

# Rapport

sur la situation en matière

d' **égalité**

entre les femmes et les hommes

Année de publication : **2023**

L'année 2022 a été marquée en Seine-Saint-Denis par la réaffirmation d'une ambition portée de longue date par le Département : celle d'une marche résolue vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

***Egalité entre les agentes et les agents de la collectivité d'abord***, à travers une politique innovante en matière d'égalité professionnelle. Celle-ci a connu un temps fort avec la publication en novembre 2022 d'une nouvelle feuille de route.

Le plan d'actions égalité professionnelle (2022-2025) définit 48 nouvelles mesures pour : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ; renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Marquant la reconnaissance d'une véritable démarche d'amélioration continue du Département, l'AFNOR a renouvelé, à l'issue d'une semaine d'audit en décembre 2022, les deux labels « **Diversité** » et « **Egalité professionnelle** » dont la collectivité était détentrice.

***Egalité également, bien sûr, entre les habitantes et les habitants du Département***. La collectivité s'est ainsi fixée de nouveaux objectifs au sein d'un plan d'action qui guidera ses politiques publiques jusqu'en 2026.

Le plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2026) dans les politiques publiques définit plus de 60 mesures, mettant l'accent sur 4 grandes priorités : la jeunesse, la santé, la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'aménagement des espaces publics.

Le présent rapport dit *rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes* documente l'action de la collectivité en matière d'égalité professionnelle (**première partie**) ; il fait le bilan du mois de mars 2023 et des actions conduites à l'occasion de la *Journée internationale pour les droits des femmes* (**focus**) ; il présente enfin les actions menées afin de promouvoir, dans les politiques publiques départementales, l'égalité entre les femmes et les hommes en Seine-Saint-Denis (**seconde partie**).

## Sommaire

### **Partie 1 / L'action du Département en faveur de l'égalité professionnelle**

1. Données genrées de la collectivité
2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle (2022-2025)
3. Mise en œuvre : les mesures phares de l'année 2022-2023

#### **Focus / Retour sur le 8 mars 2023**

1. Des actions de sensibilisation en interne : un programme engagé et ludique
2. Une meilleure visibilité des politiques d'égalité menées en direction des habitants et habitantes de Seine-Saint-Denis

### **Partie 2 / L'égalité femmes hommes dans les politiques publiques du Département : bilan d'avancement du plan d'actions**

1. Un portrait socio-démographique des femmes en Seine-Saint-Denis
2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2026)
3. Mise en œuvre : les actions phares de l'année 2022-2023

# Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Année de publication : **2023**

## **Partie 1 / L'action du Département en faveur de l'égalité professionnelle**

- 1. Données genrées de la collectivité**
- 2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle (2022-2025)**
- 3. Mise en œuvre : les mesures phares de l'année 2022-2023**

---

### **1. Données genrées de la collectivité**

Ces données genrées, issues du rapport social unique 2022 permettent de présenter une vision globale des enjeux d'égalité en matière de ressources humaines, de mesurer les progrès réalisés par le Département en tant qu'employeur et d'identifier les points restant à améliorer.

Le diagnostic pour l'année 2022 confirme dans l'ensemble les constats dégagés l'année précédente, faisant apparaître deux axes de travail prioritaires : l'action en faveur d'une plus grande mixité des filières et l'amélioration de l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et de direction.

#### **a. Un effectif très largement féminin, surtout dans les catégories A et B**

Les agent·e·s départementaux·ale·s sur emplois permanents sont majoritairement des femmes : avec 5 301 femmes et 1 707 hommes, les femmes représentent les trois quarts des effectifs du Département (**76 %**). Cette proportion est stable par rapport à 2021.

La présence des femmes demeure à peu près équivalente parmi les titulaires (75,6 %) et parmi les contractuel·le·s permanent·e·s (76,4 %).

Au sein de chaque catégorie, la répartition genrée est la suivante :

- **79,2 %** des agent·e·s de catégorie A sont des femmes contre 20,8 % d'hommes (stable par rapport à 2021)

- **83,3 %** des agent-e-s de catégorie B sont des femmes contre 16,7 % d'hommes. Soit une importante variation par rapport à 2021 : les femmes représentaient alors 69 % des agent-e-s de catégorie B.
- **68,7 %** des agent-e-s de catégorie C sont des femmes contre 31,3 % d'hommes. Soit une importante variation par rapport à 2021 : les femmes représentaient alors 75,1 % des agent-e-s de catégorie B.

La bascule qui s'est opérée entre les catégories C et B s'explique par le passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à la catégorie B (plus de 750 agent-e-s ; 99,5 % de femmes).

#### **b. Mixité : des disparités selon les filières et les directions qui demeurent très marquées**

Les proportions d'hommes et de femmes demeurent fortement polarisées selon les filières. Les femmes représentent ainsi **96 %** de l'effectif des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, 84 % de la filière administrative ; elles ne représentent que **53 %** des agent-e-s de la filière technique (un point de plus qu'en 2021).

Ces disparités dans les filières se répercutent ainsi dans les directions :

- **93,8 %** du personnel de la Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF) – incluant le service de Protection Maternelle Infantile (PMI) ou encore le service des crèches – et **89,3 %** (88,7 % en 2021) de la Direction de la Protection et Action Sociale (DPAS) sont des femmes.
- A l'inverse, elles ne représentent que **35,9 %** (33,8 % en 2021) des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB) – ce chiffre est toutefois en hausse constante depuis 2018 – et **27,8 %** des effectifs de la Direction des Eaux et Assainissement (DEA).

La mixité des cadres d'emplois est légèrement à la hausse. Les cadres d'emplois mixtes, c'est-à-dire ceux comportant au moins 25 % d'hommes ou de femmes, regroupent en 2021 **41,9 %** des agent-e-s, soit un point de plus qu'en 2020.

Cette proportion augmente si l'on considère les directions : **47,7 %** des agent-e-s travaillent dans des directions mixtes (45,6 % en 2020).

Au Département, les directions dites "techniques" – où l'on observe traditionnellement une sur-représentation des hommes – sont considérées comme mixtes (ex. DINSI : 27 % de femmes). En revanche, dans les directions dites "sociales", où les femmes sont sur-représentées, les hommes demeurent extrêmement minoritaires (ex. DEF/crèches : 95,9 % de femmes). On constate de nouveau que, si les efforts en matière de féminisation des métiers portent progressivement leurs fruits, la nécessité de faire aussi progresser la mixité sur les métiers traditionnellement exercés par des femmes reste très prégnante.

### **c. Recrutement : une répartition genrée par voie d'accès plus équilibrée**

En 2022, on observe une stabilisation de nombre de recrutement : 1 071 postes ont été pourvus (agent.es encore présent.es au 31/12). Les femmes représentent **71,3 %** des nouvelles recrues (en recul par rapport à 2020 : les femmes représentaient alors 74,5 % des recrutements).

En 2021, les femmes étaient particulièrement présentes parmi les recrues sur concours (81,9 % de femmes) ; en revanche elles n'étaient que 71,9 % parmi les nouveaux.elles agent.es sous contrat. En 2022, la répartition est plus équilibrée, les femmes représentant 72,1 % des entrées par concours et 74,4 % des recrutements sous contrat (747 personnes).

### **d. Taux de formation : un écart qui se creuse en défaveur des femmes**

En 2022, **50,6 %** des femmes ont bénéficié d'au moins une journée de formation, contre **56,6 %** des hommes.

Ainsi, si le taux de formation au sein du Département a fortement augmenté (il était de 34,3 % en 2020), l'écart entre les agentes et les agents demeure significatif (6 points en défaveur des femmes). Alors qu'il avait tendance à baisser l'année dernière, il retrouve en 2022 son niveau de 2020.

*La MEDI lance au dernier trimestre 2023 une étude relative à l'accès à la formation au sein de la collectivité ; il sera étudié au regard de trois critères : le genre, l'âge et l'origine.*

### **e. Déroulement de carrière : des inégalités persistantes dans l'accès aux fonctions d'encadrement**

#### **- La promotion interne**

Comme les années précédentes, la promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes. Les femmes représentent 59,3 % des promouvables en 2022 mais seulement 52 % des agent.e-s inscrit.e-s sur la liste d'aptitude (11 femmes et 10 hommes). Le ratio promu/promouvables demeure favorable aux hommes, avec un écart relativement stable : 2,5 % pour les hommes ; 1,9 % pour les femmes.

#### **- L'avancement de grade**

En ce qui concerne l'avancement de grade, l'écart entre le ratio promu/promouvables des femmes et celui des hommes, presque à l'équilibre en 2021, se creuse fortement. Ainsi parmi l'ensemble de agentes promouvables, 58,3 % des femmes ont obtenu un avancement de grade quand 68,4 % des hommes ont été promu, soit un écart de 10 points.

#### **- Les postes de direction et d'encadrement**

Les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction et d'encadrement.

Alors qu'elles représentent plus des 3/4 de l'effectif global du Département, elles sont, au début de l'année 2023, seulement **68 %** à exercer des responsabilités d'encadrement (en hausse toutefois de 1,8 point par rapport à 2021).

Il demeure avéré que plus on monte dans l'organigramme, plus le taux de féminisation diminue, même si les chiffres sont globalement à la hausse. On observe par ailleurs, de manière constante, que quand elles exercent des fonctions d'encadrement, les femmes le font beaucoup plus souvent en qualité d'adjointes.

Les femmes représentent ainsi :

- **45,8 %** des directeur·rice·s / **65,4 %** des directeur·rice·s adjoint·e·s
- **50,8 %** des chef·fe·s de service / **79,5 %** des chef·fe·s de service adjoint·e·s
- **63,4 %** des chef·fe·s de bureau / **81 %** des chef·fe·s de bureau adjoint·e·s

En 2021, le taux de féminisation des chef·fe·s de service était de 52,1 % ; en légère baisse donc cette année (50,8 %). En revanche la proportion de femmes directrices progresse nettement passant de 37,5 % à 45,8 %.

#### **f. Rémunération : un écart global légèrement moins défavorable aux femmes**

En 2022, le salaire moyen des femmes est inférieur de 1,9 % à la moyenne départementale, alors que la rémunération (brute en équivalent temps plein) des hommes excède de 5,7 % la moyenne départementale. La différence s'est donc réduite puisqu'en 2021 ces écarts étaient respectivement de 2 % et 7 %.

La MEDI, la MEPD et la DRH ont conduit une **étude inédite** sur les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité dont une synthèse des résultats figure ci-après (partie 3.c.). Elle révèle que le Département fait mieux en matière d'égalité salariale que le reste de la fonction publique territoriale mais également que la collectivité a su agir plus efficacement pour réduire les écarts de rémunération entre les agentes et les agents.

#### **g. Temps partiel : un taux de recours en baisse, une surreprésentation toujours massive des femmes**

En 2023, 5,5 % des agent·e·s du Département sont à temps partiel. Cette proportion est bien inférieure à la moyenne de la fonction publique territoriale qui s'établit en 2022 à 23 %.

Si le recours au temps partiel continue de diminuer au sein de la collectivité, les femmes représentent toujours une écrasante majorité des agent·e·s concerné·e·s (94,3 %).

## **h. Un faible effet du genre sur le recours au télétravail**

Au 31 décembre 2022, nous recensons 2 155 agent-e-s télétravailleur-euse-s (ils et elles étaient 1 846 en 2021) : 1610 femmes et 545 hommes. Les hommes et les femmes recourent au télétravail à peu près dans les mêmes proportions (hommes : 30,2 % / femmes : 26,7 %).

## **2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle (2022-2025)**

Après un travail de plusieurs mois impliquant les organisations syndicales, la collectivité a adopté à la fin de l'année 2022 un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle, afin de définir de nouveaux objectifs pour continuer de faire progresser l'égalité femmes-hommes au sein du Département.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes (2022-2025) s'appuie sur les **cinq grandes thématiques** structurant l'accord national adopté en 2018 par l'Etat et les organisations syndicales, à savoir :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.



Il comporte **48 mesures**, auxquelles s'ajoutent les **actions récurrentes ou pérennes** du précédent plan, qui ont été conservées afin de garantir la continuité des politiques d'égalité.



## **Axe I - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**

La gouvernance des politiques d'égalité s'appuie sur la connaissance des inégalités et sur l'implication et l'information de l'ensemble de la collectivité.

Pour piloter de manière efficace sa politique d'égalité professionnelle, le Département met l'accent sur l'analyse de données genrées, dont elle porte l'ambition de systématiser la collecte. En effet, ces données sont nécessaires pour identifier les éventuels écarts entre les femmes et les hommes et ainsi élaborer des mesures correctrices.

Pour se déployer, les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être connues du plus grand nombre. C'est pourquoi ce plan d'actions fait l'objet d'une communication spécifique.

### *Points clés :*

- Collecter et analyser les données genrées
- Déployer une communication appropriée auprès des agent-e-s
- Impliquer les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s dès leur arrivée dans la collectivité

## **Axe II - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

Faire progresser l'égalité professionnelle, c'est notamment garantir aux femmes et aux hommes un accès égal aux différentes familles de métiers et à l'ensemble des responsabilités professionnelles. Pour créer ces conditions, le Département met en œuvre une ambitieuse politique de formation et de sensibilisation des agent-e-s, afin de lever les freins qui limitent les choix et les possibilités de carrière de chacun et chacune. Celle-ci constitue un outil nécessaire pour lutter contre les stéréotypes, améliorer les pratiques de recrutement ou encore garantir des environnements de travail sans agissements ni violences sexistes.

Afin de lutter contre toute forme de ségrégation professionnelle, la collectivité portera une attention particulière aux filières de métiers peu mixtes. Elle s'attachera également à favoriser l'accès des femmes à des postes d'encadrement en élaborant un vivier interne rassemblant différents profils d'agentes.

### *Points clés :*

- Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agent-e-s pour lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme
- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

- Favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et lutter contre le plafond de verre
- Favoriser la mixité des métiers afin de lutter contre la ségrégation professionnelle

### **Axe III - Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière**

La question de la valeur du travail est un enjeu central des politiques d'égalité professionnelle. Si l'objectif de réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière concerne l'ensemble des agent·e·s de la collectivité, le Département insiste sur l'urgence de revaloriser les métiers du « care », assumés en grande partie par des femmes. Il contribuera à faire avancer cette réflexion à l'échelle du territoire, et plus largement à l'échelle du pays.

Les agent·e·s contractuel·le·s constituent une autre population pour laquelle les enjeux d'égalité salariale sont importants. Des actions spécifiques sont mises en place, comme l'automatisation du changement d'échelon et la rédaction d'un guide rassemblant leurs droits.

Enfin, une étude sera menée sur l'accès à la formation au Département afin de s'assurer qu'il n'y a pas des écarts entre les agentes et les agents.

#### *Points clés :*

- Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération
- Assurer l'égalité salariale pour les contractuel·le·s
- Assurer un accès égal à la formation

### **Axe IV - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

Les aménagements visant à mieux concilier les temps de vie personnelle et professionnelle, à améliorer la qualité de vie au travail et à accompagner la parentalité sont particulièrement bénéfiques pour les femmes, qui subissent des inégalités persistantes en la matière.

Les règles sur le droit à la déconnexion et sur les horaires d'organisation des réunions, ainsi que les bonnes pratiques relatives au télétravail seront rappelées à toutes et tous.

Le Département poursuivra son action en matière d'accompagnement des situations de grossesse – en améliorant les conditions de travail des agentes enceintes et en améliorant les conditions de leur retour –, et de parentalité, en garantissant notamment les mêmes droits aux couples de même sexe.

*Points clés :*

- Faciliter la conciliation temps professionnel temps personnel
- Mener une politique d'égalité et de lutte contre le sexisme dans la mise en place du télétravail
- Engager un travail avec l'APSAD

**Axe V - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est en engagement de longue date du Département. Le travail accompli par l'Observatoire des violences faites aux femmes depuis plus de 20 ans fait de la collectivité une référence sur le sujet. Depuis 2020, le Département a adopté un protocole de lutte contre le harcèlement sexuel à destination des agentes et des agents, qui est en cours d'amélioration. D'ores-et-déjà des sensibilisations pour les agent.e.s ont été proposées et un grand nombre d'encadrant.e.s ont été formé.e.s.

La permanence d'écoute pour les personnes victimes de violence conjugales sera renforcée et une sensibilisation spécifique sur la question du cyberharcèlement sera faite auprès des encadrant.e.s.

*Points clés :*

- Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes
- Renforcer la permanence pour les agent.e.s victimes de violences conjugales
- Sensibiliser les agent.es au cyberharcèlement

**3. Événements et mesures phares de l'année 2022-2023**

**a. Renouvellement du label « égalité professionnelle »**

Le Département a fait le choix de structurer sa politique d'égalité autour notamment de l'obtention des Labels diversité et égalité professionnelle de l'Afnor. La collectivité a obtenu pour la première fois le label égalité professionnelle en octobre 2020.



Un **audit de suivi en décembre 2022** a confirmé cette certification. Le prochain audit aura lieu en 2025.

Cette démarche de labellisation a permis à l'ensemble des services du Département et notamment à la direction des ressources humaines, d'intégrer les exigences portées par les labels, et ainsi d'inscrire le Département dans un **processus d'amélioration continue** de ses dispositifs.

Le suivi des labels et de l'ensemble des politiques d'égalité femmes hommes est effectué par la Mission Egalité Diversité (MEDI). Entre 2022 et 2023, un second poste de chargé-e de mission Egalité femmes-hommes a été créé ; la fonction est désormais assurée par **deux agent-e-s à temps plein**.

### b. Une refonte du RIFSEEP sensible au genre

L'assemblée départementale a adopté le 7 juillet 2022 **des mesures inédites de revalorisations salariales**. Celles-ci répondaient à des enjeux multiples : reconnaître l'engagement professionnel des agent-e-s du Département, renforcer pour certains métiers en tension l'attractivité de la collectivité (notamment dans le secteur social), permettre pour tous et toutes un maintien voire un renforcement du pouvoir d'achat. Mais, de manière transversale – et précisément parce que le Département déploie une analyse au prisme du genre – ces mesures sont également venues apporter des solutions aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tout d'abord, ces revalorisations visaient à **améliorer les conditions salariales des métiers féminisés**. Ainsi, sur 6 600 agent-e-s concerné-e-s, 4 000 travaillent au sein du pôle Solidarité où les femmes sont largement majoritaires puisqu'elles représentent 91,5 % des effectifs. A titre d'exemple : les éducateur-ric-e-s de jeunes enfants ont bénéficié d'une revalorisation forfaitaire de 250 euros bruts par mois ; tout-es les agent-e-s des filières de santé ont vu leur rémunération augmenter au minimum de 230 € bruts par mois.

Cette politique salariale a également permis de **revaloriser les agent-e-s de catégorie C**, particulièrement celles et ceux exerçant des fonctions d'accueil du public. Or, au sein du Département de la Seine-Saint-Denis, plus des  $\frac{3}{4}$  des agent-e-s de catégorie C sont des femmes.

Ainsi au total, **plus de 90 %** des agent-e-s bénéficiant de ces mesures de revalorisations salariales sont des femmes, alors qu'elles représentent 76 % de l'effectif de la collectivité. Cette politique va donc bien dans le sens d'une **réduction des inégalités genrées**.

### c. Une étude inédite sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

Les effets de ces mesures de revalorisation ont été objectivés par la réalisation d'une étude inédite.

Le Département a lancé en 2021 la réalisation d'une étude inédite sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, dans le but de mieux identifier les facteurs explicatifs des inégalités et d'identifier les actions correctrices les mieux adaptées. Pour ce faire, et en l'absence de cadre national pour mener ce type d'évaluation, le Département a mis au point une méthode statistique visant à objectiver les écarts de rémunération en son sein et à identifier ses leviers d'action propres.

L'étude porte sur les éléments de paie de près de 7 000 agent·e·s du Département.

Fort de premiers éléments chiffrés – conjointement produits et analysés par la MEPD, la MEDI et la DRH – le Département avait pu annoncer en 2022 les mesures de revalorisation visant à davantage d'équité salariale conduisant à l'application d'un nouveau RIFSEEP aux agent·e·s de la collectivité à partir de janvier 2023.

Les **résultats comparés** des deux phases de l'étude – avant l'application des mesures de revalorisation (2020) et après leur mise en œuvre (2023) – permettent de **mesurer l'impact de la réforme du RIFSEEP** au sein de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Ils feront l'objet d'une communication avant la fin de l'année 2023.

#### *Principaux enseignements :*

- L'écart de rémunération brute entre hommes et femmes au Département (5,6 %) est **bien inférieur à l'écart observé dans l'ensemble de la fonction publique territoriale**. Selon les dernières données de l'INSEE, en 2021, les femmes gagnaient dans la FTP, en équivalent temps plein, **8,3 %** de moins que les hommes.
- On observe entre 2020 et 2023 une **évolution globale favorable** des conditions de rémunérations au sein de la collectivité : la rémunération brute des agent·e·s a augmenté de 7 %, et le régime indemnitaire de 16 %.
- Le réforme du RIFSEEP telle qu'elle a été réalisée a bien eu pour effet une **réduction des écarts de rémunération brute entre les agentes et les agents** : l'écart global a diminué de 28 %, passant de 7,8 % à **5,6 %**. C'est notamment le résultat d'une diminution des disparités entre régimes indemnitaires. A titre d'exemple, la filière sociale (92,2 % de femmes) a connu entre 2020 et 2023 une évolution indemnitaire de 20 % alors que la filière technique (53,2 % de femmes) a vu son régime indemnitaire progresser, sur la même période, de 8 %.
- Si l'on considère l'ensemble des agent·e·s départementaux, les hommes ne gagnent "plus que" 17 % de **régime indemnitaire** supplémentaire, contre 25,5 %

il y a deux ans. La tendance est nettement à la baisse mais **l'écart demeure conséquent**.

- L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes trouve son explication, au moins partielle, dans les **différences de positions professionnelles** : les femmes et les hommes ne font pas les mêmes métiers et n'occupent pas les mêmes postes. Une partie importante des écarts de rémunération restants semble notamment liée à **l'effet plafond de verre** qui ralentit ou restreint l'accès des femmes à l'ensemble des fonctions d'encadrement.

La réalisation de cette étude très ambitieuse et l'élaboration par le MEPD d'une méthodologie solide permet au Département d'aborder la **mise en œuvre de la loi Parité dans la Fonction Publique** (qui interviendra en septembre 2024) avec une longueur d'avance. Cette loi instaure notamment la mise en place d'un **Index Egalité dans la fonction publique** : les administrations de plus de 50 agent-e-s devront publier tous les ans des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Les employeurs publics devront également publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs ("flux"), la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs ("stock"), ainsi que des données genrées sur les rémunérations les plus élevées.

Par ailleurs, la Mission Egalité Diversité a piloté en 2022 la réalisation d'une étude sur la question de **l'égalité d'accès dans le recrutement** au sein du Département de la Seine-Saint-Denis, étudiant l'impact du genre, de l'origine et du lieu de résidence des candidat-e-s. Elle a lancé au dernier trimestre 2023 une étude relative à **l'accès à la formation** au sein de la collectivité ; il sera étudié au regard de trois critères : le genre, l'âge et l'origine.

#### **d. Expérimentation visant une meilleure prise en compte de la santé menstruelle et reproductive**

Le Département a innové en étant l'une des premières collectivités à lancer, en juin 2023, un dispositif expérimental visant une meilleure prise en compte de la santé menstruelle au travail.

Dans un contexte global marqué par une connaissance et une prise en charge insuffisantes des pathologies liées au règles, il était en effet urgent d'agir à la fois pour sensibiliser à la question des dysménorrhées (règles douloureuses), pour lutter contre la "normalisation" de la douleur, pour réduire le délai de diagnostic et de faciliter les parcours de soin et enfin pour lutter contre le tabou des règles et améliorer le bien-être au travail.

L'expérimentation mise en place par la collectivité comporte 2 volets :

- **Accompagner et orienter vers des professionnels de santé les personnes souffrant de règles douloureuses au sein des services du Département**
  - Le Département organise des temps de communication/sensibilisation sur les pathologies liées aux règles (webinaire, table ronde, médias internes).
  - L'équipe de la médecine préventive (DRH) a été formée pour améliorer la prévention et l'orientation des patientes.
  - La médecine professionnelle et préventive travaille à la mise en place d'une permanence mensuelle dédiée (avec des partenaires spécialisés du territoire).
- **Proposer un aménagement du poste de travail** pour les agentes souffrant d'endométriose, d'adénomyose et de dysménorrhées
  - Jusqu'à 2 jours de télétravail supplémentaires chaque mois
  - Jusqu'à 2 jours d'absence par mois

Cet aménagement est défini par l'équipe de la médecine préventive, à partir du certificat médical transmis par l'agente et de l'ensemble des informations relatives au poste occupé et aux difficultés rencontrées dans son exercice.

La DRH et la MEDI veilleront à ce que le recours à ces aménagements n'entraîne aucune stigmatisation des personnes qui en bénéficient et bien sûr à ce que cela n'ait aucun impact négatif sur leur carrière.

-

A l'occasion du lancement de cette expérimentation, le Département a également souhaité améliorer encore la prise en compte des enjeux liés à la santé sexuelle et au droit des femmes à disposer de leur corps, en créant les absences suivantes (sur présentation d'un certificat médical) :

- Absence pour la personne qui a recours à une **interruption volontaire de grossesse** (un jour)
- Absence pour la personne qui a rendez-vous pour un **acte de contraception définitive** (un jour)
- Absence pour la personne concernée par une **interruption spontanée de grossesse** (3 jours)

#### **e. Lutte contre le harcèlement sexuel**

Le traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité continue de faire l'objet d'une attention particulière, notamment parce qu'il doit contribuer à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Ainsi, sur le volet prévention, le Département a sollicité et obtenu, en 2022, un financement de la part du **Fonds pour l'égalité professionnelle** (d'un montant de 27 300 €) lui permettant de déployer largement sa campagne de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel. Le projet lauréat consistait en l'organisation de **25 journées de formation destinées aux encadrantes et encadrants de la collectivité**. Animées par un cabinet spécialisé (Egaé), celles-ci ont eu lieu entre août 2023 et avril 2024 et ont permis de former plus de 200 encadrant-e-s formé-e-s à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel.

D'autres **actions de sensibilisation** intégrant les enjeux de la prévention des violences sexistes et sexuelles ont été mises en œuvre par la MEDI en 2022-2023, ciblant notamment des **publics spécifiques** (correspondant-e-s RH, écogardes, personnels ATTEE, etc.), et ce à la demande, de plus en plus souvent, des directions elles-mêmes qui identifient mieux les besoins en la matière.

Au-delà des actions de prévention, le signalement et la prise en charge des situations de harcèlement sexuel ne cessent de s'améliorer. Depuis 2021, la **cellule d'écoute** mise en place au sein du service de la prévention, de la santé et de l'action sociale de la Direction des ressources humaines a été **saisie à 11 reprises** (3 saisines en 2023, 5 en 2022 et 3 en 2021). En 2023, 4 agents ont été suspendus (mesures conservatoires) pour des faits présumés de violences sexuelles et sexistes.



## Focus / Retour sur le 8 mars 2023

Le Département a, comme chaque année à l'occasion de la **journée internationale pour les droits des femmes**, organisé en mars 2023 des actions et événements de sensibilisation à destination des agentes et des agents de la collectivité.

Cette édition 2023 a également été marquée par une **meilleure valorisation**, par les directions elles-mêmes, de leurs politiques d'égalité. Cette dynamique devrait se poursuivre dans les années à venir avec une programmation du Département s'étendant sur l'ensemble du mois de mars.



### 1. Des actions de sensibilisation en interne : un programme engagé et ludique

La Mission Egalité Diversité a proposé à l'ensemble des agents et agentes du Département un programme riche à l'occasion du 8 mars – film, exposition, jeux féministes, cours de self-défense, journées de formation, ateliers pratiques... – pour que se diffuse une culture partagée de l'égalité au sein de la Collectivité.

	lundi 6 mars	mardi 7 mars	mercredi 8 mars	jeudi 9 mars	vendredi 10 mars	lundi 13 mars
matin	<b>Le Café de la MEDI</b> Affiches et ressources (Bureau de la Medi - salle 735, immeuble Européen 2)	<b>Colloque « Femmes et espaces publics »</b> (Salle des séances du Département)				
	<b>Lancement du concours « Nom d'une femme ! » sur Eacteur-ric-e-s</b> Mise en ligne de notre playlist féministe		<b>Atelier en visio</b> « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? »	<b>21<sup>e</sup> Rencontre départementale de l'Observatoire des violences envers les femmes</b>	<b>Atelier en visio</b> « Répondre aux propos sexistes »	
midi	<b>Projection du film Annie Colère</b> de Blandine Lenoir (salle des Archives départementales) Durée 2h		<b>Cours de self-défense</b> (Salle des conférences, immeuble Colombe)	<b>« Prévenir et mieux repérer les violences sexuelles subies par les jeunes »</b>	<b>Les midis de la MEDI Déjeuner et jeux féministes</b> (Bureau de la Medi - salle 735, immeuble Européen 2)	<b>Formation</b> « Egalité femmes-hommes et lutte contre les stéréotypes de genre » (tous publics)
après-midi	<b>« Des femmes en lutte ! »</b> Visite commentée de l'exposition des Archives départementales			(Bourse départementale du travail de Bobigny) 9h - 16h		(Centre de formation Européen 2) 9h - 17h
		<b>Formation</b> « Lutte contre le harcèlement sexuel » (encadrant-e-s) (Centre de formation Européen 2) 9h 30 - 17h	<b>Cérémonie de nommage des Archives départementales</b>			

- Le programme comprenait des activités nouvelles, comme le **concours « Nom d'une femme ! »** proposant aux agent-e-s de nommer leur bureau du patronyme d'une femme illustre, ou encore la mise en ligne d'une **playlist féministe** permettant de découvrir ou de redécouvrir des artistes et des chansons porteuses de messages d'égalité, de luttes, de sororité.



- Deux **ateliers de sensibilisation** ont été créés pour l'occasion et proposés en visioconférence :
  - Atelier « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? »**  
*Quand on parle d'inégalités entre les femmes et les hommes, c'est souvent le salaire qui vient à l'esprit. Mais quel est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ? Pourquoi cet écart existe-t-il aussi dans la fonction publique ? Comment est-il calculé ? Comment l'expliquer et comment le faire reculer ?*
  - Atelier « Répondre aux propos sexistes »**  
*Qu'est-ce que le sexisme au travail ? Comment en repérer les différentes manifestations ? Quelques sont les techniques utiles pour réagir et répondre aux agissements sexistes dans la cadre du travail ?*

Ils ont rassemblé chacun une vingtaine d'agent-e-s et donné lieu à des demandes de sensibilisation de la part des directions.

- Enfin, le **cours de self défense** assuré par l'association Ladies System Defense, ayant pour but de donner confiance aux femmes dans l'espace public, a rencontré un fort succès auprès des agentes, témoignant d'un réel besoin.

## ▪ Le Colloque « Femmes et espaces publics »



Après trois éditions à succès, la MEDI a reconduit en 2023 l'organisation d'un colloque dédié à la question des femmes et de l'espace public.

Cette édition a permis d'interroger, grâce à la présence de nombreux·ses intervenant·e·s (chercheuses, architectes, militantes, artistes, etc.) la présence des femmes dans l'espace public **au prisme du patrimoine, de la culture, de l'art** :

*Qui est célébré dans l'espace public ? Qui crée dans l'espace public ?*

L'événement a réuni **une centaine de participant·e·s**.

## ▪ Le nom de l'historienne Suzanne Citron pour les Archives départementales

Le 8 mars 2023, le Département de la Seine-Saint-Denis a baptisé les Archives départementales à Bobigny du nom de l'historienne Suzanne Citron. Le Département poursuit ainsi le **plan de féminisation des noms de bâtiments** lancé en mars 2022.

Étaient présent·es pour l'occasion Stéphane Troussel, Président du Département de la Seine-Saint-Denis, Pascale Labbé, Vice-présidente chargée de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes et de l'égalité Femmes-Hommes, Dominique Dellac, Vice-présidente chargée du patrimoine culturel, de la mémoire, du tourisme et de l'éducation artistique et culturelle, Laurence De Cock, essayiste et historienne, ainsi que des membres de la famille de Suzanne Citron.





## 2. Une meilleure visibilité des politiques d'égalité menées en direction des habitants et habitantes de Seine-Saint-Denis

Grâce à la mobilisation de l'ensemble des directions du Département, le mois de mars 2023 a également été l'occasion – à travers différentes initiatives et événements – de mettre un coup de projecteur sur les politiques d'égalité menées dans différents champs de l'action publique. Il s'agit à la fois de rendre plus visibles les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes et de mettre en lumière l'ambition et la cohérence de la politique départementale.

### ▪ Un grand forum pour l'emploi des femmes

En collaboration avec d'autres collectivités et acteur·rice·s du territoire, le Département a organisé le **premier Forum pour l'emploi des femmes**. L'objectif : créer la rencontre entre les femmes en recherche d'emploi et les acteur·rice·s locaux·ales engagé·e·s en faveur de l'emploi des femmes : entreprises, associations, structures de l'IAE, organismes de formation, réseaux insertion et emploi, etc.

Cet événement a lieu le 28 mars 2023 à Cité des Sciences et de l'Industrie.



Le Forum a réuni **plus de 70 exposants**, organisés en villages (Entrepreneuriat ; S'informer sur ses droits ; Découverte des métiers ; etc.) et proposé des ateliers variés aux **plus de 500 participantes présentes**.

Une 2ème édition aura lieu en mars 2024.

## ▪ Des noms de femmes pour les crèches du Département

Outre les Archives départementales, 5 crèches ont également été officiellement nommées à l'occasion de ce 8 mars 2023 :

- Les crèches Emmi Pikler et Virginia Apgar, à Drancy ;
- Les crèches Suzanne Lacore et Betty Williams, à La Courneuve ;
- La crèche Mariama Bâ, à Epinay-sur-Seine.



Parce que la visibilité des femmes dans l'espace public est un enjeu majeur trop souvent ignoré, le Département s'est engagé à donner d'ici fin 2024 le nom d'une femme, dont le parcours et l'engagement méritent une reconnaissance, à 100 de ses bâtiments (crèches, centres de PMI ou encore maisons des parcs départementaux) qui n'avaient pas de nom jusqu'ici, ou à chaque bâtiment nouvellement construit.

## ▪ Une exposition consacrée aux luttes des femmes

Le 8 mars a également été organisé le vernissage de l'**exposition Femmes en lutte ! présentée par la Direction des services d'archives du Département** jusqu'en décembre 2023.

Cette exposition de photographies met en lumière l'engagement des femmes dans les grèves et manifestations en Seine-Saint-Denis de 1936-1987, à l'image des ouvrières de l'usine métallurgique Mécano à La Courneuve ou de l'entreprise de téléviseurs Grandin à Montreuil.



Elle retrace ainsi une prise de conscience de l'exploitation spécifique des femmes au travail, et le long combat encore inachevé pour l'égalité : salaires égaux, accès aux mêmes emplois, violences et sexisme au travail, reconnaissance des qualifications, etc.

Plusieurs **visites guidées** de l'exposition ont été proposées ainsi qu'un cycle de **tables rondes** autour de différentes thématiques : « Les objets de luttes : échos de la désindustrialisation » ; « Y a-t-il un féminisme ouvrier ? » ; etc.



Défilé des ouvrières de Grandin en grève, 97FI 75550 1  
Jacques Marie, Mémoires d'Humanité, AD de la Seine-Saint-Denis

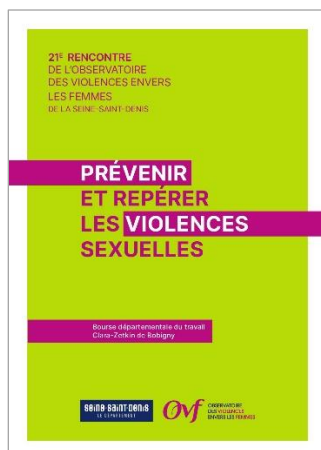
#### ▪ Des actions éducatives contre le sexisme

Chaque année en mars de nombreuses initiatives fleurissent dans les collèges du Département autour des enjeux de l'égalité filles-garçons et de la prévention du sexisme. La Direction de l'Education et de la Jeunesse accompagne les équipes éducatives et finance de nombreuses actions éducatives.

Cette année, par exemple, le collège Diderot à Aubervilliers a organisé une semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles autour notamment d'interventions théâtrales. À Villepinte, les élèves du collège Jean Jaurès ont conçu une exposition destinée à mettre en avant des figures féminines invisibilisées dans le sport. Ou encore les élèves du collège Lenain-de-Tillemont à Montreuil ont chanté sur le parvis de la mairie la « Chanson sans peur » afin de sensibiliser les habitant-e-s à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



## ▪ La lutte contre les violences sexuelles



Le 9 mars 2023, l'Observatoire départemental des violences envers les femmes (OVF) accueillait **628 professionnel-le-s** lors de sa **21<sup>ème</sup> Rencontre** sur le thème « Prévenir et repérer les violences sexuelles ».

L'accent était mis sur les violences sexuelles faites aux enfants : comprendre comment prévenir ces violences, contrer la stratégie de l'agresseur, repérer les violences et prendre en charge les victimes.

L'Observatoire a présenté les résultats d'**une étude inédite portant sur 100 dossiers d'enfants placés auprès de l'ASE victimes de violences sexuelles**. Celle-ci qui permet de porter un regard lucide sur cette question. Les résultats rendent compte des conséquences psycho-traumatiques de ces violences sur les enfants victimes et des défaillances systémiques existantes. En présentant des outils dédiés à la prévention, à la protection des enfants et à la formation des professionnel-le-s, l'Observatoire a fait une fois de plus dialoguer et collaborer les actrices et acteurs du territoire afin d'améliorer la prise en charge des enfants victimes de violences.

Cette étude a nourri le nouveau Schéma Départemental de Prévention et de Protection de l'Enfance 2023-2027, qui comprend un volet entier sur la prise en charge des enfants victimes de violences sexuelles.

## ▪ Une campagne d'affichage valorisant l'engagement du Département



En 2023, pour la première fois, une campagne d'affichage (285 faces dans toutes les villes du Département - abribus et panneaux sucettes) est venue affirmer l'engagement de la collectivité dans la lutte pour les droits des femmes. Le visuel très fort renvoyait vers une page web dédiée détaillant les actions mises en œuvre par le Département : « [La Seine-Saint-Denis, toujours plus engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes](#) ».

## Partie 2 / L'égalité femmes hommes dans les politiques publiques du Département : bilan d'avancement du plan d'actions

1. Un portrait socio-démographique des femmes en Seine-Saint-Denis
2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2026)
3. Mise en œuvre : les actions phares de l'année 2022-2023

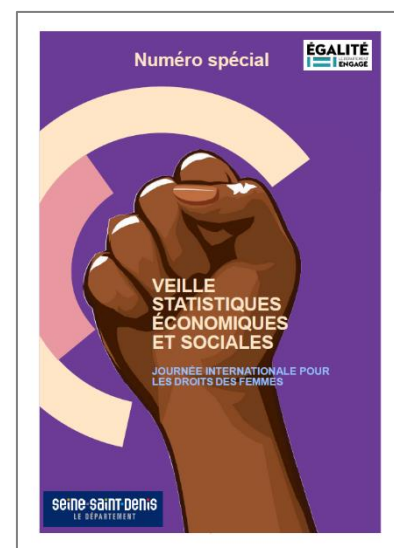
---

### 1. Un portrait socio-démographique des femmes en Seine-Saint-Denis

La Direction des finances du Département a publié en mars 2023 un numéro spécial de sa Veille statistique trimestrielle consacré à la situation des femmes sur le territoire. Ce travail d'analyse présente un portrait socio-démographique et socioprofessionnel des femmes vivant en Seine-Saint-Denis (à partir principalement de données de l'INSEE de 2019).

Il compare la situation des Séquano-Dionysiennes à celle des hommes et à la situation des femmes des autres territoires franciliens.

Voici quelques chiffres-clés issus de cette publication :



#### *Données socio-démographiques*

- En Seine-Saint-Denis, la part des femmes (50,8 %) est la plus faible d'Ile-de-France ; elle est près d'1 point inférieure à la moyenne régionale (51,7 %). Les femmes du Département sont **plus jeunes** puisque près de 42 % d'entre elles ont moins de 30 ans, contre 33,6 % à l'échelle de la Région.
- La Seine-Saint-Denis compte **plus de femmes diplômées** que d'hommes : le nombre de femmes titulaires d'un diplôme de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle est supérieur de 17,7 % au nombre d'hommes ayant un diplôme équivalent. Parmi la population âgée de 25 ans ou plus, c'est en Seine-Saint-Denis que l'on observe le nombre de femmes sans diplôme le plus faible en Ile-de-France.
- Le schéma familial qui domine en Seine-Saint-Denis est le **couple avec enfants** (49,3 %). Avec 27 % de couples sans enfants, la Seine-Saint-Denis est le territoire sur lequel cette catégorie de familles est la moins présente (environ 1/3 dans les autres territoires d'Ile-de-France).



- C'est en Seine-Saint-Denis que l'on compte la **part la plus élevée de familles monoparentales composées d'une femme seule avec enfant(s)** : 19,8 % des familles (moyenne nationale : 12,9 %). 29 % des ménages sont composés de 3 ou 4 personnes, 25 % de deux personnes, 17,5 % d'une femme seule, 15,7 % d'un homme seul, 12,2 % de 5 personnes ou plus.
- En comparaison aux autres départements, les **revenus disponibles** par unité de consommation sont en Seine-Saint-Denis **les plus faibles d'Ile-de-France**. La différence entre les revenus disponibles médians des femmes vivant seules en y sont inférieurs de 23,7 % à ceux des femmes vivant à Paris. L'amplitude est plus marquée encore concernant les hommes.

### *Données socio-professionnelles*

- 27 % des femmes séquanodionysiennes de plus de 15 ans sont sans activité, contre 19,2 % des hommes. 27 % sont employées ; 8 % cadres et professions intellectuelles supérieures.
- Le **taux d'emploi des femmes** est en Seine-Saint-Denis **particulièrement faible** (55,8 %) au regard des autres départements d'Ile-de-France (64,5 % en moyenne). Il est marqué dans le département par une différence marquée avec le taux d'emploi des hommes (+ 8,1 points).
- Le **taux de chômage** est l'une des principales fragilités du Département. Celui des femmes s'élève à 18,6 %, soit un écart de 5 points avec le Val-d'Oise ou de 10 points avec les Yvelines. La différence entre les hommes et les femmes du Département n'est que d'1,4 point de pourcentage (hommes : 17,2 % de chômage).
- Si l'on compare la rémunération des hommes et celle des femmes, la Seine-Saint-Denis compte parmi les départements franciliens qui enregistrent les **inégalités de genre les plus faibles**. L'écart y est, comme dans l'ensemble des départements, défavorable aux femmes (- 9,1 %, soit 1 770 €). C'est aussi le département où le salaire annuel moyen est le plus bas (25 560 € en SSD contre 39 990 € dans les Hauts-de-Seine).

Collecter et analyser ces données est essentiel pour aiguiller la mise en œuvre de politiques publiques efficaces et en prise avec les réalités et spécificités du territoire.

## [2. Un nouveau plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes \(2022-2026\)](#)

A la fin de l'année 2022, l'assemblée départementale a adopté un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette feuille de route recense de plus de 60 engagements, mettant l'accent sur de grandes priorités de politiques publiques : la jeunesse, la santé, la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'aménagement des espaces publics.



L'action du Département est organisée autour de 7 grands objectifs stratégiques :

## 1. Poursuivre une approche intégrée de l'égalité

L'approche du Département consiste à combiner des actions spécifiques dédiées aux filles et aux femmes et une prise en compte transversale des enjeux d'égalité dans toutes les politiques publiques qui affectent le quotidien des habitant-e-s de Seine-Saint-Denis. Il s'agit ainsi de s'assurer que chaque projet, de sa conception à son évaluation, intègre cet impératif d'égalité entre les femmes et les hommes.

### Points clés :

- Le Département se mobilise pour collecter puis analyser des données genrées afin d'identifier où se logent les inégalités et de pouvoir imaginer des actions correctives.
- Le Département s'engage à intégrer le genre à tous ses futurs projets, comme par exemple aux prochains budgets participatifs.
- Le Département élargit le déploiement de la budgétisation sensible au genre. Elle concernera à terme l'ensemble des pôles du Département.

## Budgétisation sensible au genre

Intégrer une démarche de budgétisation sensible au genre, c'est évaluer si l'usage des ressources financières de la collectivité (subventions aux associations, investissements dans des équipements, etc.) renforce ou diminue les inégalités entre les femmes et les hommes. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.

## 2. Sensibiliser et former les habitant-e-s et les acteur-ric-e-s du territoire

Le Département fait de la sensibilisation et de la formation un axe majeur de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes. L'ambition est de faire prendre conscience – aux agent-e-s des services, aux partenaires et prestataires, aux associations, mais aussi les usager-ère-s et au grand public – des stéréotypes de genre et de leurs impacts afin de faire évoluer les comportements et les pratiques professionnelles.

### *Points clés :*

- Les stéréotypes de genre étant acquis très tôt, des actions viseront les crèches départementales afin notamment d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité filles-garçons.
- Les collégiens et collégiennes, à cet âge crucial de construction de l'identité, sont également un public privilégié de ces actions de sensibilisation aux stéréotypes de genre et de lutte contre les discriminations et les violences.

## Prévention du sexisme en milieu scolaire

Selon un sondage récent (CSA, mars 2022), 36 % des filles de 11 à 15 ans estiment avoir été victimes de sexisme ; et, en conséquence, un tiers des collégiennes affirment ne pas agir librement, quant au choix de leurs tenues ou encore de leurs jeux, par exemple. Conscient de ces enjeux, le Département aide les collèges à mettre en place des actions éducatives permettant de sensibiliser les élèves et de les rendre acteur-ric-e-s de la lutte contre le sexisme.

## 3. Garantir l'accès aux soins et au droit de disposer de son corps

Le genre est un facteur d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la santé et dans la prise en charge médicale. C'est pourquoi le Département s'engage à garantir un meilleur accès aux soins pour les femmes.

**Points clés :**

- Cet engagement se traduit par l'organisation d'un colloque sur la santé des femmes, afin de sensibiliser les professionnel-le-s et de faire se rencontrer les acteur-ric-e-s de terrain.
- Le Département poursuit son engagement contre la précarité menstruelle grâce notamment à l'installation progressive de distributeurs de produits périodiques gratuits dans certains établissements.

**Lutte contre la précarité menstruelle**

En France aujourd'hui, 2 millions de femmes n'ont pas accès en quantité suffisante à des protections périodiques. C'est un facteur de discrimination des femmes, en particulier des femmes précaires, contre lequel le Département a décidé d'agir. Il s'agit à la fois de mettre à disposition des femmes des produits périodiques mais également de sensibiliser les professionnel-le-s et les bénéficiaires afin de faire tomber les tabous et les idées reçues autour des règles.

**4. Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes**

Le Département de la Seine-Saint-Denis a pris des engagements de longue date en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et mène une politique ambitieuse, grâce notamment à l'action de l'Observatoire des violences envers les femmes.

**Points clés :**

- Le Département s'engage dans les années à venir à mieux protéger les usagers et usagères en proposant notamment un plan de formation de ses partenaires culturels et sportifs à la prévention des violences sexistes et sexuelles.
- Ce plan d'action s'attache à mieux protéger les femmes les plus vulnérables face aux violences et prévoit, en ce sens, des actions spécifiques concernant les femmes en situation de handicap.
- L'Observatoire des violences faites aux femmes, reconnu nationalement pour son action, s'engage également à l'échelle internationale à travers le projet « Pour des territoires protecteurs des femmes victimes de violences ».

**5. Garantir un accès égal à l'emploi, au sport et à la culture**

Œuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi garantir un accès égalitaire à l'ensemble des espaces et des services, qu'ils relèvent de la sphère

professionnelle ou de la sphère privée. Cela implique de concevoir l'ensemble des politiques publiques – de l'emploi, du sport, de la culture, etc. – au prisme du genre, au risque de perpétuer indirectement des inégalités à la défaveur des filles et des femmes.

*Points clés :*

- Le Département met l'accent sur les dispositifs et professionnel-le-s de l'insertion afin que ces derniers soient attentifs aux enjeux d'égalité et de mixité des filières.
- Du côté des loisirs, le Département souhaite rester moteur du développement des pratiques sportives chez les femmes et les filles. L'amélioration de l'accès aux clubs comme aux équipements sportifs est au cœur de ses nouveaux engagements.
- Le Département s'engage à former les professionnel-le-s des secteurs sportif et culturel afin qu'ils et elles intègrent les enjeux d'égalité dans leurs structures.

### **La mixité des métiers**

Si les femmes ont acquis les mêmes droits que les hommes dans le milieu du travail, certains freins empêchent encore l'avènement d'une égalité réelle en matière d'accès à l'emploi. De nombreux métiers demeurent genrés et cette répartition dite "horizontale" est l'une des causes des inégalités de salaire entre femmes et hommes. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers relevant du soin ou de l'aide aux personnes qui sont souvent moins rémunérateurs que les métiers nécessitant des compétences dites techniques, en majorité assurés par des hommes. Il est donc très important de promouvoir par tous les moyens une plus grande mixité des métiers.

## **6. Promouvoir un accès égal à l'espace public**

Malgré une prise en compte précoce par le Département de cet enjeu, la liberté des femmes à occuper l'espace public à égalité avec les hommes reste à conquérir. Si l'on pense en premier lieu à la rue quand on évoque « l'espace public », cette notion recouvre en réalité une grande variété de lieux et d'infrastructures. La collectivité intervient ainsi sur la voirie, les parcs départementaux, les cours des collèges, les lieux culturels, les transports en commun, etc. et joue donc un rôle clé à la fois pour concevoir des espaces publics accessibles aux femmes et pour favoriser la mobilité des femmes.

### *Points clés :*

- Le Département poursuit la rénovation des cours de collège à travers le projet « Cour Oasis » qui associe aux ambitions environnementales des enjeux d'égalité et d'inclusion.
- Après avoir œuvré en faveur de la pratique du vélo par les habitantes, le Département s'engage à intégrer la question du genre au plan Marche.
- Les parcs départementaux font l'objet d'une attention particulière : leur utilisation par les femmes doit être facilitée et sécurisée.

### **Genre et espace public**

On sait que les femmes et les hommes n'ont ni les mêmes usages ni les mêmes expériences des différents espaces publics. Il est donc impératif pour les politiques publiques de prendre en compte cet impact du genre et de faire des choix d'aménagement, d'équipement, d'animation qui favorisent la mixité, l'égalité, le sentiment d'appartenance et de sécurité. In fine, les espaces, quand ils tiennent compte des attentes et des besoins des femmes, deviennent plus attractifs et plus accessibles pour toutes et tous.

## **7. Donner de la visibilité aux femmes**

La visibilité est un levier important des politiques d'égalité car les femmes ont été jusqu'alors largement effacées dans l'espace public et dans notre patrimoine. Il en résulte une méconnaissance généralisée des femmes qui ont marqué l'histoire et plus globalement de l'histoire des femmes. Il s'agit donc à la fois de rendre hommage à des personnalités féminines mais aussi de mettre en œuvre une politique culturelle qui permette de faire connaître les parcours de femmes remarquables par leur réalisation ou leur engagement, notamment pour les droits des femmes.

### *Points clés :*

- Le Département s'engage à donner le nom d'une femme à 100 bâtiments départementaux qui jusqu'alors n'avaient pas de nom.
- Le Département mettra régulièrement à l'honneur son patrimoine en menant des actions de valorisation de l'héritage artistique et historique des créatrices qui ont participé à la construction de l'histoire culturelle et architecturale du territoire.

## Notre matrimoine

Par analogie avec le terme "patrimoine", la notion de matrimoine désigne l'héritage culturel issu des femmes, et notamment des créatrices. Le mot existe depuis le XVème siècle pour désigner les biens hérités des mères mais est réinvesti depuis quelques années pour interpeller et faire avancer l'égalité entre femmes et hommes. Si le Département a la conviction que l'égalité passe aujourd'hui par la valorisation du travail et de l'héritage des femmes, patrimoine et matrimoine ne s'opposent pas mais constituent ensemble notre héritage culturel commun.

---

Afin de mieux faire connaître à tous et toutes les engagements et l'action du Département, la publication du plan d'action a été suivie de la sortie d'un document de communication présentant cette feuille de route de manière plus synthétique et didactique :



### 3. Mise en œuvre : les actions phares de l'année 2022-2023

#### a. Un pilotage dynamique impliquant l'ensemble des directions

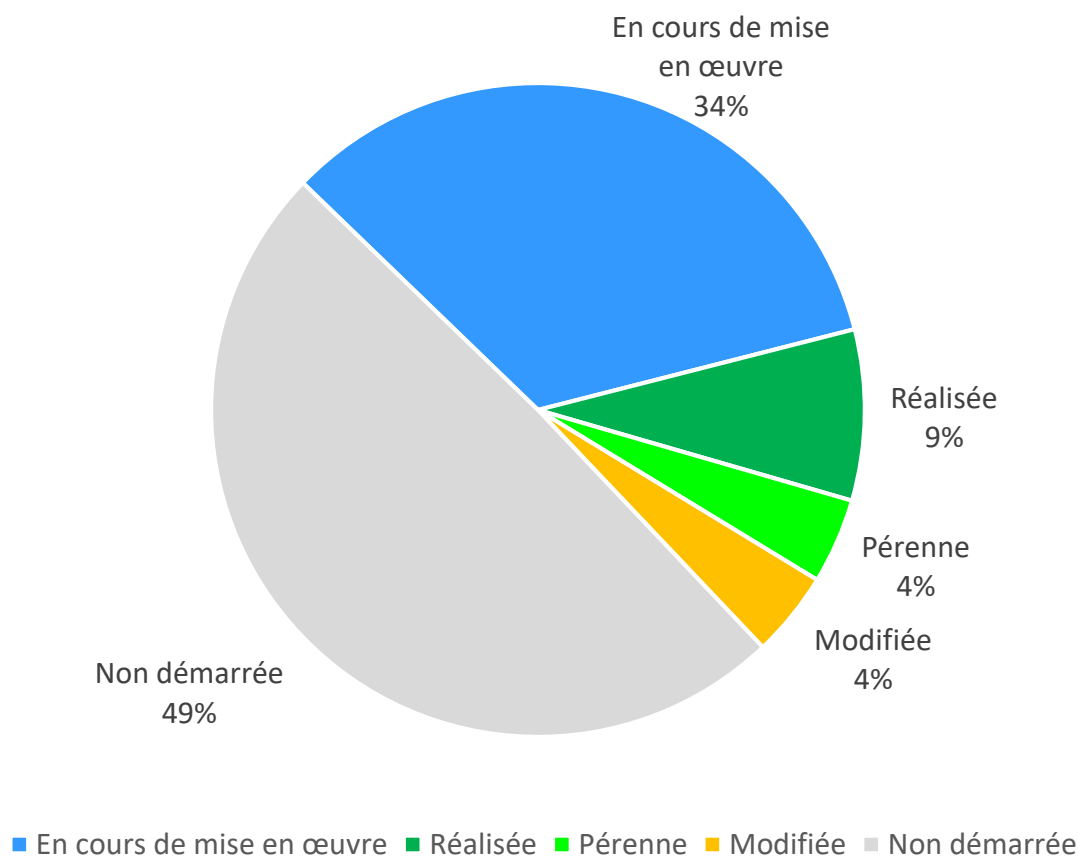
La mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur un pilotage plus dynamique s'articulant autour de l'organisation de **deux comités de pilotage annuels** et de la tenue régulière de **réunions bilatérales** avec les directions porteuses d'actions.

Cette méthode a permis d'engager rapidement le déploiement des mesures prévues dans le plan et d'en préciser les contours et le calendrier avec chaque porteur de projet.

Le plan qui comptait **64 mesures initialement** a par ailleurs d'ores-et-déjà été enrichi de **9 nouvelles actions**. Et en cette première année de déploiement, plus de la moitié sont réalisées ou en cours de mise en œuvre.

#### Etat d'avancement de la mise en œuvre

[Statut des 75 mesures du plan d'action - année 1]





## b. Les actions phares de l'année 2022-2023

Si l'élaboration et le lancement du plan d'action ont mobilisé beaucoup d'énergie cette année, de nombreux projets ont dans le même temps pu aboutir permettant de progresser sur les différents axes prioritaires :

### ▪ **Lutter contre la précarité menstruelle**

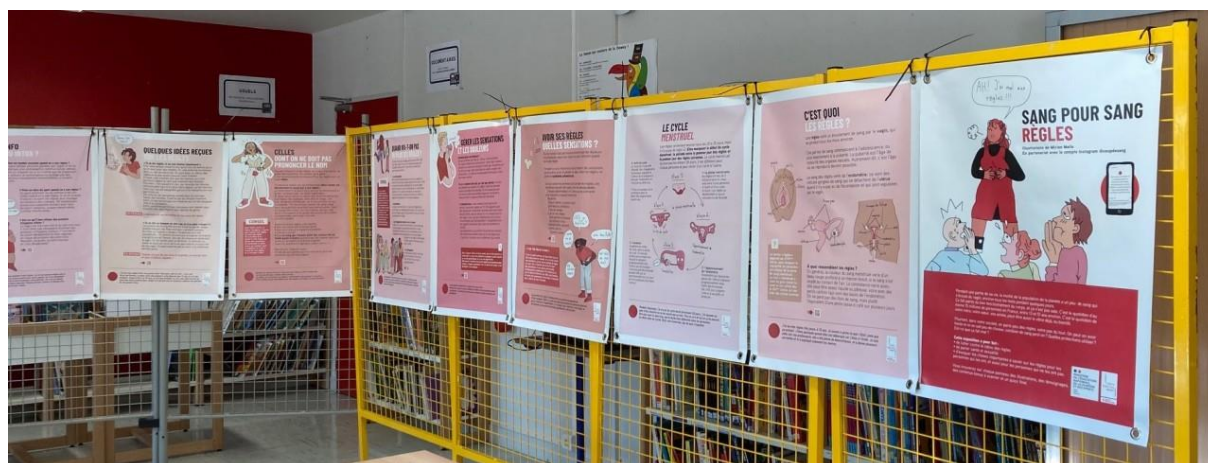
#### *Dans les collèges*

Depuis quelques années, le Département a engagé un travail sur la thématique de la précarité menstruelle. Dès 2020, le Département a choisi de s'adresser aux plus jeunes en installant des **distributeurs de protections gratuites dans des collèges**. Depuis, le nombre de collèges équipés n'a cessé de croître, principalement grâce à des financements départementaux. Ce sont en tout **14 établissements du département** qui disposent de distributeurs en 2023.

Afin d'objectiver l'efficacité de ce dispositif, la Direction de l'Education et de la Jeunesse (DEJ) travaille actuellement avec la Direction de l'Innovation et de la Transformation (DIT) à la réalisation d'une étude qualitative sur les usages des protections périodiques dans les collèges.

Le Département a décidé en 2023 de l'attribution d'un budget supplémentaire de 120 000 € à la lutte contre la précarité menstruelle dans les collèges. La MEDI et la DEJ ont ainsi travaillé à l'élaboration d'un **dispositif centré sur la découverte des culottes menstruelles**, anticipant ainsi la gratuité, annoncée par l'Etat, de ces produits pour les moins de 25 ans. Un marché, en cours d'attribution, permettra l'achat de 10 000 culottes qui seront distribuées dans l'ensemble des collèges de Seine-Saint-Denis. Le dispositif vise en particulier les **élèves de 5<sup>ème</sup>**.

Enfin, sur le volet pédagogique, ces projets s'accompagnent d'une montée en puissance des **actions éducatives** visant à lutter contre les tabous liés aux règles. La DEJ a élaboré en 2023 un « **Parcours Règles** » qui sera expérimenté en 2024 dans 4 à 6 collèges (budget : 22 000 €).



## Élargissement à d'autres publics

En 2022, il a été décidé d'élargir cette politique de lutte contre la précarité menstruelle à d'autres usagers. Ainsi, une nouvelle expérimentation d'installation de distributeurs a été menée par la Direction de la Prévention et de l'Action Sociale (DPAS) dans six **circonscriptions de service social (CSS)**, l'objectif étant de mettre à disposition des usager·ère·s des protections gratuites et de bonne qualité (bio, sans plastique). Après une phase de test concluante, cette mesure fait l'objet d'une généralisation à partir de septembre 2023 se traduisant par l'installation de distributeurs de protections périodiques dans **31 établissements** : 28 CSS et 3 centres de santé (1 Centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic – CeGIDD – et 2 Centres Départementaux de Prévention Santé – CDPS). Le budget de cette mesure est estimé à 27 000 € pour un an.

La DEF conduit en 2023 une expérimentation similaire dans 3 **centres de PMI** (protection maternelle et infantile).

- **Lutter contre les violences faites aux femmes**

### 20 ans de luttes contre les violences faites aux femmes

Le 10 novembre 2022 à la MC93 de Bobigny, l'**Observatoire départemental des violences envers les femmes (OVF)** a fêté son vingtième anniversaire en présence d'Isabelle Rome, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, et de **715 professionnel·le·s**

Cet événement fut notamment l'occasion de mettre en valeur de travail partenarial mené par l'Observatoire, qui a su créer de nombreuses synergies entre les acteurs et actrices du territoire. Grâce à cette mobilisation, le Département a souvent été précurseur, développant des innovations efficaces comme le téléphone grave danger, le protocole féminicide, la mesure d'accompagnement protégé, l'espace de rencontre protégé, un Toit pour elle, etc. dont plusieurs ont déjà été généralisées à l'échelle nationale (le téléphone grave danger, le protocole féminicide). Il est également l'auteur de nombreuses études et guides en direction des professionnel·le·s (*Comment avez-vous su ?*, *Les mots pour le dire*, etc.) et d'outils de prévention (le violentomètre, etc.).



## *Le Bus des droits des femmes et de lutte contre les violences*

Après une première présentation du bus à l'occasion de la 18<sup>ème</sup> Rencontre « Femmes du monde en Seine-Saint-Denis » le 10 novembre 2022 à Bobigny, le Bus des droits des femmes et de lutte contre les violences a sillonné le département à la rencontre des femmes.

Durant la semaine du 15 au 19 novembre 2022, s'installant sur cinq marchés du département, cet événement a été l'occasion d'aller vers les habitant-e-s, de les rencontrer sur leurs lieux de vie. Pour répondre à leurs questions, étaient présent-e-s : l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, les services spécialisés de la ville concernée, les services du département (Services sociaux, PMI, ASE, crèches), les associations spécialisées de proximité (CIDFF 93, SOS Femmes 93, SOS Victimes 93, LAO POW'HER, Femmes Solidaires 93, MFPP 93, CFCV 93). Une animation par la compagnie de théâtre *Féminisme Enjeux* a permis d'inciter les femmes à venir chercher des informations.



## *Le développement des projets internationaux*

L'Observatoire départemental des violences envers les femmes poursuit le déploiement de ses projets internationaux. Piloté par l'OVF en collaboration avec la Direction Europe International, **le programme « Pour des territoires protecteurs des femmes victimes de violences »**, débuté en 2021 pour une durée de 4 ans et bénéficiant d'une subvention de l'Agence Française de Développement d'un montant de 1,5 million d'euros, s'est prolongé d'une année en 2023.

L'Observatoire partage son expertise en accompagnant la municipalité de Djénine, en Palestine, ainsi que le Gouvernorat de l'île de Ngazidja aux Comores. A la suite de la réalisation d'un diagnostic local afin de rendre visible l'ampleur des violences envers les femmes et les ressources existantes sur leurs territoires, ces derniers sont engagés dans la mise en place d'un plan d'actions prioritaires.

Chaque année entre mai et juin, l'équipe de l'Observatoire du Département se rend en mission d'assistance et de formation sur les deux territoires pilotes. En 2023, la mission du Département en Palestine s'est couplée avec sa participation aux 5èmes Assises franco-palestiniennes de la coopération décentralisée à Ramallah.

Le programme « Pour des territoires protecteurs des femmes victimes de violences » contribue également à l'émergence d'un réseau mondial de collectivités territoriales impliquées dans la lutte contre les violences. Dans ce cadre, le webinaire « Les collectivités locales engagées dans la lutte contre les violences sexuelles » a été réalisé en mai 2023. Ce webinaire a regroupé des collectivités locales et des partenaires associatifs de différentes régions du monde afin d'échanger sur leurs engagements dans la lutte contre les violences sexuelles envers les femmes.

Par ailleurs, la question du genre intègre de manière plus systématique les projets portés par la Direction Europe International (DEI). C'est, par exemple, le cas du projet européen sur l'accueil des migrant-e-s (et notamment la place des femmes migrantes) mené en partenariat avec neuf autres collectivités européennes et visant au développement de bonnes pratiques d'accueil. C'est également le cas de projets de coopération avec l'Algérie ou encore avec le Maroc.

### *Questionnement systématique : de l'expérimentation à la généralisation*

En partenariat avec le service social départemental de la Seine-Saint-Denis, l'Observatoire des violences envers les femmes a réalisé en 2021-2022 une recherche-action intitulée « Mieux repérer les femmes victimes de violences et leurs enfants au sein des circonscriptions de service social ». Celle-ci a notamment confirmé **l'efficacité du questionnement systématique** pour améliorer le repérage des violences subies. L'ampleur des témoignages de violences intra-familiales est même apparue supérieure à celle relevée dans les études nationales.

Le questionnement systématique sur les violences sera ainsi **généralisé dans les circonscriptions de service social** après la formation de l'ensemble des professionnel-le-s à partir de 2024.

### *« Jeunes contre le sexisme » : un nouveau brevet de lutte contre les comportements sexistes et violents*

En 2022-2023, la 15<sup>ème</sup> édition du dispositif « Jeunes contre le sexisme » a bénéficié à 30 collèges du Département. Ce sont ainsi 386 adultes et **plus de 4000 élèves** qui ont été sensibilisé-e-s à la question du sexisme. Près de 400 élèves ont également participé à la conception, comme chaque année, d'outils de prévention : affiches, vidéos, slams, saynètes. Une de ces productions, « Sens dessus dessous, un peu d'éducation émotionnelle », réalisée en 2022 par les élèves du collège Pierre Brossolette de Bondy, a obtenu le prix coup de cœur national du festival international « FestiPrev » de La Rochelle.



Enfin, pour valoriser l'implication et les acquis des élèves, une seconde édition du **Brevet de lutte contre les comportements sexistes et violents** a été organisée en juin 2023. **979 collégien-ne-s** (soit 80 % des candidat-e-s) ont réussi brillamment les épreuves. Le 6 juin 2023, plusieurs centaines d'entre elles et eux se sont réuni-e-s au cinéma Le Méliès de Montreuil pour présenter leurs créations et recevoir leur diplôme en la présence de Stéphane Troussel, président du Département, de Pascale Labbé, vice-présidente chargée de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes et d'Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire.



### *Un Diplôme universitaire Violences faites aux femmes*

Le diplôme universitaire *Violences faites aux femmes* a été créé en 2015 avec l'Université Paris 8. Cette formation qualifiante et diplômante est accessible en formation continue aux professionnel-le-s du Département et plus largement aux professionnel-le-s de la France entière. De 2015 à 2023, 328 étudiant-e-s ont ainsi été formé-e-s. Une convention entre le Département et l'Université Paris 8 permet de financer la formation de 6 agent-e-s du Conseil départemental. La promotion 2023/2024 accueille 80 personnes.

#### ▪ **Développer la culture de l'égalité en milieu scolaire**

Parallèlement au déploiement du dispositif phare qu'est « Jeunes contre le sexisme », la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse (DEJ) a poursuivi en 2022-2023 son action en direction des élèves des 130 collèges publics de Seine-Saint-Denis, accompagnant, en application du Projet Éducatif Départemental, les initiatives des équipes éducatives et des élèves en faveur d'un climat scolaire serein et d'une culture de l'égalité.

Tout d'abord, le Département conçoit avec les établissements et finance des actions éducatives toujours plus nombreuses, sur le thème de l'égalité filles-garçons et de la prévention du sexisme, à travers ses **deux appels à projets pédagogiques annuels**.

Le Service du Projet éducatif et de la Jeunesse (SPEJ) a également poursuivi un projet expérimenté l'année dernière autour de la **prévention des comportements virilistes**. La mise en œuvre d'un appel à manifestation d'intérêt (collèges) et d'un appel à initiatives (associations) a permis aux projets et aux établissements bénéficiaires de se multiplier.

Enfin, le Département finalise en 2023 la rédaction d'un **kit d'activités et de ressources d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle des adolescent·e·s** (11-15 ans). L'aboutissement de ce projet européen financé par Erasmus+, associant des partenaires suédois et bulgares, permettra d'outiller l'ensemble des professionnel·le·s travaillant auprès des adolescent·e·s pour leur permettre de concevoir et d'animer des séances d'une éducation à la sexualité positive, inclusive, égalitaire et critique des normes de genre.

#### ▪ Favoriser l'accès des femmes à l'emploi

L'égalité entre les femmes et les hommes doit aussi s'exprimer dans un accès non différencié à l'emploi. Le Département, chef de fil de l'insertion, mène de nombreuses actions en faveur de l'insertion des femmes et de la mixité des métiers.

Afin d'améliorer le pilotage de cette politique à l'échelle du territoire, la Direction de l'emploi, de l'insertion et de l'attractivité territoriale (DEIAT) a lancé en novembre 2022 un **groupe de concertation collaborative sur l'égalité femmes-hommes de Seine-Saint-Denis**. Il rassemble les acteurs phares du Département en matière d'emploi (Préfecture, Pôle Emploi, Réseau des missions locales, etc.) et se réunit une fois par trimestre. C'est cette initiative qui a permis l'organisation et le succès en mars 2023 du **premier Forum pour l'emploi des femmes**.

Plus d'une dizaine de **dispositifs** sont régulièrement renouvelés pour favoriser le positionnement du public féminin sur des métiers très "masculins" et favoriser l'entreprenariat des femmes. C'est notamment le cas de plusieurs **dispositifs passerelles emploi-entreprises**, qui permettent la (re)mobilisation, la formation et l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés, sur la base des besoins de recrutement des entreprises et de leurs engagements

Quelques exemples de dispositifs d'insertion des femmes pour l'année 2022-2023 :

- « Watt Elle's » : passerelle emploi-entreprise pour un public féminin vers le métier d'électro-technicienne (3<sup>ème</sup> édition en 2023) / budget : 50 000 €
- « Women in Digital – Social Builder » : Le Département soutient et participe au dispositif de l'association pour la sensibilisation et la formation de femmes au métier de développeuse Web / budget : 60 000 €

- « Elles fibrent ! » : passerelle emploi-entreprise vers le métier de technicienne en fibre optique / budget : 49 500 €
- « Femmes d'action » : Dispositif de remobilisation, construction de projet professionnel et préparation à l'entrée dans l'emploi / budget : 35 000 €
- « Femmes IAE » : dispositif visant à promouvoir la présence de femmes dans l'IAE par des rencontres et des ateliers de préparation à l'embauche / budget : 20 000 €
- « Je suis plombière » : passerelle emploi-entreprise permettant la découverte du métier de plombière / budget : 30 000 €
- « Lodomifa pour elles » : action de remobilisation vers l'emploi par le biais du développement personnel et du jeu



Parallèlement, le Département sensibilise régulièrement les professionnel.le-s de l'insertion à la mixité des métiers. Ainsi, des **formations des conseiller.ère-s emploi ou insertion** (2 sessions par an ; la dernière formation de 2 jours en mai 2023 a bénéficié à 24 participant.e-s) **et des directeur.rice-s de structures** (1 session par an / 16 participant.e-s en 2023) sont proposées chaque année.

Le « Club égalité-mixité », créé en partenariat avec la Cité des métiers de Paris, se réunit plusieurs fois par an. Son objectif est de proposer aux professionnel.le-s des outils et des échanges sur leurs pratiques pour favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi.

Enfin, la DEIAT a lancé pour la première fois, en juillet 2023, dans le contexte de l'expérimentation de la renationalisation du RSA, deux **appels à projets liés à l'égalité professionnelle** afin de susciter de nouvelles actions en Seine-Saint-Denis et de développer de nouveaux partenariats :

- « Affirmer l'égalité professionnelle comme levier d'insertion et d'emploi » ;
- « Concilier parentalité et retour à l'emploi ».

- **Favoriser l'accès des filles et des femmes à l'espace public**

La question d'un accès libre et sans contrainte des femmes à l'espace public est un des objectifs majeurs du nouveau plan d'actions 2022-2026.

Cette ambition se traduit tout d'abord par la formation continue des professionnel-le-s du Département. Ainsi l'**annualisation du colloque dédié au sujet des femmes et de l'espace public** permet d'aborder la question sous un angle nouveau à chaque édition. En 2023, la MEDI a choisi de traiter le sujet plus spécifiquement au prisme du patrimoine, de l'art et de la culture.

Ainsi, de plus en plus, la question du genre intègre de manière transversale **la méthodologie et la conception des projets d'aménagement** du territoire portés par le Département. A travers la réalisation d'études intégrant des indicateurs sexués, de marches exploratoires, de diagnostics genrés, la Délégation à l'espace public, la Direction de la Voirie et des Déplacements (DVD) et la Direction des Territoires, de la Coopération et des Mobilités (DTCM) témoignent du fait que l'accès des filles et des femmes à l'espace public est devenu une préoccupation constante de leurs métiers.

Exemples de projets intégrant un diagnostic au prisme du genre :

- Le Plan Marche ;
- L'étude sur la mobilité des collégien-ne-s de Seine-Saint-Denis ;
- Les projets de réaménagement à Saint-Ouen (diagnostic genré et bilan de l'appropriation par les femmes) ;
- Le réaménagement du canal de l'Ourcq (travail autour de l'activité physique des femmes).

Par ailleurs, la DVD travaille en 2023 à l'amélioration de la **participation des femmes aux concertations publiques** à travers la rédaction d'un accord-cadre ayant pour objet la réalisation de prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'information, la concertation et la valorisation des projets de transformation des espaces publics, des parcs et jardins et des cours des collèges départementaux.

Enfin, le Département continue de soutenir fortement le **développement de la pratique du vélo**, notamment par les femmes. La DVD subventionne de nouveau cette année des associations qui proposent de la vélo-école pour adultes dont on sait que qu'elle bénéficie principalement à un public féminin. Certaines associations lauréates de l'appel à agir proposent même des leçons de vélo uniquement aux femmes et aux filles ; c'est par exemple le cas de Ufolep 93 ou encore de Womenability.



## Cours Oasis

10 cours Oasis ont été réalisées depuis 2019 dans les collèges du Département, et 6 nouveaux projets auront été livrés à la fin de l'année 2023. Le Département a par exemple inauguré le 13 avril 2023 une nouvelle cour Oasis au collège Victor-Hugo de Noisy-le-Grand.



Si ces cours rénovées proposent des espaces plus naturels, davantage de végétation, une meilleure gestion de l'eau de pluie et des points d'eau, des aménagements ludiques, des coins calmes, etc. elles sont également conçues pour **favoriser une appropriation de l'espace plus égalitaire entre les filles et les garçons**.

Les plans des cours Oasis, qui se font en concertation avec les équipes pédagogiques et les élèves dans un esprit de co-construction, prévoient notamment des espaces non-genrés permettant de diversifier les usages des lieux et d'éviter la relégation des filles aux marges de la cour.

- **Soutenir les associations du territoire qui œuvrent pour l'égalité**

Les partenaires associatifs sont des acteurs essentiels de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire. Depuis 2021, la MEDI soutient financièrement les associations via l'**Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis**. La MEDI propose également un accompagnement pour aider les associations à développer leurs actions de lutte contre le sexisme, à travers des formations et une mise en réseaux des partenaires.

En 2023, La MEDI a renouvelé sa participation au dispositif de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. Elle disposait d'un **budget de 130 000 €** pour financer des projets sur la thématique la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour cette troisième édition, 61 dossiers ont été instruits et 32 ont été sélectionnés, contre 54 dossiers instruits et 24 sélectionnés en 2022. 75 % des dossiers retenus sont issus de **nouvelles structures partenaires**. On note, ainsi, une évolution positive depuis 2021 du nombre de projets accompagnés et un renouvellement régulier des partenaires.

Parmi les projets retenus, on retrouve principalement des projets portés sur l'accès des femmes au sport, sur la réappropriation de l'espace public ou encore sur l'éducation à l'égalité filles-garçons. De nombreux projets novateurs ont été soumis pour favoriser la visibilité de toutes les grandes figures féminines à travers l'histoire, mais également des femmes d'aujourd'hui sur notre territoire.

Quelques projets emblématiques de l'édition 2023 :

- Citoyen Mitoyen : cafés itinérants de réappropriation de l'espace urbain

*Le projet vise à accompagner des collectifs de femmes et habitantes du quartier des Quatre Chemins à Pantin dans leur appropriation de l'espace public (parcs, rues, pieds d'immeubles...) à travers un programme d'action contribuant à rendre la ville plus inclusive et conviviale, notamment en créant des cafés itinérants éphémères.*

- SENA : Exposition femmes inspiratrices sportives

*Par la réalisation de portraits de figures féminines sportives par les habitant.es à partir d'ateliers de recherche, création et d'écriture, l'association propose de donner de la visibilité à des grandes figures féminines sportives tout en permettant aux participant.es d'avoir un accès à la création et à la culture. Les œuvres réalisées seront exposés dans plusieurs lieux du département.*

- Entre les lignes : Livre jeunesse et éducation à l'égalité

*Ce projet s'adresse à des professionnel-le-s de la petite enfance et du livre. Il propose des temps de formation sur les représentations, sexistes et racistes, véhiculées par la littérature de jeunesse (0/3 ans).*

La participation de la MEDI à l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis permet donc d'accompagner des projets de qualité pour les habitant.es du territoire, de construire de nouveaux partenariats avec les associations du Département et de renforcer ceux existant. La MEDI a également renforcé son réseau de partenaires en proposant des **réunions collectives semestrielles** aux Lauréat.es de l'édition 2022 de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. Ces réunions ont permis de mettre en relation les associations lauréates, de les accompagner dans la réalisation et le développement de leurs projets et d'insuffler la création de nouveaux projets de promotion de l'égalité.

En 2023, la Direction du Marketing Territorial et du Mécénat (DMTM) a soutenu – à hauteur de 2000 € - l'organisation du **Week-end d'intégration féministe** qui s'est tenu les 2 et 3 septembre à la Cité Fertile à Pantin.

Ce bilan fait ressortir les axes majeurs de l'action du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il n'est cependant pas exhaustif des politiques concourant à cette égalité puisque l'exercice même de ses compétences obligatoires contribue au quotidien – dans les centres de PMI, dans les circonscriptions de service social, dans nos espaces publics, etc. – à améliorer celui des femmes et à diffuser une culture commune de l'égalité entre tous et toutes.