

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

Loi du 4 août 2014 (article 61)

www.cergy.fr

   [villedecergy](#)

Table des matières

Un cadre légal (article 61, loi du 4 août 2014)	4
Présentation du territoire	5
Première partie : La politique des ressources humaines de la collectivité	7
I. Conditions générales d'emploi	7
A. Effectifs	7
B. Evolution de carrière et titularisation	12
C. Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	12
D. Conditions de travail et congés.....	13
E. Formation	14
F. Rémunérations	15
G. Dispositif de signalement.....	18
II. Engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle	18
AXE 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	19
Identification et analyse des écarts de rémunération	19
Mesures de traitement des écarts de rémunération	19
AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	19
Participer au développement de la mixité des métiers.....	19
Mettre en place des actions de sensibilisation / formation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations	19
Veiller à la non-discrimination liée au genre dans les procédures de recrutement.....	19
Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions.....	19
Repérer les potentiels, accompagner la mobilité interne des femmes, encourager et favoriser l'accès à des fonctions d'encadrement	19
Mettre en œuvre les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs.....	19
AXE 3 : favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	20
Favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail.....	20

Poursuivre et accompagner le développement du télétravail	20
Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel	20
Sécuriser la situation des femmes enceintes	20
Etre attentif aux modes de garde et organisation personnelle.....	20
AXE 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	20
Poursuivre les actions de sensibilisation initiées en 2020.....	20
Mettre en place un dispositif de signalement des violences et des discriminations	20
Réactiver le réseau diversité et égalité des chances	20
Développer les formations à la prévention des violences faites aux femmes	20
AXE 5 : étudier la possibilité de réaffirmer les engagements de la collectivité au travers de la mise en place d'un label diversité.....	20

Deuxième partie : le territoire cergysois..... 22

I. Données sexuées du territoire.....	22
A. Effectifs : évolution et structure de la population	22
B. Ménages et familles.....	24
C. Taux d'activité.....	25
D. Scolarité	27
E. Rémunération	28
F. Santé	29
G. Conclusion pour le territoire cergysois	30
II. Les acteurs locaux et leurs actions.....	30
A. Un Comité de pilotage Egalité comme outil de gouvernance	30
B. Les actions mises en place sur le territoire.....	31

Introduction

Un cadre légal (article 61, loi du 4 août 2014)

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est un document qui s'inscrit dans un cadre légal. Instauré par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, article 61 (cf. annexe 1), il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016 par le décret d'application du 24 juin 2015 (cf. annexe 2). Ce document stratégique vise à infléchir et mettre en œuvre des politiques publiques en faveur de la promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 affirme dans les textes la volonté des pouvoirs publics d'éradiquer toute forme de discrimination liée au sexe, tant sur un plan de l'égalité professionnelle qu'éducatif, social et sociétal.

Cette loi modifie le code général des collectivités territoriales et dispose que les communes de plus de 20 000 habitants doivent produire un « **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation** »¹.

Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

Après l'article L. 2311-1-1, il est inséré un article L. 2311-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 2311-1-2.-Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consiste à établir un diagnostic sexué sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des agents de la collectivité. Il s'appuie sur vingt-sept critères définis par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET).

Au niveau de la collectivité territoriale, certains indicateurs ne peuvent être étudiés puisqu'ils concernent la fonction publique d'Etat comme, par exemple, la répartition des candidat-e-s aux concours (inscrit-e-s, présent-e-s, admissibles, admis-es).

¹ Loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 4 août 2014

L'objectif du présent rapport est d'objectiver les réalités de l'administration municipale afin d'identifier les priorités de la collectivité, repérer les freins et leviers d'action pour tendre vers un objectif d'égalité et définir les étapes d'une démarche projet permettant d'aboutir à la définition d'une stratégie pour la collectivité.

Présentation du territoire

Ville centre d'une agglomération de treize communes, Cergy se caractérise par la jeunesse de sa population dont près de la moitié (49,7%) a moins de 30 ans. Selon les Données INSEE 2020, Cergy compte 67 790 habitants. La ville, qui se trouve à moins de 35 km de Paris, accueille la Préfecture et le Conseil Départemental du Val-d'Oise. Elle est traversée par l'A15 vers Paris ou Rouen puis par la N184 vers l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle ou Versailles. Cergy dispose de trois gares RER sur son territoire : Cergy Préfecture, Cergy St-Christophe et Cergy Le Haut.

Les équipements à Cergy :

- Culture et loisirs : 4 maisons de quartier, 3 médiathèques municipales, 1 bibliothèque d'étude et d'information, 1 centre musical municipal, 1 Conservatoire à Rayonnement Régional de Cergy-Pontoise, 1 cinéma multiplexe, 1 scène nationale de Cergy-Pontoise et du Val-d'Oise (Points Communs), 1 salle de spectacle municipale (les Linandes), 1 base de Loisirs, 1 espace d'arts numériques et danses actuelles (Visages du Monde). Le nouvel équipement socio-culturel situé au cœur des quartiers Horloge et Axe Majeur, le Douze, est conçu pour s'adresser à toutes les générations et à tous les publics. Doté de la plus grande salle de spectacle du Val-d'Oise, il est ouvert à de nombreuses manifestations, avec toutefois une forte identité musicale. Depuis septembre 2021, la grande salle de spectacle, l'École municipale de musique ainsi que les studios de musique sont ouverts au public. Depuis 2022 il accueille la maison de quartier Axe Majeur-Horloge.
- Ecoles et université : 27 groupes scolaires publics, 6 collèges, 3 lycées, 1 Université et 13 grandes écoles comme ESSEC, ENSEA, ISTOM, EISTI, etc.
- Educatif, médical et Social : 5 centres médico-sociaux, 1 Bureau Information Jeunesse, 1 Centre d'Information Jeunesse. 1 espace de santé a ouvert ses portes en 2023. L'espace Denis Mukwege

est composé de deux entités qui ont chacune leur entrée dédiée : **un centre de santé**, et **une Maison prévention santé**.

- Justice et droit : 1 maison de la justice et du droit.
- Petite enfance : 12 crèches collectives municipales ; 1 crèche familiale municipale intervenant sur 3 sites ; 1 crèche associative ; 2 micro-crèches ; 4 crèches privées ; Le Relais Petite Enfance municipal (qui a remplacé le RAM); 285 assistantes maternelles agréées.
- Sport : 6 complexes sportifs, 3 gymnases, 3 stades, 1 terrain de pétanque, 2 piscines intercommunales, 1 patinoire, 1 Skate Park.

Première partie : La politique des ressources humaines de la collectivité

I. Conditions générales d'emploi

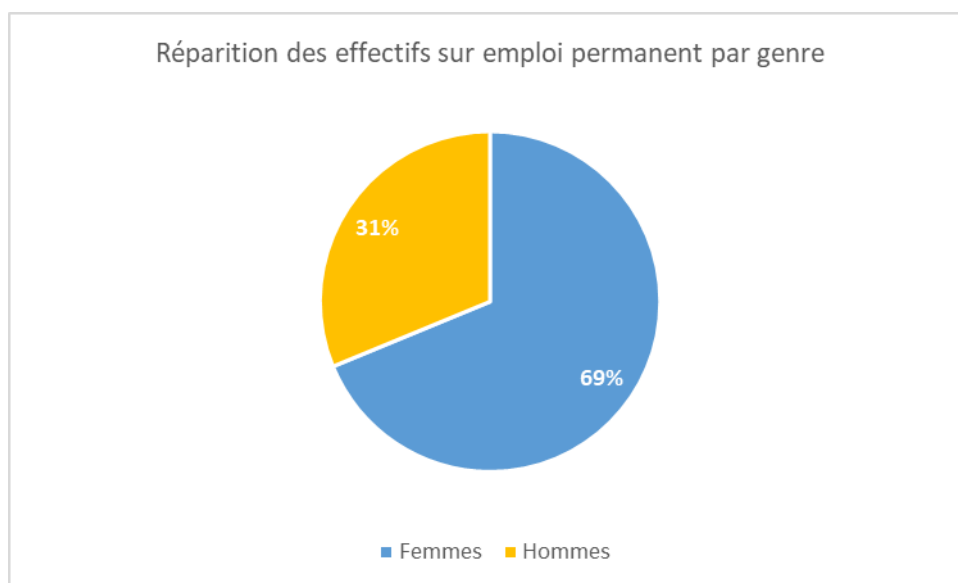
A. Effectifs

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1076 agents sur poste permanent (dont 740 femmes et 336 hommes) et 508 agents sur poste non permanent.

A cette même date, la collectivité employait 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 3 hommes.

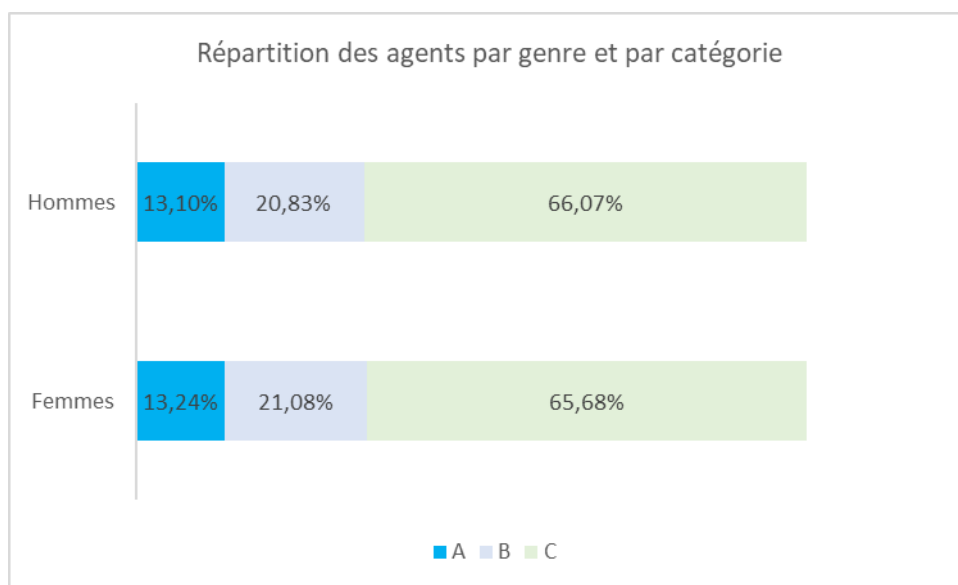
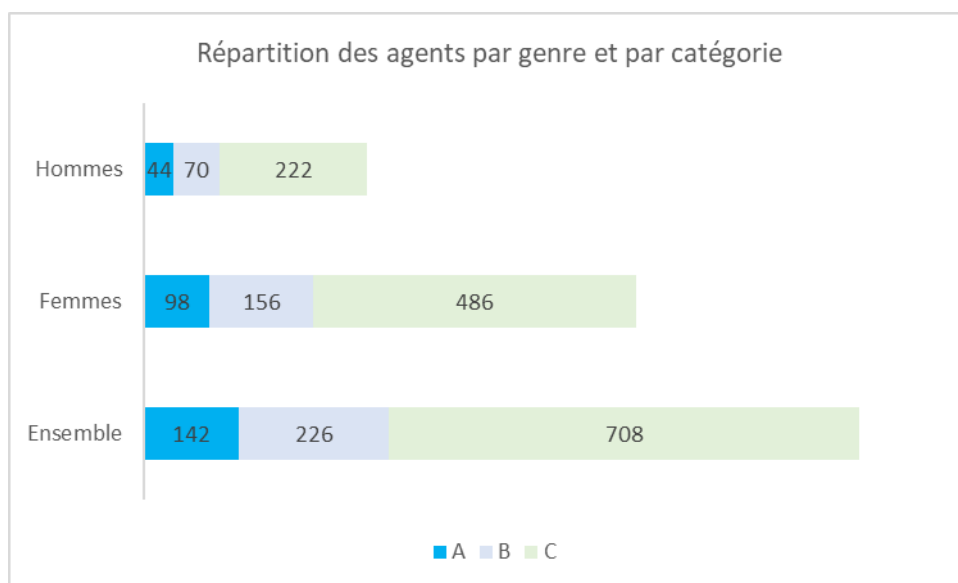
EMPLOIS PERMANENTS

69 % des agents permanents sont des femmes.



La répartition des genres par catégorie est très équilibrée. Par rapport à 2021, on observe une augmentation sensible du pourcentage de femmes en catégorie B qui passe de 10 à 21 %, mais une légère baisse en catégorie A qui passe de 77 à 65 %. Le pourcentage de femmes en catégorie C reste stable.

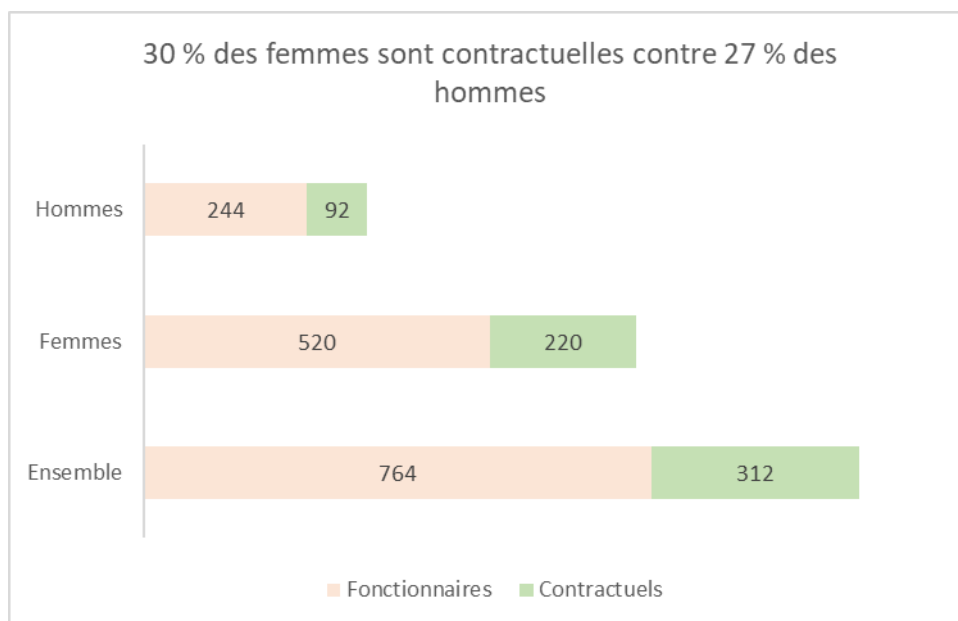
Répartition des agents par genre et par catégorie



Le taux de féminisation est très équilibré, avec près de 70 % de femmes dans chaque catégorie hiérarchique.

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	A	69.01 %
	B	69.03 %
	C	68.64 %

Répartition des agents par statut



14% des femmes contractuelles sont en CDI contre 17 % pour les hommes. Ce chiffre est en nette progression par rapport à 2021, où 5 % des femmes contractuelles étaient en CDI, contre 11 % des hommes.

Au total, il y a 46 agents en CDI sur 312 agents contractuels, soit 15 % (6 % en 2021).

Ces chiffres en augmentation sont à mettre en lien avec la démarche de déprécarisation engagée par la collectivité depuis plusieurs années.

Les filières médico-sociale, administrative, et police municipale sont les plus fortement genrées.

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74 %	26 %
Technique	48 %	52 %

Culturelle	60 %	40 %
Sportive ²	50 %	50 %
Médico-sociale	97 %	3 %
Police municipale	20 %	80 %
Animation	59 %	41 %

Les cadres d'emplois les plus féminisés	
Educateurs de jeunes enfants	100 %
Auxiliaires de puériculture	100 %
ASEM	98 %
Adjointes administratifs	84 %
Adjointes du patrimoine	75 %

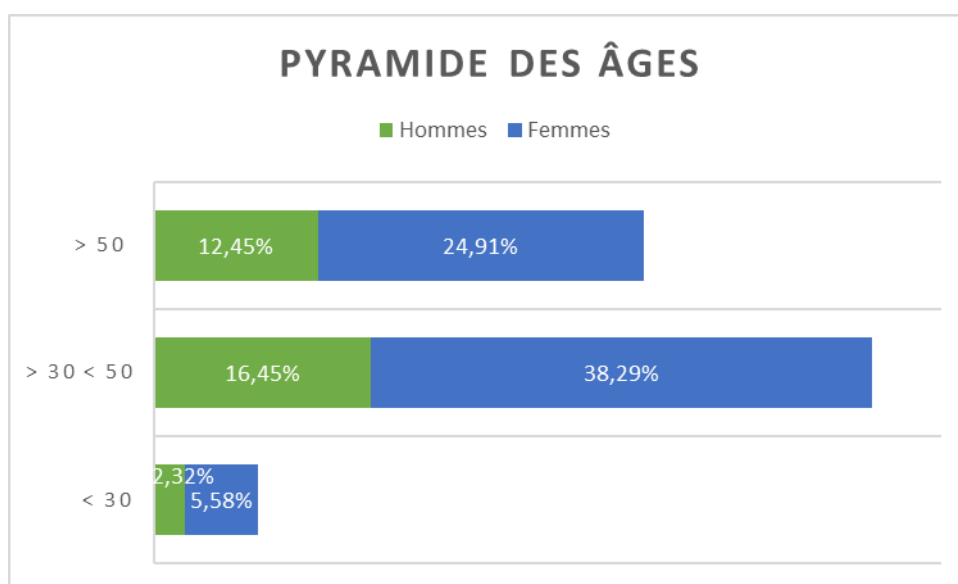
Les cadres d'emplois les plus masculinisés	
Technicien	79 %
Agent de maîtrise	78 %
Agent de police municipale	78 %
Ingénieur	62 %
Assistant d'enseignement artistique	58 %

L'âge moyen des agents permanents est de 45.61 ans

Genre	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble
Femmes	46.76	36.91	45.32
Hommes	47.78	40.63	46.26

La pyramide des âges met en évidence le phénomène de vieillissement des agents de la collectivité, avec une part des agents de plus de 50 ans qui diminue très légèrement tandis que la part des agents qui ont entre 30 et 50 ans augmente légèrement. L'âge moyen des fonctionnaires (47,27) est supérieur à celui des contractuels (38,77). 37 % des agents ont plus de 50 ans, 8 % des agents ont moins de 30 ans.

² Non représentatif au regard de l'effectif



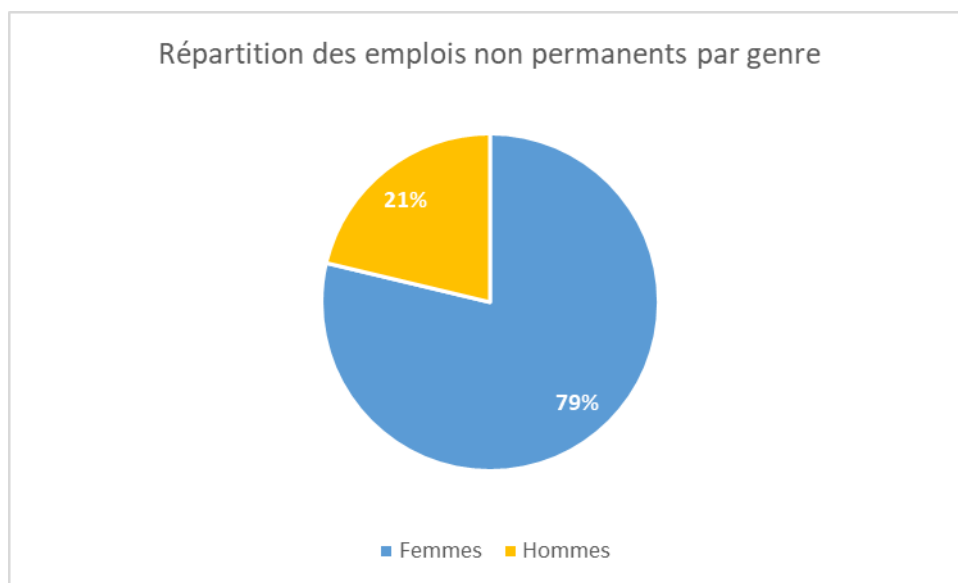
EMPLOIS NON PERMANENTS

Au nombre de 509 au 31 décembre 2021, le personnel non permanent est principalement constitué d'agents vacataires, recrutés majoritairement pour faire face aux besoins fluctuants d'encadrement d'enfants pour les temps scolaires et périscolaires.

Taux de féminisation des agents non permanents présents au 31/12/2022

Saisonniers, occasionnels	83 %
Emplois aidés	33 %
Apprentis	83 %

79 % des agents non permanents au 31/12/2022 sont des femmes

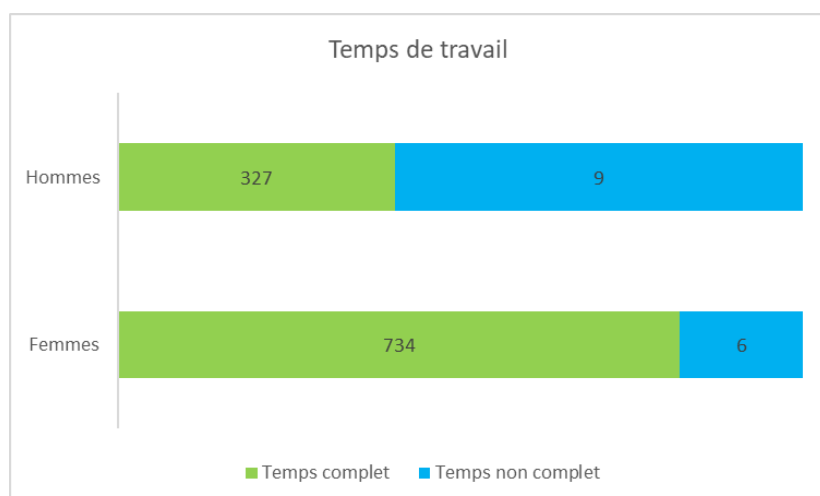


B. Evolution de carrière et titularisation

- 10 bénéficiaires d'une promotion interne, dont 1 lauréate d'un examen professionnel.
- 50 % des nominations concernent des femmes.
- 47 femmes et 8 hommes ont fait l'objet d'un avancement de grade.

C. Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

97 % des hommes et 99 % des femmes exercent sur un poste à temps complet.



6 % des femmes et 2 % des hommes recrutés sur des postes à temps complet exercent leurs missions en temps partiel. Ces chiffres sont en légère baisse par rapport à 2021.

Postes à temps complet	Temps plein	Temps partiel
Femmes	94%	6%
Hommes	98%	2%

D. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme agents permanents	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » <i>Maladies ordinaires et accidents de travail</i>	5.46 %	4.81 %
Taux d'absentéisme médical <i>Absences pour motif médical hors congés maternités</i>	7.80 %	12.12 %
Taux d'absentéisme global	9.65 %	13.91 %

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent

- En moyenne, **16,4 jours** d'absence pour tout motif médical en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, **17,8 jours** d'absence pour tout motif médical en 2022 pour chaque homme présente dans la collectivité

Le nombre moyen de jours d'absence par agent permanent est en baisse sensible par rapport à 2021 (22.7 jours pour les femmes, 38.7 jours pour les hommes).

59 accidents du travail déclarés en 2022

- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de **2487 jours d'arrêt**
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de **1435 jours d'arrêt**

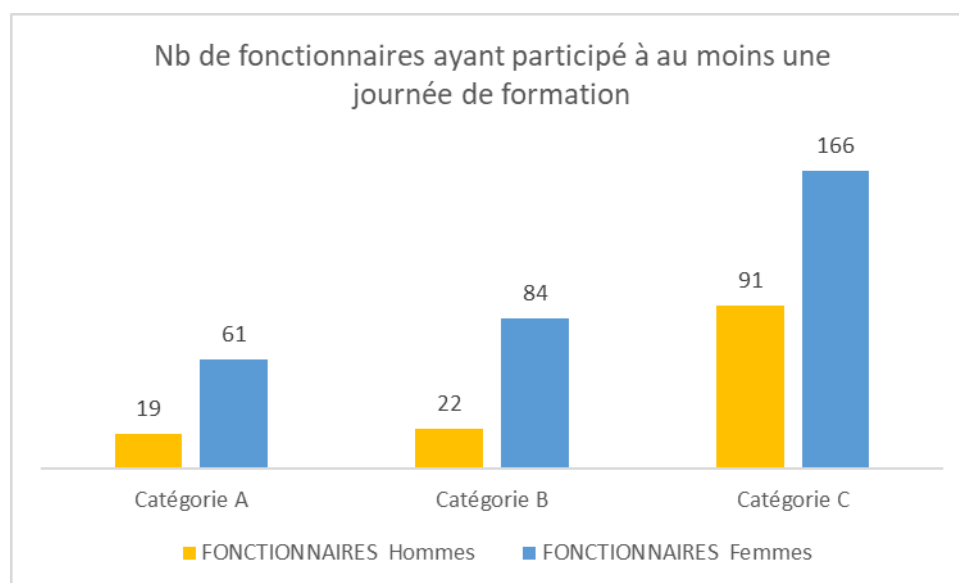
Le nombre d'accidents du travail est en baisse par rapport à 2021 (119). En revanche, les accidents sont plus graves, puisque le nombre de jours d'arrêts reste sensiblement le même pour les femmes, et plus élevé pour les hommes (2 384 jours pour les femmes, 1 607 jours pour les hommes en 2021).

Congés maternités, paternité ou adoption

- 24 congés maternité ou adoption en 2022
- 10 congés paternité ou adoption en 2022

E. Formation

58 % des femmes, et 51 % des hommes sur emploi permanent ont participé à au moins une journée de formation.



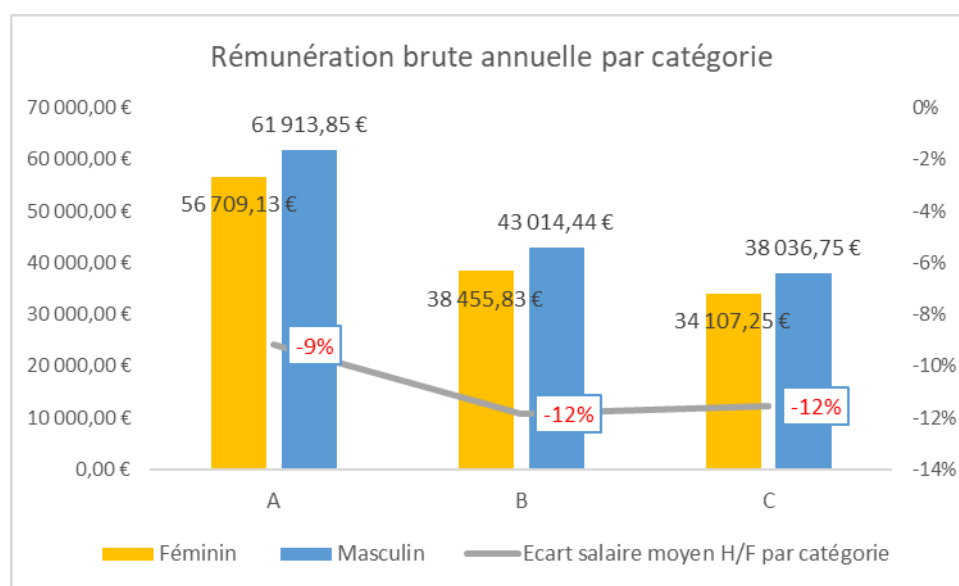
Emplois non permanents : 118 jours de formation pour 39 agents (28 femmes et 11 hommes).

F. Rémunérations

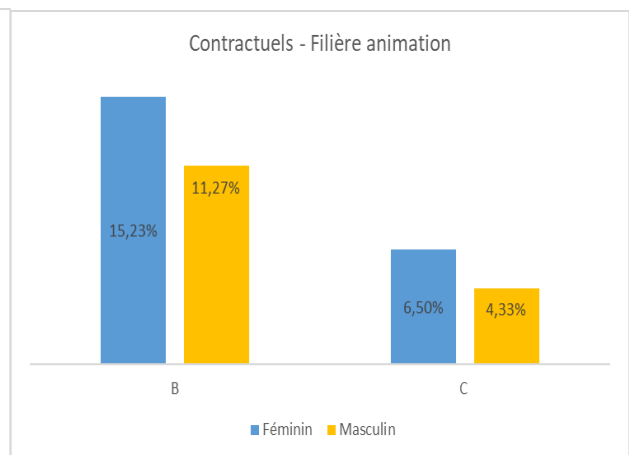
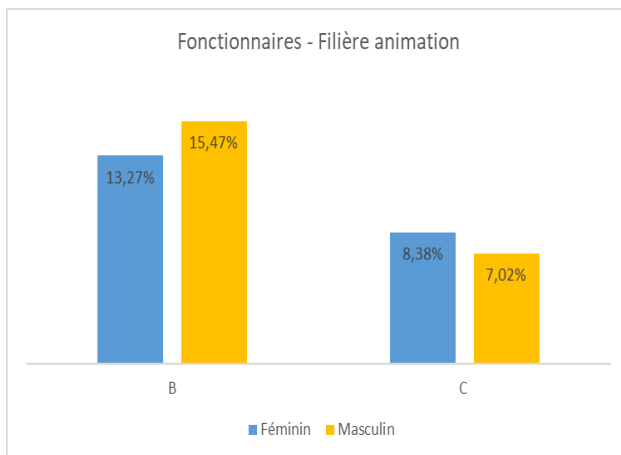
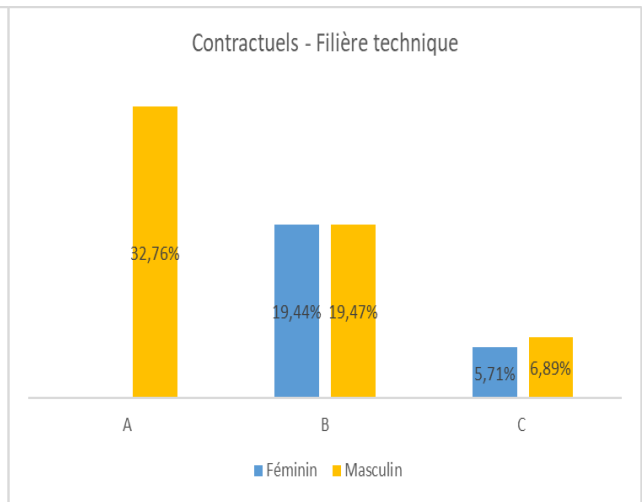
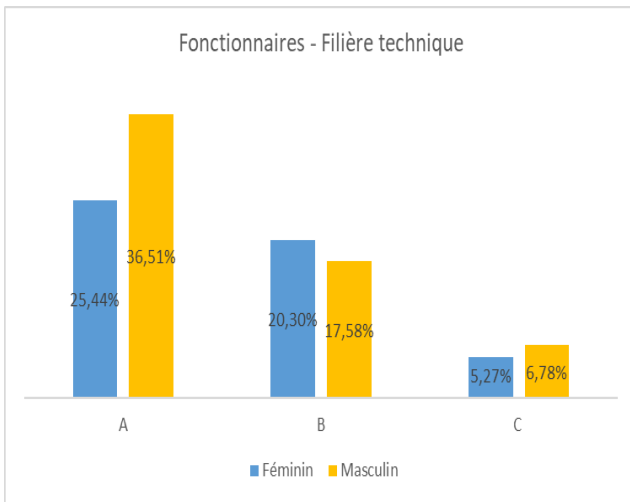
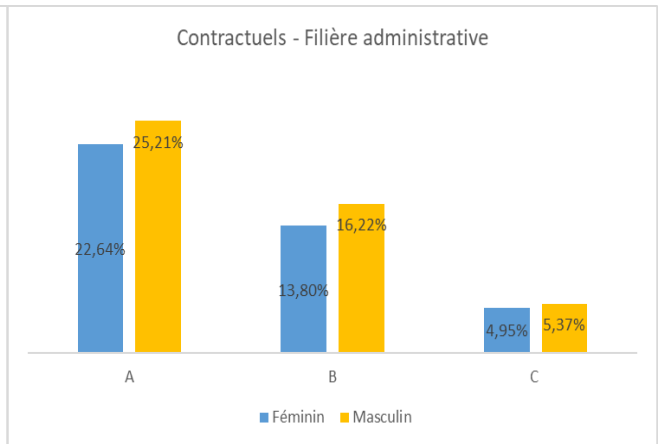
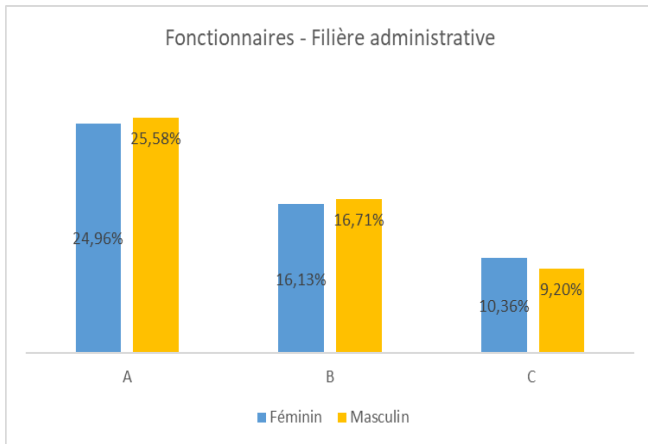
Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes 2022	Nb femmes	Nombre hommes	Durée cumulée en nombre de mois
782 941 €	4	6	120

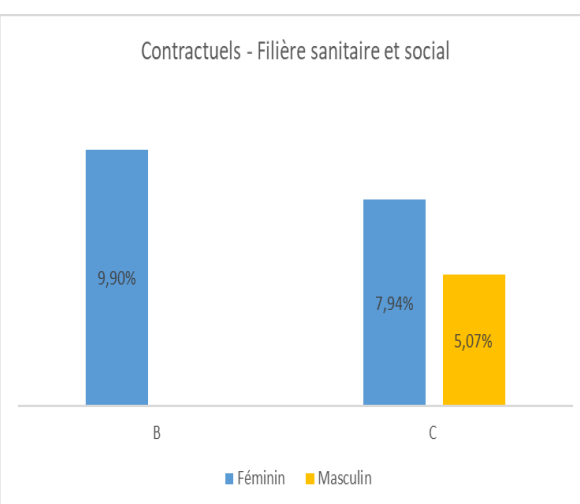
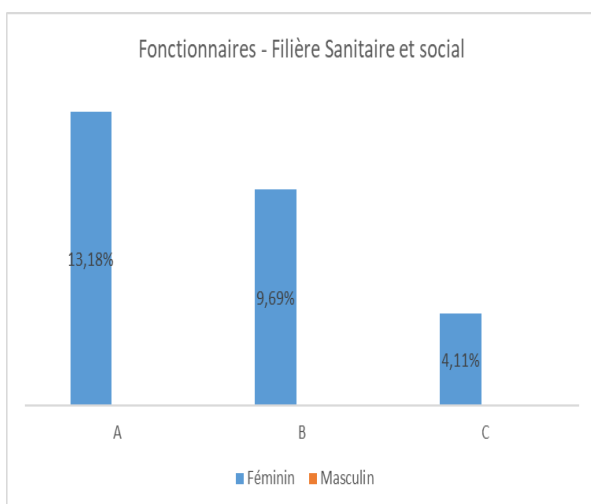
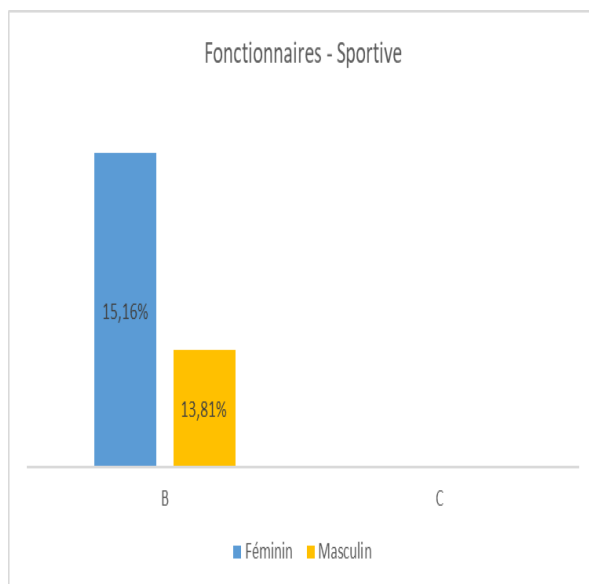
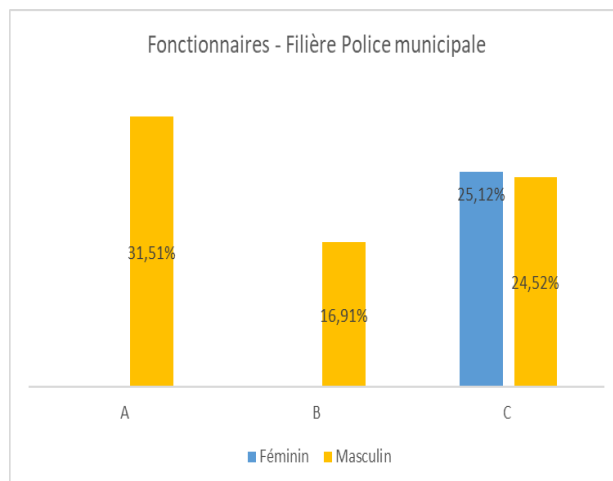
Répartition des salaires moyens des agents permanents par catégorie et par genre

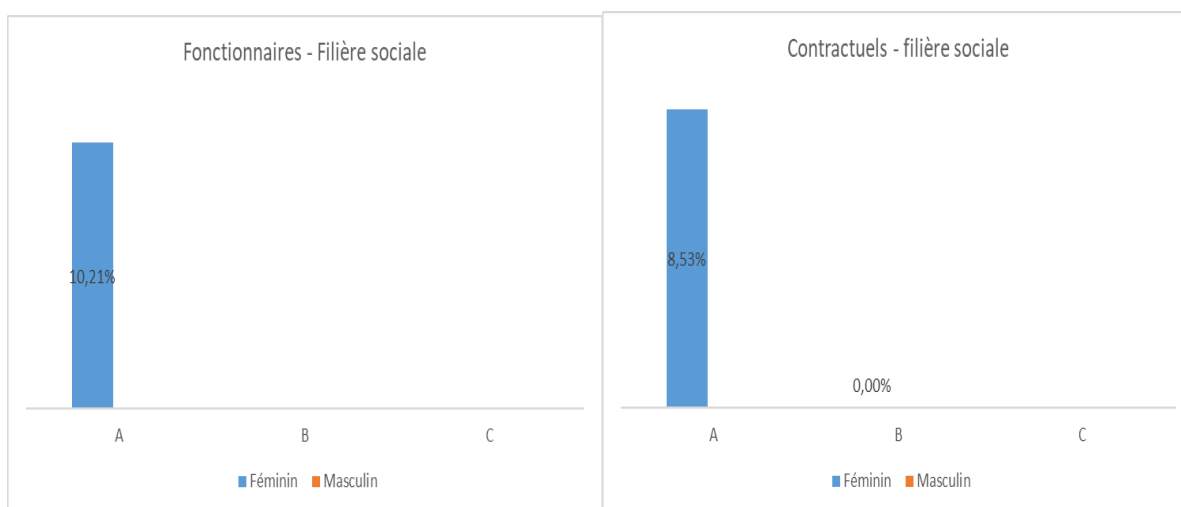
En moyenne, la rémunération des femmes sur emploi permanent est 11 % inférieure à celle des hommes.



Agents permanents : part des primes sur les rémunérations brutes non chargées, par genre, filière, statut et catégorie







G. Dispositif de signalement

Nombre de signalements à la DRH pour harcèlement sexuel ou agissements sexistes

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0

II. Engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

Tous les agents de la collectivité doivent être sensibilisés à la démarche et en devenir des acteurs.

L'objectif est de faire de la diversité un état d'esprit, de lutter contre toutes les formes de discrimination et de garantir en permanence l'égalité des chances, dans des domaines aussi variés que la diversité culturelle, l'égalité hommes/femmes, l'intégration du handicap au travail, ...

Le plan d'action décliné ci-dessous reprend les principales mesures RH proposées pour les années 2021-2023 en matière d'égalité professionnelle.

AXE 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Identification et analyse des écarts de rémunération

Mesures de traitement des écarts de rémunération

Actions réalisées : après avoir réalisé la cotation des métiers et les lignes directrices de gestion de la politique ressources humaines, la collectivité réalise régulièrement des études en matière de régime indemnitaire. Elle s'est également engagée dans une démarche de revalorisation des régimes indemnitaires les plus bas, ainsi que pour certaines catégories de personnel. Ces actions concourent à la réduction des inégalités en matière de régime indemnitaire entre les hommes et les femmes.

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Participer au développement de la mixité des métiers

Mettre en place des actions de sensibilisation / formation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations

Veiller à la non-discrimination liée au genre dans les procédures de recrutement

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions

Repérer les potentiels, accompagner la mobilité interne des femmes, encourager et favoriser l'accès à des fonctions d'encadrement

Mettre en œuvre les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs

Actions réalisées : la collectivité œuvre à son échelle, notamment auprès des jeunes qu'elle accueille en stage pour faire connaître la variété des métiers de la fonction publique territoriale. Elle met en place régulièrement des actions de sensibilisation et de formation (cf. infra) qui concourent à la lutte contre toutes les formes de discrimination. Elle veille à l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade de de proportion et accompagne tous les agents qui souhaitent accéder ou qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Elle respecte les obligations en matière de nomination équilibrée.

AXE 3 : favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Favoriser la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail

Poursuivre et accompagner le développement du télétravail

Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

Sécuriser la situation des femmes enceintes

Etre attentif aux modes de garde et organisation personnelle

Actions réalisées : la collectivité a mis en place les horaires variables dans les services qui le permettent. A ce jour, plus de 330 agents exercent leur mission en partie en télétravail. Un dispositif d'accès aux places en crèches a également été mis en place.

AXE 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Poursuivre les actions de sensibilisation initiées en 2020

Mettre en place un dispositif de signalement des violences et des discriminations

Réactiver le réseau diversité et égalité des chances

Développer les formations à la prévention des violences faites aux femmes

Actions réalisées : le dispositif de signalement est entré en vigueur en mai 2021. Compte tenu des priorités, l'objectif concernant la remise en route du réseau diversité et égalité des chances a été reporté.

AXE 5 : étudier la possibilité de réaffirmer les engagements de la collectivité au travers de la mise en place d'un label diversité

Compte tenu des priorités, cet objectif a été reporté.

Un nouveau plan d'action pour la période 2024-2026 va être proposé d'ici l'été 2024.

Précisions sur les actions de sensibilisation en direction des agents de la collectivité :

Une action interpartenariale associant les agents de la ville du réseau égalité et du réseau parentalité, ainsi que des partenaires extérieurs (institutions et associations) a eu lieu sur deux journées (en juin et en septembre) sur le sujet des pratiques professionnelles en faveur de l'égalité.

Des actions de sensibilisation ont été effectuées au travers de la communication interne sur les journées du 8 Mars et du 25 novembre :

- diffusion de la programmation et du rapport égalité à l'occasion du 8 mars
- diffusion de la programmation, de l'information sur la procédure interne de signalement, et du kit elles (violentomètre, sifflet d'alerte et numéros d'urgence) aux nouvelles agentes.

Présentation des actions en faveur de l'égalité à l'occasion de la présentation aux agents du Rapport de Développement Durable.

Les collègues ont également pu participer au colloque organisé par l'ARS95 et la CACP sur le sujet des violences intra familiales en novembre, à Visages Du Monde.

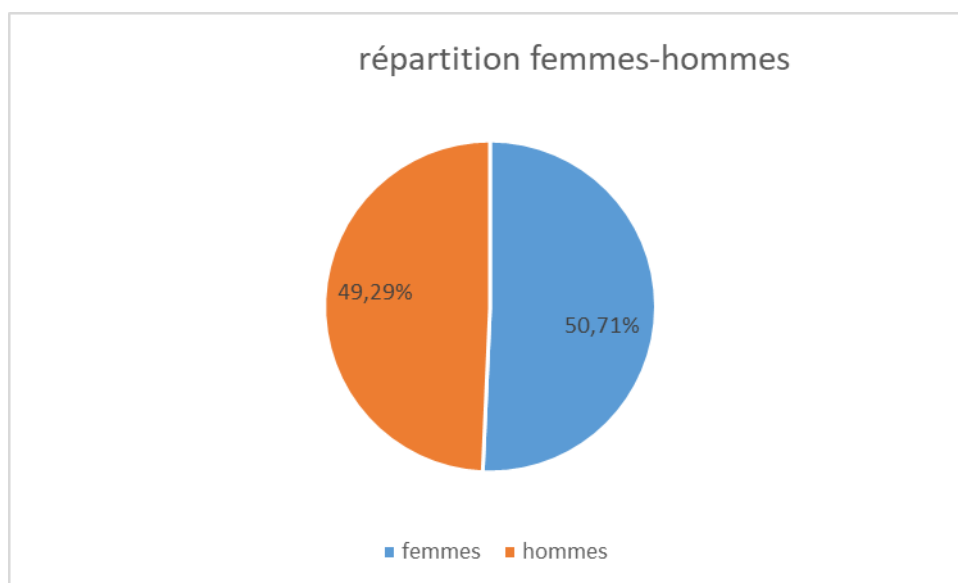
Deuxième partie : le territoire cergyssois

I. Données sexuées du territoire

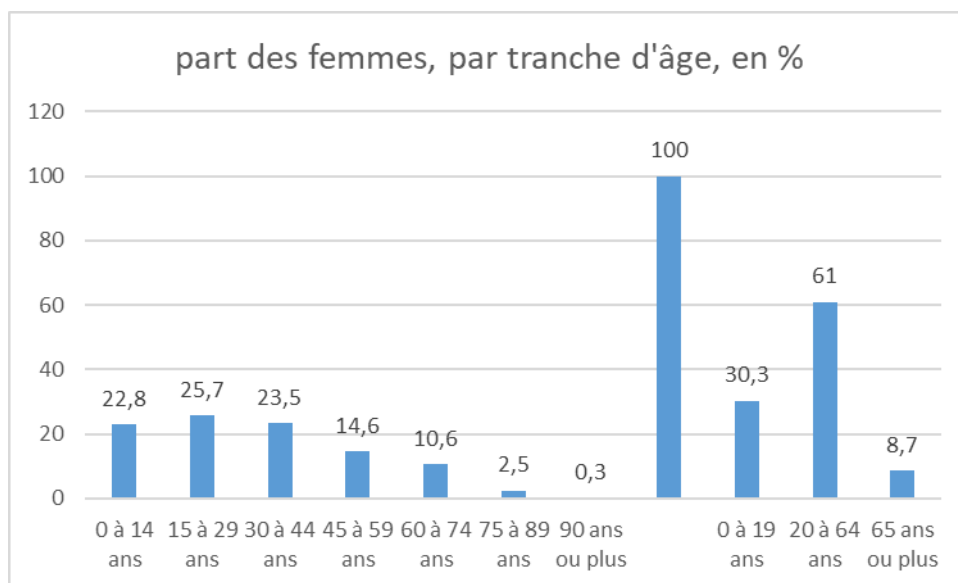
Source INSEE, RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

A. Effectifs : évolution et structure de la population

Population municipale (INSEE 2020):	67 790
Dont :	34 377 femmes
	33 413 hommes



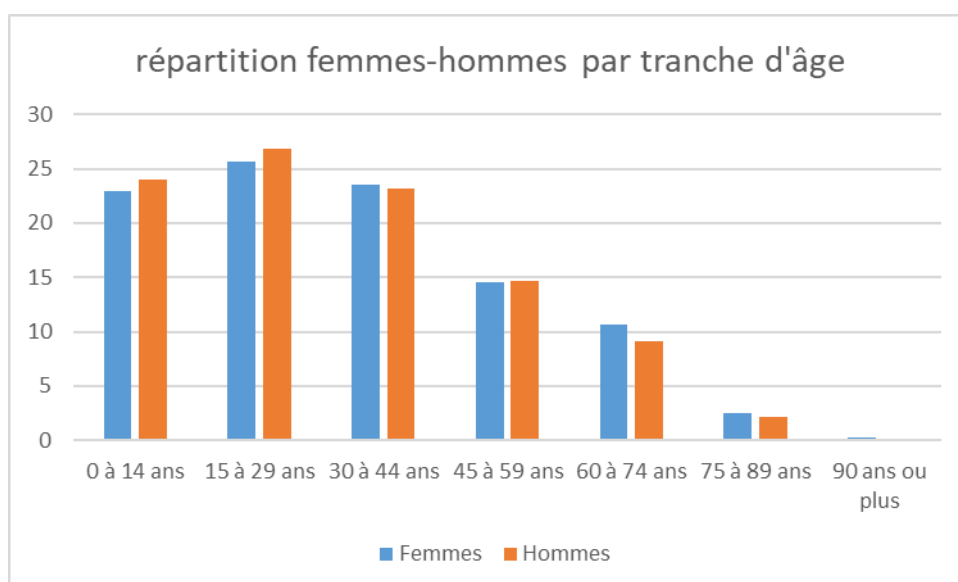
Les **femmes** représentent **50,71%** de la population cergyssoise. Ces chiffres restent stables par rapport à l'an dernier.



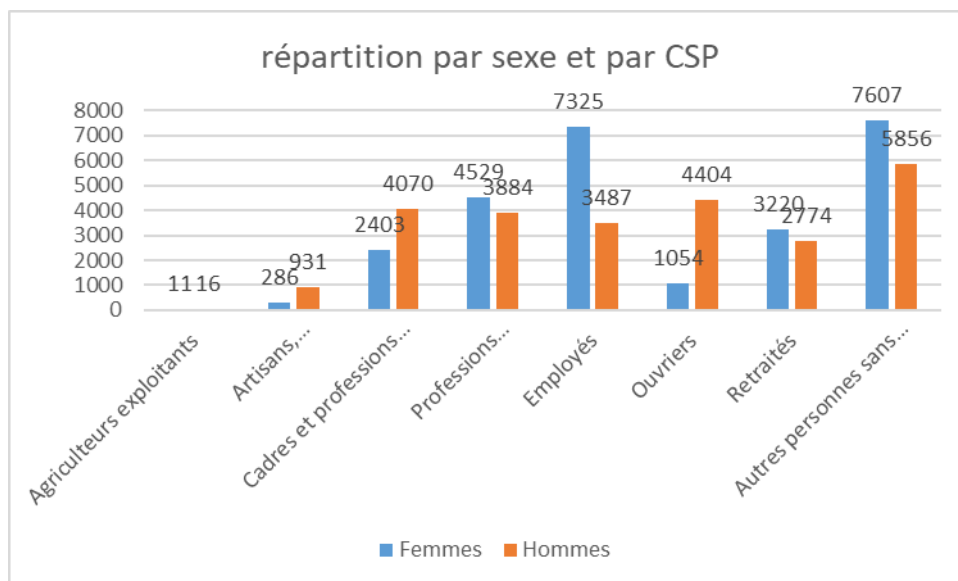
Les tendances observées depuis quelques années se confirment encore en 2023.

-une population **plutôt jeune**.

- on constate que les femmes de + de 65 ans sont plus nombreuses (1,1 point d'écart entre hommes et femmes).



A **Cergy**, la répartition femmes-hommes est **sensiblement la même** quelle que soit la tranche d'âge.



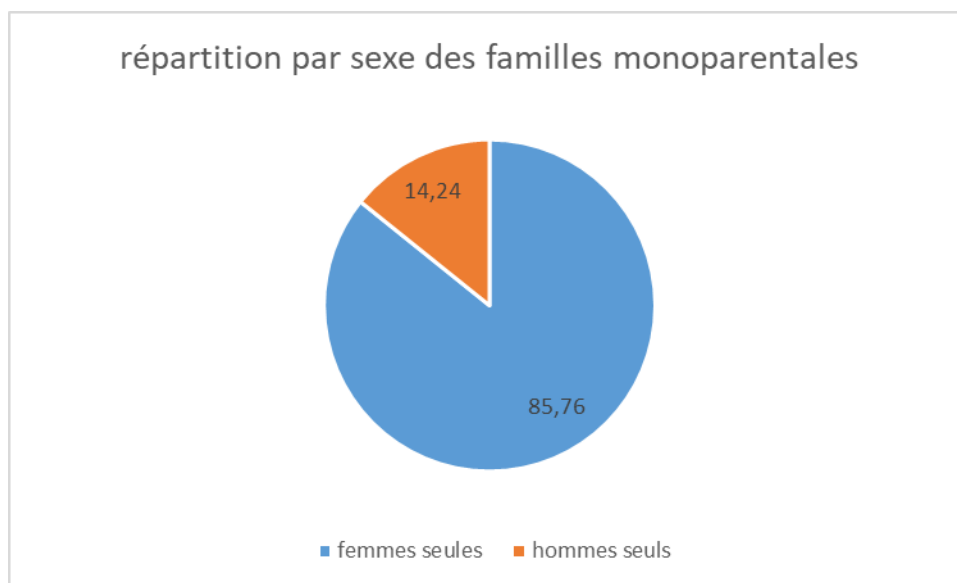
Sur le territoire cergyssois, certaines catégories socioprofessionnelles restent très genrées comme celles des ouvriers ou des employés.

On continue de constater que les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être cadres.

B. Ménages et familles

Définitions Insee :

- **Ménage** : De manière générale, un ménage, au sens statistique du terme, désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de cohabitation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.
- **Famille monoparentale** : Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).



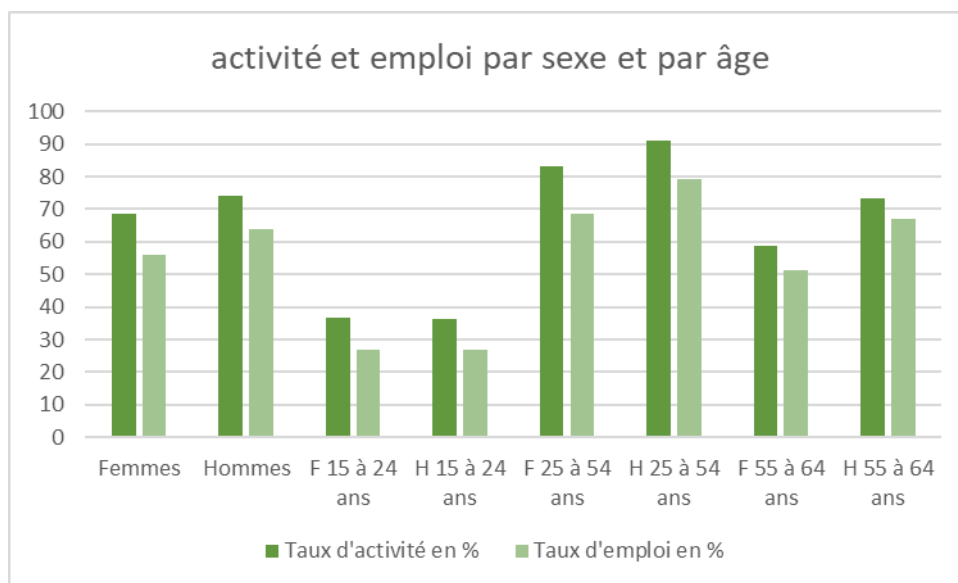
A Cergy les familles monoparentales représentent **14,2%** des ménages avec famille. Ce chiffre reste stable.

On constate donc que la monoparentalité féminine est près de six fois plus importante que la monoparentalité masculine. Cette différence s'explique notamment par le fait que lors d'un divorce, les femmes obtiennent majoritairement la garde des enfants.

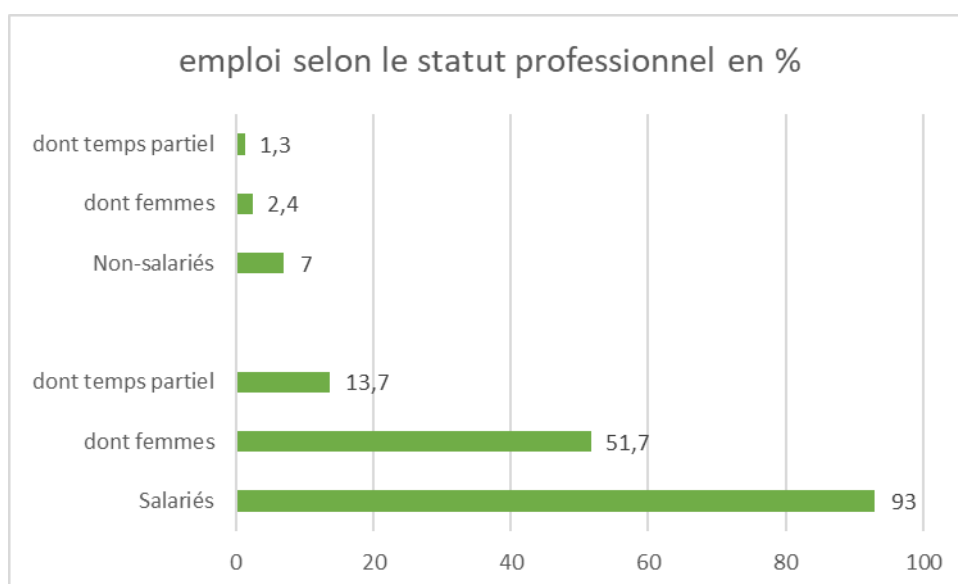
C. Taux d'activité

Définition Insee :

- **Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

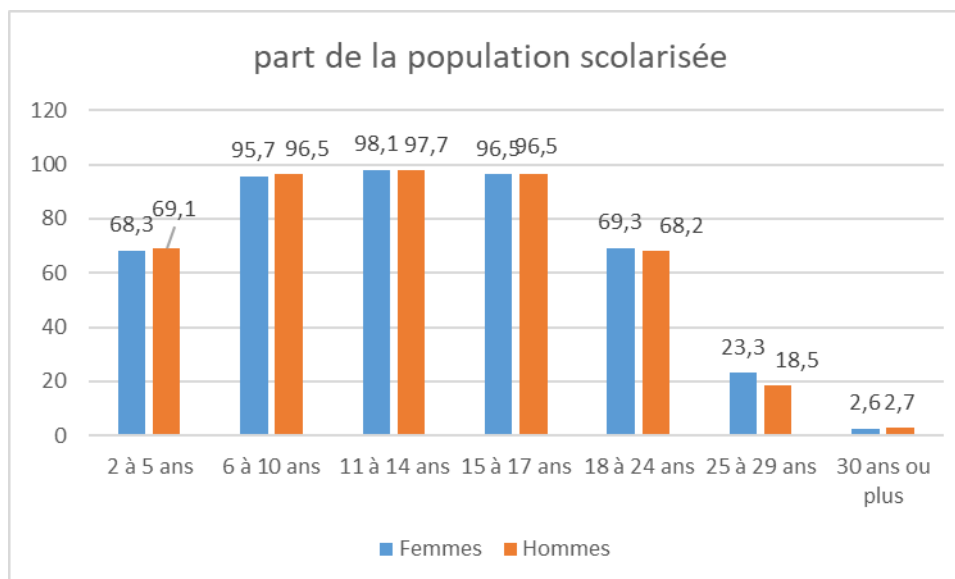


Même si le taux d'activité est **relativement équilibré** chez les 15 à 25 ans, un écart apparaît après 25 ans.

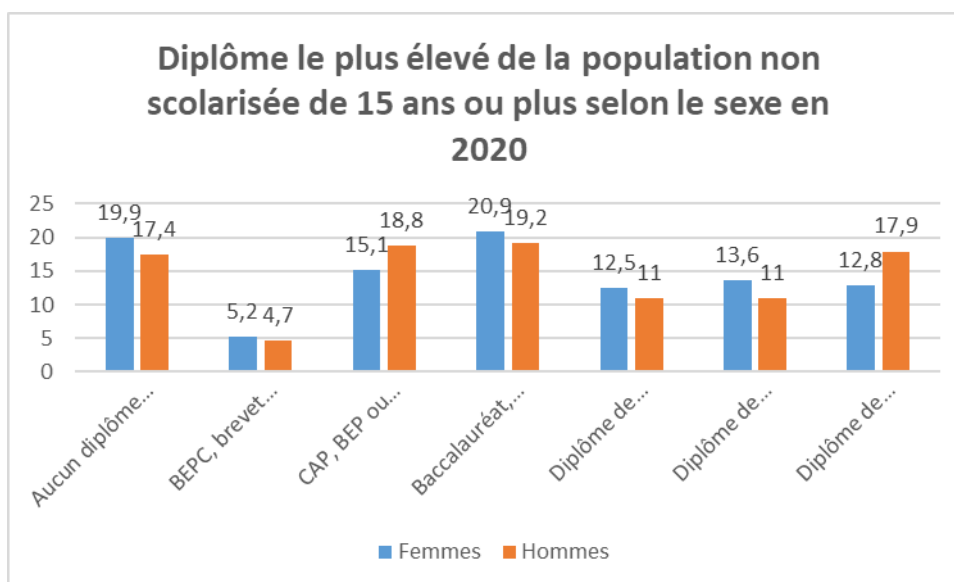


A Cergy, les femmes représentent un peu plus de la moitié des salariés, mais seulement 2,4% des non-salariés.

D. Scolarité

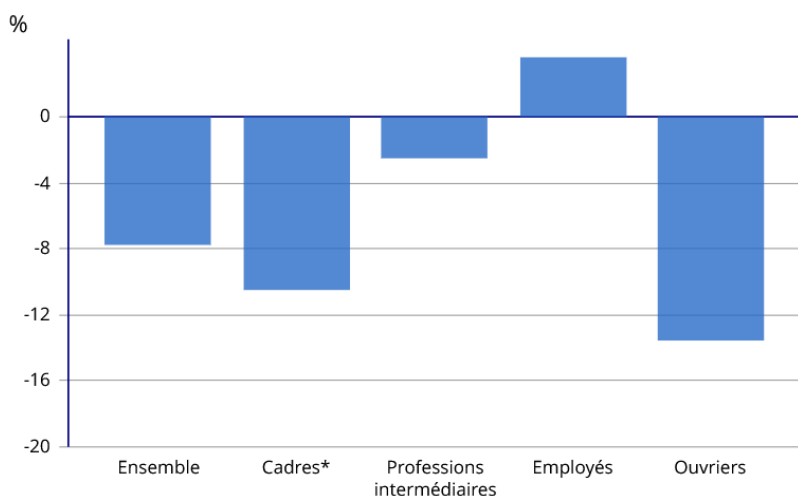


A Cergy, les filles sont maintenant aussi nombreuses que les garçons à être scolarisées jusqu'à l'âge de 25 ans. La tendance baisse après 25 ans.

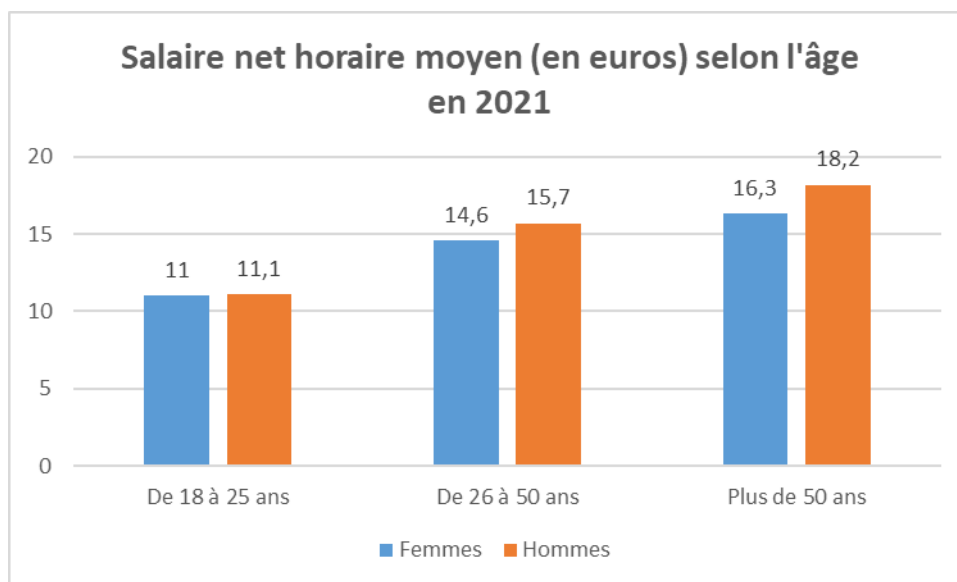


E. Rémunération

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021



Si l'on observe le salaire net horaire moyen des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle à Cergy, il apparaît que **les hommes sont systématiquement mieux payés que les femmes** à l'exception des employées.



En ce qui concerne le salaire net horaire moyen en fonction de l'âge, on constate que **l'écart se creuse avec l'avancement des carrières**.

F. Santé

L'année 2023 a été l'occasion de faire le bilan du Contrat Local de Santé.

Les actions du CLS visaient les différents niveaux des déterminants de la santé tout en prenant en compte les 3 volets de la santé (physique, psychique et sociale) :

- Certains publics ont été priorités (jeunes, femmes, personnes fragiles) tout en travaillant sur des réponses universelles.
- Les actions du CLS ont été à destination des habitants mais également des professionnels.
- Le CLS a su s'adapter aux besoins (ex : crise sanitaire) et aux ressources du territoire (ex : implication des partenaires).

Le diagnostic a également été actualisé.

- ✓ Etat de santé de la population (ORS, CPAM).

L'état de santé de la population a peu évolué depuis 2018 :

- Une mortalité assez élevée chez les femmes (comparée à la région).
- Une participation au dépistage organisé des 3 cancers très faible
- Une couverture vaccinale inférieure au département et à la région
- Une problématique santé mentale prégnante
- Des taux de mortalité plus élevés sur les maladies cardiovasculaires et liées au tabac

- ✓ Accès aux soins et offre de santé (CPAM, ARS).

Les besoins du territoire ont été identifiés par la CPAM, l'ARS et la CACP :

- Un diagnostic de l'offre de santé et de l'accès aux soins a permis à la CPTS Axe Majeur (créée en 2020) d'élaborer un projet de santé (en 2023) qui répond aux besoins du territoire. Le futur CLS devra être complémentaire à ce projet et coordonné sur le volet prévention.
- Le centre de santé (ouvert en juin 2023) est également une réponse en développement aux besoins du territoire et va construire avec la ville (MPS) des actions de prévention santé.

- ✓ Des forums de quartier ont été organisés, ainsi que des questionnaires en direction des habitants.

Les grands thèmes qui ressortent sont :

- La santé mentale (diagnostic, questionnaires et demandes des habitants)
- La prévention des cancers et la promotion du dépistage organisé (diagnostic et questionnaires)
- La vaccination en général (diagnostic et questionnaires)
- L'hygiène de vie dont le sommeil en priorité et les écrans surtout pour les enfants et jeunes (questionnaires). L'alimentation, la promotion de l'activité sont moins prégnants mais ressortent quand même (diagnostic, questionnaires) ainsi que le tabac (diagnostic)
- La lisibilité de l'offre (demande des habitants) et l'accès aux soins (diagnostic, questionnaires et demande des habitants)

Les publics prioritaires qui ressortent sont :

- Les femmes (diagnostic)
- Les jeunes, étudiants et parents (diagnostic)
- Les enfants sur certains volets prioritaires comme les écrans ou la santé mentale

G. Conclusion pour le territoire cergysois

L'analyse des données sexuées du territoire cergysois a permis de confirmer les domaines dans lesquels les femmes ont une représentation plus marquée : la monoparentalité, la difficulté d'accès à l'emploi, notamment à temps plein, et la santé.

II. Les acteurs locaux et leurs actions

A. Un Comité de pilotage Egalité comme outil de gouvernance

En octobre 2015, la ville de Cergy a mis en place avec ses partenaires un comité de pilotage Egalité Femmes / Hommes. L'objectif général étant de rassembler les acteurs locaux qui agissent dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais également de l'éducation à l'égalité, la lutte contre les stéréotypes ou pour la protection des femmes victimes de violences.

Parmi ces acteurs et actrices, sont présents des associations mais aussi des acteurs institutionnels comme l'Université de Cergy-Pontoise, la Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise, la Préfecture par le biais de la délégation aux droits des Femmes, la CAF ou encore l'assistante sociale qui intervient au commissariat (agent de la CACP).

Jusqu'en 2017 le comité de pilotage s'est concentré principalement sur l'organisation d'évènements ponctuels comme le « 8 mars », journée internationale des droits des femmes le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Ces évènements ont pour objectif de fédérer le réseau d'acteurs et de créer des synergies locales.

Depuis 2020, le comité de pilotage a organisé la réflexion autour de deux groupes de travail (prévention et évènementiel) afin de promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations de genre. Depuis, des évènements sont également organisés à l'occasion du 11 octobre, journée internationale de la fille.

La mise en œuvre du rapport de situation en matière d'égalité femmes hommes a permis le développement de politiques publiques menées de manière transversale, notamment un appui sur le volet interne avec le concours de la direction des ressources humaines.

B. Les actions mises en place sur le territoire

Par les acteurs du territoire :

Cette année est marquée par la fermeture en novembre 2023 de l'association Du Côté Des Femmes.

Son activité a donc diminué au cours de l'été pour cesser complètement à l'automne.

Favoriser l'accès à l'emploi des femmes :

- CIDFF 95 : Permanences juridiques (physique et téléphonique) : information accès aux droits du travail.

Formation des professionnels :

- CIDFF 95 : Interventions sur demande concernant des thèmes à spécificité juridique et accompagnement.

Mariage forcé : Voix de femmes

- Orienter et accompagner les femmes en danger de mariage forcé
- Sensibiliser et former les jeunes (16-30 ans), les professionnel(le)s et le grand public aux questions liées au mariage forcé
- Organisation d'une campagne d'ambassadrices, dont des cergysoises, en collaboration avec le conseil des jeunes, pour obtenir la création d'une journée internationale de lutte contre le mariage forcé, auprès de l'ONU.

Parentalité :

- CIDFF 95 : Interventions sur l'autorité parentale

Soutien scolaire et ... soutien à la parentalité

- L'association Expli'Cité accueille toutes les semaines plus de 380 jeunes du CE1 à la terminale, en fragilité scolaire ou sociale, au cœur des collèges et des quartiers prioritaires de Cergy.

Elle a une approche globale du jeune et des familles et mène des actions de soutien à la parentalité, où, bien souvent, **les femmes** sont très majoritairement représentées.

Elle a organisé plus de 28 rencontres sur l'année scolaire avec les familles, très souvent les mères, que ce soit des rencontres formelles, réunions sur des thèmes transverses à la scolarité, ou des rencontres plus informelles dans un cadre convivial.

Les réunions formelles portent sur des thèmes transverses - présentation du dispositif, jeux pédagogiques et applications numériques sur tablettes, astuces pédagogiques issues des neurosciences, tables rondes avec photo-langages, réunion futurs 6èmes, ... - mais attirent généralement peu de monde.

Convaincue que rencontrer les familles et développer des **liens de confiance** sont essentiels, l'association a développé cette année d'autres actions : des ateliers parents-enfants, des sorties familiales et l'invitation des parents à la grande fête de fin d'année Festi'Cité. Ces moments informels remportent un vrai succès et sont une autre manière d'échanger avec les familles, dans un cadre convivial.

Un des ateliers parents-enfants s'est déroulé le 8 mars à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes. L'association a accueilli toute la journée des jeunes (et leurs parents) pour réaliser des jeux autour de l'égalité femme homme : memory des métiers, timeline par exemple.

Zoom sur les sorties familiales :

L'association Expli'Cité a organisé **deux grandes sorties familiales** cette année : une le 17/12 à Paris sortie bateaux mouches, et l'autre à Berck-sur-Mer le 13/05. Au total des 2 sorties, 300 personnes étaient présentes : jeunes suivis par Expli'Cité bien sûr, accompagnés d'au moins un de leurs parents, souvent des mères (et même grands-mères), et parfois de leurs frères et sœurs.

Ces sorties ciblent en priorité des familles moins connues de l'association ou ayant particulièrement besoin de **s'extraire de leur quotidien**. Une priorité est également donnée aux familles monoparentales (généralement des femmes seules) ou non francophones. Pour cela, l'association contacte en direct les familles ciblées par téléphone pour les inscrire.

L'objectif de ces sorties est de faire découvrir à ces familles la richesse du patrimoine français et de créer des liens de confiance dans un cadre convivial, loin des soucis du quotidien.

Ces sorties sont aussi bien sûr l'occasion pour l'association **d'échanger avec certains parents**, qui sont moins visibles durant l'année, sur des sujets divers dont la scolarité de leurs enfants, en ayant toujours une approche bienveillante.

Projet Portraits'Cité

Réalisé depuis quatre ans en partenariat avec les principaux bailleurs sociaux, la ville de Cergy et les associations Le Jeu Pour Tous, Viens Voir Mon Taf et Becomtech, le projet Portraits'Cité permet d'accueillir à chaque session une vingtaine de collégiens et lycéens sur une semaine, sur les vacances scolaires.

Objectifs : valoriser des parcours de réussite variés du territoire, lutter contre les stéréotypes sexistes et sociaux, ouvrir le champ des possibles des jeunes.

Deux sessions ont été réalisées en février et avril bénéficiant à **40 jeunes filles et garçons**, avec différents ateliers répartis sur cinq demi-journées :

- rencontres de professionnels, femmes et hommes, inspirants du territoire, au sein du FabLab LabBoite,
- jeux et débats sur la réussite et l'égalité femme homme,
- micro-trottoir et interview des habitants de Cergy,
- visite du bureau information jeunesse,
- valorisation des compétences transverses,
- découvertes de métiers avec des casques en réalité virtuelle 3D, en partenariat avec ViensVoirMonTaf,
- et, nouveauté cette année : sortie au KOEZIO le dernier jour avec l'ensemble des jeunes pour souder le groupe.

Sensibilisation/ Prévention :

- **Association le jeu Pour tous** : Sensibilisation autour du jeu et de l'éducation à l'Égalité et déconstruction des stéréotypes filles garçons. Action en direction des établissements scolaires.
- **CIDFF 95** : Travail de sensibilisation avec le SPIP en lien avec le service Médiation éducative de la Ville de Cergy.
- **Association Voix de femmes** :
 - Sensibiliser et former les jeunes (16-30 ans), les professionnels et le grand public aux questions liées au mariage forcé.
 - Organisation de forum-débats pour le grand public.

Thématique des violences faites aux femmes:

- **CIDFF 95** : Informer sur leurs droits et orienter les femmes victimes de violences.

Actions et dispositifs portés par la ville de Cergy :

Les directions et services de la ville de Cergy interviennent sur des thématiques portées par la ville dans le cadre de sa politique d'égalité et de promotion des droits des femmes.

➤ Mise en œuvre d'une Mission Egalité et dispositifs de lutte contre les discriminations :

- En octobre 2015, la ville de Cergy a créé un outil de gouvernance au niveau local : le comité Egalité Femmes-Hommes, véritable organe de pilotage des actions sur le territoire.
- Son objectif premier est de fédérer les initiatives des acteurs locaux intervenant dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes ou pour la protection des femmes victimes de violences. Appui au développement des actions locales l'instance permet un partage d'information, un développement ainsi qu'une cohérence.
- Le comité égalité femmes hommes s'organise en ateliers de travail :
Volet évènementiel : 8 mars, 11 octobre et 25 novembre.
Volet prévention : autour d'actions spécifiques définies par le comité et le groupe de travail
- Financement de l'association Voix de femmes à hauteur de 4250 euros et de l'association Le Jeu pour tous à hauteur de 2000 euros.
- Signature d'une convention pluriannuelle depuis 2017, et renouvelée, avec l'association Du Côté Des Femmes, avec le versement d'une subvention de 33 000€ par an.
- Adhésion au Centre Hubertine Auclert à hauteur de 3500 €.

Le centre de ressources francilien accompagne la ville en mettant à disposition une expertise, des formations ponctuelles, des interventions d'expert(e)s et des supports de travail.

➤ Les actions à l'occasion du 8 Mars 2023 :



Côté culture

Lors des RdV de midi30 : **une conférence « Santé, femmes et tabous »** par le planning familial, accompagnée de **l'exposition Sang pour sang règles** par le centre Hubertine Auclert du mardi 7 au samedi 18 mars et des ateliers à la médiathèque de l'horloge et celle de Visages du Monde.

Lecture théâtrale « What about Louise » , A la rencontre de Louise Bourgeois par la Cie La Belle voisine à la Maison des arts.

Spectacle de danse : « A bientôt » par la compagnie Mâle. A Visages du Monde.

Depuis les maisons de quartier :

Touleuses :

- **Quiz sur l'égalité** proposé par les enfants du Conseil des enfants en mode «micro-trottoir»
- **Initiation au hand** avec un focus mis sur la présence des filles dans le sport avec le Club de Hand de Cergy
- **Jeux-débat**

Linandes :

Grande déambulation festive autour des droits des femmes : « **don't miss tes droits** ». En partenariat avec APUI les Villageoises.

Côté Santé

Actions de prévention santé (ateliers, expos...) en partenariat entre le service santé de l'université de Cergy et la chargée de projets jeunes de la Maison de quartier des Linandes, sur les sites des Chênes, de Saint-Martin et Neuville

Proposé par les partenaires

Ateliers jeux égalité F.H en famille par l'association Expli'Cité au LCR du Verger

Cergy express par l'association Ex-aequo, sur le quartier AMH.

Concert-débat : La parole au MEUF

Jeu par commerçants du marché, avec des livres en lien avec le féminisme à gagner.

Côté mission égalité

Exposition « *ça nous est égales* » dans la rue intérieure de l'hôtel de ville.



Exposition « *l'égalité c'est mon genre* » à la médiathèque Astrolabe.



Formation stand up 5 D, pour apprendre à réagir face au harcèlement de rue, par l'association en avant toutes, dans le cadre de la fondation l'Oréal : Distraire, Déléguer, Documenter, Diriger, Dialoguer.

Les 5D's sont un ensemble de cinq actions simples et efficaces pour aider à intervenir en toute sécurité lorsqu'on est témoin de harcèlement de rue.



Côté sport

Direction des sports

Journée sportive pour les femmes au gymnase de l'axe majeur.

Côté jeunes

Les droits des femmes : la jeunesse s'exprime au BIJ (murs d'expression).

Accompagné de l'exposition créée par le conseil des jeunes. 23 femmes pour 2023, qui sera ensuite exposée dans d'autres structures de la ville au cours de l'année.

Inauguration de la place Gisèle Halimi



➤ **Les actions à l'occasion du 11 octobre 2023 :**

Installation de deux nouveaux distributeurs de protections périodiques.

Pour lutter contre la précarité menstruelle, la ville a installé un distributeur à la Maison de Prévention Santé. Le centre de santé en a également installé un dans ses locaux.

Deux autres sont prévus en 2024 : médiathèque Astrolabe et Horloge.

Une sensibilisation par le planning familial est effectuée à destination des professionnels des services concernés.



L'exposition « lutter contre les cyberviolences sexistes et sexuelles » à l'hôtel de ville et à la maison de quartier des Linandes, dans le cadre du village des familles et de la semaine du développement durable.



➤ **Les actions à l'occasion du 25 novembre 2023:**

Exposition : « Violences : elles disent non ! »



- ✓ Ciné-débat autour de la projection de la conférence donnée par le docteur Mukwege à Cergy sur « le viol comme arme de guerre », en partenariat avec l'association APEO.
- ✓ Organisation à Cergy, par l'ARS 95 d'un colloque sur les violences intra familiales à VDM, en collaboration avec la CACP.
- ✓ Du 20 au 25 novembre le BIJ invite la jeunesse à s'informer:

-campagne numérique : à suivre sur le compte intagram @jeunesacergy

-mise en lumière l'exposition « luttons contre les violences faites aux femmes » de Nura TAHER : une jeune artiste cergyssoise qui s'engage dans cette cause nationale.

-mur d'expression : les jeunes étaient invités à s'exprimer sur trois questions suivantes.

Qu'aimerais-tu dire à une personne victime de violence conjugale ? 14 messages ont été laissés sur le mur.

Cites une femme que tu trouves courageuse et qui t'inspire. Pourquoi ? 8 messages ont été laissés sur le mur.

Peut-on être violent par amour ? 9 messages ont été laissés sur le mur.

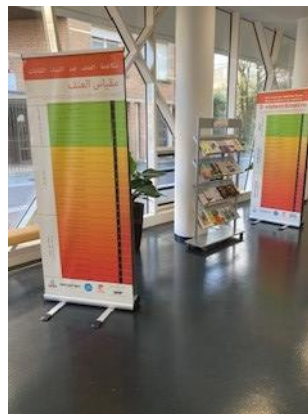
- ✓ Stages d'autodéfense féministe pour filles 22 et 29/11/2023 et pour femmes 18 et 25/11/2023, organisés par la Maison de Quartier des Hauts-de-Cergy

14 participantes pour le stage adultes (complet)

11 participantes pour le stage adolescentes

Les retours des participantes expriment davantage de confiance en elle, et moins craindre pour leurs déplacements dans l'espace public.

- ✓ Violentomètres en plusieurs langues sur kakémonos dans les maisons de quartier Axe-Majeur-Horloge et Touleuses (arabe, anglais, portugais, espagnol, tamoul et roumain).



- ✓ Un banc rouge a été inauguré place Olympe de Gouges en présence du Maire Jean-Paul Jeandon et de Hawa Fofana, adjointe au maire déléguée à l'égalité, aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations. En signe d'hommage aux femmes tombées sous les coups de leurs conjoints ou ex-conjoints.



- ✓ Opération sachets à baguettes dans les boulangeries de la ville.

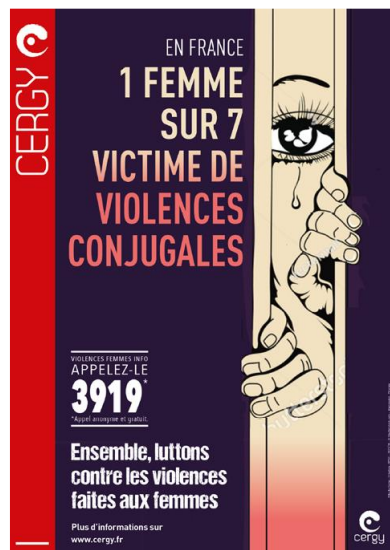
Sur les sachets, figurent un violentomètre et les numéros d'urgence.



A noter : le groupe Marie Blachère a refusé de s'associer à l'opération.

- ✓ Campagne de sensibilisation dans la ville

Une nouvelle campagne de sensibilisation a été mise en place, pour les deux années à venir (2023 et 2024).



➤ **Les autres actions au cours de l'année 2023**

- ✓ Inauguration du parvis Maryse Condé, à l'occasion de la journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage, le 10 mai.



- ✓ Inauguration de l'espace santé Denis Mukwege, en présence du prix Nobel de la paix 2018, le 6 juin.



- ✓ Conférence du docteur Denis Mukwege: « le viol comme arme de guerre en RDC et le modèle de prise en charge holistique de Panzi », le 6 juin.



En partenariat avec des associations locales: le MEUF et APEO

✓ Banquet citoyen 31/08/2023 à la maison de quartier des Hauts-de-Cergy
Entre 70 personnes sur le repas partagé et 150 personnes sur l'ensemble des ateliers.
Quatre ateliers débat : autour du racisme, des discriminations, de l'hétérosexisme et l'homophobie, du sexisme et des stéréotypes de genre.
Un atelier jeux de société égalitaires pour enfants.
Un atelier transition sociale et écologique.

✓ Débat, le 20 octobre au Baraz'art, au Douze, sur la question : « Est-ce que l'on perpétue les stéréotypes de genre à travers nos cadeaux ? ». Avec l'association Théâtre-Arc-en-ciel, Paroles !

✓ Sensibilisation au cyber harcèlement et au cyber sexisme en direction des élèves de 3ème :

Collège Caroline Aigle et collège Moulin à vent :
Action en partenariat avec le CIED (CIJ) et la radio RGB.
24/03/23 : collège Caroline Aigle
20 élèves de la seule classe de 3ème (le collège vient d'ouvrir).

22/11/2023 : collège Moulin à Vent
23 élèves de 3ème. Il s'agissait des délégués de classe de l'ensemble des classes de 3ème, sauf une qui était sur la période de stage.

Dans les deux cas, le déroulé prévu a été réalisé.
Un temps de world café, suivi d'un temps de débat mouvant.

Les élèves ont été participatifs et impliqués.
Un enregistrement, sous forme de podcast est ensuite fourni à l'établissement.

✓ Deux séances de stand up contre le harcèlement de rue (méthode des 5 D) en direction des élèves de 4ème le 15/12/2023 :
Collège Caroline Aigle : 54 élèves
Collège du Moulin à vent : 90 élèves

Une séance prévue en 2024 pour 90 élèves du Moulin à Vent et 75 élèves des Explorateurs à VDM.