

**DÉLIBÉRATION DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS**

**Extrait du registre des délibérations
du conseil d'administration du CCAS**

Séance du Conseil d'administration du CCAS du 06.02.2024

Objet : Présentation du rapport 2022 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly

L'An deux mille vingt-quatre, le six février à dix-neuf heures, le Conseil d'administration du CCAS de la ville d'Orly, légalement convoqué le 1^{er} février deux mille vingt-quatre, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Karine BETTAYEB, Vice-Présidente du CCAS.

ÉTAIENT PRÉSENT(E)S :

- Madame Karine BETTAYEB, Vice-Présidente du CCAS

Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux :

- Monsieur Jinny BAGE, conseiller municipal
- Madame Rhera SIONIS-HASSOUNI

Mesdames et Messieurs les administratrices/administrateurs de la société civile :

- Madame BERTHELOT Régina, membre de l'ADEF Résidences (arrivée au point 12)
- Madame CATOR Franceska, membre du SAVS OMEGA
- Monsieur PERES Roger, membre de Lire pour Vivre
- Monsieur GHLIS Fouzi, membre de l'APAJH du Val-de-Marne

ÉTAIENT EXCUSÉ(E)S :

- Madame Imène SOUID, Présidente du CCAS, (donne procuration à Mme BETTAYEB)
- Madame Florence AIT-SALAH-LECERVOISIER, conseillère municipale

Conformément aux articles L.123-4 à L.123-9 et R.123-1 du Code de l'action sociale et des familles,

Le secrétariat des séances du conseil d'administration est assuré à tour de rôle par les administrateurs présents en séance, assistés de la directrice du CCAS.

Objet : Présentation du rapport 2022 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU les articles L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales,

VU le Code de l'action sociale et des familles,

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

VU le rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly pour l'année 2022,

CONSIDÉRANT que le rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly pour l'année 2022 doit faire l'objet d'une présentation au Conseil d'Administration du CCAS,

CONSIDÉRANT qu'il est demandé au Conseil d'Administration de prendre acte dudit rapport.

APRÈS DÉLIBÉRATION

ARTICLE 1 : PREND ACTE de la présentation 2022 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly, tel qu'annexé à la présente délibération.

ARTICLE 2 : DIT que la présente délibération sera inscrite au recueil des actes du CCAS et fera l'objet d'un affichage réglementaire.

ARTICLE 3 : DIT que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois pour un excès de pouvoir auprès du tribunal Administratif de Melun 43 rue du Général de Gaulle, 77 000 Melun ou par voie dématérialisée sur www.telerecours.fr.

ARTICLE 4 : AMPLIATION en sera adressée à :
- Madame la Préfète du Val-de-Marne,

Fait et délibéré en séance du 06 février 2024

POUR EXTRAIT CONFORME
La Maire d'Orly
Imène SOUID
Présidente du Centre Communal d'Action Sociale



Le conseil d'administration a pris acte du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville d'Orly pour l'année 2022.

RAPPORT
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



2022



PRÉAMBULE	3
I/ LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE LA VILLE D'ORLY	5
A/ L' ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS, AUX PROMOTIONS ET AVANCEMENTS	6
B/ LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS	10
C/ L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	12
II/ LES ACTIONS MENÉES PAR LES SERVICES ET PARTENAIRES DE LA VILLE DANS LE CADRE DES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES	15
A/ QUELQUES ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC	16
B/ ACTIONS À DESTINATION DES ORLYSIENS ET ORLYSIENNES	18
C/ PROJETS À VENIR	23





La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Depuis plus de cinquante ans, des progrès majeurs ont été réalisés. Le corpus législatif a été renforcé et, progressivement, la culture de l'égalité infuse dans l'ensemble de notre société.

La loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en la matière. Au même titre que l'État, ces dernières mettent ainsi en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes- hommes, tant en interne que sur leur territoire.

L'article 61 de cette loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, prescrivent ainsi aux collectivités territoriales et aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

L'égalité professionnelle a été, elle, placée parmi les priorités du législateur dans le cadre de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique. Cette loi est venue modifier l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en intégrant le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, le présent rapport vise d'une part la politique de ressources humaines de la collectivité d'Orly (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, agents de la collectivité) (I) et d'autre part les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitants et agents de la ville d'Orly (état des actions menées par ses services et partenaires) (II).

La Ville d'Orly se base sur les données du Système d'Information de gestion des Ressources Humaines, en date du 31/12/2022. Les effectifs sont ceux de la ville et du Centre communal d'action sociale (CCAS).

Pour la situation comparée de la ville d'Orly, les sources proviennent du rapport sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Fonction publique de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), du rapport de l'Insee de 2020, du rapport de l'Analyse des Besoins Sociaux de la ville d'Orly de 2023.



VILLE D'ORLÉANS





**LA POLITIQUE DES
RESSOURCES HUMAINES
DE LA COLLECTIVITÉ
TERRITORIALE
DE LA VILLE D'ORLY**

A/ L'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS, AUX PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

1. LE TAUX DE FÉMINISATION

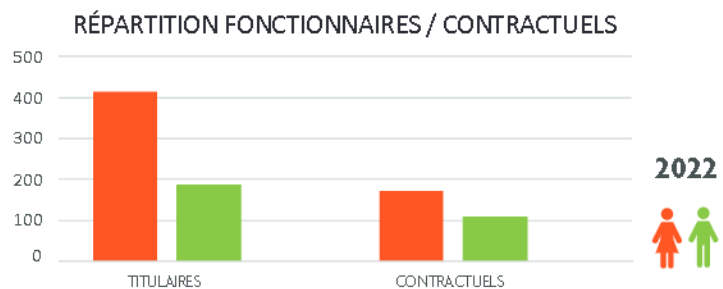
D'après la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en 2019 le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de **62 %**, proche de la fonction publique territoriale (**61 %**) et nettement supérieur au secteur privé (**46 %**).



Au 31 décembre 2022, la ville d'Orly compte **884 agents** et la part des femmes représente alors **66,29 %** des effectifs totaux.

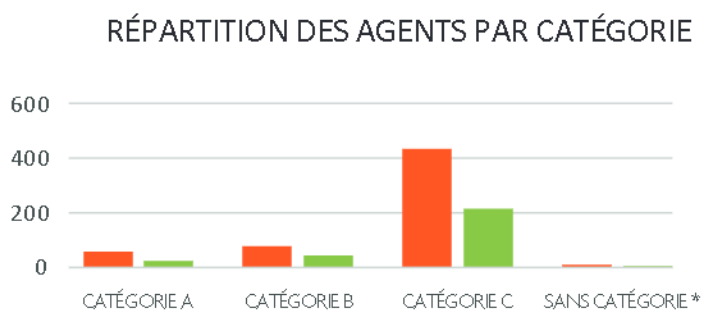


Aussi, sur les **586 agentes**, **70,64 %** d'entre elles sont titulaires alors que les hommes sont **63,42 %** à être titulaires.



2. LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE SELON LES FILIÈRES ET LES CATÉGORIES

- La répartition par catégorie



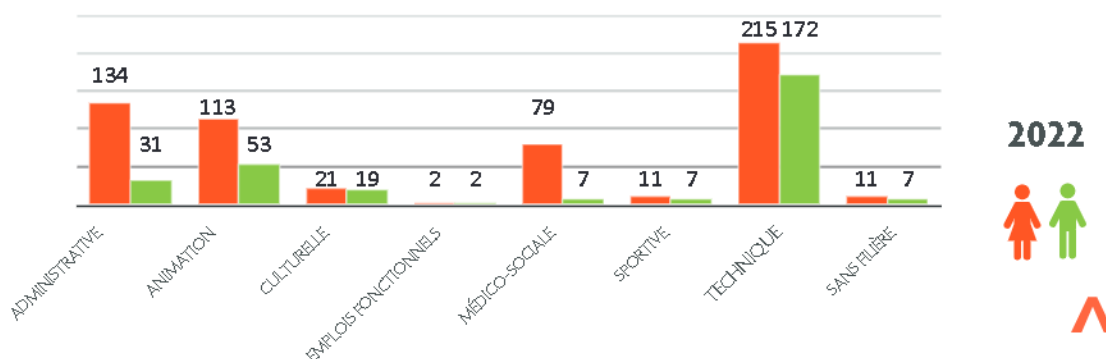
En 2022, **75 %** des femmes et **73 %** des hommes sont en catégorie C.

* Chirurgien dentiste, Médecins, Professeurs de musique, Surveillant de restaurant, Kiné, Phlébologue...

- La répartition par filière, toutes catégories confondues

Comme au niveau national, les trois filières dans lesquelles les femmes sont les plus présentes dans l'administration d'Orly, sont les filières : administrative, animation, et technique.

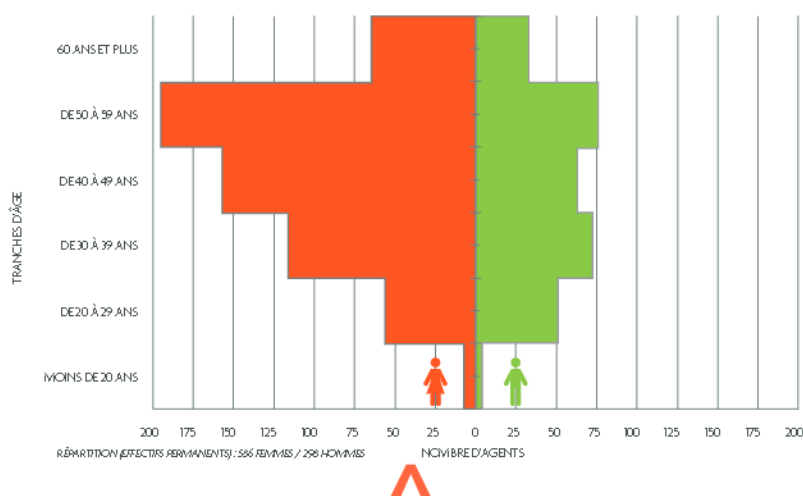
RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRE



Les femmes représentent **81 %** des agents dans la filière administrative et **91,66 %** dans la filière médico-sociale. Elles sont presque à parité des hommes dans la filière culturelle (**52,5 %** de femmes) et technique (**55,56 %** de femmes).

3. LA PYRAMIDE DES ÂGES

PYRAMIDE DES ÂGES DES EFFECTIFS PERMANENTS AU 31 DÉCEMBRE 2022



La moyenne d'âge des agents au sein de la ville d'Orly est de **45 ans**. Les femmes de plus de 50 ans sont plus nombreuses que les hommes et on constate une présence plus égalitaire entre les femmes et les hommes pour les moins de 30 ans.

4. LES FEMMES, TRÈS PRÉSENTES DANS LES POSTES À HAUTES RESPONSABILITÉS

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a introduit à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires un dispositif obligeant les employeurs publics à respecter, pour chaque année civile, une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les nominations sur les emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique.

	FEMMES	HOMMES
DIRECTION GÉNÉRALE	3	3
DIRECTRICES/EURS	11	7
TOTAL CODIR	14	10
TOTAL DES FEMMES EN %	58,33 %	41,67%

Au niveau national, d'après le rapport annuel de 2021 du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, la part des femmes sur un poste d'encadrement dans la fonction publique territoriale est de **32,6 %**.



Sur la ville d'Orly,

la part des femmes représente **58,33 %** des effectifs du Comité de Direction (CODIR), une représentation supérieure par rapport au niveau national.

5. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

- Les avancements de grade

En 2022, sur les 42 avancements de grade, 27 ont été accordés au bénéfice des femmes, soit **64,3 %** des avancements, ce qui est proportionnel au taux de féminisation de la ville.

- La promotion interne, proportionnellement plus favorable aux femmes

Alors que les femmes comptent **41 %** des agents promouvables (5 femmes pour 7 hommes), elles représentent **50 %** des agents promus (1 femme et 1 homme).

6. LES DÉPARTS EN FORMATION

Au cours de l'année 2022, 140 agents sont partis en formation dont 93 femmes, soit 66,4 % de la totalité.

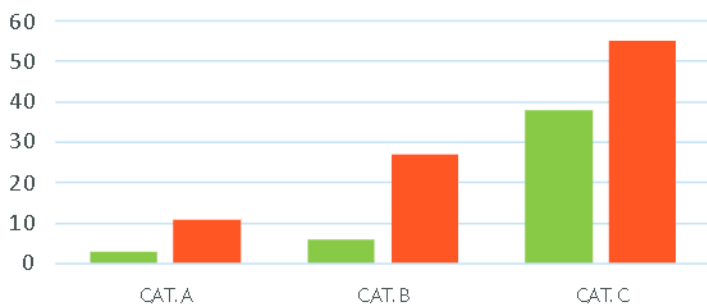
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	93	47	140
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	605,5	308,8	914,3



Les femmes partent davantage en formation : 66,22 % des jours de formation sont utilisés par des femmes.

En nombre de jours, la différence entre les genres reste marquée.

NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE



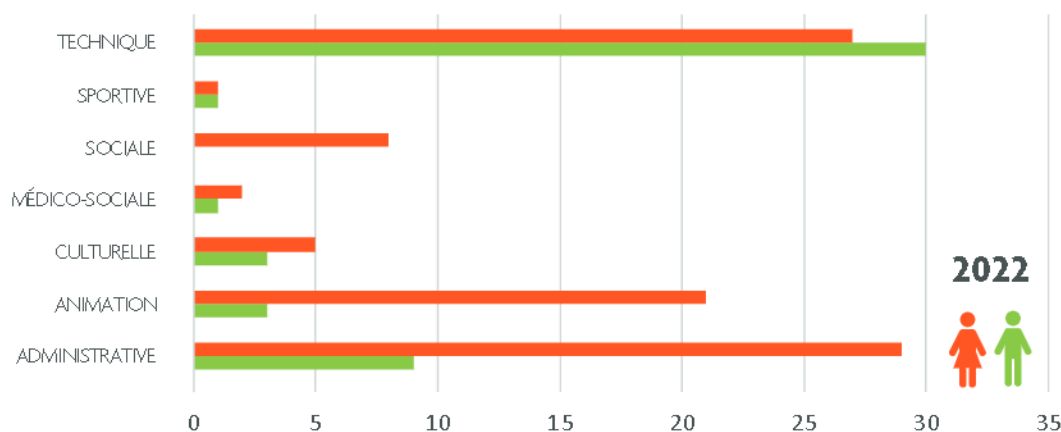
2022



Les femmes comme les hommes sont majoritairement de catégorie C et issus de la filière technique (et également administrative pour les femmes).



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR FILIÈRES

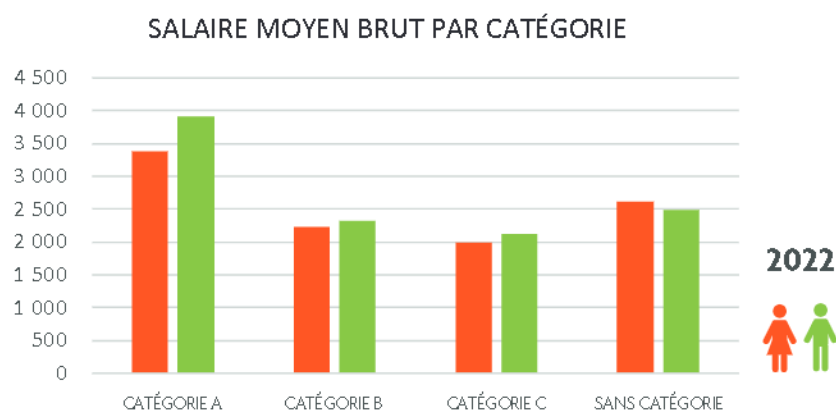


2022



B/ LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

1. LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

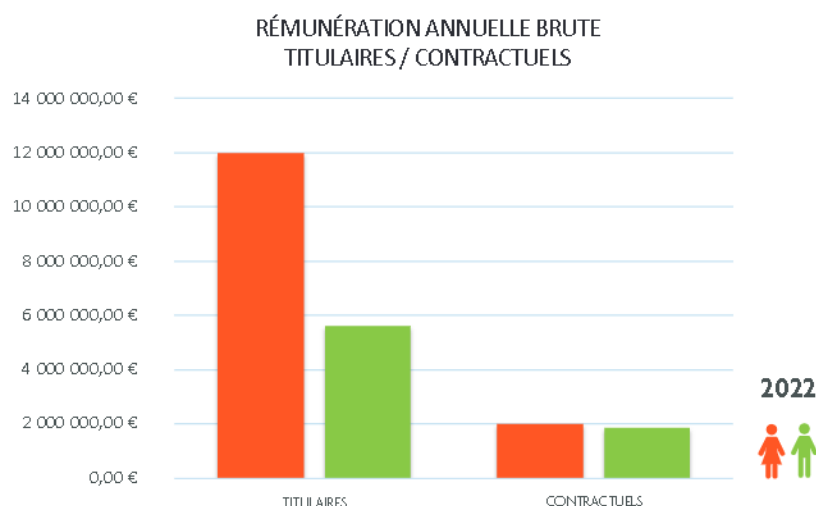


La rémunération du fonctionnaire est composée d'un traitement de base indiciaire, lui-même dépendant de la carrière propre de chacun et d'un régime indemnitaire, qui est lui soumis à l'arbitrage de l'autorité territoriale. Le salaire brut moyen constaté ici englobe ces deux composantes. Et en l'occurrence, une différence de traitement est à constater à l'avantage des hommes, liée à la carrière.

Celle-ci est notable en catégorie A (moins 524,54 € entre une femme et un homme) et en catégorie C (moins 117,97 €) et moindre en catégorie B (moins 87,32 €).

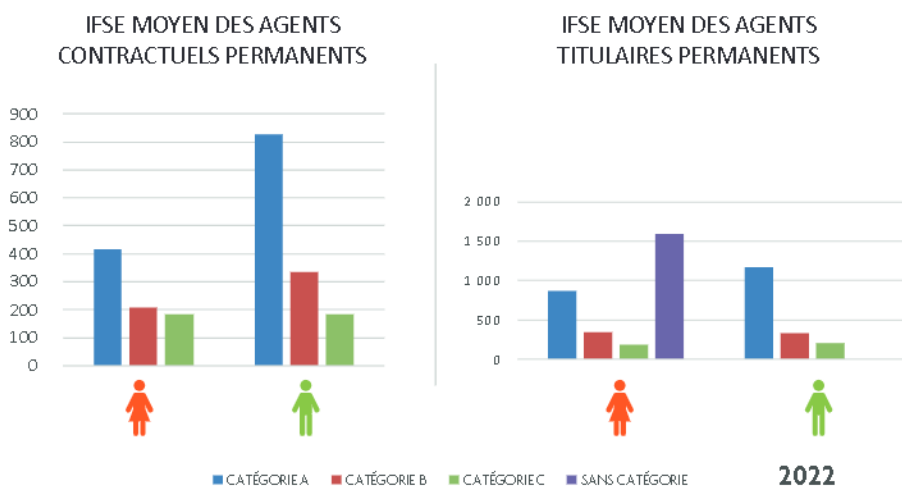
Et toutes catégories confondues, proportionnellement au taux de représentation des femmes dans la collectivité (elles constituent **66,29 %** des effectifs), le montant de la rémunération mensuelle des femmes totalise **64,74 %** de la masse salariale (au détriment surtout des femmes contractuelles qui représentent **19,46 %** des effectifs et seulement **10,24 %** des rémunérations).

Quant aux hommes : en représentant **33,71 %** des effectifs, leurs rémunérations recouvrent **35,26 %** des rémunérations de la ville.



2. LA PRIME MENSUELLE DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) remplace la plupart des primes et indemnités existantes et tend à valoriser l'exercice des fonctions.



Les hommes bénéficient de montants de régime indemnitaire plus élevés que leurs homologues femmes, dont l'écart se creuse de la catégorie C à la catégorie A.

Ainsi, les hommes de catégorie A, perçoivent une IFSE bien supérieure à celle des femmes : + 304,32 € pour un titulaire et + 409,94 € pour un contractuel ; En catégorie B l'homme

contractuel perçoit 127,54 € de plus que la femme contractuelle mais 5,14 € de moins lorsqu'il est titulaire.

Et c'est en catégorie C que la différence est moindre : 12 € de plus pour l'homme titulaire et 0,25 € de moins qu'une homologue femme lorsqu'il est contractuel.

3. LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 6 femmes (dont 5 titulaires et 1 contractuelle) pour 4 hommes (dont 2 titulaires et 2 contractuels).



Aussi, parmi les 10 plus hautes rémunérations, les femmes titulaires gagnent plus que les hommes titulaires, soit **368 € de plus** en moyenne. Et s'agissant des contractuels, c'est l'inverse : les hommes contractuels gagnent plus que les femmes, soit **500 € de plus** en moyenne.

C/ L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

1. LE TEMPS PARTIEL, QUASI EXCLUSIVEMENT FÉMININ

En 2022, **97,43 %** des temps partiels sont pris par les femmes (soit 38 femmes et 1 homme). Il s'agit majoritairement de temps partiels sur autorisation et surtout le mercredi (et globalement pour un 80 % du temps de travail).

2. LES CONGÉS

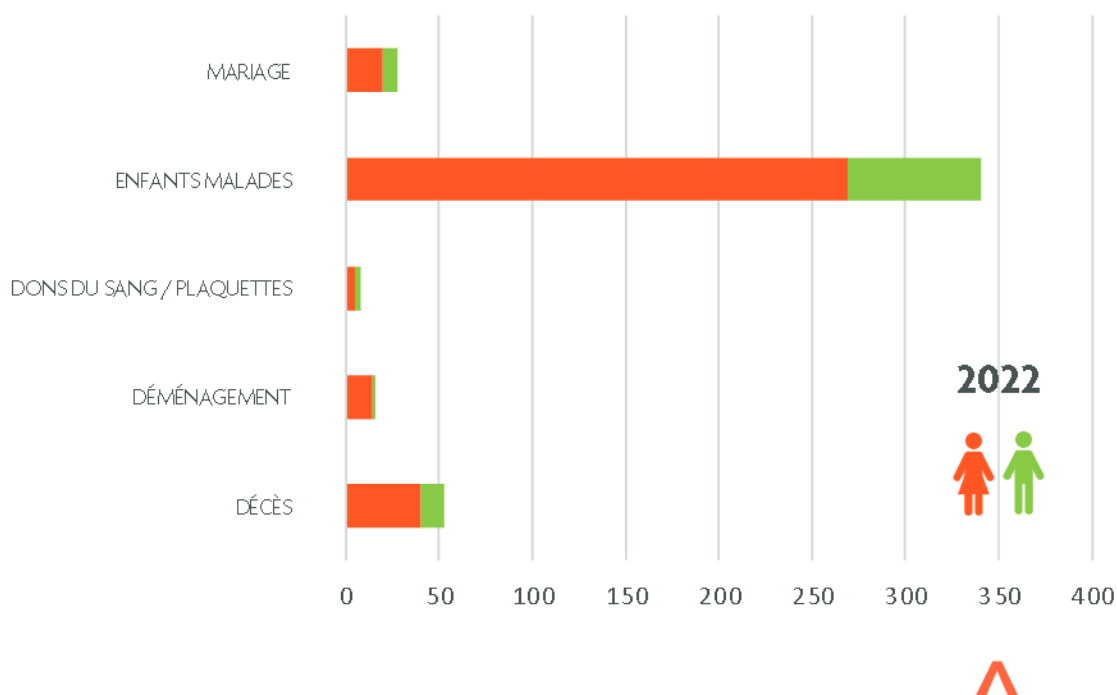
- Le congé maternité ou paternité

34 agents ont disposé d'un congé de naissance (maternité ou paternité) au cours de **l'année 2022** et le congé maternité représente **76,47 %** des congés de naissance (soit 27 sur 34).

Ainsi, la loi du 1^{er} juillet 2021, qui allonge la durée du congé de paternité de 11 à 25 jours calendaires a encouragé les pères à demander à bénéficier d'un congé de paternité.

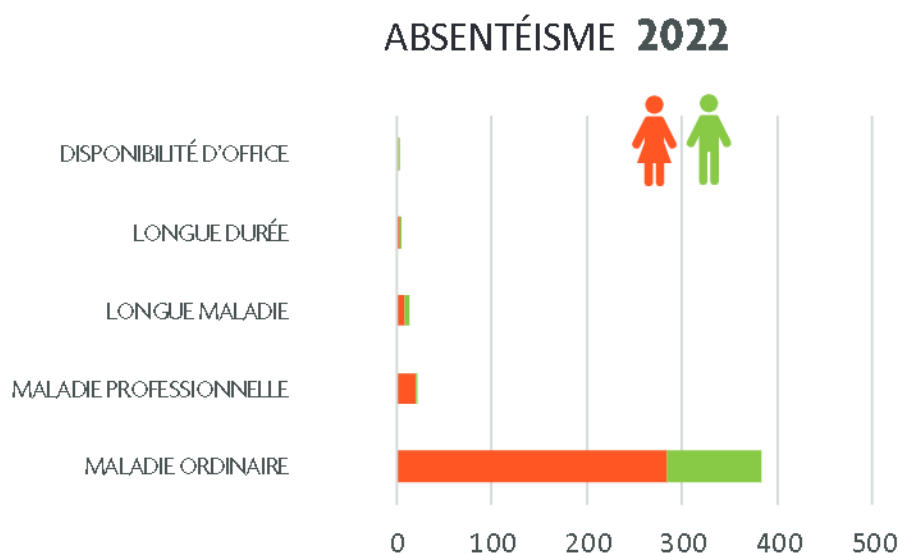
- Les autorisations spéciales d'absences

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES



S'agissant des jours pour enfants malades, **78,88 %** sont pris par des femmes soit 269 jours sur un total de 341 jours.

3. LES FEMMES, PLUS TOUCHÉES PAR L'ABSENTÉISME



Pour tous types de maladies confondues, les femmes représentent **74,07 %** des agents en situation d'arrêt.

Les maladies ordinaires sont les arrêts les plus fréquents, soit **48,63 %** des motifs (d'arrêt) qui touchent particulièrement les femmes : **73,95 %** d'agents en arrêt pour maladie ordinaire sont des femmes, soit **74,5 %** des arrêts.

Elles sont **20 femmes** pour **2 hommes** en maladie professionnelle.

Et enfin, le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée reste proportionnel au nombre de femmes et d'hommes présents de la collectivité.



DANS LE GENRE
EGALES

DANS LE GENRE
EGALES

Dans le Genre Egalité
Le Genre Egalité œuvre
pour l'égalité homme-
femme dans tous les
domaines de la vie
professionnelle et
publique.



**ACTIONS MENÉES
PAR LES SERVICES
ET PARTENAIRES
DE LA VILLE
DANS LE CADRE
DES POLITIQUES
PUBLIQUES LOCALES**

A/ QUELQUES ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

1. SITUATION SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

ÂGE	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
0 - 19 ans	3 735	3 711	50,16
20 - 64 ans	7 305	6 645	52,37
65 ans et plus	1 759	1 207	59,31

INSEE, RP 2020



La ville d'Orly totalise 24 361 habitants (Insee RP 2020), **52,5 %** de sa population est composée de femmes.

La répartition femmes-hommes par catégorie d'âge est équilibrée avec une représentation plus importante des femmes à partir de 60 ans.

Les femmes orlysiennes sont davantage en position de fragilité que les hommes :

Sur 1 605 personnes vivant seules, 1 409 sont des femmes, soit **87,7 %**.

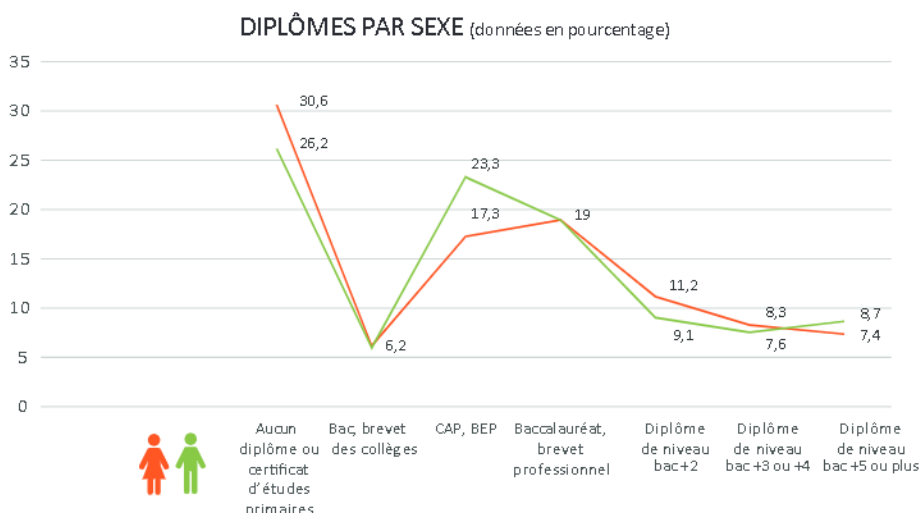
Sur les 23 % de familles monoparentales à Orly (1 229 sur un ensemble de 5 331 familles), **87 %** ont une femme à leur tête.

Sur le plan national, le taux est de **82 %**.

16,5 % des femmes occupent un temps partiel pour **7,5 %** d'hommes.

L'écart des salaires nets horaires entre les femmes et les hommes à Orly est de - 6,1 % **en 2020**. Cet écart se creuse parmi les ouvriers (- 13,2 %) et les cadres (- 11 %).

2. FORMATION ET EMPLOI



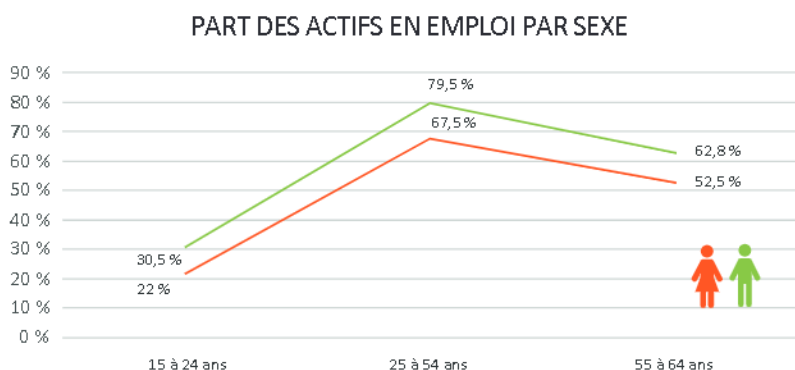
Il y a autant de femmes que d'hommes bacheliers.

Au niveau BAC +2 : les femmes sont plus présentes à **10,6 %** (hommes **9,1 %**)

Alors qu'au niveau BAC +5 : les femmes sont moins présentes à **8,7 %** (hommes à **9,7 %**)

Les femmes sont également plus nombreuses à n'avoir aucun diplôme.

Elles occupent principalement à Orly des postes d'employées (**39,9 %**) alors que les hommes sont plus nombreux dans la catégorie socioprofessionnelle ouvriers (**29,9 %**).



56,1 % des femmes actives ont un emploi pour **66,7 %** des hommes



L'écart entre les femmes et les hommes se décompose comme suit :

15/24 ans

3.9 points au niveau national / 7.5 points à Orly

25/50 ans

8 points au niveau national / 12 points à Orly

50 ans et plus

5.9 points au niveau national / 10 points à Orly

INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES	NOMBRE	PART %	
HOMMES ACTIFS DE 25-54 ANS	4 325	93,1	(PARMI L'ENSEMBLE DES HOMMES DE 25-54 ANS)
FEMMES ACTIVES DE 25-54 ANS	4 159	81,0	(PARMI L'ENSEMBLE DES FEMMES DE 25-54 ANS)
HOMMES ACTIFS OCCUPÉS CADRES OU DE PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES	675	13,6	(PARMI L'ENSEMBLE DES HOMMES ACTIFS OCCUPÉS)
FEMMES ACTIVES OCCUPÉES CADRES OU DE PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES	532	11,5	(PARMI L'ENSEMBLE DES FEMMES ACTIVES OCCUPÉES)
FEMMES MONO-PARENTS	1 409	87,8	(PARMI L'ENSEMBLE DES MONO-PARENTS)

B/ LES ACTIONS À DESTINATION DES ORLYSIENNES ET ORLYSIENS

Depuis 2021, un groupe de travail transversal réunissant plusieurs directions de la ville a été créé sous le pilotage de l'élue en charge de l'Égalité femmes-hommes et la coordination est assurée par la directrice politique de la ville et développement économique, référente égalité femmes/hommes. Ce groupe vise à recenser les différentes actions menées sur le territoire communal et à impulser des actions communes selon une thématique choisie par l'élue de référence.

La ville d'Orly met ainsi en place des évènements à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes autour du 8 mars et de Lutte contre les violences faites aux femmes autour du 25 novembre.

Aussi, la collectivité porte une attention particulière pour la mise en place d'actions à destination de ses agents autour de l'égalité femmes/hommes.

Par ailleurs, la ville soutient les actions initiées par des associations qui agissent en faveur de l'Égalité femmes/hommes.

1. ACTIONS PORTÉES PAR LA VILLE DANS LE CADRE DES JOURNÉES INTERNATIONALES

a/ JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES DU 8 MARS

En 2022, la ville a souhaité proposer des actions sur la thématique du cyber harcèlement et de la cyber violence qui concernent principalement les femmes.

En effet, les filles sont 2 fois plus nombreuses que les garçons à subir des insultes sur leur comportement sexuel ou amoureux.

70 % des femmes ont été victimes de cyber violence (données Centre Hubertine Auclert).

La programmation s'est déroulée durant plusieurs jours à destination de l'ensemble des habitantes et habitants et sur plusieurs sites de la ville d'Orly.

> Caravane de l'égalité proposée par l'association « Dans le genre égales »

L'objectif consistait à proposer des animations pédagogiques pour créer un espace d'échanges et de réflexions sur la question des rapports entre les genres, des violences faites aux femmes et des discriminations sexistes dans un cadre accueillant

et bienveillant.

Le 8 mars, la caravane était installée devant la Maison des projets et a accueilli des femmes du Programme de réussite éducative (PRE), des salariés de l'ESAT des Saules et des collégiens du collège Desnos.

Le 9 mars, l'action s'est déroulée au Centre culturel Elsa Triolet - Louis Aragon et a reçu principalement un public de jeunes.

Bilan : 120 personnes ont assisté aux animations dont 99 femmes.

> Actions en direction des jeunes du Forum Neruda

Un film a été réalisé par les jeunes sur le cyber harcèlement et des matchs de futsal mixtes ont été organisés avec succès

Bilan : il y a eu 33 participants à ces actions dont 11 filles.

> Spectacle

La pièce « Nina Lisa » de Nina Simone, qui évoque notamment la question de l'afro féminisme et la lutte pour les droits civiques a été programmée le 8 mars au Centre culturel.

Bilan : Le spectacle a fait quasiment salle comble avec un public mixte et intergénérationnel.

> Programmation cinématographique

3 films ont été diffusés sur la thématique de l'Égalité femmes/hommes : « Vaillante », « Tendre et saignant » ainsi que « Les promesses ».

Bilan : Le film « Vaillante » programmé à destination des jeunes a rencontré un beau succès avec 256 spectateurs .

Et le 12 mars, l'organisation d'un ciné-café sur les femmes réalisatrices a réuni une vingtaine de personnes.

> Exposition

En parallèle de ces actions, une exposition « Portraits de cavalières, la femme et le cheval » a été proposée au Centre culturel du 17 février au 3 mars 2022.

Bilan : 500 personnes sont venues visiter cette exposition

b/ JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES LE 25 NOVEMBRE

En 2022, la ville a soutenu l'initiative de l' ASO Karaté en programmant le film « Jusqu'à la garde » qui a été suivi d'un débat accompagné par Madame Guillot, conseillère technique du Conseil départemental (94) chargée des violences conjugales et intrafamiliales.

Cette projection a été précédée d'ateliers de self-défense et de saynètes pour interagir avec le public.

Bilan : une cinquantaine de personnes étaient présentes et ont participé à cette initiative.

2. ACTIONS TRANSVERSALES PILOTÉES PAR LES SERVICES DE LA VILLE

Outre les actions portées à l'occasion des journées internationales, et par chaque direction, la ville a souhaité qu'un thème de travail commun soit développé tout au long de l'année scolaire pour être investi par les écoles et les accueils de loisirs.

En 2021-2022 le thème proposé a été le cyber harcèlement qui a servi de fil conducteur aux actions déployées et en 2022-2023 le thème retenu est l'inégalité face à la santé.

> Direction des Affaires culturelles

Au niveau national, la neuvième édition de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication (2021) précise que, dans les programmations artistiques, « les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes ».

S'agissant de la programmation du Centre culturel Elsa Triolet - Louis Aragon :

En 2022, sur 29 spectacles programmés, 13 étaient mis en scène par des femmes (soit 45 %)

Et s'agissant de la programmation cinématographique, notamment à destination du jeune public (scolaire, étendu au périscolaire), la thématique sur l'égalité femmes/hommes y est régulièrement intégrée.

> Les médiathèques

Le profil des lecteurs des deux médiathèques municipales est majoritairement féminin.

Ainsi en 2022, sur 1 980 lecteurs, 58 % sont des femmes.

Aussi, chaque année, dans le courant du mois de mars, une sélection d'ouvrages sur le thème des droits de la femme est proposée aux usagers de la médiathèque.

> Exposition céramiste Madame Kim

Un atelier de fabrication a été proposé par l'artiste céramiste Madame Kim à destination de 15 femmes. L'atelier s'est déroulé le 10 décembre 2021. L'œuvre collective réalisée ainsi que les œuvres individuelles encore inachevées ont été exposées entre janvier et février 2022 et le film réalisé pendant l'atelier a été projeté sur le temps de l'exposition.

Bilan : 300 visiteurs

> Direction Éducation Enfance

L'ensemble des accueils de loisirs partage la préoccupation de la mixité filles/garçons aussi bien dans les jeux collectifs (attention à la participation de tout-es, utilisation de l'espace des cours d'école équilibrée...) que du point de vue de la composition des équipes d'animateurs.

Une consultation s'est par ailleurs organisée avec les Directions Jeunesse, Éducation-Enfance, Culture et Affaires sociales sur la nature d'un projet à mettre en place à destination des enfants et jeunes accueillis dans les structures de la ville, sur la thématique Égalité Hommes/Femmes.

A l'issue de cette consultation, il a été décidé d'organiser des ateliers de théâtre forum pour lesquels les animateurs ont été formés en 2021 pour une mise en place en 2022 (visant à la sensibilisation/promotion de l'égalité hommes/femmes) et également des événements sportifs (pour la valorisation de la pratique sportive féminine) adaptés aux différentes tranches d'âges.

Nombre total de bénéficiaires : 2 500

> Direction Jeunesse, Sport et Citoyenneté

L'activité proposée par le secteur jeunesse 11/17 ans est répartie sur les 2 équipements dédiés à savoir le Forum Chedid, installé dans les locaux du Centre social Andrée Chedid et le Forum Neruda. Un espace citoyenneté, à destination des 16/30 ans, est également implanté en face du centre social. Celui-ci a vocation à accompagner les jeunes sur le plan de l'insertion, de la continuité scolaire et professionnel.

Si les deux accueils jeunesse de la ville sont en adhésion libre, un effort est fait sur chaque programmation pour équilibrer les groupes filles/garçons.

Aujourd'hui, les garçons occupent majoritairement « le terrain » et les filles fréquentent peu ou moins

les structures de la ville ; c'est particulièrement marquant sur le Forum Chedid (club pré ados 10/13 ans) dont la fréquentation a été relevée lors d'une expérimentation entre octobre et décembre 2022 les mercredis et vacances scolaires avec un taux de présence des fille qui s'élève à 42 % en moyenne.

Par ailleurs, l'équipe de médiateurs de rue participe à la réflexion de la collectivité autour de l'occupation de l'espace public par les filles/garçons. En 2022 l'équipe avait pour mission, entre autre, « d'aller vers » toute la population orlysienne pour instaurer un climat de confiance et de reconnaissance de cette fonction de médiation. Les médiateurs sont aussi présents aux grands mouvements de sorties des collèges de la ville mais aussi aux abords des terrains sportifs en accès libre pour que les pratiques soient partagées tout comme les espaces publics. Et enfin, les ateliers socio-linguistiques du centre social sont ouverts à tous, mais pour faciliter l'accès des femmes, l'animatrice famille accueille les enfants de moins de 3 ans en parallèle des cours afin que les mamans ne soient pas freinées dans leur accès à l'apprentissage. De la même manière, les ateliers cuisine du vendredi sont ouverts avec ou sans enfants et regroupent une douzaine de mamans.

> Direction Hygiène et Développement Durable

Un « Apéro durable » a été proposé à destination des habitantes et habitants de la ville, le 18 novembre en partenariat avec l'association CLIMateS avec un focus sur la lutte contre le gaspillage en lien avec l'éco féminisme (courant de pensée né dans les années 1970 qui pose, au centre de sa réflexion, la question des relations de genre et de domination dans l'approche de la protection environnementale).

Bilan : 30 personnes ont participé à cette action

> Direction des Ressources humaines

En matière de procédure contre le harcèlement : la procédure de signalement des risques psychosociaux a été mise en place depuis 2018. Depuis lors, deux déclarations de femmes ont été faites dont une classée sans suite.

Par ailleurs, le service Santé prévention des Risques professionnels, en partenariat avec un collectif de femmes (Florence Bouyer et Clara Delmas) a proposé l'exposition « Nos seins » dans les locaux du Centre municipal de santé entre le 29 septembre et le 10 octobre, relative au corps des femmes et au cancer : accompagné d'un atelier de sensibilisation et un atelier de parole et écriture. Un questionnaire accompagnait l'exposition à destination du public (26 femmes et 7 hommes ont rempli le questionnaire).

> Point d'accès au Droit (PAD)

Le Point d'accès au Droit (PAD) a été ouvert au public en 2016 : c'est un lieu d'accueil gratuit et permanent qui apporte, à titre subsidiaire, une information de proximité sur leurs droits et leurs devoirs aux personnes ayant à faire face à des problèmes juridiques ou administratifs.

Les femmes représentent 64 % du public accueilli aux différentes permanences proposées.

Les thématiques les plus importantes concernent l'aide aux victimes, pour des violences intrafamiliales ainsi que le droit de la famille (divorces, garde d'enfants, pension).

Le Centre d'information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF 94) a tenu 140 permanences et réalisé 556 rendez-vous, dont 361 avec des femmes en majorité âgées entre 26 et 60 ans en situation d'emploi.

En complément de ces permanences, 80 victimes d'infractions pénales ont été accompagnées dont 57 femmes victimes de violences conjugales.

3. ACTIONS À DESTINATION DES AGENTS DE LA VILLE

> Saynète humoristique « Cyber enfer »

Ce spectacle, conçu et joué par deux comédiens dont un enseignant de théâtre de la ville, a été proposé aux agents du centre administratif et au forum Neruda.

Il était suivi d'échanges sur la thématique de la cyber violence et du cyber harcèlement ;

Bilan : 31 personnes ont participé à cette action, dont 24 femmes.

> Tournoi de basket mixte

Du 21 février au 4 mars, un tournoi de basket mixte a été proposé aux agents de la ville sur le temps de la pause déjeuner.

Bilan : 6 équipes ont été constituées, regroupant 36 participants (50% d'hommes et 50% de femmes).

> Dans le cadre d' « Octobre Rose »

Le Service santé prévention des risques professionnels, accompagné du CRDC-IDF, de la Ligue contre le cancer 94, a proposé aux agents un « Petit dej'Rose » : stand de sensibilisation au dépistage du cancer du sein

Bilan : 73 agents sont venus et ont également répondu à un questionnaire.

88 agents ont par ailleurs participé à la course l'Orlysiennne (5 km), organisée le 16 octobre.

4. ACTIONS ASSOCIATIVES SOUTENUES PAR LA VILLE

> « Elles osent » portée par l'association « Créations omnivores »

Cette formation de trois semaines, destinée aux femmes éloignées de l'Emploi vise à les remobiliser et les aider à lever les freins.

Bilan : Cette action a profité à 18 femmes essentiellement issues du quartier Est de la ville d'Orly (Quartier Politique de la Ville / QPV).

> Association « Les Décodeuses »

Cette action vise à mobiliser les femmes sur le codage informatique qui est principalement exercé par des hommes.

Bilan : 12 femmes ont participé à cet atelier dont 8 issues du QPV.

> Association Sportive d'Orly (ASO)

Cette association encourage la pratique du sport au féminin.

L'ASO Basket entraîne une équipe de filles en Nationale 1 et l'ASO Foot propose des sections féminines pour les jeunes de 8 ans à 16 ans.

C/ PROJETS À VENIR

1. DES ACTIONS QUI SE POURSUIVENT ...

Le groupe de travail Égalité femmes/hommes poursuivra sa programmation autour de l'inégalité à l'accès des femmes à la santé jusqu'en juin 2023 puis travaillera sur la thématique du tissage de lien à partir de septembre 2023.

Des évènements sont aussi envisagés autour de la prévention du cancer du colon (2^{de} cause de mortalité par cancer chez l'homme et 3^{ème} chez la femme).

2. ... AUX CHANTIERS QUI S'ÉTOFFENT

Si la charte d'insertion relative à la mise en œuvre des clauses sociales dans le cadre du chantier NPRU prévoit un objectif de recrutement de 15% de femmes, des actions de mobilisation seront entreprises pour augmenter le taux de féminisation sur les chantiers qui, à ce jour n'est que de 6,5 %, et qui représentent 4 femmes recrutées en insertion, toutes en qualité d'agents de nettoyage de locaux.

Et toujours dans le cadre du chantier NPRU, il est envisagé de questionner l'utilisation de l'espace public par les femmes et notamment ses cheminements au sein de la commune. Des promenades exploratoires seront proposées avec des groupes d'habitantes afin de comprendre ensemble l'utilisation qu'elles ont de l'espace public (rues, parcs, équipements, ...) guidée par une recherche de sécurité ou bien encore de places disponibles.

Par ailleurs, dans le cadre des actions de politiques publiques en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes, la ville d'Orly s'engage depuis 1992 dans des dispositifs destinés à la mise à l'abri des victimes de violence conjugales.

De la proposition de chambres d'hôtel gérées localement puis avec la commune de Choisy-le-

Une réflexion sera aussi engagée autour de la mobilité et du développement durable - un atelier autour de l'apprentissage du vélo à destination des femmes est envisagé.

Par ailleurs, il est prévu une itinérance de l'exposition réalisée par la Centre Hubertine Auclert « Elles disent non ».

Roi, à la mise à l'abri dans un petit appartement sécurisé géré par l'AUVM, la ville d'Orly s'est engagée en juillet 2022, à mettre deux logements à disposition de femmes victimes de violences, dans le cadre du dispositif (pilote par le conseil départemental du Val-de-Marne) d'accueil gradué et intégré à l'échelle du département, à l'issue de la phase d'urgence de mise à l'abri.

Cette action se déploiera en 2023 avec la mise à disposition d'un premier logement.

Et enfin, selon le ministère de l'Intérieur, en France, 1 million de femmes ont été confrontées au moins une fois à une situation de harcèlement sexuel au travail ou dans les espaces publics. Souvent les victimes sont isolées et ignorent leurs droits et les dispositifs d'accompagnement qui leur permettraient de rompre l'isolement et d'engager des démarches.

La Ville d'Orly souhaite mettre en place un dispositif de signalement et un plan d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans lequel un axe sera dédié à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

