums de prévention sur la santé sexuelle organisés en milieu scolaire :

- 4 au lycée André Boulloche,
- 2 au lycée Henri Sellier,
- 2 au collège Germaine Tillon.

Ces actions ont été menées et portées conjointement avec les services départementaux. Le centre de santé était quant à lui représenté par une conseillère conjugale et familiale, une infirmière, un agent du CMS et les équipes pédagogiques de l'établissement partenaire. Ces actions ont permis d'aborder des thématiques telles que la contraception, les infections sexuellement transmissibles, le consentement, les violences intrafamiliales ou encore la prévention des conduites à risque.

Établissement social :

Par ailleurs, le centre a également réalisé une action de sensibilisation au sein du CADA de la ville (Centre d'accueil des demandeurs d'asiles), notamment auprès du public féminin. Cette intervention s'est déroulée en présence d'un médecin généraliste, d'une infirmière, d'un agent du CMS ainsi que de l'équipe du CADA. A cette occasion, 30 dépistages d'IST ont été réalisés, dont 20 TROD (test rapide d'orientation diagnostique), contribuant à renforcer l'accès à la prévention et au dépistage pour un public particulièrement vulnérable.

Établissements municipaux :

Une sensibilisation à la santé sexuelle a également été proposée lors d'un forum jeunesse à destination des 18-25 ans, en présence d'une sage-femme, d'une infirmière et d'un agent du CMS. Cette action a favorisé des échanges adaptés aux préoccupations spécifiques de cette tranche d'âge.

En complément, deux ateliers de sensibilisation à la prévention du cancer du sein et à la lutte contre le SIDA ont été organisés aux mois d'octobre et décembre. Ces temps d'information ont permis de renforcer les connaissances du public sur le dépistage, la prévention et l'importance d'un suivi régulier.

Enfin, le centre a animé des ateliers mensuels de sensibilisation à la santé au sein de la Maison de quartier Jacob. Les thématiques abordées sont proposées à l'initiative du public. Néanmoins, la santé sexuelle et les violences intrafamiliales figurent parmi les sujets les plus fréquemment demandés, témoignant de besoins importants en matière d'information et de prévention.

L'ensemble de ces actions hors les murs a permis de toucher environ 1 000 personnes sur l'année 2025, confirmant la pertinence de ces interventions de proximité dans la promotion de la santé et de la prévention.

2.5 LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ DES FEMMES

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.**

18 femmes ont été accueillies du 1^{er} février au 3 mars 2025 au gymnase Gutenberg. La moyenne d'âge des femmes était de 40 ans.

En sus de l'accompagnement réalisé par un travailleur social du SIF, elles ont bénéficié d'ateliers collectifs organisés sur les thèmes suivants :

- Séjour et demande d'asile ;
- Santé et soins gynécologiques ;

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 LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA CULTURE

Les enjeux d'égalité concernent également la Direction de la Culture au sein du Conservatoire et de la médiathèque.

A) Action au sein de la médiathèque

« Graine de philo » sur l'égalité filles-garçons

Le projet « Graines de Philo » vise à intégrer une démarche philosophique dans l'ensemble des pratiques éducatives. Elle favorise une éducation qui permette de comprendre, d'agir sur le monde et de vivre ensemble de manière intelligente et apaisée. Les discussions se déroulent autour de règles établies pour permettre le débat : exprimer son point de vue, écouter l'autre, argumenter et mesurer la cohérence de son discours.

Ainsi, depuis la rentrée de septembre 2025, la médiathèque de Livry-Gargan propose aux classes dans le cadre des accueils de groupe cette action sur le thème de l'égalité filles-garçons.

B) Action au sein du conservatoire

Le Son des Femmes

L'action « le Son des femmes », organisée par le conservatoire, vise à mettre en lumière la place des femmes compositrices dans la musique au travers d'un concert et d'une conférence. Par ailleurs, 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 (10 garçons inscrits en 2025)

SAISON culturelle
Concert de chant lyrique, violon et piano
Femmes compositrices à travers le temps et autour du monde.

PILAR PENÁ QUERALT, Piano
BORISLAVA MIKOVA, Soprano
FILIPA ALBERTO, Voix/violon

MUSIQUE
Samedi 29 novembre
18h
Durée 1h
Tout public
Réservation au 01 45 09 02 02
ou par E-mail à :
conservatoire@livry-gargan.fr

LE SON DES FEMMES
CONSERVATOIRE À RAYONNEMENT COMMUNAL DE MUSIQUE ET DE DANSE
43 rue Siquetard-Herriot
Tél. 01 45 09 02 02

livry-gargan.fr

2.7 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.

Le 8 mars 2025, la municipalité, le Conseil départemental et l'Hôpital Jean-Verdier ont signé une convention relative à la pratique de l'IVG médicamenteuse. Cette collaboration offre aux femmes souhaitant avorter la possibilité de se rendre au Centre Municipal de Santé Simone-Veil, où elles bénéficieront d'une prise en charge complète. Grâce à cette initiative et à la diversité des praticiens présents au CMS, la ville lutte contre la déshérence médicale en matière d'IVG, renforce l'accès à des soins de proximité et accentue la prévention en matière de santé sexuelle.

En parallèle, du 3 au 14 mars 2025, des actions de sensibilisation et de prévention ont eu lieu dans les établissements scolaires, abordant des thèmes comme la santé sexuelle, le consentement et les relations filles/garçons.

Enfin, le 14 mars 2025, le centre culturel cinéma Yves Montand a proposé la pièce de théâtre « Interruption » à la fois drôle et engagée.



Nominée aux Molières 2024, cette pièce aborde le thème de l'avortement sous un angle inédit. Adaptée du livre de l'avocate Sandra Vizzavona, elle raconte l'histoire d'Eva, une femme qui collecte et partage les témoignages de femmes ayant eu recours à l'avortement.

En y ajoutant son propre vécu, elle tisse la trame de la pièce pour briser le silence autour de ce sujet tabou.

Ce rapport 2025 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.

Les actions réalisées ont permis de renforcer la prise de conscience collective et d'améliorer certaines pratiques. Néanmoins, l'égalité nécessite une mobilisation durable, une évaluation régulière des modes de fonctionnement et l'intégration systématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques portées par la collectivité.

Dans cette perspective, la poursuite et le renforcement des actions engagées constituent un levier essentiel pour garantir l'égalité, favoriser la mixité, prévenir les discriminations et promouvoir le respect et l'inclusion.

L'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit donc comme un enjeu stratégique, au service de la qualité du service public.

