



## Bilan Année 2023

# Rapport annuel pour l'égalité des femmes et des hommes à Saint-Maur-des-Fossés

## Table des matières

<b>Environnement législatif et réglementaire.....</b>	<b>4</b>
<b>Première Partie Mesures en direction de la population .....</b>	<b>5</b>
Axe 1 Lutter contre les violences faites aux femmes .....	5
Axe 2 Favoriser et promouvoir une culture d'égalité.....	6
Axe 3 Améliorer l'articulation des temps de vie et accompagner dans la parentalité .....	8
Axe 4 Se mobiliser autour du dépistage du cancer du sein (Octobre Rose) .....	8
<b>Deuxième Partie Le combat pour l'égalité au sein du service public.....</b>	<b>9</b>
2.1 Quelques Indicateurs au 31 décembre 2023 .....	10
2.2 Le Plan d'actions.....	13
Axe 1 Lutter contre les préjugés .....	13
Axe 2 Lutter contre les violences issues de préjugés .....	14
Axe 3 Améliorer l'articulation des temps de vie .....	15
Axe 4 Favoriser, promouvoir et diffuser une culture de l'égalité .....	16
Axe 5 Développer la mixité.....	17
<b>Conclusion.....</b>	<b>18</b>

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme un principe constitutionnel : « **La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme** ». Ce droit constitutionnel a été conforté par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui proclame en 1948 la pleine égalité entre femmes et hommes au niveau international. Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, certaines disparités subsistent. Egalité et condition féminine demeurent des sujets de société.

Depuis la deuxième moitié du XXème siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu de profondes mutations avec, entre-autres, l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Pour autant, de réelles inégalités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, etc... Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, peuvent être concernées par ce diagnostic, même si les règles du statut permettent de garantir l'égalité de traitement (grilles de la fonction publique).

La ville de Saint-Maur-des-Fossés s'est engagée dans le combat pour la protection des droits des femmes. Elle le fait certes au sein des services municipaux, mais bien au-delà en soutenant les acteurs de la société civile qui contribuent à la défense des droits des femmes.

Le présent rapport répond d'une part à l'obligation légale prévue à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, mais surtout il permet de mettre en valeur les engagements de la commune en la matière.

**Ce rapport ne reflète pas l'exhaustivité des actions entreprises par la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mais met l'accent sur les actions majeures initiées en se questionnant sur les pratiques afin d'améliorer la force des dispositifs.**

La démarche portée par la ville repose sur l'identification des points de blocage obstruant la pleine égalité femme-homme, en définissant, en retour, des objectifs portés par des actions. Le rapport met en exergue ces objectifs tout en s'attachant à distinguer les actions menées au sein des services municipaux et celles qui seront soutenues dans la ville.

- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, disposition relevant du droit européen,
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 entre l'état et les organisations syndicales des 3 fonctions publiques,
- Décret du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités.
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Articles L. 132-5 à L. 132-9 du code général de la fonction publique.
- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Action réalisée

Action en cours de réalisation

 Réflexion en cours

### Axe 1 Lutter contre les violences faites aux femmes

#### ⇒ Informer sur les situations de violences faites aux femmes et orienter les femmes victimes de violences vers des dispositifs d'aide.

##### Actions réalisées :

- Dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre, la ville a organisé des rendez-vous pour sensibiliser tous les publics, libérer la parole face au fléau, parfois imperceptible pour l'entourage.
  - Le Théâtre-forum autour de la thématique « Silence Violence ».  
Forme de théâtre interactif, qui permet de faire émerger la parole et la réflexion autour d'un thème. Proposée par la compagnie Masquarades, la représentation s'est organisée autour de deux parties :
    - Une première représentation théâtrale, sous forme de scénettes, qui a abordé différents enjeux du quotidien des femmes victimes de violences conjugales ou extra-conjugales ;
    - Les scénettes ont été rejouées et les spectateurs ont été invités à interrompre la représentation et à monter sur scène. En remplacement d'un acteur, cette intervention a permis au spectateur volontaire de changer la tournure de l'histoire et de solliciter le débat.
    - Cette représentation a été suivie d'un débat avec les partenaires.

Cet Évènement a été organisé en partenariat avec les polices nationale et municipale, le C.C.A.S., le Centre d'information féminin et familial, EDS et Tremplin 94.
  - Projection du film « L'Amour et les Forêts » de la réalisatrice Valérie Donzelli, avec Virginie Efira et Melville Poupaud. Une plongée dans une relation toxique inextricable, dont une femme amoureuse est la victime face à un homme obsessionnellement jaloux, qui veut avoir le contrôle total sur l'objet de son amour.  
  
La séance s'est poursuivie par un débat avec les membres du CIDFF et les spectateurs.
  - Rencontre à la médiathèque autour du thème « Héroïnes en littérature ado : quelles représentations, quels stéréotypes ? », dont l'objectif était de développer un espace de paroles et d'échanges autour des représentations de genre dans la littérature.
- Participation de la Ville à des groupes de travail de l'Etablissement Public Territorial Paris Est Marne & Bois consacrés aux droits des femmes sur différents axes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (violences faites aux femmes, promotion de la représentativité des femmes, lutte contre les violences de genre...). Préparation et validation d'un plan d'actions pluriannuel.
- Signature d'une nouvelle stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance pour la période 2022-2026 : ce document définit notamment les axes stratégiques de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences sexuelles.
- Ouverture d'un lieu d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales. La ville soutient le Centre d'information des droits des femmes et des familles en mettant à disposition un local, tout en contribuant à son financement via le Fond de compensation des charges territoriales.
- Création d'une page web sur le site de la ville consacrée aux droits des femmes et aux violences faites aux femmes.
- Mise à disposition de plaquettes d'information et diffusion de toutes les informations des associations.

- ☑ Affichage des numéros d'urgence.
- ☑ Mise en place d'un groupe de parole destiné aux victimes de violences conjugales et co-organisé par le Point Ecoute de Champigny s/Marne et la Maison des familles et de la parentalité.
- ☑ Participation au réseau Violences intra-familiales Saint-Maur/Joinville, piloté par l'espace Départemental des Solidarités. Il a pour objectif d'entretenir une connaissance solide du réseau professionnel existant ainsi qu'un partage de pratiques professionnelles sur la détection, l'orientation et la prise en charge au niveau juridique, psychologique et sociale de ses situations.

#### **Actions en cours de réalisation :**

- ☐ Former l'ensemble des policiers municipaux au sujet des violences faites aux femmes pour permettre l'orientation des victimes vers un accompagnement adapté.
- ☐ Associer les acteurs de la société civile au sein du groupe dédié à la lutte contre les violences intraconjugales et familiales du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

#### **Réflexions en cours :**

- 🗨 Démocratiser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du quartier des Rives de la Marne par des séquences d'information conduites en lien avec les acteurs associatifs partenaires de la collectivité. La cohésion sociale est au cœur du Contrat de ville. A ce titre, la Ville fait preuve d'une attention particulière sur tous les risques de dérive qui pourraient intervenir au sein du QPV.

#### ⇒ **Favoriser l'accès des femmes victimes de violences à l'hébergement et au logement**

##### **Action réalisée :**

- ☑ Mettre à disposition des femmes victimes de violence un hébergement adapté. Le service du logement et le C.C.A.S. mettent à disposition des logements pour les situations signalées.

## **Axe 2 Favoriser et promouvoir une culture d'égalité**

---

#### ⇒ **Diffuser une culture d'égalité dans la société**

##### **Actions réalisées :**

- ☑ Encourager et valoriser l'entrepreneuriat féminin par l'intermédiaire de l'Ephémère la Galerie et l'Ephémère la boutique, qui mettent en avant les œuvres d'artistes-peintres ou de créatrices de mode.
- ☑ La Ville soutient le sport de haut niveau féminin, en allouant aux athlètes féminines des subventions identiques à leurs homologues masculins. 7 athlètes sur les 17 bénéficiaires des contrats de performance sont des femmes, le montant des subventions versées aux athlètes féminines est de 44 000 € contre 45 000 € pour les athlètes masculins.
- ☑ La ville met à disposition des athlètes de haut niveau des équipements de qualité et des subventions indispensables à leur bon fonctionnement (football, handball...). La ville accueille des compétitions de sport féminin d'ampleur nationale et internationale.
- ☑ La ville dans sa communication grand-public ne distingue pas, ni ne discrimine. Avoir une communication visuelle pour permettre l'acceptation des femmes et des hommes dans certains métiers (petite enfance, propreté urbaine).

### **Action en cours de réalisation :**

- Continuer de promouvoir la pratique du sport féminin dans les meilleures conditions et contribuer à sa valorisation quelles que soient les disciplines.

### ⇒ **Valoriser la place de la femme dans la vie culturelle**

#### **Actions réalisées :**

- Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes,
  - La Ville a mis à l'honneur, dans une exposition grand format dans les jardins de l'Hôtel de Ville, quatorze Saint-Mauriennes, d'hier et d'aujourd'hui, qui ont marqué leur époque par leur engagement associatif, leurs créations artistiques, leurs exploits...
- Proposer des pièces de théâtre ou des films traitant de la place de la femme dans la société dans la programmation de l'EPIC.
- Inclure dans la programmation culturelle la question du droit des femmes.

### ⇒ **Accompagner la réflexion des plus jeunes sur le principe d'égalité et poursuivre l'égal accès des jeunes enfants à l'ensemble des activités**

#### **Actions réalisées :**

- Conduire des actions d'information dans les établissements scolaires sur les risques des réseaux sociaux.
- Permettre la pratique des loisirs, dès le plus jeune âge, sans distinction.

### **Action en cours de réalisation :**

- Proposer un encadrement mixte quelle que soit l'activité. La ville assure la surveillance et l'encadrement des activités sans considération de sexe ou d'âge.

#### **Réflexions en cours :**

-  Sensibiliser les personnels encadrants les plus jeunes à l'importance d'avoir une communication sans préjugés.
-  Proposer des échanges avec les jeunes autour de leurs représentations
-  Dans le cadre de l'accueil périscolaire, proposer des activités visant à lutter contre les préjugés sexistes.
-  Associer les instances participatives (Conseil municipal des enfants ...) à la réflexion sur l'égalité.

### **Axe 3 Améliorer l'articulation des temps de vie et accompagner dans la parentalité**

---

#### **Actions réalisées :**

- Ouverture en 2021 d'un espace d'accueil pour recueillir la parole et accompagner parents et jeunes (Maison des familles et de la parentalité). Mise à disposition d'un service de soutien à la parentalité : soutien individuel avec une référente parentalité ou un psychologue sur rendez-vous, permanence d'écoute téléphonique, échanges entre parents sur des thèmes variés.
- Continuer de proposer un plus grand choix et un plus grand nombre de modes de garde. La ville assure une offre de garde diversifiée.
- Favoriser l'articulation des rythmes de vie des familles et accompagner les horaires étendus et atypiques en adaptant les horaires de garde ou d'accueil à la vie professionnelle de chacun des parents. Les amplitudes horaires du service public garantissent les possibilités d'emploi des parents.
- Temps d'échanges entre parents : « Filles-garçons : égalité des chances ? »
- Permanence d'une conseillère Conjugale et Familiale à la maison des familles et de la parentalité, rattachée à l'APCE94/AFCC.

### **Axe 4 Se mobiliser autour du dépistage du cancer du sein (Octobre Rose)**

---

#### **Actions réalisées :**

- Lancer Octobre Rose en musique avec un concert de Joana Mendil et d'Uno Dalla dans le cadre du jardin du Beach.
- Organiser, avec l'association saint-maurienne Souffle Rose, une marche « Rose » sur les bords de Marne pour sensibiliser le plus grand nombre à l'importance du dépistage du cancer du sein.
- Organiser une conférence à l'Hôtel de Ville sur le dépistage, les traitements et l'accompagnement du cancer du sein pour informer le grand public et d'une rencontre débat avec Monica Mamalet et Laure Lacour, auteurs de *Dis, c'est quoi...le cancer du sein ?* Un ouvrage destiné à aborder ce sujet délicat avec les familles et en particulier les enfants.

La ville a offert 130 livres aux médecins et oncologues de Saint-Maur.

- Eclairer en rose les abords des bâtiments municipaux, entrées de ville et places.
- Soutenir des associations accompagnant des femmes touchées par le cancer du sein et sensibilisant à l'importance du dépistage.

La ville de Saint-Maur-des-Fossés a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage d'égalité salariale. Si le système de rémunération, reposant sur des grilles indiciaires interdit toute discrimination, la ventilation entre métiers, filières, ainsi que le déroulement de la vie familiale constituent parfois des freins à l'expression de ce droit fondamental.

Définition de l'égalité professionnelle : l'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- ⇒ L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte).
- ⇒ L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité femmes-hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement...présentés ci -après.

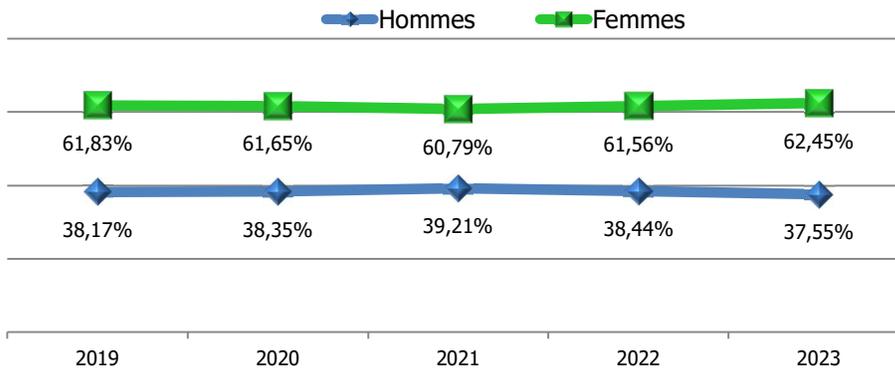
La ville s'engage dans une démarche de nature à garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agents, titulaire ou non. Cette démarche passe notamment par une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeur, cadres, responsable RH, représentants du personnel et ensemble des agents) afin de lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations qui en découlent.

Le principe de lutte contre les discriminations fondées sur le genre est solidement ancré dans les textes : « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe » Loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le respect de ce principe relève de la responsabilité de chaque employeur public.

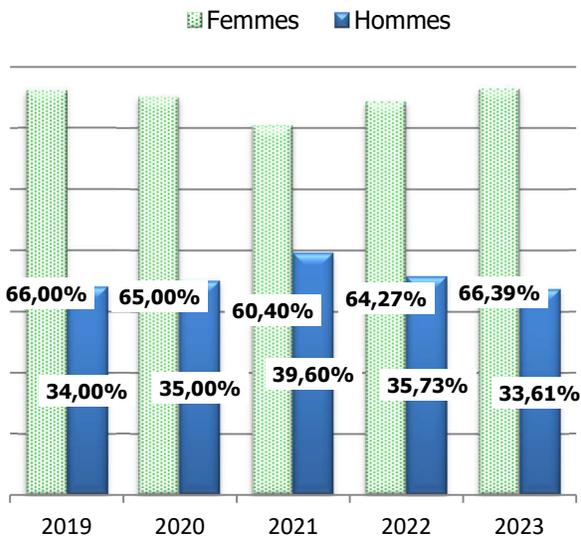
## 2.1 Quelques indicateurs au 31 décembre 2023

### 2.1.1 Evolution globale

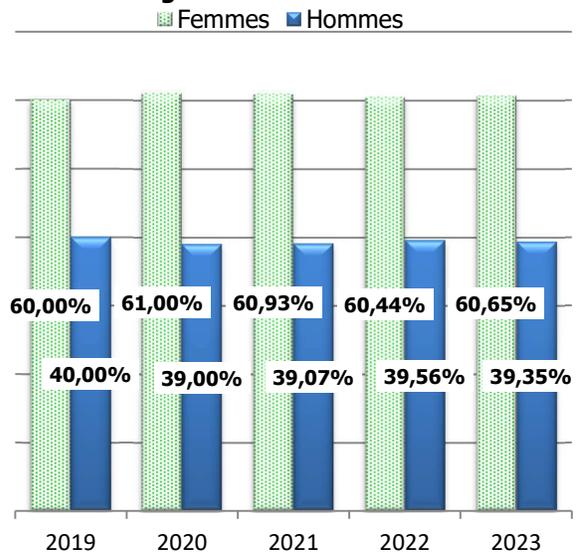


### 2.1.2 La répartition par statut

Evolution de la répartition des agents contractuels

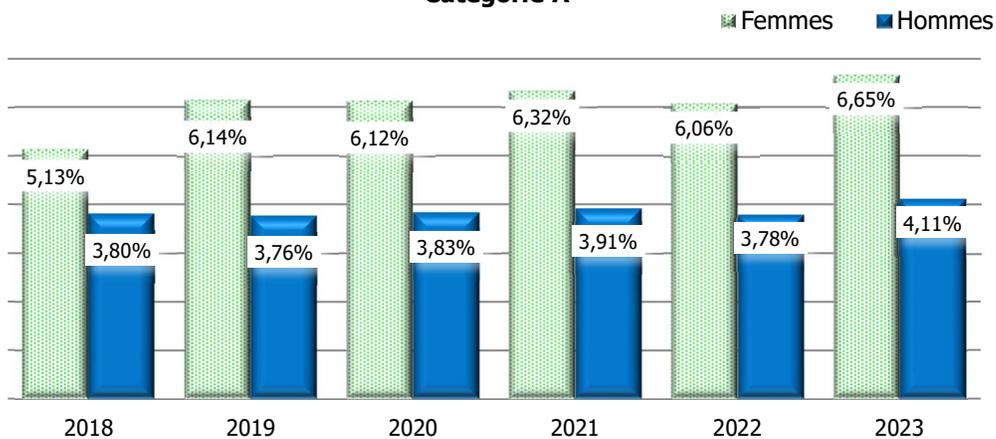


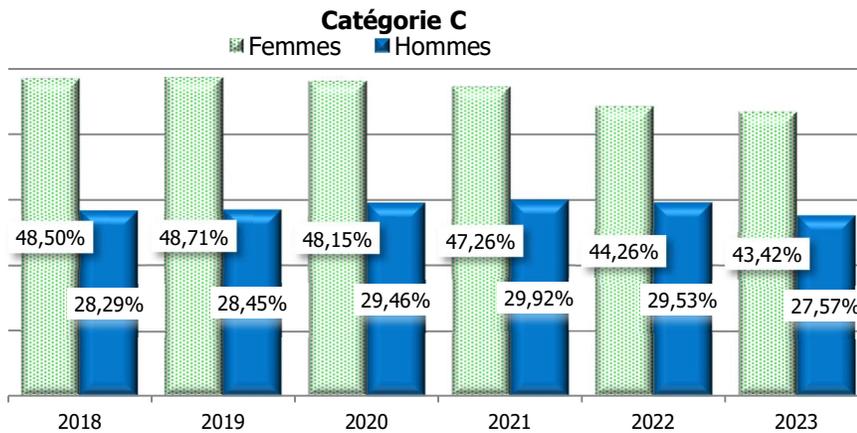
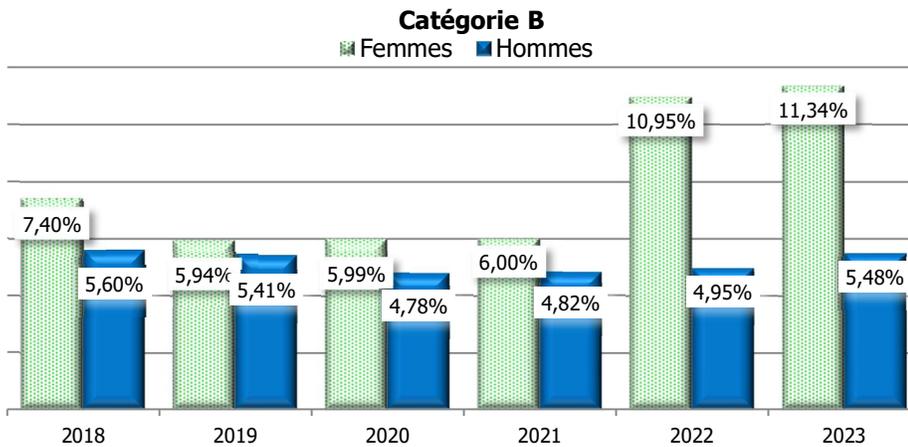
Evolution de la répartition des agents fonctionnaires



### 2.1.3 Répartition par catégorie d'emploi

Catégorie A

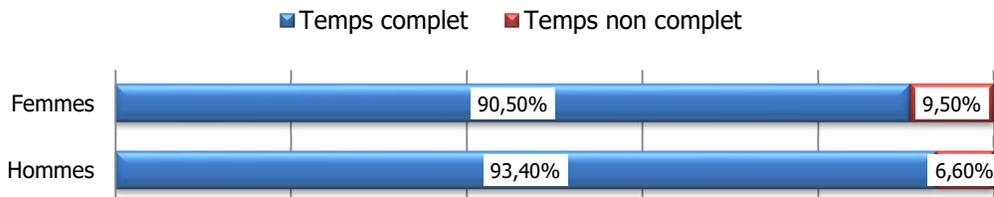




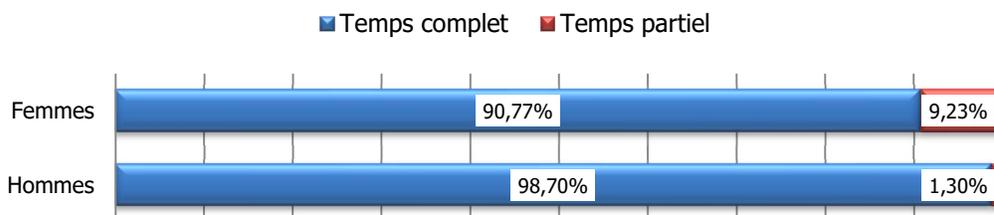
La ventilation des agents dans toutes les catégories témoigne d'une volonté de prendre en considération le mérite sans discrimination de l'âge ou du sexe.

### 2.1.4 Répartition par temps de travail

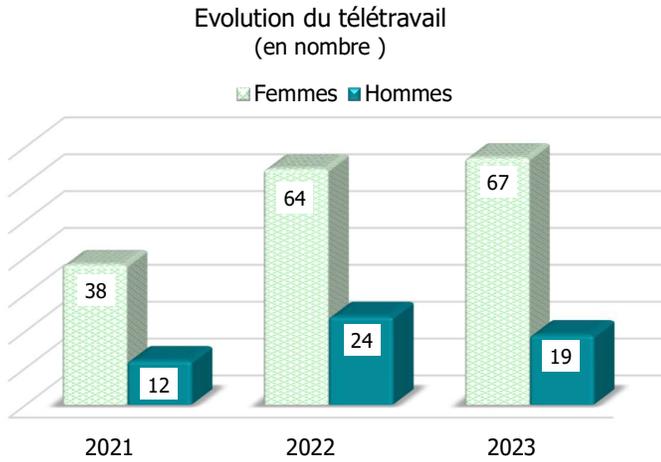
#### Répartition des emplois à temps complet ou non complet (agents sur emploi permanent)



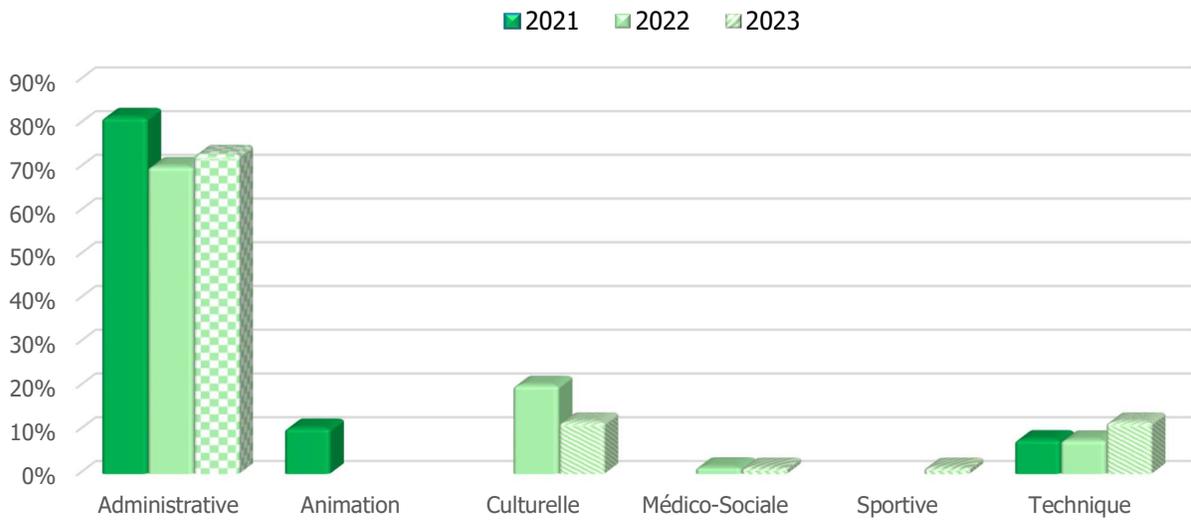
#### Répartition des emplois à temps partiel (agents sur emploi permanent à temps complet)



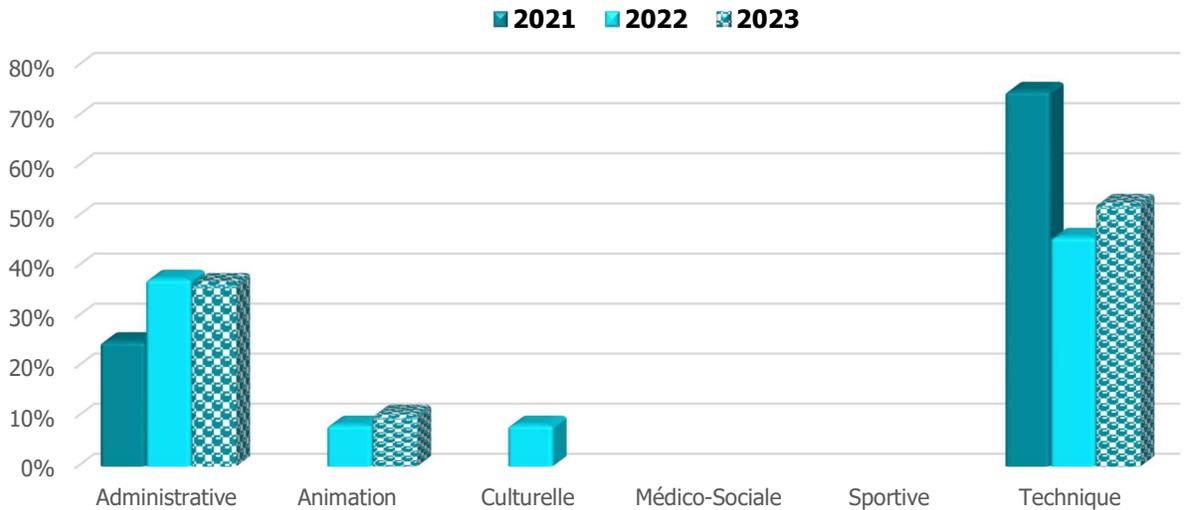
## 2.1.5 Télétravail par catégorie et filière



### Les femmes et le télétravail par filière



### Les hommes et le télétravail par filière



## 2.2 : Le plan d'actions

Action réalisée

Action en cours de réalisation

 Réflexion en cours

### Axe 1 Lutter contre les préjugés

Différents services et acteurs du service public sont engagés sur et dans cette mission essentielle. Ils couvrent le spectre qui va de l'information, en passant par la prévention, jusqu'aux procédures d'alerte.

#### ⇒ Avoir une communication interne sans préjugés

##### Actions réalisées :

- Féminiser ou masculiniser les titres, fonctions notamment pour les offres d'emploi, avis de vacance de poste, les documents et supports produits par la direction des ressources humaines. La ville recrute sans distinction de sexe ou d'âge.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes : Actualités RH, notes de service, brèves...

#### ⇒ Travailler en profondeur sur les mentalités

##### Actions réalisées :

- Mise en place d'un module de formation d'une journée sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Le module a été adapté en fonction du public ciblé :
  - Cadres, encadrant, agents RH,
  - Agents en contact avec le public,
  - Agents des services réalisant des accueils dits sensibles.
- Former les encadrants et les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

#### ⇒ Eviter d'orienter le choix d'un recrutement ou d'une mobilité

##### Actions réalisées :

- Aborder les profils de poste en objectivant les compétences requises et en excluant toute disposition susceptible de porter discrimination.
- Acquérir un logiciel de recrutement visant à faciliter le traitement des candidatures.

##### Réflexion en cours :

-  Former les membres des jurys de recrutement pour prévenir les actes ou propos discriminatoires. Si le respect est au cœur des procédures de recrutement, qui n'a donné lieu à aucune procédure, une sensibilisation aux enjeux de l'égalité et de la parité est envisagée.

## ⇒ Briser le tabou lié à l'emploi dans certains métiers

### **Actions en cours de réalisation :**

- Aménager les locaux, adapter les outils de travail et les EPI.
- Accompagner les encadrant(e)s vers la mixité.

### **Réflexions en cours :**

-  Travailler sur les fiches de poste en identifiant les similitudes de compétences.
-  Créer des quizz destinés à sensibiliser tous les publics (à intégrer dans chaque communication).

## **Axe 2 Lutter contre les violences issues de préjugés**

---

## ⇒ Lutter contre toute forme de harcèlement et développer l'accueil et l'orientation des agent(e)s en souffrance

### **Actions réalisées :**

- Assurer la protection des victimes de violence.
- Mettre en œuvre une procédure de signalement.

### **Actions en cours de réalisation :**

- Développer la coordination des services pour la prise en charge d'agent(e)s victimes de violence.
- Améliorer la prévention des actes de violence.
- Dédier un(e) référent(e) et un lieu de partage. Si la mise en œuvre de la procédure a permis de définir un chemin, avec diffusion par intranet après échange avec les organisations syndicales, il convient de mieux faire connaître le dispositif.

### **Réflexion en cours :**

-  Diffuser des articles sur les violences faites aux femmes dans les supports de communication interne.

## ⇒ Sensibiliser les agent(e)s d'accueil sur les situations des violences faites aux femmes

### **Réflexions en cours :**

-  Favoriser la formation de l'ensemble des professionnels (agent(e) d'accueil, gardien(ne)).
-  Sensibiliser les référents ressources humaines.

### **Axe 3 Améliorer l'articulation des temps de vie**

---

Le service public est porté par des femmes et des hommes. Si l'obligation de se consacrer à sa charge constitue un principe essentiel, la ville a déjà expérimenté des ateliers destinés à accompagner les agents aidants. Elle veille surtout à permettre à chacun et chacune de pouvoir poursuivre son activité lorsque certaines situations familiales pèsent sur celle-ci. Ainsi, la mise en place du télétravail, mais aussi le déploiement des horaires variables constituent des étapes-clés de ce processus dans les 12 derniers mois.

#### ⇒ **Respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée**

##### **Actions réalisées :**

- Mettre en place le télétravail.
- Mettre en place les horaires variables. Le lancement expérimental de la gestion automatisée du temps de travail va permettre de déployer cette possibilité qui facilite la vie de famille et in fine l'égalité.
- Rédiger une charte du temps « Règlement du Temps de Travail ».

##### **Réflexion en cours :**

-  Réaliser un diagnostic dans les services en tension.

#### ⇒ **Améliorer l'information sur les effets du temps partiel et du congé parental**

##### **Actions en cours de réalisation :**

- Transmettre les fiches informations pratiques RH, précisant les incidences sur la carrière et sur la retraite.
- Organiser un entretien avec un(e) référent(e) ressources humaines.
- Systématiser l'entretien professionnel avant et après le départ en congé maternité et/ou parental.

#### ⇒ **Améliorer l'égal accès à la formation professionnelle**

##### **Action réalisée :**

- Adapter les sessions de formation aux rythmes habituels de travail, en évitant les vacances scolaires et les mercredis.

##### **Action en cours de réalisation :**

- Ajuster le plan annuel de formation aux fiches d'évaluation.

##### **Réflexion en cours :**

-  Evoluer vers une égale répartition des budgets de formation et communiquer plus largement sur les offres de formation.

## **Axe 4 Favoriser, promouvoir et diffuser une culture de l'égalité**

---

### **⇒ Etre un employeur qui donne l'exemple et impulse la culture d'égalité entre les femmes et les hommes**

De même que la bienveillance constitue un axe majeur de la formation des managers, et un point de vigilance de la municipalité, l'égalité est au cœur de ses réflexions qui précèdent le déploiement des actions.

#### **Action réalisée :**

- Favoriser une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans les instances du dialogue social et dans l'encadrement supérieur. Sans préjudice de la compétence, la ville assure déjà une représentation équilibrée des deux sexes dans son fonctionnement interne, comme en témoignent les graphiques transmis dans la première partie.

#### **Action en cours de réalisation :**

- Mettre en place un groupe de suivi et d'évaluation du plan d'actions égalité femmes et hommes.

#### **Réflexions en cours :**

-  Adresser une documentation sur l'égalité professionnelle aux entreprises titulaires de marchés publics.

### **⇒ Accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle et amener les managers à une réflexion sur l'égalité**

#### **Actions réalisées :**

- Poursuivre la politique de déprécarisation des agents contractuels, vacataires, à temps non complet. La ville, après avoir accordé la prime de service public aux agents contractuel et contractualisé des vacataires, tout en appliquant les textes relatifs à la « cédésation », entend poursuivre cet effort.
- Assurer une représentativité des femmes dans l'encadrement supérieur.

#### **Action en cours de réalisation :**

- Travailler sur la mixité de métiers cibles.

#### **Réflexion en cours :**

-  Développer la communication sur les droits et obligations.

### **⇒ Communiquer par tous les moyens**

#### **Actions réalisées :**

- Communiquer autour de la journée internationale contre les violences faites aux femmes.
- Rassembler autour de la journée internationale contre le cancer du sein.

#### **Réflexion en cours :**

-  Mobiliser autour de la journée internationale pour les droits des femmes.

## Axe 5 Développer la mixité

---

Au sein même du service public, certaines représentations freinent les aspirations des agents. La ville s'engage pour permettre à chacun et chacune d'exercer ses fonctions en raison de sa formation, de ses qualités et de son engagement sans considération de son origine, ni de son sexe.

### ⇒ **Valoriser la mixité des métiers**

#### **Actions en cours de réalisation :**

- Repérer les métiers dits « masculins » ou « féminins » au sein des directions et identifier les freins à leur mixité.
- Favoriser l'intégration de personnel féminin dans les métiers et inversement.

#### **Réflexion en cours :**

-  Mettre en avant des témoignages de femmes exerçant ces postes.

### ⇒ **Développer les actions de formation et de sensibilisation**

#### **Action en cours de réalisation :**

- Sensibiliser les femmes sur la prise de responsabilité.

#### **Réflexion en cours :**

-  Reportage sur les binômes femmes-hommes effectuant les mêmes métiers.

## CONCLUSION

En déclinant une politique de proximité en faveur de l'égalité au plus proche des concitoyens et en particulier au sein du service public, la ville de Saint-Maur-des-Fossés relève quotidiennement le défi de la lutte contre toutes les discriminations. Ce faisant, elle honore un des principes fondamentaux des institutions républicaines : garantir l'égalité.

Le plan d'actions interne et les mesures en direction de la population prennent en compte :

- La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus décisionnel,
- La perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les activités de la ville,
- L'élimination de tous les préjugés, attitudes, femmes-hommes pour arriver à l'égalité, tout en s'attaquant à tous les autres types et formes de discriminations, ainsi qu'au renforcement de la lutte contre les violences sexuelles.