



RAPPORT

# Égalité femmes-hommes

2022



## Clamart, une Ville pleinement engagée contre les inégalités

La France est le pays du droit des femmes et de l'égalité. Pour autant, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent en termes de salaires, de temps complets ou d'accès aux formations. À Clamart, nous sommes pleinement engagés pour l'égalité femmes-hommes et pour faire de cet objectif une réalité.

Au sein de notre collectivité, 67% des effectifs sont féminins. Elles occupent 77% des emplois de catégorie A, 60% en catégorie B et 65% des postes de catégorie C. Clamart détient une plus forte proportion d'employés féminins que la moyenne observée à l'échelle départementale.

Toutefois, des inégalités persistent entre les différentes filières où des stéréotypes sont toujours présents. Devant ces constats, la Ville de Clamart a mis en œuvre un plan d'actions poursuivant l'objectif de garantir l'égalité d'accès aux cadres, grades et emplois, corriger les écarts de rémunération, favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, lutter contre les discriminations, les violences et le harcèlement.

Ce rapport sur l'égalité femmes-hommes permet de remettre en perspective le bilan de notre action pour favoriser l'égalité des sexes et de proposer des pistes d'amélioration futures.

D'autre part, la Ville de Clamart est pleinement engagée pour l'intégration de l'objectif d'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques. Ainsi, elle agit en faveur de l'accès au droit, lutte contre les violences faites aux femmes en lien avec le CIDFF auquel elle apporte un concours financier, facilite la garde des enfants et promeut l'égalité en matière sportive, éducative ou sanitaire.

L'égalité, c'est l'affaire de tous !

### Jean-Didier Berger

Maire de Clamart  
Président du Territoire Vallée Sud-Grand Paris

### Rachel Adil

Adjointe de quartier déléguée à la Démocratie locale,  
à l'Égalité femmes-hommes et au conseil de quartier Petit Clamart

## Sommaire

<b>MOT DU MAIRE : CLAMART, UNE VILLE PLEINEMENT ENGAGÉE CONTRE LES INÉGALITÉS</b> .....	<b>3</b>
<b>ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b> .....	<b>5</b>
<b>LA VILLE, EMPLOYEUR</b> .....	<b>7</b>
<b>LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS</b> .....	<b>7</b>
<b>LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES</b> .....	<b>9</b>
<b>PLAN D'ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, 2022</b> .....	<b>11</b>
<b>LA VILLE, GARANTE DE POLITIQUES PUBLIQUES FAVORISANT L'ÉGALITÉ..</b>	<b>14</b>
<b>ACCÈS AU DROIT</b> .....	<b>15</b>
<b>LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	<b>16</b>
<b>Se mobiliser pour aider et orienter les femmes</b> .....	<b>16</b>
<b>Un réseau d'acteurs locaux mobilisé aux côtés des femmes</b> .....	<b>16</b>
<b>S'appuyer sur les dispositifs du Département des Hauts-de-Seine</b> .....	<b>17</b>
<b>VIE FAMILIALE ET SOUTIEN À LA PARENTALITÉ</b> .....	<b>17</b>
<b>Proposer des modes de garde d'enfants diversifiés</b> .....	<b>17</b>
<b>Accompagner les parents et les intervenants de la petite enfance</b> .....	<b>17</b>
<b>FOCUS : CIDFF Hauts-de-Seine/Sud</b> .....	<b>18</b>
<b>ÉDUCATION ET CITOYENNETÉ</b> .....	<b>19</b>
<b>Printemps de l'égalité</b> .....	<b>19</b>
<b>FOCUS : la Maison de la Jeunesse</b> .....	<b>19</b>
<b>S'exprimer par le sport</b> .....	<b>19</b>
<b>La vie associative au service de l'égalité</b> .....	<b>20</b>
<b>SANTÉ</b> .....	<b>21</b>
<b>3<sup>e</sup> édition d'Octobre rose : sensibilisation au cancer du sein</b> .....	<b>21</b>

# ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## 1. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET INTRAFAMILIALES

Enjeu : Poursuivre la lutte contre toute forme de violence tout en adaptant la réponse aux besoins et problématiques des victimes - femmes, enfants, hommes - et à la situation dans laquelle elles se trouvent. Agir non seulement pour protéger les personnes vulnérables, mais aussi prévenir toute forme d'agissement ou de harcèlement parmi les agents de la Ville.

## 2. RENFORCER LA CULTURE DE RESPECT EN PRÉVENANT LES COMPORTEMENTS À RISQUE DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Enjeu : Mener des actions auprès des enfants et de la jeunesse pour les sensibiliser aux comportements à risque ou de violence, se produisant dans les sphères réelles et/ou virtuelles, ainsi qu'à leurs conséquences. Ce faisant, la Ville agit contre toute forme de violence.

## 3. SOUTENIR LES FAMILLES ET LES JEUNES PARENTS

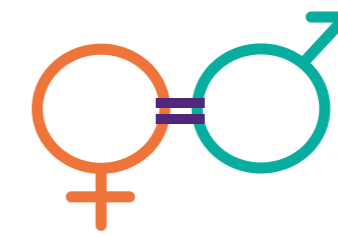
Enjeu : Accompagner les jeunes parents et les familles clamartois dans leur parcours pour faciliter le choix de mode de garde, pour aider à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, pour avoir accès à des formations utiles et pour renforcer le lien entre famille et école.

## 4. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ VIA LE SPORT

Enjeu : Profiter de l'incroyable vecteur que représente le sport pour apprendre et pratiquer l'égalité à tous les âges, pour lutter contre les stéréotypes et pour s'émanciper via l'activité physique et la maîtrise de son corps.

## 5. SENSIBILISER LES CLAMARTOIS AUX DIFFÉRENTS ENJEUX DE L'ÉGALITÉ

Enjeu : De la santé et le bien-être à la mixité dans les associations en passant par la culture ou encore le Printemps de l'égalité, démultiplier les occasions pour les Clamartois de bénéficier des temps de rencontre consacrés aux sujets liés à la problématique d'égalité entre les sexes.



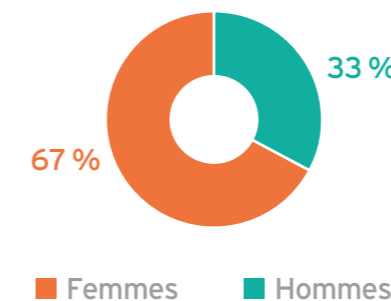
# La Ville, employeur

## LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

### Une féminisation importante des effectifs

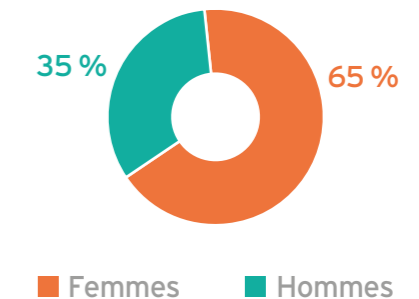
Le taux de féminisation de la Ville de Clamart (67%) est légèrement supérieur à celui des collectivités de la petite couronne (64%).

Répartition des effectifs permanents par genre en 2021



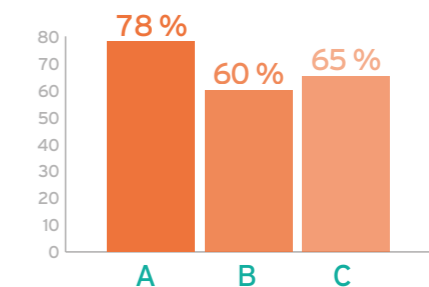
Par ailleurs, en 2021, nous avons parmi les agents contractuels, 8% de femmes en CDI (contrat à durée indéterminé) pour 6% d'hommes.

Répartition des contractuels par genre en 2021



Au regard de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés limitant leur accès aux catégories d'encadrement, bien au contraire. Elles représentent 78% de la catégorie A, 60% de la catégorie B et 65% de la catégorie C.

Répartition des contractuels par genre en 2021



# La Ville, employeur

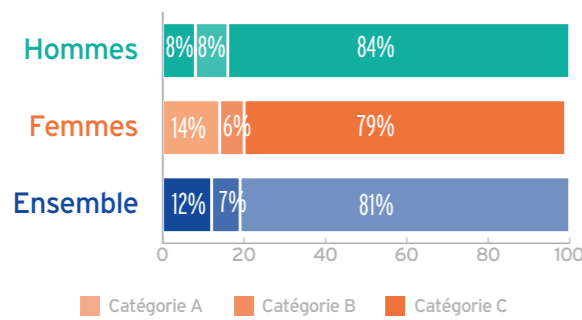
LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES

### Une égalité de traitement face au statut

La répartition femmes/hommes des agents contractuels est globalement proportionnelle à la répartition des effectifs.

L'accès au statut de fonctionnaire n'est pas une difficulté pour les femmes, bien au contraire, puisqu'elles représentent également 68% des titulaires à Clamart.

Répartition des effectifs par genre et catégorie (emplois permanents) en 2021



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 78%  
 Catégorie B : 60%  
 Catégorie C : 65%

L'accès aux postes à responsabilité n'est pas une difficulté :

- 1 poste de DGS et 1 poste de DGA sont masculins pour 2 postes de DGA féminins, contre 2 postes masculins et 1 poste féminin sur le mandat précédent ;
- 1 femme assure les fonctions de directrice de Cabinet du Maire ;
- 11 postes de direction de service sont occupés par des femmes, contre 8 postes par des hommes ;
- Sur les 45 directeurs adjoints, chefs de service ou chargés de mission de la collectivité en 2021, 33 étaient des femmes, soit plus de 73%.

Par ailleurs, il y a, à Clamart, en moyenne plus d'agents de catégorie C (81%) qu'en petite couronne (71%). Les femmes représentant 65% des agents en catégorie C.



Des filières encore genrées

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	51%	49%
Culturelle	100%	
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	97%	3%
Police	14%	86%
Incendie		
Animation	77%	23%

Avec une importante représentation féminine dans les métiers tournés vers l'autre et vers le service, la répartition des effectifs dans les filières est à l'image de la femme dans la société française. En 2021 à Clamart, les cadres d'emploi les plus féminisés appartiennent aux filières médico- sociale (97%), administrative (80%) et animation (77%). La filière culturelle est exclusivement féminine

Ainsi, les emplois d'éducateurs de jeunes enfants, d'ATSEM, d'agents social, de psychologues ou encore d'infirmiers sont majoritairement occupés par des femmes à Clamart. Et par ailleurs, les cadres d'emploi les plus masculinisés sont ceux de techniciens (100% d'hommes), les agents de maîtrise (72%), les agents de Police municipale (84%) et les ingénieurs (60%).

Une répartition proportionnelle sur les emplois non permanents

Les femmes représentent 67% des emplois dits non permanents (contractuels occasionnels, vacataires, saisonniers, etc.) ce qui est proportionnel à la répartition entre les femmes et les hommes sur des emplois permanents.

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	54%
Emplois aidés	0%
Apprentis	0%

LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le temps partiel, un facteur d'inégalité

À Clamart en 2021, 94% des effectifs travaillent à temps complet, Par ailleurs, 98% de ces temps partiels sont assurés par des femmes tandis que 70% des heures supplémentaires sont réalisées par les hommes.

À l'étude des heures de nuits, de week-end et jours fériés, les hommes sont plus soumis aux contraintes liées au temps de travail. Par ailleurs, les hommes effectuent beaucoup plus d'heures supplémentaires que les femmes. L'organisation familiale peut être une raison à ce constat. En effet les femmes vont avoir tendance à gérer plus fréquemment certaines tâches parentales que les hommes (récupérer les enfants, aider aux devoirs...) et ainsi être moins disponibles pour effectuer des heures supplémentaires.

La répartition au sein des catégories démontre certaines disparités :

- Des hommes, plus impactés par le travail le week-end et le travail de nuit, en particulier au sein de la catégorie C. À noter que les heures effectuées par les agents de la Police municipale, majoritairement masculins, représentent une part conséquente de ces heures.
- Des hommes, plus impactés par le travail le week- end et le travail de nuit, en particulier au sein de la catégorie C. À noter que les heures effectuées par les agents de la Police municipale, majoritairement masculins, représentent une part conséquente de ces heures.

Ces résultats sont tout de même à pondérer car, si le travail de nuit et de week-end peut être vu comme une contrainte, la question des heures supplémentaires représente pour beaucoup un apport financier non négligeable.

Les femmes plus absentes que les hommes

À l'instar des autres communes de petite couronne et de France de manière générale, les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes quel que soit le type d'absence.

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	4,5%	4,01%
Ensemble : 4,34%		
Taux d'absentéisme médical (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,54%	5,43%
Ensemble : 6,17%		
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,96%	5,82%
Ensemble : 7,25%		

Toutefois, plusieurs effets conjugués peuvent être à l'origine de cet écart : le congé maternité est pris en considération dans le calcul du taux d'absentéisme. Les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire.

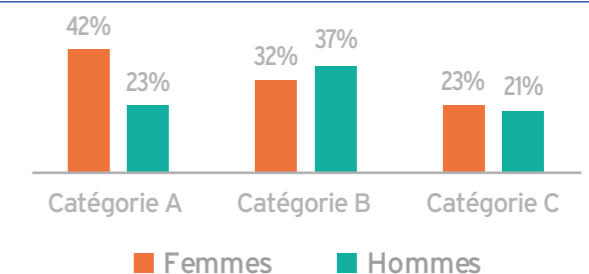
Par ailleurs, un certain nombre de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins comme les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants, les agents spécialisés des écoles maternelles ou les adjoints techniques dans les écoles.

Les situations monoparentales où seule la femme est cheffe de famille peuvent également expliquer ce taux d'absentéisme plus élevé.

Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

L'année 2021 a été encore marquée par la crise sanitaire dont une période de confinement partiel. Le nombre de jours de formation pour les agents permanents en 2021 a été de 883 jours dont 69% réalisés par des femmes.

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

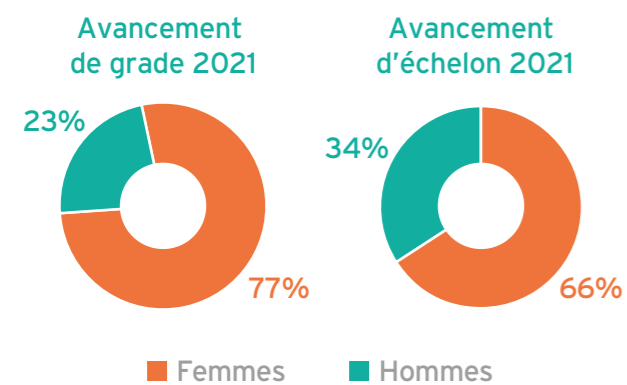


**Des évolutions de carrière plutôt en faveur des femmes**

En 2021, on constate une part importante d'avancements de grade et d'échelon en faveur des femmes. En effet, 27 advancements de grade sur 35 concernent des femmes et 189 advancements d'échelons sur 286. L'explication est avant tout structurelle avec une surreprésentation des femmes au sein des effectifs de la Ville (67%). Deux facteurs statutaires peuvent également expliquer cette situation : la suppression des quotas d'avancement suite à la réussite à l'examen professionnel permettant les advancements à l'ancienneté et la mise en place de la durée unique d'avancement d'échelon.

En 2021, la répartition des mises en stage est proportionnelle à la répartition des effectifs comme chaque année. Deux explications majeures justifient l'absence de corrélation entre les mises en stage et les titularisations :

Sur une même année, il n'y a pas de rapport entre les agents mis en stage et les agents titularisés dont le stage dure un an (certains agents bénéficient de congés pour indisponibilité physique ou de temps partiel qui influent sur la durée de la période de stage et donc décalent la date de titularisation d'une année à l'autre). De plus, les agents mis en stage en 2021, seront logiquement titularisés en 2022.



En 2021, sur les 61 agents titularisés, 38 étaient des femmes (62%).

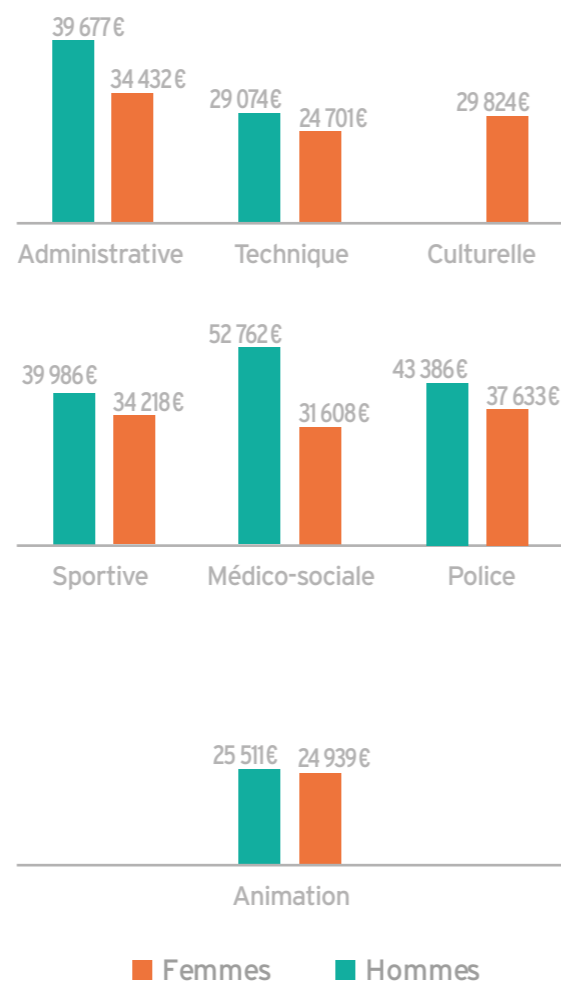
Par ailleurs, la politique de déprécarisation menée par la Ville a permis, depuis 2018, de transformer plus d'une centaine de contrats de vacataire en contrats permanents et ainsi lutter contre la précarité, notamment de la filière animation.

**Le salaire des femmes ponctuellement inférieur à celui des hommes**

Le taux de rémunération des hommes est en moyenne supérieure à celui des femmes. Il existe pourtant des nuances à ce constat : les femmes en catégorie A de la filière technique ou de catégorie C de la filière animation ont une rémunération supérieure à celle de hommes.

Le fait est que les heures supplémentaires, qui sont davantage au bénéfice des hommes, ainsi que les modèles d'organisation de vie personnelle assez classiquement genrés (pose de jours enfant malade...) sont des explications possibles à ces écarts de rémunération globaux.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



**PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ**

**1. Garantir l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique**

**Constats :**

- Manque de mixité dans certaines filières

**Actions déjà menées :**

- Des critères sont déjà fixés dans le cadre de la norme ISO 9001 : chaque recruteur fixe ces critères dans son compte-rendu d'entretien
- Les intitulés de poste ont été modifiés afin d'y intégrer systématiquement la précision f/h pour afficher l'ouverture de l'annonce à tous les profils quel que soit le genre

**Action corrective proposée :**

- Communiquer davantage sur la mixité dans les annonces de poste ou en interne pour rééquilibrer les viviers sans stéréotypes de genre (mobilité interne, politique formations)

**2. évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération**

**Constats :**

- Une proportion importante de femmes à temps partiel, à temps non complet
- Des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

**Actions correctives proposées :**

- Communiquer sur la prise du temps partiel
- Réduire les emplois à temps non complet
- Favoriser l'annualisation du temps de travail
- Identifier les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires, accessibilité des missions, process et modalités de prise des HS...)



### 3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale

**Constats :**

- Les femmes plus impactées par des contraintes personnelles (telle que garde d'enfant)

**Actions déjà menées :**

- Les agents bénéficient de 10h sur leur temps de travail permettant de mener un projet collectif qui ouvre sur une pratique sportive ou un engagement culturel par exemple
- Le télétravail adopté en 2021 est une avancée permettant d'articuler davantage vie professionnelle et vie personnelle

**Actions correctives proposées :**

- Proscrire les horaires tardifs
- Réguler l'usage de la messagerie électronique
- Encadrer et former au télétravail
- Aide à la garde d'enfants
- Incitation au congé paternité

### 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlements moral ou sexuel et les agissements sexistes

**Constats :**

- Déterminisme social et genré qui peut s'immiscer dans nos organisations

**Actions déjà menées :**

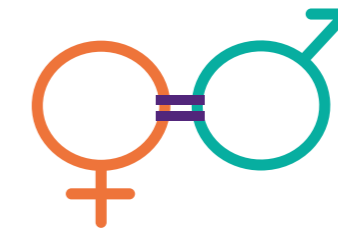
- En 2021, le séminaire des cadres de la collectivité réunissant environ 80 personnes plus de 100 agents a été l'occasion d'une sensibilisation avec une pièce de théâtre interactive sur le sexisme ordinaire

**Actions correctives proposées :**

- Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel)
- Construire et proposer aux agents de la collectivité un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, du

harcèlement des harcèlements et des discriminations. Informer sur et les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention tels que la DRH, le conseiller en économie sociale et familiale ou le conseiller en prévention des risques professionnels





## La Ville, garante de politiques publiques favorisant l'égalité

Les services de la Ville de Clamart s'attachent à intégrer le principe d'égalité dans le développement des politiques publiques qu'ils mettent en œuvre. À travers la recherche d'exemplarité, la responsabilité commence par une analyse de la manière de renforcer son action interne. À ce titre, la Ville a mis en place un dispositif de signalement des faits de harcèlement.

Vis-à-vis des politiques délivrées, la Ville souhaite s'engager dans une démarche participative globale visant à :

- diminuer les contraintes professionnelles, pour favoriser le choix de métiers en fonction des compétences et non du genre ;
- faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- lutter contre toutes les formes de harcèlement et de discrimination au travail ;
- proposer systématiquement des activités dites « mixtes » dans les structures et pour tous les âges ;
- penser les bâtiments et l'espace public en tenant compte des contraintes du plus grand nombre et notamment celles, spécifiques, des femmes.

### ACCÈS AU DROIT

Le dispositif d'accès au Droit de la Ville de Clamart s'organise autour d'un réseau de professionnels et de services spécialisés qui apportent aux Clamartois des informations juridiques généralistes sur leurs droits, des conseils, du soutien et une aide dans leurs démarches.

Les permanences mises en place et financées directement par la Ville sont assurées par des conciliateurs de justice, le Centre d'information sur le droit des familles et des enfants, l'association Nouvelles Voies et un notaire.

Les Clamartois bénéficient aussi de la présence en centre-ville du CIDFF, des permanences téléphoniques sur rendez-vous, des 39 permanences hebdomadaires de l'association de défense des consommateurs UFC-Que choisir et d'une permanence hebdomadaire de l'ADAVIP au Commissariat de Clamart. Le dispositif municipal d'accès au Droit et d'aide aux victimes est géré par le service prévention.

**Un agent du Centre socioculturel du Pavé blanc** (CSC Pavé blanc) est en charge de l'accueil téléphonique des usagers, d'écouter et d'orienter en fonction des demandes et de l'offre. Elle gère la prise de rendez-vous pour les différentes permanences via un numéro dédié.

### Permanences proposées :

- **Conciliateur de justice** : règlement d'un litige à l'amiable, à l'exception de ceux liés au droit de la famille, droit pénal et litiges avec l'administration. Intervention avec l'accord de toutes les parties et pour une durée limitée.
- **Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles** : conseil, informations et accompagnement en droit de la famille, droit du travail, droit de la consommation, droit pénal, succession, surendettement.
- **L'association Nouvelles voies** : interventions sur plusieurs thématiques comme le travail, la famille, la santé, le logement, les dossiers et litiges administratifs, les étrangers, consommation/surendettement.
- **Notaire** : consultations juridiques sur tous les sujets du droit notarial (contrat de mariage, donations, succession, immobilier, etc.).

## La Ville, garante de politiques publiques favorisant l'égalité



### LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La lutte contre les violences faites aux femmes est une thématique prioritaire à laquelle une élue est consacrée. Ces violences regroupent diverses problématiques : les violences intrafamiliales, le sentiment d'insécurité dans l'espace public et le harcèlement dans les transports. Tous types de violences confondus, les femmes sont davantage victimes que les hommes. L'écart s'accroît face au sentiment d'insécurité, les femmes se sentant beaucoup plus en insécurité que les hommes.

#### Se mobiliser pour aider et orienter les femmes

La Ville accorde une place importante à la lutte contre les violences faites aux femmes et à la lutte contre les inégalités femmes-hommes.

La stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance (STSPD) pour la période 2015-2017 indique que « la préoccupation des inégalités de genre de manière générale apparaît désormais comme le cœur de la problématique » des violences faites aux femmes. Elle prévoit la création d'un Réseau égalité femmes-hommes dans la continuité de l'ancienne commission pour articuler « la lutte contre les inégalités femmes-hommes et la lutte contre les violences faites spécifiquement aux femmes qui peuvent en découler ».

La stratégie territoriale 2023 préconise le renforcement de la communication et de la formation des acteurs de la ville (policiers, agents d'accueil, pharmaciens, boulangers...).

#### Un réseau d'acteurs locaux mobilisé aux côtés des femmes

En 2022, le service prévention a commencé à mettre en réseau les différents acteurs dans la lutte contre les violences intrafamiliales. Cela permet de valoriser les ressources déployées pour apporter une aide concrète et adaptée à la population. En effet ces acteurs sont en mesure de proposer des solutions différentes dans la prise en charge optimisée des victimes.

Le service prévention travaille régulièrement avec le CIDFF et le centre Flora Tristan. Des échanges avec le délégué départemental ont permis d'avoir une lisibilité des différentes actions menées sur le sujet dans les Hauts-de-Seine.

Le Centre communal d'action sociale (CCAS) peut être sollicité pour des nuitées d'hôtel ou des « bons taxis ». Il dispose aussi de huit logements temporaires destinés aux familles monoparentales avec enfants.

#### Le Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles

En 2018, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud a été labellisé par la FNCIDFF « Service spécialisé d'Aide aux femmes Victimes de violences Sexistes (SAVS) ». L'association est un acteur principal de la lutte contre les violences sexistes sur son territoire et est reconnue comme tel.

Dans le cadre de ses permanences, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud, des juristes reçoivent des femmes victimes de violences et de souffrance au travail. Le CIDFF relève que la plupart des femmes reçues en entretien font part de difficultés concrètes et cherchent un soutien, une écoute, et une information sur leurs droits.

#### Commissariat de Police

En outre, le commissariat de police propose un accueil permanent et adapté au profil des victimes ainsi qu'une prise en charge complète des signalements. De plus, des enquêteurs de la BLPF (Brigade Locale de Protection de la Famille) sont spécialisés et formés sur les questions de violences faites aux femmes. Trois référents violences conjugales sont présents en journée du lundi au vendredi. Ils sont dédiés à l'accueil et la prise de plaintes des victimes.

#### Le centre Flora Tristan

Le centre Flora Tristan propose un accompagnement spécialisé sur la question des violences conjugales et autres formes de violences faites aux femmes (harcèlement au travail, violences intrafamiliales...). La femme accueillie peut bénéficier de conseils ; d'une aide dans ses démarches ; d'un accompagnement social, psychologique, éducatif ; et éventuellement d'un hébergement (service Urgence, Relais et Insertion). Par ailleurs, il met en œuvre des actions de sensibilisation visant à permettre aux professionnels non spécialisés d'avoir une compréhension du phénomène des violences conjugales et des schémas psychologiques afin de favoriser le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales qui peuvent aussi bénéficier d'un groupe de parole.

### S'appuyer sur les dispositifs du Département des Hauts-de-Seine

Le dispositif départemental Femmes Victimes de Violences 92 (FVV92) s'adresse aux femmes victimes de toutes formes de violences : conjugales, intrafamiliales, agressions sexuelles, harcèlement au travail. Il propose une écoute, des informations et un soutien psychologique. Les Clamartaises victimes de violences peuvent appeler un numéro unique et bénéficier d'un accueil près de chez elles.

Une commission départementale de lutte contre les violences faites aux femmes réunit les associations, le Parquet, et la Police. La situation du département s'est ainsi actualisée et les derniers projets mis en place sont présentés.

Une commission départementale de lutte contre les violences faites aux femmes réunit les associations et la police. Son but est de concevoir des outils pour mieux appréhender ce phénomène. Une fiche réflexe pour les professionnels doit permettre à chaque policier d'avoir les bons réflexes face à une victime de violences conjugales qui se présente au commissariat.

### VIE FAMILIALE ET SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

#### Proposer des modes de garde d'enfants diversifiés

L'offre des modes de garde à Clamart est diverse pour mieux répondre aux besoins très variés des parents et de leurs enfants. Grâce à ces multiples possibilités, la Ville souhaite démultiplier les solutions possibles pour les familles clamartaises.

- **Accueil collectif** : multi-accueils
- **Accueil familial** : assistantes maternelles rattachées au multi-accueil qui accueillent des enfants à leur domicile
- **Relais Assistantes parentaux** : accueil d'enfants au domicile des parents
- **Relais Assistantes maternelles** : assistantes maternelles indépendantes avec des temps d'accueils-jeux, animations, fêtes et spectacles.
- **Lieu d'Accueil Enfants-Parents** : salles de jeux situées dans plusieurs quartiers ouvertes quelques demi-journées dans la semaine.

Des modes d'accueil associatifs et privés sont présents à Clamart dont une association des Assistantes Maternelles (haltes-jeux et salle de motricité animées par des assistantes maternelles agréées PMI), des crèches associatives et parentales (gérées par une association de parents), des structures d'entreprises ou des centres privés.

La direction de la Petite Enfance sélectionne et forme des assistants parentaux (une vaste majorité des acteurs du secteur sont des femmes), les met en relation avec les familles intéressées, et assure des visites au domicile des parents. Les parents, employeurs de l'assistant, bénéficient à ce titre de déductions d'impôts, des aides de la CAF et des allocations départementales Bébédome.

#### Accompagner les parents et les intervenants de la petite enfance

Le Forum de la petite enfance est une occasion annuelle pour les parents de rencontrer les différents acteurs de la Ville, de se renseigner sur le choix de mode de garde et d'obtenir des informations et des conseils sur la parentalité.

Le CSC Pavé Blanc organise le Café des Parents hebdomadaire qui donne l'occasion aux parents d'échanger sur la parentalité. Ils s'appuient ainsi sur leur expérience respective tout en bénéficiant d'interventions de professionnels de l'enfance. Les relais Petite Enfance proposent également des formations et des informations à destination des parents.



Depuis octobre 2017, le dispositif **Parentdom propose une aide financière mensuelle** qui peut être accordée aux personnes en congé parental qui résident à Clamart et gardent elles-mêmes leurs enfants de moins de 3 ans à domicile. L'aide de la

Ville, gérée par le CCAS, est de 100 € par mois et court jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou la reprise d'une activité professionnelle. En 2022, 98 familles en ont bénéficié.

### FOCUS

#### CIDFF Hauts-de-Seine/Sud

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Hauts-de-Seine/Sud (CIDFF) exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État. Son but est de favoriser l'accès aux droits des femmes et des familles, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, de lutter contre les violences faites aux femmes et de soutenir la fonction parentale.

Le CIDFF est le premier partenaire de la Ville en matière de prévention, aux côtés de la police municipale, la police nationale, ADAVIP92, la CAF, et le centre Flora Tristan. La convention signée par la Ville de Clamart et le CIDFF prévoit la mise à disposition des locaux permanents (centre Jean Jaurès), deux permanences (Fourche et Pavé Blanc), et l'attribution d'une subvention. Cette subvention a été augmentée en 2022, représentant une somme de 22 000 euros. L'équipe est composée de 11 personnes dont 4 juristes, 1 conseillère conjugale et familiale, 3 médiatrices familiales, 1 psychologue et 1 directrice.

La première mission du CIDFF consiste à informer, orienter et accompagner les femmes et les familles avec un accueil confidentiel et gratuit. Il doit être en mesure d'apporter une réponse juridique dans les domaines de la parentalité, de l'emploi et de la vie familiale et sociale. Le CIDFF propose aux parents et aux familles un service de médiation familiale pour restaurer ou préserver les liens familiaux et/ou aménager les conséquences liées à la rupture du couple parental. Il offre également un service de conseil conjugal et familial pour accompagner les personnes seules ou

en couple dans leurs difficultés relationnelles.

Le CIDFF participe à la formation des professionnels de l'action sociale en matière de prévention des violences faites aux femmes, de promotion de l'égalité femmes/hommes et de lutte contre les discriminations. Enfin, il anime des ateliers d'accès aux droits et d'intégration sociale et citoyenne à destination des publics étrangers.

Les Clamartois peuvent bénéficier des permanences d'accès aux droits tenues par des juristes qualifiés du CIDFF Hauts-de-Seine/Sud et des entretiens. Les médiations familiales sont organisées à Clamart au siège de l'association (55 avenue Jean Jaurès), au CSC Pavé Blanc et au centre de La Fourche. Entre janvier et septembre 2021, 1 486 personnes ont été reçues à Clamart dont une majorité de femmes.

En 2020, les activités du CIDFF Hauts-de-Seine/Sud ont été maintenues notamment par téléphone durant les confinements avec la possibilité de rendez-vous au siège en cas d'urgence. L'impact des confinements sur les violences a été évident, avec une hausse de violences constatée après le premier confinement et pendant le deuxième. Lors du premier confinement, le CIDFF Hauts-de-Seine/Sud a enregistré une augmentation nette de demandes de conseil sur le droit de la famille (en particulier au sujet des séparations). En 2020, il a accueilli 4 600 personnes (dont 1 200 Clamartois) pour 6 105 entretiens. 75% des personnes ont été des femmes et 86% des demandes étaient de nature juridique.

### ÉDUCATION ET CITOYENNETÉ

#### Printemps de l'égalité

Chaque année un certain nombre d'actions, mutualisées avec les services municipaux ou encore avec l'Éducation nationale, permettent de sensibiliser aux thèmes de l'égalité fille-garçon, de la lutte contre les discriminations ou du harcèlement. Le Printemps de l'égalité est un événement phare, organisé chaque année à Clamart pour le grand public et au sein de la collectivité.

En 2022, la Ville a organisé une conférence interactive avec des thématiques accessibles à tous.

Le CIDFF a abordé l'égalité femmes-hommes dans la vie quotidienne notamment au niveau de l'éducation et de la répartition des tâches familiales, puis dans la sphère professionnelle au travers de schémas ancrés dans les mentalités et les codes de la société envers une cause en évolution.

Le centre Flora Tristan a expliqué les conséquences familiales, économiques et sociales qui peuvent découler de l'inégalité femme-homme. Les schémas mentaux et les cycles des violences familiales ont été exposés. Cette thématique a suscité de nombreux échanges.

La Police municipale a présenté le travail et les interventions de la police concernant les divers

conflits intrafamiliaux, laquelle adopte une approche sécurisante de la victime, mais également une détection et une compréhension des stratégies mentales de personnes dominantes.

Ces réflexions orientent le travail du service Prévention autour de la thématique des violences intrafamiliales. La Ville sollicitera des partenaires tels que le CIDFF, le Centre Flora Tristan, Action jeunes, la DSTP, la PM et Clamart Habitat pour mettre en place un dispositif efficace.

#### S'exprimer par le sport

Élargir l'accès aux activités physiques et au sport - et encourager la mixité - sont deux ambitions centrales du service des Sports, partagées par les associations sportives locales. Il existe une véritable mixité au sein des associations sportives dans toutes les catégories d'acteurs : présidentes, bénévoles, éducateurs sportifs, entraîneurs et adhérents. La majeure partie des clubs proposent également des catégories féminines, si ce n'est la pratique mixte et notamment le foot, le rugby, le handball et le volley. En 2022, les clubs de rugby et de handball ont enregistré une forte progression de la présence de femmes parmi leurs licenciés.

Parmi les sportifs de haut niveau figurent également des athlètes et équipes féminines issues des disciplines très variées, y compris celles ayant souvent une connotation genrée.

### FOCUS

#### La Maison de la Jeunesse

La Maison de la Jeunesse, ouverte aux enfants de 11 à 17 ans, propose un accueil mixte après les heures d'école et pendant les vacances scolaires. Bien que la programmation de la Maison de la Jeunesse soit accessible de manière égale aux filles et aux garçons, l'investissement des jeunes est certes mixte mais variable en fonction des activités. Les enfants de plus de 16 ans, filles comme garçons, s'investissent notamment dans des projets personnels et sollicitent une aide de la part de la Bourse aux projets. Il existe alors une véritable mixité dans les dispositifs d'accompagnement à la scolarité. En revanche, les filles s'inscrivent bien plus souvent que les garçons dans des formations pour un premier job (babysitting ou BAFA, deux formations qui permettent de s'occuper des enfants). Les garçons sont très majoritaires dans de nombreuses activités sportives, particulièrement le futsal.

Malgré une certaine répartition genrée dans certaines activités, la gamme de thématiques proposées se concentre sur la diversité thématique. L'équipe encourage la mixité dans la proposition d'activités annuelles et essaie de créer des « passerelles » entre les tranches d'âge et différents centres de loisirs.

- **Volley-ball féminin** : vitrine sportive historique pour Clamart grâce à de multiples titres de championnats de France. Actuellement, la ville compte une Équipe fanion engagée en Division Élite Féminine.
- **Tennis** : le club a plusieurs joueuses de plus de 60 ans et des joueuses qui participent à des tournois dans le monde entier.
- **Rugby** : Le club de Clamart rugby 92 compte deux équipes féminines engagées respectivement en championnat départemental à 10 pour l'une, et à 5 pour l'autre.
- **Taekwondo** : parmi ses adhérents des champions hommes et femmes qui participent à des championnats.
- **Boxe** : récemment introduite à Clamart, elle compte déjà de nombreuses femmes et d'entraîneuses.

Enfin, la Ville de Clamart travaille au développement d'une politique de soutien à la pratique du sport libre avec la mise à disposition d'infrastructures sportives ouvertes en accès libre (stade, terrain de pétanque, terrain de foot...). Elle poursuit des initiatives favorisant l'articulation des temps de vie mixte, notamment avec des cours de marche nordique ou de musculation proposés pendant la pause méridienne.

**Une mixité sportive à développer dans certaines disciplines**

La collectivité fait néanmoins le constat que la participation à certaines disciplines sportives est encore très genrée, en particulier au sein des sports collectifs tels que le basketball (sports à forte connotation masculine) ou la danse et la gymnastique (sports à forte connotation féminine).

Clamart souhaite s'engager fortement pour que les pratiques physiques et sportives soient plus égalitaires. Certaines pistes de réflexion méritent d'être étudiées : lutter contre les stéréotypes genrés des sports, féminiser davantage l'encadrement sportif, ou adopter une communication ciblée. Pour encourager la mixité dès le plus jeune âge, des dispositifs d'éveil sportif comme l'École Municipale des Sports, le parcours éducatif sportif ou le Sport École abordent la thématique sans distinction du genre.

**La vie associative au service de l'égalité**

La Ville compte une vie associative dynamique avec une participation majoritaire des femmes (85% des adhérents sont des femmes).

Au sein des différentes associations, il existe une véritable mixité dans les instances dirigeantes puisque 45% des postes sont occupés par des femmes. En 2022, la Ville a conféré 4 médailles de l'engagement associatif sur 8 à des femmes.

En partenariat avec le CRIB92 (Centre de ressource et d'information des bénévoles), la Ville a proposé une formation à destination des dirigeants, salariés et bénévoles associatifs au sujet de la mixité. Treize associations ont pu échanger sur l'égalité dans les instances dirigeantes, dans l'accès à l'association et les différentes manières d'agir. Cette formation leur a permis d'appréhender non seulement la notion de la mixité dans la vie associative mais aussi de s'évaluer par rapport à cet impératif.

Pour mieux cerner les actions déjà engagées par les associations clamartaises en matière d'égalité femmes-hommes, une rubrique a été intégrée au dossier de demandes de subventions de fonctionnement pour l'année 2023. Par ailleurs, la Ville souhaite faire participer toutes les associations à la dynamique en faveur de l'égalité femmes-hommes, éventuellement par la signature d'une charte engageant la mise en place d'un certain nombre de bonnes pratiques en la matière.

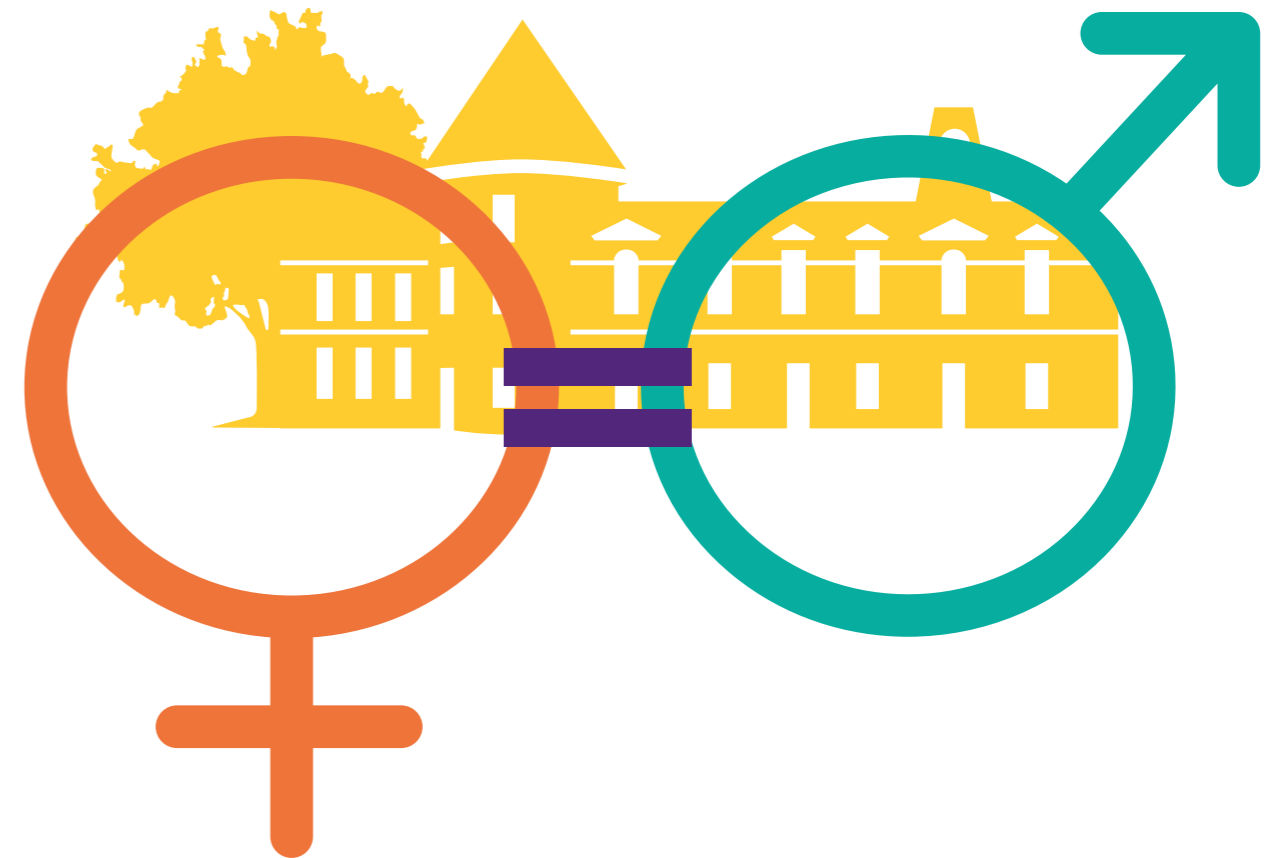
En 2021, 12 associations ont consacré au moins une partie de leur programmation au sujet de l'accompagnement des femmes : CIDFF, ARPE, ARPEIJE, Nouvelles voies, Action jeunes, Cinderella, Cybèles & Co., Artisans du monde, et d'autres associations de solidarité internationale. Dans le cadre des actions de jumelage, la Ville de Clamart coopère depuis des années avec Artachat (Arménie) où elle participe au développement de la francophonie. Trente élèves - filles - ont suivi des cours de français, participé à un projet numérique en lien avec l'UNESCO, et contribué à un livre de lettres d'écrivains au sujet de la guerre en Artsakh (produit par Marie-Claire Margossian).

**SANTÉ**

**3<sup>e</sup> édition d'Octobre rose : sensibilisation au cancer du sein**

La Ville a organisé en 2022 la 3<sup>e</sup> édition de « Octobre rose », pilotée par la direction de la santé et la délégation « Grandes causes ». Il s'agit de la participation à une campagne nationale de lutte contre le cancer du sein qui encourage notamment le dépistage précoce et régulier. Une femme sur 8 est confrontée au risque de développer un cancer du sein. La municipalité a tra-

vaillé avec de nombreux partenaires (La Ligue contre le cancer, le Dispositif d'Appui à la Coordination Sud Osmose, le CRCDC) pour proposer des ateliers de sensibilisation, des stands d'information et de collectes de dons pour la recherche. De nombreux commerçants et associations se sont mobilisés pour récolter des fonds pour la recherche. La Ville a également renforcé son offre de soin en gynécologie, par le recrutement d'un médecin dans le cadre d'un poste partagé avec l'hôpital de la Pitié Salpêtrière. Ce médecin consulte au sein des centres municipaux de santé 3 jours par semaine.



[www.clamart.fr](http://www.clamart.fr)

