

# **G** RAPPORT ANNUEL

## **Sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes**

**2024**



# SOMMAIRE

**INTRODUCTION ..... 3**

## **PREMIÈRE PARTIE :**

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité ..... 4**

1 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois ..... **5**

2 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ..... **12**

3 - Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ..... **19**

## **DEUXIÈME PARTIE :**

**Les politiques d'égalité menées à Goussainville ..... 22**

1 - Goussainville s'engage tout au long de l'année..... **23**

2 - Actions phares 2024 ..... **41**

3 - Plan d'actions 2025 - 2026 ..... **44**



# Introduction

L'égalité entre tous les citoyens constitue un principe fondamental énoncé à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a expressément souhaité accorder une prééminence à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'établissement de cette égalité se pose ainsi comme un objectif primordial adopté au plan national. Il s'agit d'instaurer de manière effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les compartiments de notre société. Par conséquent, les Collectivités se voient investies d'un rôle moteur dans la lutte contre les disparités de genre. Un encadrement juridique de cette démarche s'est avéré indispensable avec l'entrée en vigueur de la loi intitulée "pour l'égalité entre les femmes et les hommes" du 4 août 2014.

En vertu de l'article 61 de ladite loi du 4 août 2014, une modification du Code général des collectivités territoriales a été apportée, stipulant que dans les communes comptant plus de 20 000 habitants, et préalablement aux discussions portant sur le projet de budget, le maire doit présenter un rapport détaillé sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret numéro 2015-761 du 24 juin 2015, portant sur le rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant les collectivités territoriales, est venu préciser les contenus ainsi que les modalités d'élaboration de ce rapport.

Ce document doit être structuré en deux parties principales :

- La première partie se consacre à exposer la politique de gestion des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la commune en tant qu'employeur. Elle aborde notamment les domaines du recrutement, de la formation, du temps de travail, de la promotion professionnelle, des conditions de travail, de la rémunération et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- La seconde partie traite des politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle offre un bilan des actions entreprises localement, expose les moyens mobilisés à cet effet et présente les orientations de la municipalité en matière de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

# Première Partie

Égalité entre les femmes et les hommes



# **1 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois**

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61%) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière.

Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

L'engagement de la ville de Goussainville en matière d'Égalité permet aujourd'hui de s'inscrire dans une dynamique vertueuse, notamment sur la représentation des femmes aux postes à responsabilité.

Au 31 décembre 2024, la commune de Goussainville compte 844 agents rémunérés (pour une moyenne annuelle de 832,5 agents rémunérés), équivalant à 813,29 équivalents temps plein (ETP), répartis de la manière suivante :

- 543 sont des femmes soit 64,33 %
- 301 sont des hommes soit 35,67 %

Les agents stagiaires et titulaires représentent 42,77% des effectifs en 2024, soit 63,7 % de femmes et 36,2 % d'homme contre 46.82 % des effectifs en 2023, soit 63 % de femmes et 37 % d'hommes.

Les agents contractuels permanents représentent 39% des effectifs en 2024, soit 63,83 % de femmes et 36,17 % d'hommes.

**Sur l'ensemble des agents employés, tous statuts confondus, par la commune, 64,33 % sont des femmes contre 35,67 % d'hommes, totalisant ainsi 543 femmes et 301 hommes.**

À des fins de comparaison, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale au niveau national s'élève à **61 %**.

Par conséquent, la commune de Goussainville se positionne **en conformité avec la moyenne nationale** en ce qui concerne la représentation des femmes au sein de ses effectifs.

Pour avoir une vision optimale et plus précise, il est intéressant d'identifier la répartition des femmes et des hommes dans chacune des catégories (A, B et C) en fonction de leur statut.

**Les tableaux et graphiques suivants reprennent les effectifs comptabilisés au 31 décembre 2024.**

## Répartition femmes-hommes en fonction de leur statut :

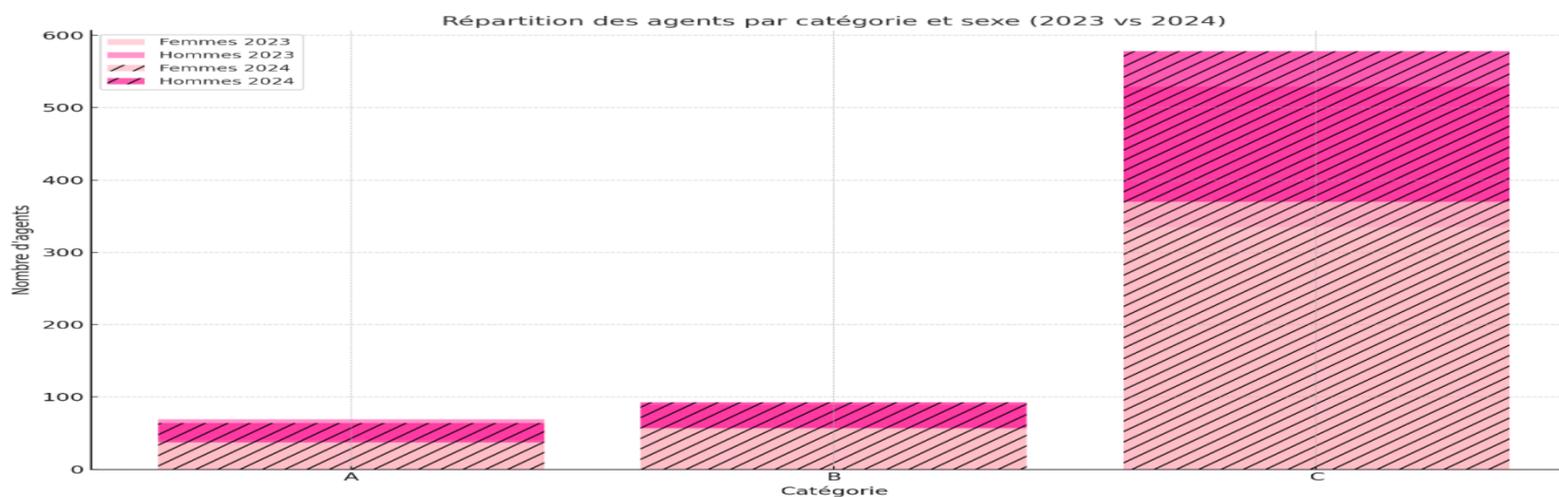
AGENTS	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Catégorie A</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>27</b>
Titulaire	9	8	14	7
Contractuel	32	20	23	20
<b>Catégorie B</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>57</b>	<b>36</b>
Titulaire	27	14	23	13
Contractuel	28	20	34	23
<b>Catégorie C</b>	<b>335</b>	<b>194</b>	<b>370</b>	<b>208</b>
Titulaire	197	122	193	111
Contractuel	138	72	177	97

Parmi les effectifs non titulaires positionnés sur poste permanent de la commune de Goussainville recensés au 31 décembre 2024, **les femmes sont globalement plus représentées que les hommes pour toutes les catégories A, B et C.**

Cette analyse mérite d'être nuancée par un examen par filière. En effet, les femmes de catégorie A sont **davantage représentées dans les filières administratives et très peu présentes dans la filière technique.**

L'ensemble de ces chiffres correspond aux moyennes nationales de la fonction publique enregistrées par l'INSEE.

La politique RH menée par la collectivité intègre l'égalité femmes-hommes comme un axe majeur de la qualité de vie au travail.

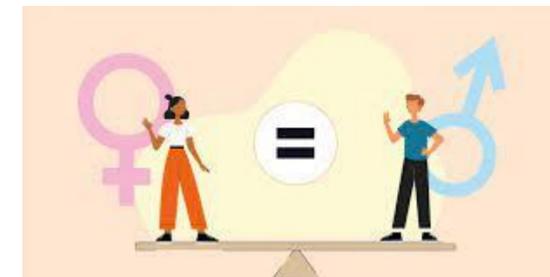
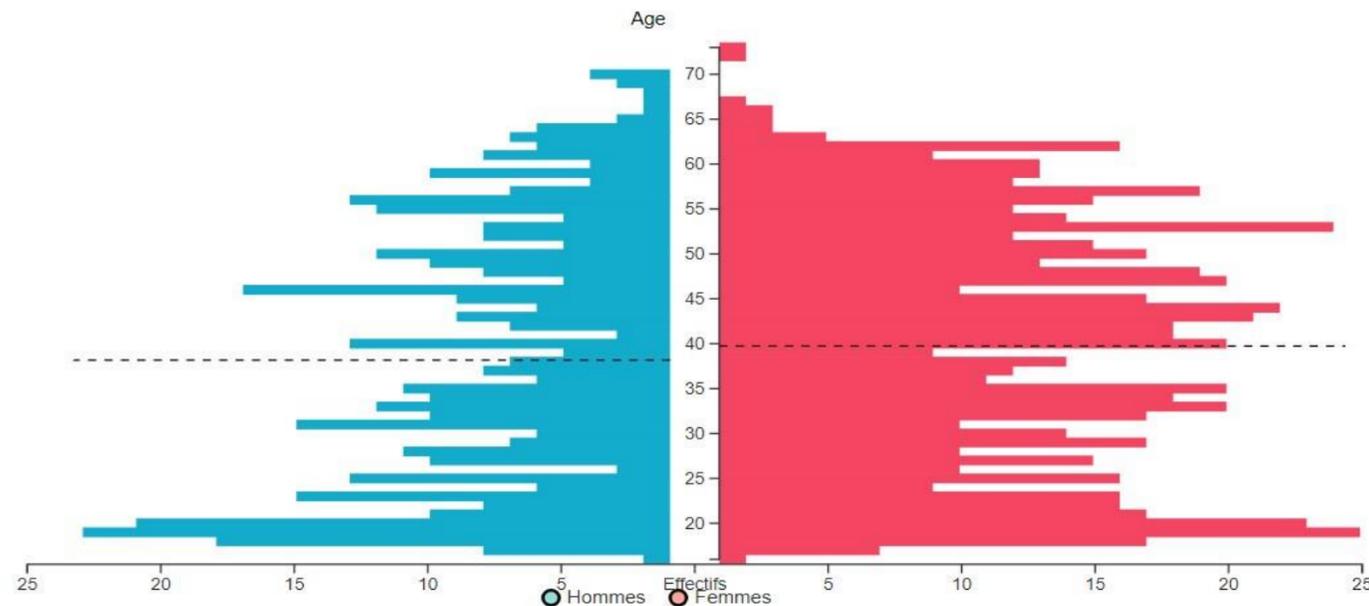


# La pyramide des âges

La structure démographique des effectifs constitue un indicateur crucial dans le cadre des politiques de gestion des ressources humaines. En effet, elle permet de dynamiser une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), de mieux anticiper les départs à la retraite, d'établir des projections sur les besoins réels en termes de compétences, et de faciliter l'élaboration d'un plan de développement des compétences.

- Au 31 décembre 2024, l'âge moyen est de 43 ans pour les femmes titulaires contre 44 ans en 2023 et 42 ans pour les hommes titulaires contre 44 ans en 2023.
- Au 31 décembre 2024, l'âge moyen est de 49 ans pour les femmes contractuelles contre 50 ans en 2023 et 48 ans pour les hommes contractuels contre 49 ans en 2023.

Soit une moyenne d'âge globale (tous statuts confondus) pour les femmes de 46 ans et pour les hommes de 45 ans.



# Recrutements

En 2024, un total de 64 agents ont été recrutés pour occuper des postes permanents, parmi lesquels 59 % étaient des femmes, soit 38 femmes, et 41 % des hommes, totalisant ainsi 26 hommes.

Il est à noter que durant cette période, la Ville a enregistré un nombre plus élevé de recrutements féminins que masculins. À cet égard, en considération de l'effectif total dénombré au 31 décembre 2024, les femmes demeurent prédominantes en termes de représentation.

CATEGORIE	NOMBRE DE RECRUTEMENTS	TITULAIRE		NON TITULAIRE	
		FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
A	8	3	0	3	2
B	13	3	0	6	4
C	43	5	3	18	17
TOTAL	64	11	3	27	23

TOTAL HOMMES	26	41%
TOTAL FEMMES	38	59%

S'agissant des catégories A, 8 recrutements ont été effectués en 2024 dont 6 femmes et 2 hommes, il y a donc eu plus de femmes recrutées sur des postes de catégories A que d'hommes. Nous retrouvons cette tendance dans toutes les catégories d'emplois.

## Evolution de carrière

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	3	1	4
Catégorie B	2	2	4
Catégorie C	10	14	24
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

**Au titre de l'année 2024, 32 agents ont été nommés dans le cadre des avancements de grade. Soit 50% de femmes et 50% d'hommes.**

**On recense par ailleurs, 5 réussites aux concours et examens professionnels, soit 100% de femmes.**

# Répartition par filière et par genre

Filière	Effectif total	Part totale %	FEMMES		HOMMES	
			Effectifs	Part / Filière	Effectifs	Part / Filière
Technique	339	40,17	175	52%	164	48%
Animation	176	20,85	120	68%	56	32%
Administrative	129	15,28	105	81%	24	19%
Culturelle	41	4,86	22	54%	19	46%
Police	13	1,54	4	31%	9	69%
Sportive	4	0,47	1	25%	3	75%
Sociale	39	4,62	35	90%	4	10%
Médico sociale	39	4,62	28	72%	11	28%
Emplois hors filière	1	0,12	-	0%	1	100%
Autres	63	7,47	53	84%	10	16%

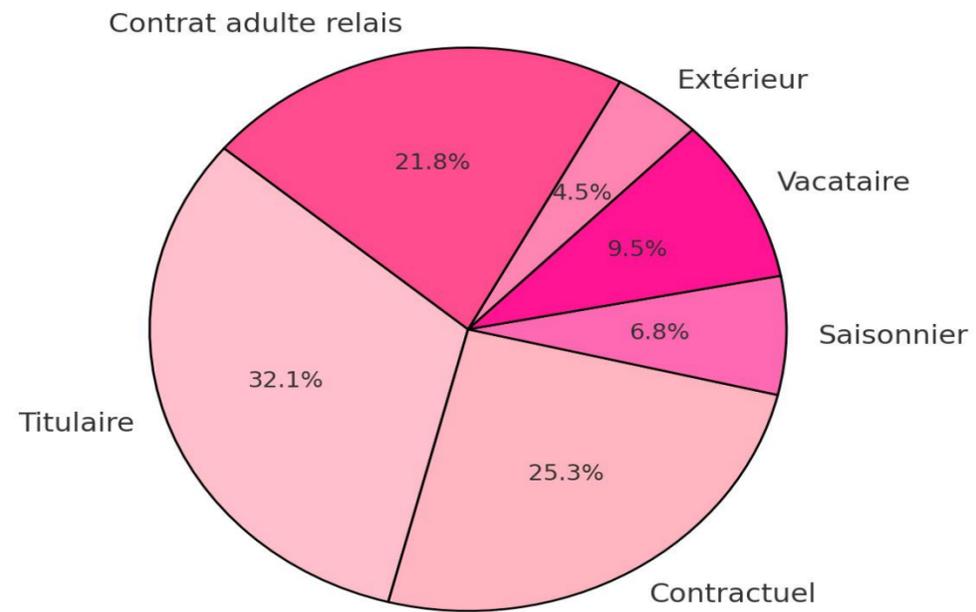
Les écarts observés se révèlent classiques au regard des chiffres au sein la fonction publique territoriale.  
 Le terrain du champ social est largement occupé par des femmes quand la filière sportive est majoritairement masculine.  
 On note tout de même un équilibre sur la filière technique.

## **2 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

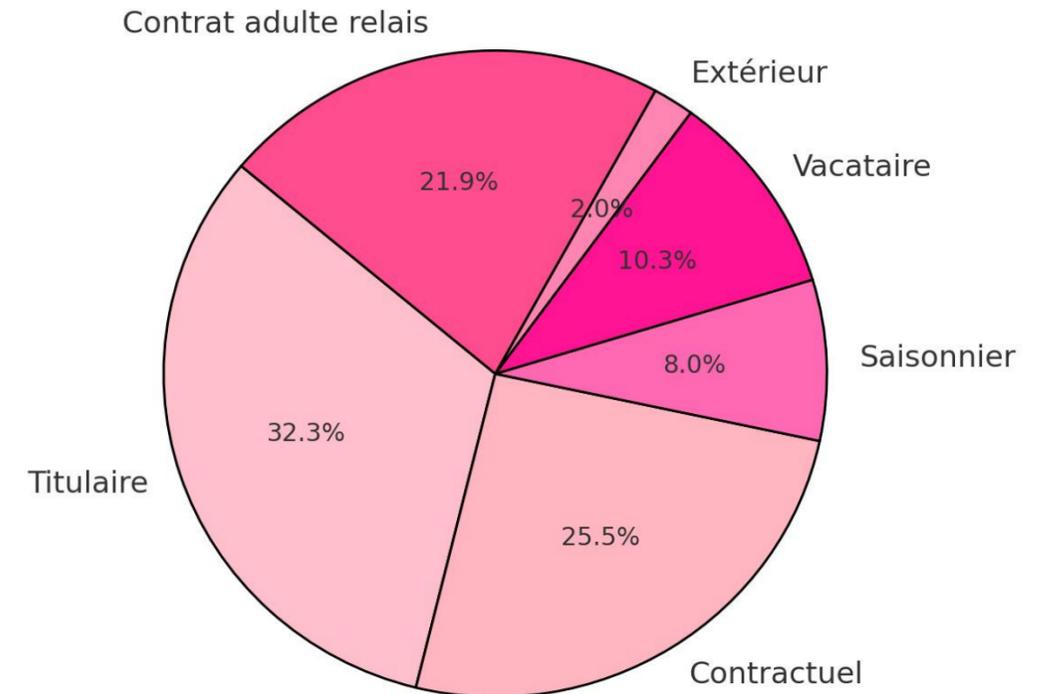
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

# Temps de travail selon le sexe (suite)

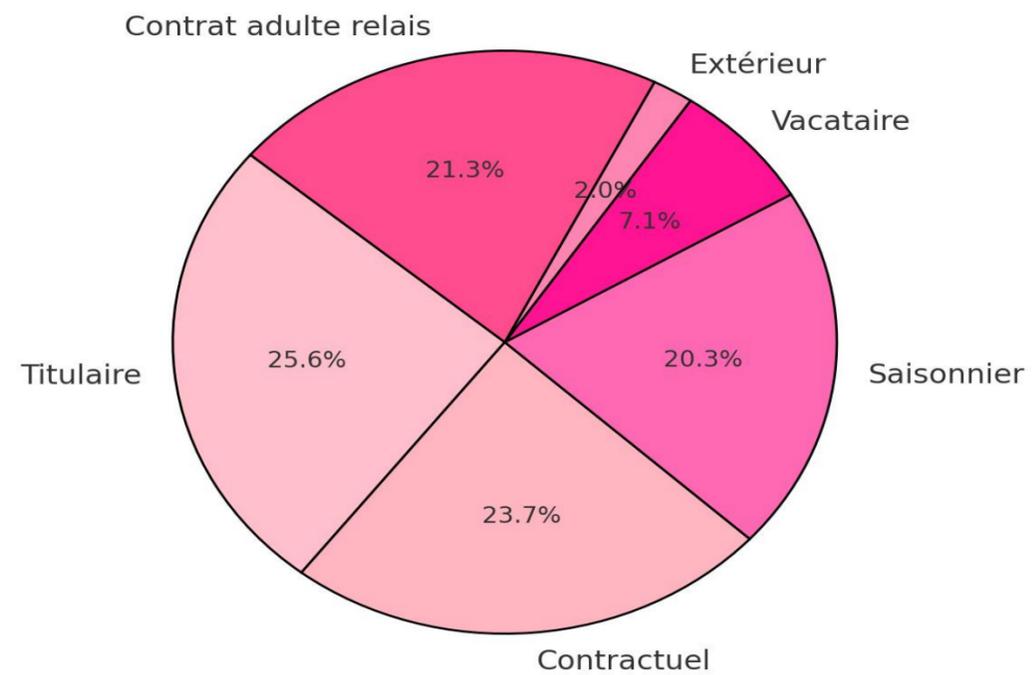
Répartition des rémunérations Hommes - 2023



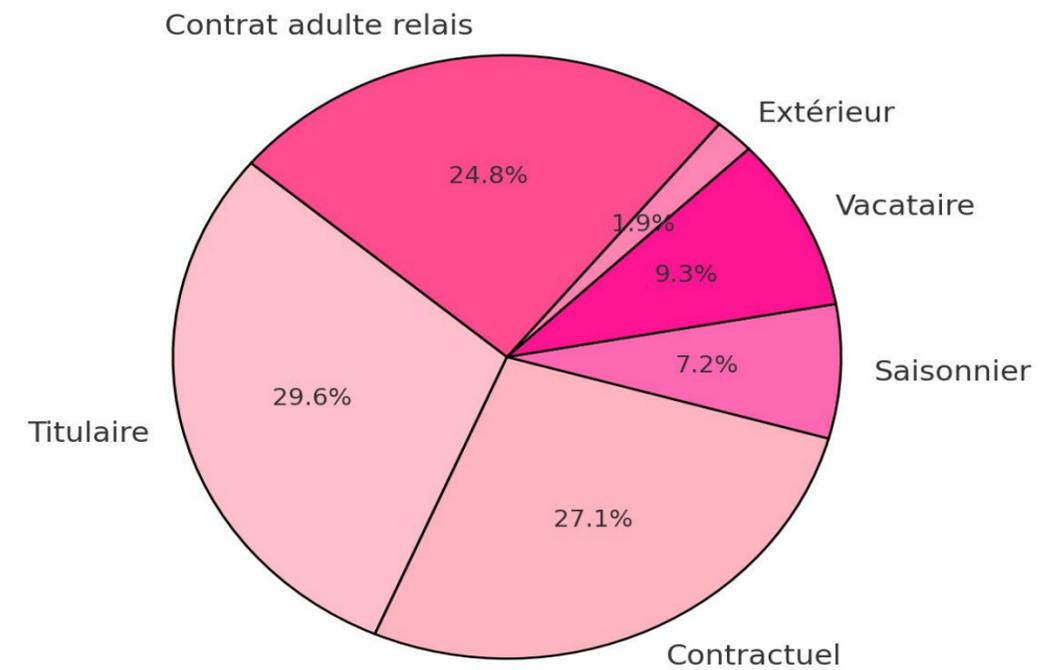
Répartition des rémunérations Hommes - 2024



Répartition des rémunérations Femmes - 2023



Répartition des rémunérations Femmes - 2024



## Temps de travail selon le sexe

Au niveau national, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, 30 % des femmes occupent des postes à temps partiel, parmi lesquelles

10 % considèrent ce statut comme étant subi. En revanche, seuls 8,2 % des hommes actifs travaillent à temps partiel.

**Concernant la situation spécifique à Goussainville :**

TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE	2023		2024	
	F	H	F	H
Catégorie A	2	8	2	7
Catégorie B	7	3	12	2
Catégorie C	24	6	26	4
Emplois hors catégorie		2		1

TEMPS PARTIEL PAR STATUT	2023		2024	
	F	H	F	H
Titulaire	21	4	23	4
Contractuel	12	15	17	10

Nous pouvons constater que parmi les titulaires, les femmes sont les plus concernées par les temps de travail à temps partiel et à temps non complet.

Ces décisions sont prises dans la majeure partie des cas pour des raisons familiales et particulièrement pour élever un enfant de moins de 3 ans.

**Concernant les congés paternité,  
on en recense 10 en 2024.**

# Répartition du télétravail

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	16	15	31
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	29	8	37
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>84</b>

On observe une répartition égalitaire du télétravail au sein de la collectivité.

Le télétravail est un véritable outil permettant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des agents. En effet, le gain de temps des trajets effectués quotidiennement et la charge mentale se voient diminuer et permettent une organisation personnelle facilitée.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Effectif total	543	301	844
% des agents en télétravail	9,94	9,96	9,95

## **Action sociale**

**Le Comité d'Œuvres Sociales (COS) joue un rôle crucial dans l'amélioration de la qualité de vie personnelle des agents, en offrant des prestations lors d'événements familiaux, de la rentrée scolaire des enfants, de Noël, ainsi qu'en organisant diverses activités culturelles et de loisirs.**

**La Ville a alloué une subvention au COS d'un montant de 189 000€ pour l'année 2024.**

**Il est à noter que les femmes constituent le groupe bénéficiaire principal des prestations offertes par le COS, ce qui est en accord avec leur représentation majoritaire au sein de l'effectif global.**

## Accident du Travail, Maladie Professionnelle....

Il est observé que les accidents du travail, les incidents de trajet et les maladies professionnelles affectent principalement les agents de catégorie C, qui occupent des fonctions exécutives dans des postes caractérisés par une forte pénibilité, tels que les agents d'entretien, de restauration et les jardiniers.

Les statistiques révèlent que les femmes sont affectées par les accidents du travail et les incidents de trajet dans une proportion deux fois supérieure à celle des hommes. De plus, les femmes déclarent davantage de maladies professionnelles au sein de nos services que les hommes. Ces constats s'expliquent en premier lieu par la prépondérance numérique des femmes au sein de l'effectif global. Par ailleurs, il est également notable que les femmes occupent principalement des postes exposés à des risques professionnels.

Dans le dessein d'atténuer ces problématiques, le recrutement d'un préventeur au sein de la Direction des Ressources Humaines va permettre de réactiver une démarche proactive de prévention et d'évaluation des risques professionnels. Cette initiative accordera une priorité absolue aux unités de travail présentant une forte pénibilité. L'objectif principal de cette initiative est de concevoir un plan d'actions destiné aux agents afin de réduire, voire de prévenir, les accidents du travail au cours des trois prochaines années.

TYPE D'ABSENCE	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Absence Maternité</b>	<b>16</b>		<b>10</b>	<b>0</b>
Catégorie A	6			
Catégorie B	2			
Catégorie C	8		10	
<b>Absences Formation</b>	<b>217</b>	<b>41</b>	<b>222</b>	<b>77</b>
Catégorie A	17		29	
Catégorie B	84	3	30	
Catégorie C	112	24	163	67
Emplois hors catégorie	4	14		10
<b>Accident du Travail</b>	<b>78</b>	<b>31</b>	<b>84</b>	<b>36</b>
Catégorie A	1			
Catégorie B	18		18	
Catégorie C	59	31	66	36
<b>Maladie Ordinaire</b>	<b>1224</b>	<b>447</b>	<b>826</b>	<b>494</b>
Catégorie A	88	13	16	26
Catégorie B	151	21	131	5
Catégorie C	964	392	675	449
Emplois hors catégorie	21	21	4	14

# Stratégies pour Renforcer le Rôle de la Collectivité en faveur de l'Égalité Professionnelle

## A. Gestion de la Direction

Malgré une prédominance masculine observée ces dernières années dans les postes de Direction Générale des Services (DGA), des opportunités de recrutement ont équilibré la parité au sein de l'encadrement supérieur. Les processus de recrutement seront alignés sur les directives de la loi Sauvadet, visant à corriger cette disparité. Deux nominations féminines ont été effectuées en 2023 au sein de la Direction Générale des Services.

**La loi Sauvadet, mise en place depuis 2012, impose un quota de 40 % de nominations féminines pour les postes d'encadrement supérieur.**

## B. Analyse Statistique

Au sein de la collectivité, les femmes sont davantage impactées par le travail à temps partiel, les congés parentaux, et les absences liées à la parentalité, reflétant la persistance des rôles traditionnels au sein de la famille. La majorité des bénéficiaires du Supplément Familial de Traitement (SFT) sont des femmes, représentant un montant de 344 722,99 € pour l'année 2023.

Pour assurer un suivi précis, des tableaux de bord ont été instaurés par la Direction des Ressources Humaines et le contrôleur de gestion, permettant d'assurer la fiabilité des données statistiques. Une stratégie sera mise en place en 2024 pour recueillir d'autres indicateurs prévus, notamment ceux concernant la formation et l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, afin d'assurer un suivi régulier des statistiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

## C. Gestion des Ressources Humaines

Dans le cadre de la nouvelle dynamique RH de la collectivité, la campagne annuelle d'évaluations professionnelles, lancée en 2024, permettra de consolider un plan de formation pluriannuel, avec un axe particulier sur l'égalité entre hommes et femmes. Des initiatives en ce sens seront soutenues auprès des gestionnaires tout au long de l'année. La prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles au travail sera intégrée à la démarche de qualité de vie au travail entamée depuis 2022. Des initiatives spécifiques seront menées en 2024, notamment à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes le 8 mars, en octobre dans le cadre de la sensibilisation au cancer du sein et de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre.

Des actions de sensibilisation significatives seront également menées contre le sexisme et toute forme de harcèlement. Une collaboration avec la direction des affaires juridiques renforcera l'arsenal disciplinaire des RH pour traiter les signalements éventuels. Une procédure sera élaborée en 2024 avec les membres de la Fédération des Services Publics (F3SCT).

En conformité avec l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique, la circulaire du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics concernant la nomination de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics sera mise en œuvre en 2024. Ces référents auront pour mission d'informer, sensibiliser, conseiller, et suivre la mise en œuvre des actions en matière d'égalité professionnelle. Ils seront formés et supervisés par la Direction des Ressources Humaines. Des réunions trimestrielles seront organisées et un bilan des actions sera présenté aux partenaires sociaux, intégré dans le prochain rapport sur l'égalité entre hommes et femmes.

### **3 – Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les femmes perçoivent un salaire net annuel en équivalent temps plein, en moyenne inférieur de 11,8 % à celui des hommes (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2022). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert (espace d'information et d'expertise dont l'objectif est de promouvoir une culture d'égalité entre femmes et hommes) identifie plusieurs facteurs :

- la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

## Rémunération par sexe

Moyenne de Montant salarial brut	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Titulaire</b>	2 376,98 €	2 851,83 €	2 496,44 €	2 927,04 €
<b>Contractuel</b>	2 199,28 €	2 248,18 €	2 283,35 €	2 314,71 €
<b>Saisonnier</b>		1 879,24 €	603,96 €	728,86 €
<b>Vacataire</b>	657,69 €	844,11 €	784,09 €	931,54 €
<b>Extérieur</b>	186,50 €	404,37 €	161,70 €	183,05 €
<b>Contrat adulte relais</b>	1 979,19 €	1 938,13 €	2 092,59 €	1 987,35 €



Moyenne de Montant salarial brut	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Titulaire</b>	<b>2 376,98 €</b>	<b>2 851,83 €</b>	<b>2 496,44 €</b>	<b>2 927,04 €</b>
Catégorie A	3 622,80 €	4 616,58 €	3 772,00 €	4 632,67 €
Catégorie B	2 782,82 €	3 160,32 €	2 863,48 €	3 366,71 €
Catégorie C	2 259,19 €	2 684,42 €	2 381,18 €	2 780,71 €
<b>Contractuel</b>	<b>2 199,28 €</b>	<b>2 248,18 €</b>	<b>2 283,35 €</b>	<b>2 314,71 €</b>
Catégorie A	3 016,40 €	2 778,65 €	3 219,51 €	2 819,54 €
Catégorie B	2 127,05 €	1 874,47 €	2 191,67 €	2 045,78 €
Catégorie C	2 097,70 €	2 263,39 €	2 168,04 €	2 284,88 €
Emplois hors catégorie	1 492,24 €	1 766,41 €	1 454,87 €	1 781,26 €
<b>Saisonnier</b>		<b>1 879,24 €</b>	<b>603,96 €</b>	<b>728,86 €</b>
Catégorie C		1 879,24 €	603,96 €	728,86 €
<b>Vacataire</b>	<b>657,69 €</b>	<b>844,11 €</b>	<b>784,09 €</b>	<b>931,54 €</b>
Catégorie B	610,92 €	444,07 €	381,41 €	582,85 €
Catégorie C	823,67 €	1 176,53 €	1 098,33 €	1 136,08 €
Emplois hors catégorie	602,88 €	725,66 €	622,20 €	771,61 €
<b>Contrat adulte relais</b>	<b>1 979,19 €</b>	<b>1 938,13 €</b>	<b>2 092,59 €</b>	<b>1 987,35 €</b>
Emplois hors catégorie	1 979,19 €	1 938,13 €	2 092,59 €	1 987,35 €

# Rémunération par sexe (Suite)

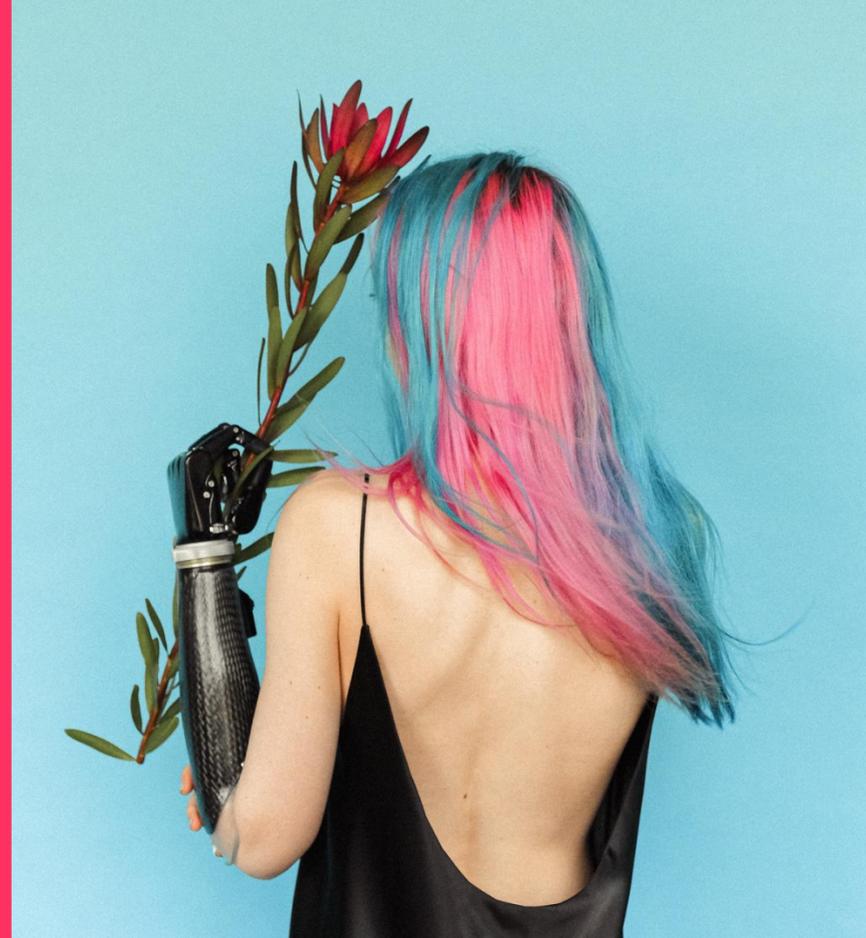
**La rémunération moyenne mensuelle nette est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes pour toutes les catégories.**

**Au regard de ces données, nous pouvons affirmer que l'égalité salariale est un objectif atteint.**



# Deuxième Partie

LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ MENÉES À  
GOUSSAINVILLE



## **1 - Goussainville s'engage pour l'égalité tout au long de l'année**

- **Des projets structurants ...**
- **Des évènements fédérateurs ...**
- **Une semaine dédiée ...**

# GOUSSAINVILLE LE MAGAZINE MUNICIPAL

## SEMAINE DES DROITS DES FEMMES

DU 2 AU 8 MARS 2024

LA MUNICIPALITÉ EN ACTION



Goussainville

# Une semaine de l'égalité riche en actions :

**DOSSIER** **02**  
SAMEDI

**DÉPART PARKING PISCINE INTERCOMMUNALE**  
**10 H 30**

Marche pour l'égalité dans le quartier des Demoiselles.

**MARCHE POUR L'ÉGALITÉ**

**04**  
LUNDI

**SÉANCE COACHING BIEN-ÊTRE**  
MAISON POUR TOUS  
**15 H À 16 H** **Sur inscription**

Séance de coaching bien-être ouvert à tous. Inscriptions à La Maison pour tous ou par téléphone au 01 39 94 61 53 (limitée à 10 places).

**MAIS AUSSI ...**

Dans les collèges ...

INTERVENTIONS ET PRÉVENTIONS

ACTIONS MÉDIATION HARCÈLEMENT

DÉFIS AUTOUR DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

**07**  
JEUDI

**CAFÉ-DÉBAT LAB'ELLES**  
CENTRE SOCIAL EMPREINTE  
**19 H**

Café autour des thématiques de l'éducation et de la charge mentale.

**04**  
LUNDI

**HIP-HOP POUR L'ÉGALITÉ**  
ESPACE SARAH BERNHARDT  
**16 H À 20 H**

Spectacle en partenariat avec l'association « Les P'tits d'la ville » et un intervenant spécialisé dans le SLAM.  
**Sur inscription auprès des accueils de loisirs**

**04**  
LUNDI

**THÉÂTRE FORUM**  
« TOUS ÉGAUX DEVANT LA CHARGE MENTALE »  
SALLE DES MARIAGES  
**18 H 30**

Théâtre Forum intitulé « Tous égaux devant la charge mentale » avec la compagnie Arc-en-ciel.

**08**  
VENDREDI

**SPECTACLE DÉSObÉIR**  
ESPACE SARAH BERNHARDT  
**20 H** **Billetterie en ligne**

« Fête vibrante d'une émancipation féminine ». Billetterie en ligne ou à l'espace culturel.

**Pour les agents ...**

MIDIS SPORTIFS

FORMATION HARCÈLEMENT DE RUE

**AINSI QUE DE NOMBREUSES ACTIONS AVEC LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES**

## Le 2 mars

### Marche pour les droits des femmes ...

Une marche a eu lieu dans le **quartier des Demoiselles**, ponctuée par la lecture des **portraits de femmes** à chaque étape du parcours, réalisés par les membres du Lab'Elles.

À mi-parcours, une **batucada** du conservatoire a offert un moment d'expression corporelle. En fin de parcours, un cocktail a été servi, accompagné d'une **démonstration de danse** de l'association culturelle des Femmes Comoriennes.

Cette action a également permis la distribution gratuite de places pour le spectacle **Désobéir**, prévu le 8 mars.

### ... et Spectacle Hip Hop égalitaire

Un spectacle de danse hip-hop a été présenté par **150 élèves**, allant de la maternelle au CM2.

Ce projet a permis de mettre en avant des **valeurs d'égalité** à travers la prestation de ces jeunes artistes, illustrant leur **engagement** et leur **créativité** dans le cadre d'une démarche collective et inclusive.



# Le 4 mars

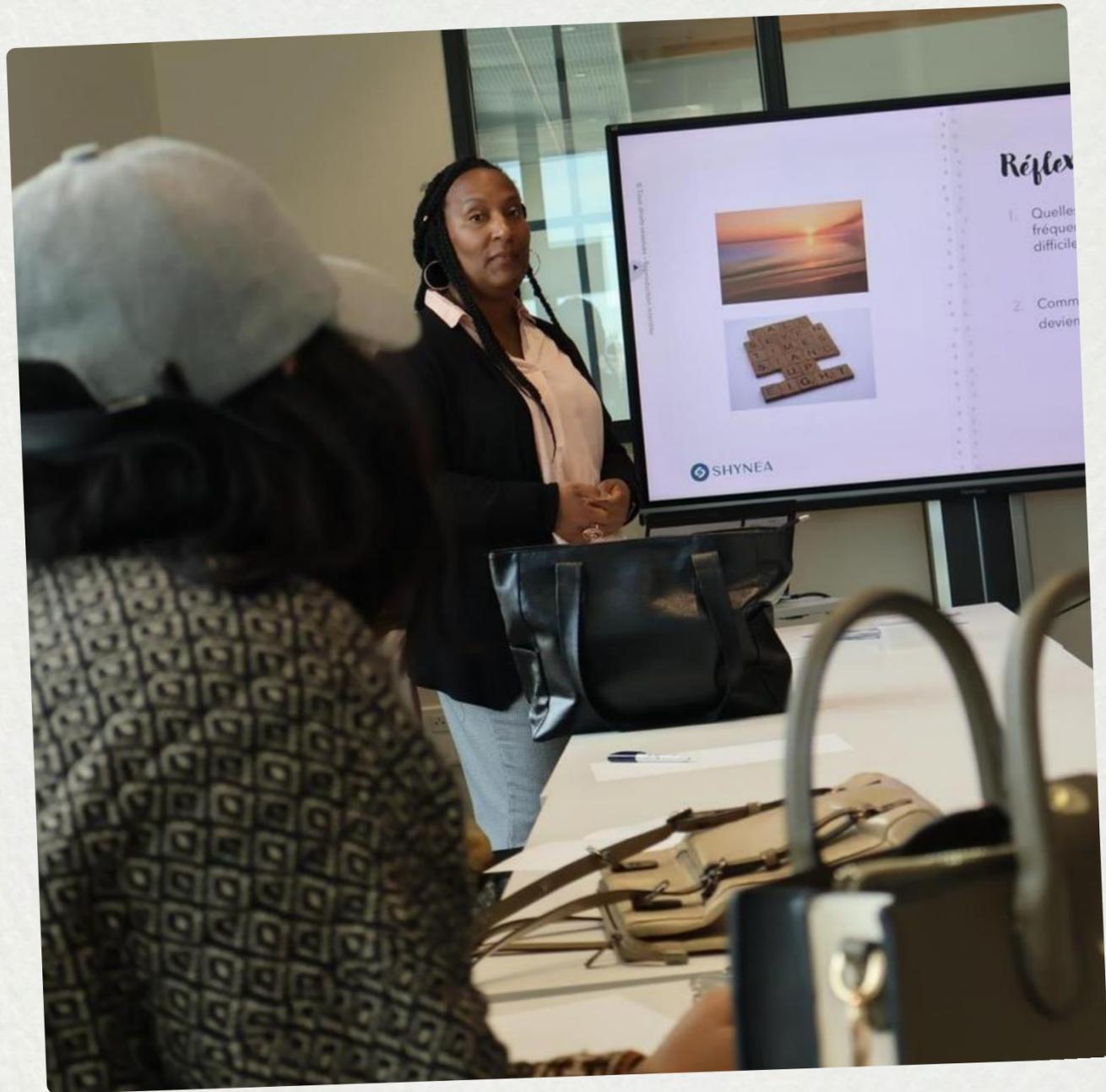
## Journée Santé des Femmes

Des **actions de prévention** ont été menées au sein du **collège Pierre Curie**, où toutes les classes de 4e ont été sensibilisées à la **mixité**, avec une très bonne participation tant des garçons que des filles. Les élèves ont montré un intérêt marqué en posant de nombreuses questions écrites, anonymes et formulées en amont de l'intervention.

Les questions anonymes reçues témoignent de la pertinence de poursuivre ces actions de sensibilisation, abordant des thèmes variés tels que la contraception, le consentement, le viol, la pornographie, le sida, les relations entre femmes et hommes, et l'homosexualité.

Le format des interventions a été judicieusement adapté, favorisant un climat de confiance propice aux échanges. Les interventions, à la fois pertinentes et ludiques, menées par l'association **La Culotte Rouge** et les **sages-femmes** (PMI et CMS), ont permis de susciter le débat et de **déconstruire les préjugés** avec une grande aisance.

En parallèle, des **stands de prévention**, de coaching bien être et de théâtre forum sur la charge mentale ont été organisés dans la ville, renforçant ainsi l'impact des actions de sensibilisation.



# Le 5 mars

## Journée à destination des agents

Une formation dédiée aux agents de la ville a été organisée en partenariat avec l'association **En avant toutes**. Cette session de formation a permis aux participants d'aborder des thématiques essentielles liées à l'égalité, afin de renforcer leur compréhension des enjeux de mixité et d'inclusivité dans leur travail quotidien.

L'objectif était de sensibiliser les agents aux principes d'égalité, en mettant l'accent sur des pratiques respectueuses de la diversité, tant dans les relations professionnelles que dans l'accueil et l'accompagnement du public. Parallèlement, un événement intitulé **Midi Sportif Égalitaire** a été mis en place pour encourager la pratique sportive tout en promouvant l'égalité entre les genres. Cet événement a permis de réunir des participants autour d'activités physiques variées, mettant en avant des valeurs d'équité et de respect, tout en favorisant une meilleure inclusion des femmes et des hommes dans le domaine du sport.

Ces initiatives visent à renforcer l'engagement de la ville dans la promotion de l'égalité et à soutenir les efforts collectifs pour construire un environnement plus inclusif et respectueux.



# Le 6 mars

## Spectacle à destination des familles

Un spectacle égalitaire a été organisé à destination des enfants et de leurs parents, en collaboration avec l'association Les Sang Mêlés. Ce spectacle familial, intitulé « **Chiche ! On clache les clichés** », a réuni environ 80 spectateurs, principalement des enfants et des mamans, dans une ambiance dynamique et conviviale. Trois artistes, les **Zotesses survoltées**, ont animé la soirée avec humour et énergie, en déconstruisant les stéréotypes à travers des chansons de variété française.

Le spectacle, à la fois ludique et interactif, a permis de faire passer des messages forts sur l'égalité entre les sexes, tout en offrant un moment de divertissement. Les enfants et les parents ont particulièrement apprécié les performances des actrices, qui ont pris le temps de répondre aux questions et de poser pour des photos à la fin de la représentation.

Pour clore ce moment agréable, un goûter a été offert, récompensant la participation et la sagesse des spectateurs.



# Le 7 mars

## Action dans les collèges et débat

Dans le cadre du dispositif **Ici, Demandez Angela**, une série de séances de sensibilisation a été organisée en partenariat avec **Keolis** et la sûreté **SNCF**, touchant environ **300 élèves** de 4e des collèges Robespierre et Curie. Ces sessions ont permis de sensibiliser les élèves aux problématiques du harcèlement scolaire et de les former à la manière de repérer une victime et de l'aider de manière appropriée. À travers une présentation PowerPoint interactive, accompagnée de l'expérience concrète des intervenants, les élèves ont été guidés sur les **bonnes pratiques à adopter en cas de harcèlement**, tout en abordant des outils pratiques pour intervenir efficacement.

Une explication détaillée du dispositif Angela, qui permet à toute personne victime de harcèlement ou en situation de danger de demander discrètement de l'aide dans des lieux publics en prononçant ce mot-clé, a également été présentée aux élèves. Ce dispositif a pour objectif de renforcer la sécurité des victimes et de leur offrir une **solution rapide et efficace**.

Les interventions ont été organisées de manière à toucher un maximum d'élèves, avec la matinée consacrée aux élèves du **collège Robespierre** et l'après-midi dédiée aux collégiens du **collège Pierre Curie**.

# Le 7 mars

## Action dans les collèges et débat

Le soir, dès 19h, une dizaine de personnes se sont réunies dans une salle du **Centre Social Empreinte** pour participer au premier **café-débat** de l'association **Lab'Elles**, sur le thème de la **charge mentale** et de **l'éducation**.

Cet événement a permis aux participantes d'**échanger** et de **débattre** sur ces questions essentielles. Animée par des maîtres de cérémonie et modérateurs expérimentés, la soirée a été marquée par des **discussions enrichissantes et passionnantes**.

Les échanges ont permis de réfléchir ensemble sur la manière dont la charge mentale impacte la vie quotidienne, les responsabilités familiales et professionnelles, et d'explorer les différentes **perspectives** et **expériences** de chacun.

Ce **moment de partage** a favorisé une meilleure compréhension des enjeux liés à cette problématique et a ouvert un **dialogue constructif**.



# Le 8 mars

## La Journée

La **crèche des Petits Pas** a renouvelé l'initiative de la **Journée Violette** à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Dans ce cadre, elle a invité tant **les familles** que **le personnel** à participer en s'habillant en violet, **symbole de l'égalité** et de la lutte pour les droits des femmes. Cette action a permis de sensibiliser les enfants, les parents et les agents de la collectivité à l'importance de cette journée, tout en créant un **moment de convivialité** autour de cette thématique essentielle.

## Spectacle

Le spectacle « **Désobéir** » a eu lieu à l'Espace Sarah Bernhardt. Lors de cette représentation, quatre jeunes femmes ont dénoncé avec force le **patriarcat**, les **injonctions sociales**, la **misogynie** et les **violences urbaines**. À travers des scènes poignantes et percutantes, elles ont **déconstruit les normes imposées** aux femmes et mis en lumière les **multiples défis** qu'elles rencontrent au quotidien. Ce spectacle engagé a offert un puissant **moment de réflexion** sur les questions d'égalité des sexes et les **lutttes actuelles** pour les droits des femmes.

# Le 8 mars

## Action entrepreneuriat au féminin via les idéateurs

L'événement "**I-Day**" s'est tenu à l'Espace Pierre de Coubertin, réunissant plus de **100 élèves issus des quatre collèges** de Goussainville, dans le cadre d'une initiative organisée par **l'association Les Idéateurs**, en collaboration avec la municipalité. Tout au long de la journée, les collégiens ont travaillé en petits groupes sur la problématique suivante : **Comment permettre une parentalité épanouie au sein d'une entreprise ou d'une collectivité ?**

Pour répondre à cette question, diverses activités ont été proposées, telles que des **ateliers Brise-Glace**, des séances de **coaching** pour aborder le sujet, ainsi que des **études de marché** comprenant des visites d'entreprises et de commerçants locaux. Des **ateliers créatifs** ont permis aux élèves de concevoir leur support de présentation pour leurs projets.

Les projets entrepreneuriaux des collégiens ont été évalués par un **jury** composé d'agents municipaux, d'élus locaux et de partenaires, avec une attention particulière portée sur l'innovation et la pertinence des solutions proposées. À la fin de la journée, les élèves lauréats ont reçu des diplômes et ont été récompensés par une sortie à **Station F**, le plus grand campus de start-ups à Paris.

L'événement a également bénéficié de la présence de plusieurs **élus** et **partenaires locaux**, mettant en valeur l'importance de l'**engagement communautaire** pour encourager l'innovation et la réflexion sur des sujets d'actualité tels que la **parentalité en entreprise**.



# Le 9 mars

## Self Défense et thé dansant

Le samedi matin, en partenariat avec **l'association Asmep**, une initiation à la **self-défense** a été proposée aux femmes souhaitant y participer, au **gymnase Matheron**. Encadrée par un professeur expérimenté et son élève, la session a permis d'aborder des **situations réalistes et concrètes**, avec des gestes simples et efficaces pour se défendre face à une personne malveillante.

L'atelier a débuté par des techniques de base, comme l'augmentation du volume de la voix pour alerter les personnes autour et déstabiliser l'agresseur, avant de progresser vers des gestes plus techniques pour se défendre en cas de confrontation rapprochée.

Différentes situations potentiellement dangereuses ont été simulées, permettant aux participantes de **se familiariser avec des actions pratiques** pour réagir rapidement et efficacement en situation de danger.

Un thé dansant a également eu lieu sur la période en lien avec la thématique de l'égalité et les seniors se sont pris au jeu de la **journée violette**.



## **2. Actions phares 2024**

- **Poursuite du Lab'Elles**
- **Déploiement du dispositif "Ici demandez Angela"**

Lab'Elles ♀

# Le Lab'Elles

Lab'Elles a été pensé comme un laboratoire faisant la part belle à la réflexion et à l'expérimentation d'idées d'habitantes pour l'amélioration du cadre de vie des femmes. Des réunions se déroulent une fois par trimestre au Point Relais Lecture (ou dans un lieu plus grand en fonction du nombre d'inscriptions) afin d'écouter, débattre et réfléchir aux contours de futures actions sur le terrain. Les Goussainvilloises mais aussi Goussainvillois pourront donner vie au concept.

Le concept se veut être un laboratoire d'échanges et d'expérimentations autour d'idées concrètes sur l'amélioration du vivre-ensemble.

Goussainville a inauguré son Lab'Elles en 2023 avec l'objectif de porter de nouveaux projets en faveur de la valorisation de la place des femmes dans notre commune.



# Ici demandez Angela

Le dispositif national « **Ici demandez Angela** » constitue une mesure proactive visant à établir des zones de refuge destinées à protéger la population contre les manifestations de harcèlement de rue.

Cette initiative s'inscrit de manière cohérente dans le cadre de la politique municipale, cherchant à offrir aux citoyens la possibilité de **signaler discrètement à des établissements locaux leur sentiment d'insécurité dans l'espace public**, tout en facilitant leur accès à un lieu de refuge sécurisé.

L'objectif stratégique de cette démarche consiste à instaurer un réseau étendu de lieux sécurisés à travers la ville, afin de garantir la protection des personnes qui se sentent vulnérables dans les espaces publics.

Le concept de « Demandez Angela » trouve son origine en Angleterre, où il a été lancé pour la première fois dans le cadre d'une campagne de prévention du harcèlement de rue. Depuis, il a été adopté avec succès dans de nombreuses régions du monde, devenant un symbole universel de secours discret pour les victimes de harcèlement.

**Goussainville s'est distinguée en tant que pionnière au sein du Val d'Oise** en mettant en œuvre le dispositif « Angela ». Actuellement, **140 établissements** ont adhéré à cette initiative, soulignant ainsi leur engagement ferme dans la lutte contre le harcèlement de rue.

Pour souligner l'importance de cette démarche, il est pertinent de noter que, dans d'autres villes ayant adopté le dispositif, le nombre de lieux participants a considérablement augmenté, renforçant ainsi l'efficacité du réseau de refuges.

Un **bilan** a été réalisé sur l'année 2024 auprès des commerçants participants, qui ont la volonté de continuer le dispositif en le rendant plus visible.



### **3. Plan d'action 2024 - 2025**

- **Création d'un plan communal égalité Femmes - Hommes**

**Mettre en place un plan communal pour l'égalité des droits des femmes qui couvre tous les domaines.**

**Les étapes pour créer ce plan :**

**1- Bilan des actions antérieures**

**2- Création de Groupes de Travail internes et d'un schéma de gouvernance**

**2- Définition d'objectifs clairs qui encadreront toutes les actions**

**3- Créer de nouvelles actions et des nouveaux événements**

**4- Evaluation du plan communal avec des indicateurs**



**MERCI**