

**1<sup>re</sup> PARTIE**

**P 3**

**LA GESTION DES  
RESSOURCES HUMAINES  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES**

**2<sup>e</sup> PARTIE**

**P 33**

**CHAMPIGNY-SUR-MARNE:  
VILLE ENGAGÉE POUR  
L'ÉGALITÉ**



# 1<sup>re</sup> PARTIE

## LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

p 4 — INTRODUCTION

p 8 — ACTUALITÉS

p 11 — FAITS ET CHIFFRES

p 25 — INDEX

p 28 — DIAGNOSTIC

p 30 — PLAN D'ACTIONS 2025-27  
ACTUALISATION 2025

# INTRODUCTION



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

— L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un plan interministériel 2023-2027. Parmi les mesures phares, on peut noter la déclinaison de l'index égalité dans la fonction publique d'État, dès l'été 2023 (outil utilisé depuis 2019 dans le secteur privé).

## Ce que dit la loi :

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités mettent en oeuvre une politique intégrée de l'égalité.

- \* L'approche intégrée de l'égalité vise à incorporer la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la conduite des politiques publiques. Cette approche est transversale, car elle s'applique à tous les champs d'intervention (emploi, affaires sociales, finances, justice...). Elle est systématique, car elle concerne toutes les phases du « cycle politique » (préparation, décision, mise en place, évaluation) et toutes les actrices et les acteurs impliqués dans ce cycle.
- \* L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités de plus de 20 000 habitantes et habitants de présenter un *Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*, ce qui permet de sensibiliser et de rendre visible l'égalité aux yeux de toutes et tous.

Comme les précédentes éditions de ce rapport en témoignent, une politique intégrée de l'égalité est mise en oeuvre à Champigny. De même, les objectifs de ce rapport sont de :

- \* Recenser et valoriser les politiques publiques menées par la Ville en faveur de l'égalité, à destination des agentes et des agents, mais aussi des habitantes et des habitants ;
- \* Fixer des orientations pour corriger les inégalités éventuellement identifiées.

Ainsi, le rapport analyse la politique des ressources humaines de la collectivité, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et les moyens mobilisés à cette fin.

À Champigny, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les rapports sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes incluent aussi les données genrées issues des bilans sociaux 2023 et 2024 et l'état d'avancement du plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2025-2027.

# Plan d'actions pour l'égalité professionnelle

Des idées reçues à tous les niveaux restent à combattre dans la fonction publique. Un exemple d'idée reçue, le statut de fonctionnaire protégerait des inégalités professionnelles entre femmes et hommes : les écarts de rémunération et de retraite sont moindres que dans le secteur privé, sans être toutefois négligeables.

Pour autant, la part des femmes est majoritaire, mais les hommes sont toujours surreprésentés sur les postes à responsabilités. Ces inégalités professionnelles découlent aussi de la faible mixité des filières et des métiers, de la plus grande précarité des femmes, du fait qu'elles travaillent moins souvent à temps plein, de l'impact plus fort de la parentalité sur leur carrière, des éventuelles violences sexistes et sexuelles au travail. L'égalité femmes-hommes a donc toute sa place dans la gestion des ressources humaines, comme dans tous les champs d'actions des politiques publiques des collectivités.

## Ce que dit la loi :

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose du principe de non-discrimination de genre. De plus, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relatif au recrutement, à la titularisation, à la formation, à la notation, à la discipline, à la promotion, à l'affectation et à la mutation relève de la responsabilité de chaque employeur public.

En effet, la loi du 13 juillet 1983 prévoit la rédaction d'un rapport sur la situation comparée et d'un plan d'actions en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entreprises ; il faut attendre la loi du 12 mars 2012 pour que la même contrainte soit imposée aux employeurs publics.

La loi du 12 mars 2012 introduit la présentation en Comité social territorial d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intégré chaque année dans le rapport social uniquement.

Ce diagnostic est étayé par la loi du 6 août 2019 qui rend obligatoire, pour les employeurs publics, l'élaboration et la mise en oeuvre d'un Plan d'actions pour l'égalité professionnelle. Il doit identifier pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en oeuvre. Pour une durée maximum de trois ans, ce plan comporte des mesures visant à :

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

**Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.**

**Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

**Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.**

Par ailleurs, pour aller vers l'égalité professionnelle réelle, les collectivités peuvent s'appuyer sur un cadre légal renforcé par la **loi du 6 août 2019** :

### Avancement de carrière équilibré

Les procédures de promotion et de valorisation des parcours doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les grades et cadres d'emploi concernés.

### Nominations équilibrées

sur les postes de direction et d'encadrement, composition équilibrée et présidence alternée des jurys.

### Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Un dispositif de signalements doit être instauré pour les agents et les agentes qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexistes, mais aussi pour les témoins.

### Articulation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

Plusieurs mesures limitent l'impact des congés maternité et parental sur le déroulement de carrière des femmes.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'actions pour l'égalité professionnelle renseignent sur les actions menées en matière d'**égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité**.

Sont présentées les actualités en faveur de l'égalité femmes-hommes de septembre 2022 à septembre 2023. À partir de faits et de chiffres, est établi le diagnostic des inégalités entre les agents et les agentes constatées dans la structure des effectifs et des emplois, la mobilité, la formation, la rémunération, le temps de travail qui a permis de présenter dès la fin de l'année 2024 le plan d'actions 2025-2027.

# ACTUALITÉS



# Plan de formation pour l'égalité professionnelle

— La Ville de Champigny-sur-Marne poursuit son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers son Plan de formation triennal 2025-2027, qui s'inscrit dans la continuité du plan 2022-2024 et du plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2022-2024. Ce plan de formation 2025-2027 vise à renforcer la culture de la parité, de la diversité et de l'inclusion au sein de la collectivité. Les priorités de la période 2025-2027 s'articulent autour des axes suivants :

**Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail** : formations destinées à l'ensemble des agentes et agents ainsi qu'aux cadres, pour favoriser une meilleure compréhension des comportements inappropriés, encourager le signalement et garantir un environnement professionnel sûr et respectueux.

**Promouvoir la parité et l'inclusion dans les pratiques managériales** : actions de sensibilisation à la posture managériale égalitaire, à la communication bienveillante, à la gestion des équipes mixtes et à la lutte contre les biais inconscients.

**Intégrer l'égalité dans les politiques publiques et les démarches RH** : formation des directions et responsables de service, pour renforcer la prise en compte systématique de la dimension égalité-inclusion, dans la conception et la mise en oeuvre des projets.

**Favoriser la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)** : accompagnement des cadres et agents dans la prévention des risques psycho-sociaux, la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Ces orientations témoignent de la volonté de la collectivité de faire de la formation un levier majeur de transformation managériale et de promotion d'un environnement de travail inclusif, garantissant à chacun et chacune les mêmes droits et perspectives d'évolution.

## Cycle de formation sur les violences conjugales

Le cycle de formation consacré à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles initié en 2020 se poursuit dans le cadre du plan 2025-2027.

Il est désormais élargi à l'ensemble des directions et intégré dans un parcours plus global de sensibilisation aux comportements respectueux et à la lutte contre les discriminations.

Animé par des organismes partenaires spécialisés, ce cycle comprend :

- \* des modules de formation pour les agentes et agents en contact direct avec le public (crèches, écoles, jeunesse, sports, services à la population, établissements médico-sociaux), afin de repérer, signaler et orienter les victimes ;
- \* des sessions dédiées aux encadrantes et encadrants pour les aider à prévenir les situations de harcèlement, à accompagner leurs équipes et à garantir le respect du cadre juridique et déontologique ;
- \* des actions de formation-action pour renforcer les dispositifs de signalement internes et la coordination entre la DRH, les référentes et référents égalité, les responsables de service et les partenaires institutionnels.

Ce cycle s'inscrit dans une approche pluriannuelle de prévention, de formation continue et de diffusion d'une culture commune de vigilance et de respect au sein de l'administration municipale.

## La prévention des stéréotypes et la promotion de la mixité dès le plus jeune âge

La Ville poursuit les actions de sensibilisation auprès des personnels intervenant auprès de la jeunesse, de la petite enfance et des familles, afin de prévenir la reproduction des stéréotypes de genre.

Entre 2025 et 2027, plusieurs dispositifs sont mis en oeuvre :

- \* formations croisées des agents des crèches, centres de loisirs, écoles et structures jeunesse à la promotion de l'égalité filles-garçons et à la prévention des comportements sexistes ;
- \* intégration d'outils pédagogiques et d'exemples de situations concrètes pour encourager la réflexion sur les représentations sociales et soutenir l'éducation à la citoyenneté et au respect mutuel.

Ces actions visent à renforcer la cohérence des pratiques éducatives et à ancrer durablement la culture de l'égalité dans les politiques éducatives et sociales municipales.

## Matinales RH - Présentation des conséquences du temps partiel

Depuis juin 2023, des Matinales RH sont proposées pour répondre aux questions des agentes et des agents, rappeler le cadre statutaire et juridique, ainsi que les orientations de la politique RH, en lien avec leurs missions. Les femmes étant statistiquement plus exposées aux conséquences du temps partiel que les hommes, ces espaces d'échanges permettent notamment d'alerter sur les conséquences du temps partiel, sur le déroulement de carrière, la rémunération et la retraite, mais aussi d'informer sur les droits et conditions, selon une approche intégrée de l'égalité.

À compter de 2025, les Matinales intègrent :

- \* des temps d'échange sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans la gestion des carrières, du temps de travail et des parcours professionnels ;
- \* des modules spécifiques pour les encadrantes et encadrants, visant à renforcer la culture managériale égalitaire et inclusive ;
- \* une information actualisée sur les droits des agentes et agents, notamment concernant le temps partiel, le retour de congé parental ou maternité et les dispositifs d'accompagnement RH ;
- \* des focus thématiques QVCT pour promouvoir la prévention des risques psychosociaux et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ces actions contribuent à ancrer la culture de l'égalité et du respect mutuel dans le quotidien professionnel et à soutenir la montée en compétences de l'ensemble des personnels.

# FAITS ET CHIFFRES



# Précisions méthodologiques

## Indicateurs repères

Des indicateurs repères sont présentés, en regard des indicateurs de la Ville et du CCAS de Champigny-sur-Marne, afin de situer la Commune. Ces indicateurs correspondent aux moyennes observées au niveau national dans les Conseils Régionaux, les Conseils Départementaux, les communes de même strate (plus de 1 000 agent(e)s) et les CCAS. Ils ne sont pas tous actualisés et disponibles chaque année, car les obligations légales de documenter les inégalités dans la fonction publique sont récentes. Le présent rapport actualise donc les indicateurs repères tous les trois ans. Ils ont été choisis parmi ceux transmis par le centre de gestion de la petite couronne. L'édition 2024 présente donc les indicateurs de 2021 pour comparaison.

## Structures des effectifs et des emplois

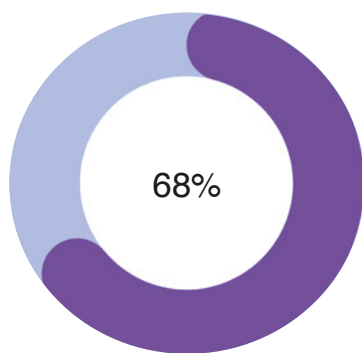
### Répartition des agentes et des agents sur l'emploi permanent à Champigny

#### Nombre d'agentes et agents sur emplois permanents au 31 décembre 2024

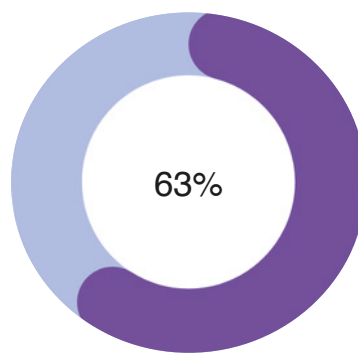
L'effectif permanent de la Ville de Champigny, titulaires, contractuelles et contractuels, s'établit en 2024 à 1 552 agentes et agents, dont 971 femmes (63%) et 581 hommes (37%). En 2023, la collectivité comptait 68% de femmes et 32% d'hommes.

L'effectif permanent du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Champigny-sur-Marne s'établit en 2024 à 118 agentes et agents dont 108 femmes (92%) et 10 hommes (8%). En 2023, le CCAS comptait 91% de femmes et 8% d'hommes.

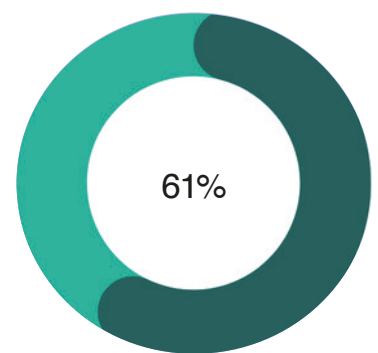
#### Indicateurs repères : taux de féminisation des effectifs permanents



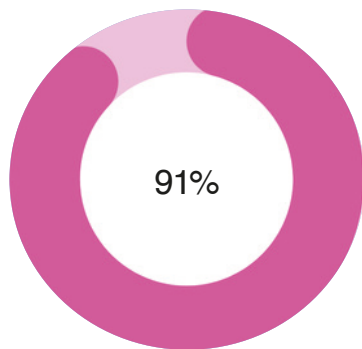
Champigny 2023



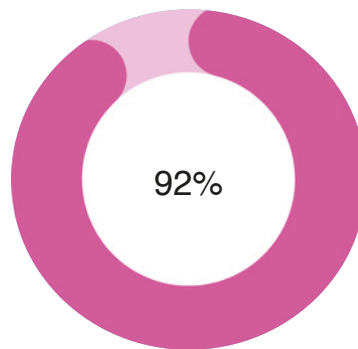
Champigny 2024



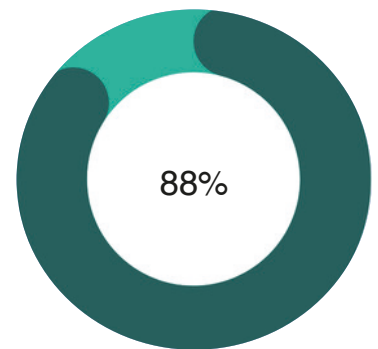
données fédération nationale des cdg - Ville 2021



CCAS Champigny 2023



CCAS Champigny 2024



données fédération nationale des cdg - CCAS 2021

# Répartition des agentes et agents sur emplois permanents par statut

## Ville de Champigny-sur-Marne

En 2024, la part de contractuelles et contractuels sur emplois permanents est de 40 %, contre 37 % en 2023. Cette évolution confirme une tendance nationale à la contractualisation dans la fonction publique territoriale, liée aux difficultés de recrutement dans certains secteurs clés comme la petite enfance, l'animation, le sport et les ingénieurs.

Malgré cette progression, la Ville maintient comme objectif prioritaire le recrutement de fonctionnaires titulaires, garant de la stabilité et de la continuité du service public.

Toutefois, la tension persistante sur le marché de l'emploi territorial rend plus complexe l'attractivité des postes techniques et spécialisés, entraînant le recours à des agentes et agents contractuels pour assurer la continuité des missions.

## CCAS de Champigny-sur-Marne

Pour le CCAS, la part des agents contractuels passe de 33 % en 2023 à 49 % en 2024.

Cette évolution apparaît d'autant plus marquée que les effectifs du CCAS sont relativement restreints : le départ ou l'arrivée d'un ou deux agents suffit à générer des variations importantes d'une année sur l'autre.

Le recours plus fréquent à des agents contractuels répond à la nécessité de garantir la continuité des services, dans un contexte de tensions fortes sur les métiers du soin et du médico-social.

Ville	Données H-F	2023	2024
	<b>Fonctionnaires</b>	1 022	1 015
	Fonctionnaires Femmes	644	616
	Taux de féminisation Fonctionnaires	63%	61%
	<b>Contractuels</b>	611	537
	Contractuels Femmes	471	355
	Taux de féminisation Contractuel	77%	66%

CCAS	Données H-F	2023	2024
	<b>Fonctionnaires</b>	86	77
	Fonctionnaires Femmes	80	70,07
	Taux de féminisation Fonctionnaires	93%	91%
	<b>Contractuels</b>	42	41
	Contractuels Femmes	37	38,13
	Taux de féminisation Contractuel	88%	93%

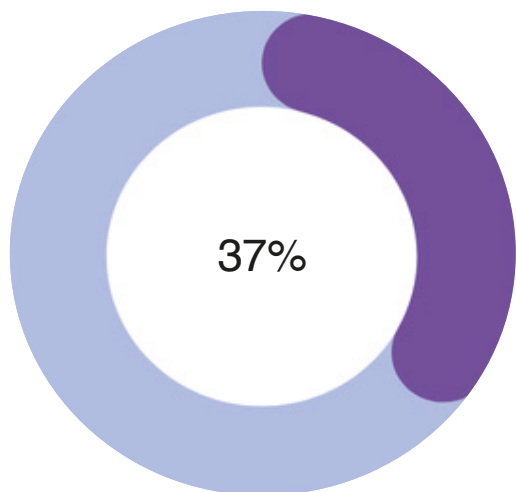
Entre 2023 et 2024, la contractualisation progresse dans les deux entités : de manière modérée à la Ville et plus marquée au CCAS. Cette évolution illustre à la fois la difficulté de recrutement de titulaires et la volonté des deux structures de préserver la continuité du service public dans un contexte de tension sur l'emploi local.

## Indicateurs repères : Part de contractuelles parmi les agents sur emplois permanents

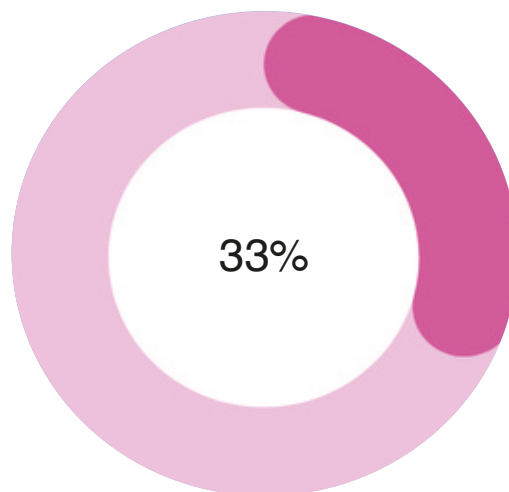
### Taux de féminisation des effectifs permanents 2024

La part de femmes contractuelles parmi les agentes sur emploi permanent de la ville est passée de 37 % en 2023 à 23 % en 2024, soit une baisse de 14 points. Cette évolution demande encore à être confirmée dans le temps, mais elle témoigne d'une volonté d'améliorer les conditions d'emploi et les pratiques de recrutement au sein de la collectivité.

#### *Part de contractuelles parmi les agents permanents en 2023*

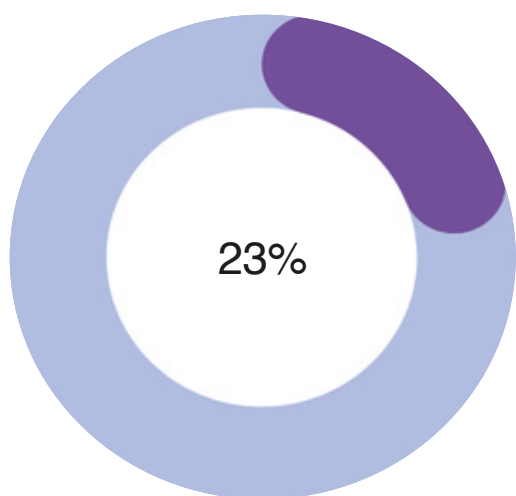


Champigny 2023

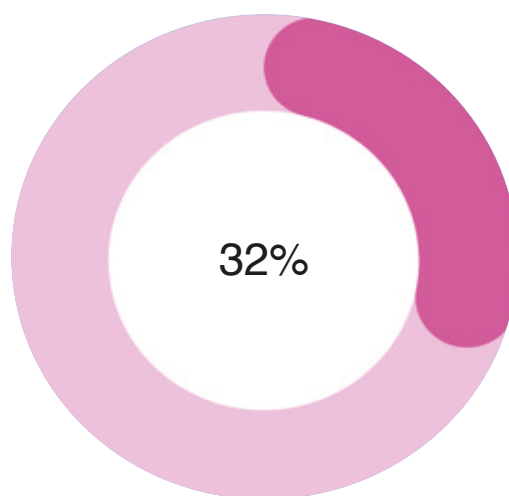


CCAS Champigny 2023

#### *Part de contractuelles parmi les agents permanents en 2024*



Champigny 2024



CCAS Champigny 2024

# Répartition des agentes et agents sur emplois permanents par catégorie en 2022, 2023 et 2024

## Nombre d'agentes titulaires et contractuelles par catégorie et taux de féminisation par catégorie

Ville	Données H-F	2023	2024
	<b>Cat A</b>	164	202
	Cat A Femmes	126	130
	Taux de féminisation Cat A	77%	64%
	<b>Cat B</b>	244	264
	Cat B Femmes	165	163
	Taux de féminisation Cat B	68%	62%
	<b>Cat C</b>	1 225	1 086
	Cat C Femmes	824	678
	Taux de féminisation Cat C	67%	62%

CCAS	Données H-F	2023	2024
	<b>Cat A</b>	16	17,7
	Cat A Femmes	13	16
	Taux de féminisation Cat A	81%	89%
	<b>Cat B</b>	28	27
	Cat B Femmes	25	24
	Taux de féminisation Cat B	89%	89%
	<b>Cat C</b>	84	73
	Cat C Femmes	79	69
	Taux de féminisation Cat C	94%	94%

### Ville de Champigny-sur-Marne

En 2024, la répartition des agentes et agents permanents par catégorie se compose de 10 % en catégorie A, 15 % en catégorie B et 75 % en catégorie C.

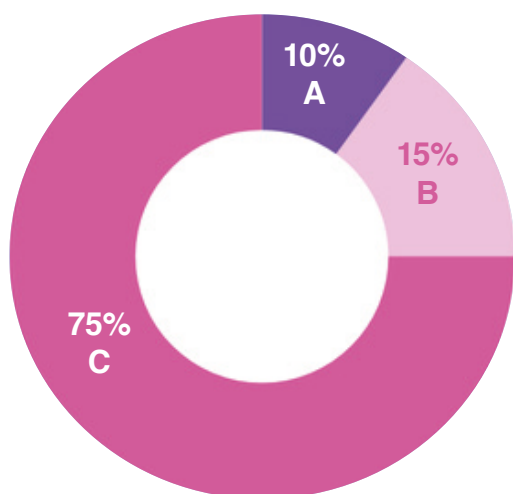
La structure des emplois reste donc majoritairement composée d'agents d'exécution, ce qui reflète la typologie des métiers de la collectivité (entretien, restauration, animation, petite enfance). La baisse relative du nombre d'agents de catégorie A peut s'expliquer par des départs en retraite et par la restructuration des organigrammes (fusion de directions et de services)

### CCAS de Champigny-sur-Marne

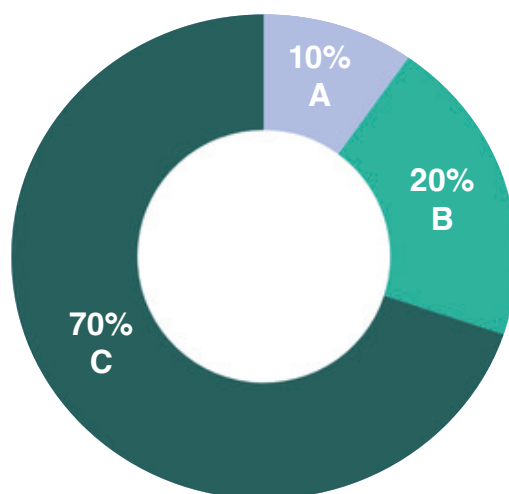
En 2024, la répartition des agentes et agents du CCAS se stabilise autour de 10 % en catégorie A, 20 % en catégorie B et 70 % en catégorie C.

## Indicateurs repères : répartition des agentes titulaires et contractuelles par catégorie

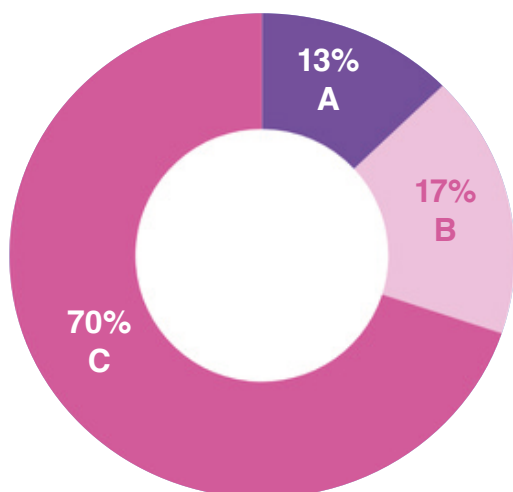
Les agentes titulaires et contractuelles par catégorie



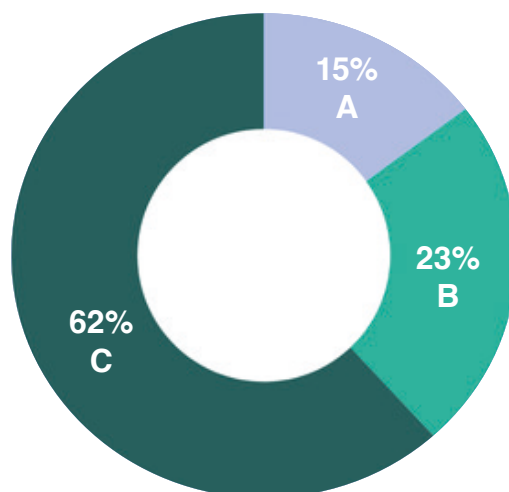
Champigny 2023



CCAS Champigny 2023



Champigny 2024



CCAS Champigny 2024

## Répartition des agentes sur emplois permanents par filière en 2024

### Ville de Champigny-sur-Marne

En 2024, la répartition par filière met en évidence une forte différenciation genrée selon les métiers.

Ces données illustrent une stabilité globale des équilibres de genre, avec toutefois deux tendances notables :

- \* une progression de la féminisation dans les filières technique et administrative,
- \* une baisse marquée dans la filière médico-sociale (-13 points), liée à un recrutement plus mixte dans les services d'accueil et de santé publique.

Malgré ces évolutions, la Ville demeure majoritairement féminisée, mais conserve des filières encore très segmentées selon le genre.

## CCAS de Champigny-sur-Marne

Au CCAS, les filières restent très féminisées. Ces résultats confirment la surreprésentation des femmes dans toutes les filières, conséquence directe de la nature des missions du CCAS, centrées sur l'accompagnement social.

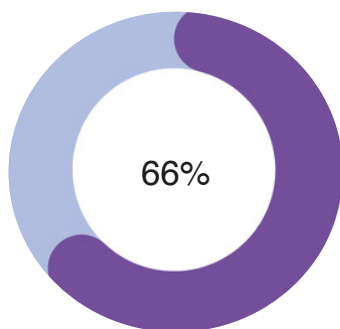
Ville	Données H-F	2024	CCAS	Données H-F	2024
	Fillière Sportive	16		Fillière Sportive	1
	Fillière Sportive F	4		Fillière Sportive F	1
	Tx de fémin' Filière Sportive	25%		Tx de fémin' Filière Sportive	100%
	Fillière Technique	729		Fillière Technique	17
	Fillière Technique F	336		Fillière Technique F	11
	Tx de fémin* Filière Technique	46%		Tx de fémin* Filière Technique	69%
	Fillière Culturelle	78		Fillière Culturelle	0
	fillière Culturelle F	52		fillière Culturelle F	0
	Tx de fémin* Filière Culturelle	67%		Tx de fémin® Filière Culturelle	0%
	Fillière Animation	248		Fillière Animation	4
	Fillière Animation F	181		Fillière Animation F	4
	Tx de fémin* Filière Animation	73%		Tx de fémin* Filière Animation	100%
	Fillière Medico-Technique	2		Fillière Medico-Technique	0
	Fillière Medico-Technique F	1		Fillière Medico-Technique F	1
	Tx de fémin* Filière Medico-Technique	50%		Tx de fémin* Filière Medico-Technique	0%
	Fillière Administrative	295		Fillière Administrative	33
	Fillière Administrative F	242		Fillière Administrative F	31
	Tx de fémin* Filière Administrative	82%		Tx de fémin* Filière Administrative	94%
	Fillière Medico-Sociale	78		Fillière Medico-Sociale	65
	Fillière Medico-Sociale F	65		Fillière Medico-Sociale F	58
	Tx de fémin* Filière Medico-Sociale	84%		Tx de fémin* Filière Medico-Sociale	89%
	Fillière Sociale	93		Fillière Sociale	45
	Fillière Sociale F	92		Fillière Sociale F	43
	Tx de fémin* Filière Sociale	99%		Tx de fémin* Filière Sociale	96%
	Fillière Police	16		Fillière Police	0
	fillière Police F	2		fillière Police F	0
	Tx de fémin Filière Police	13%		Tx de fémin Filière Police	0%

	Sportive	Technique	Culturelle	Animation	Administrative	Médico-sociale
Effectifs FPT-données de la DGCL 2020	30%	41%	64,3%	73%	82,8%	95%
Champigny-sur-Marne 2023	38%	51%	71%	75%	95%	92%
Champigny-sur-Marne 2024	25%	46%	67%	73%	82%	84%
CCAS Champigny-2023	100%	69 %		100%	94%	86%
CCAS Champigny-2024	100%	100%		100%	94%	89%

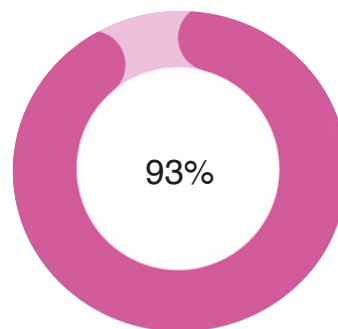
### Taux de féminisation des emplois non permanents (agentes en contrat renfort / agentes en contrat de remplacement)

Ville	Données H-F	2023		2024	
		2023	2024	2023	2024
CCAS	Emploi NP	403	140	44	35
	Emploi NP Femmes	270	84	41	33
	Taux de féminisation Emploi NP	66%	60%	93%	94%

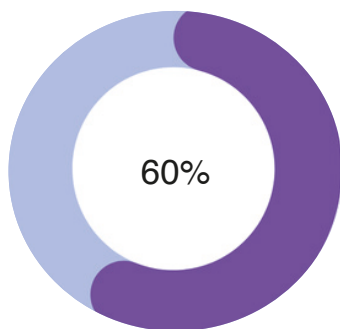
### Indicateurs repères : Taux de féminisation sur emplois non permanents



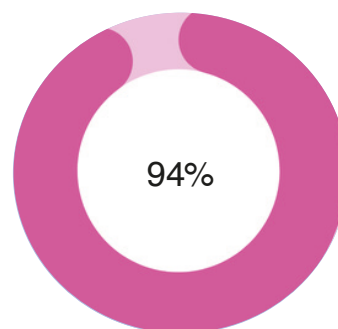
Champigny 2023



CCAS Champigny 2023



Champigny 2024



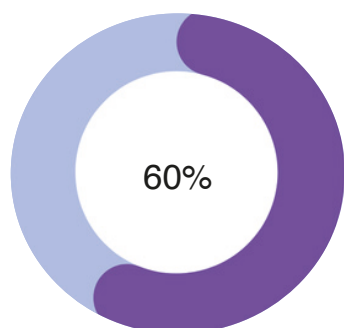
CCAS Champigny 2024

## Taux de féminisation des emplois fonctionnels

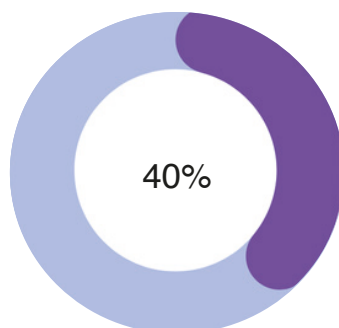
### Ville et CCAS

Fonction	2023	2024
DGAF	2	1
DGSF	1	1
Taux féminisation Emplois Fonctions	60%	40%

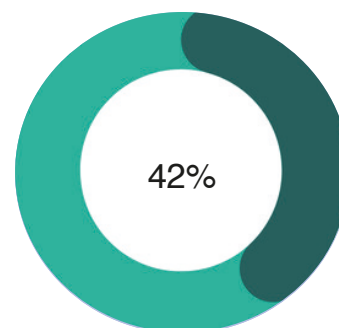
### Indicateurs repères : Taux de féminisation sur emplois non permanents



Champigny 2023



Champigny 2024



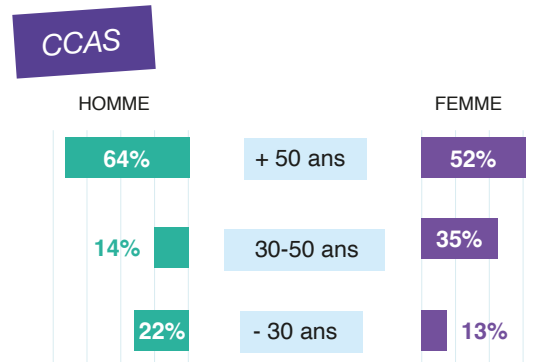
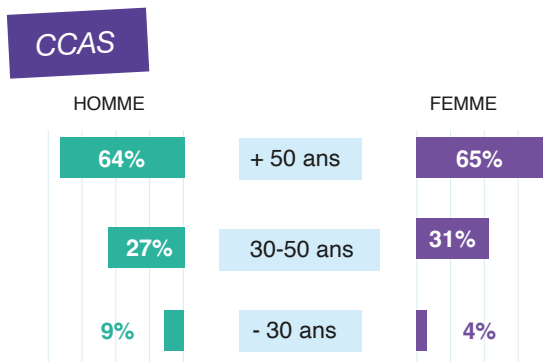
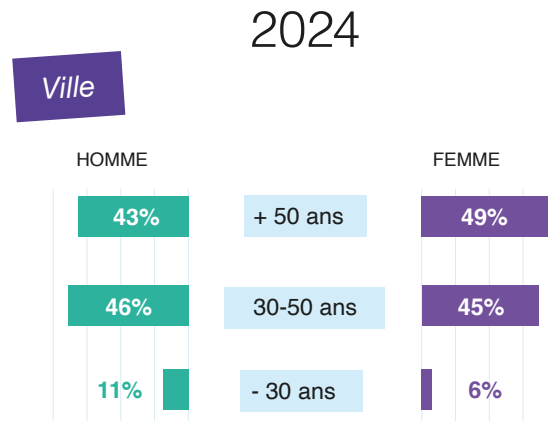
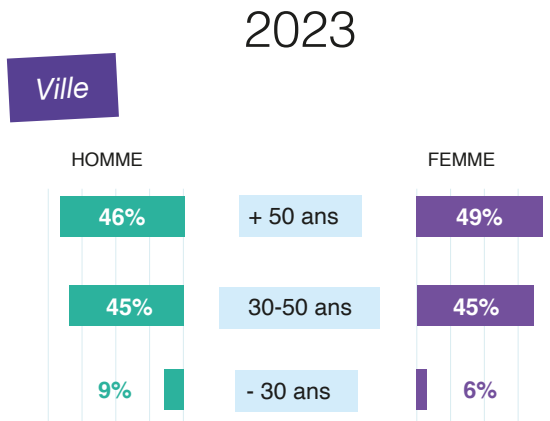
données fédération nationale des cdg - 2021

## Répartition des agentes permanentes et agents permanents sur poste de direction

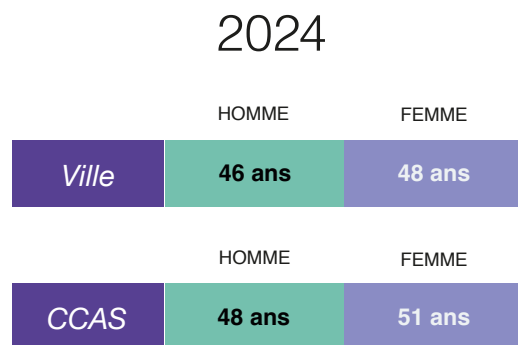
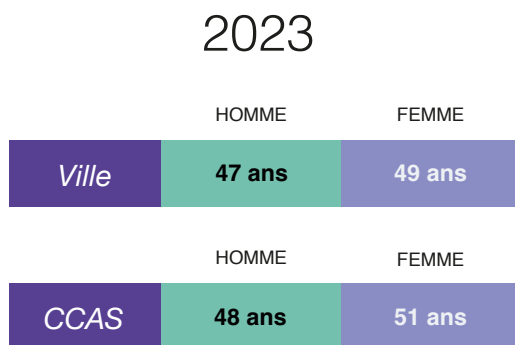
### Ville et CCAS

Fonction	2023	2024
Chef de service Homme	25	27
Chef de service Femme	25	26
Directeur Homme	8	9
Directrice Femme	8	6
DGA Homme	3	3
DGA Femme	2	1
DS Homme	0	0
DGS Femme	1	1
Taux féminisation Emplois Fonctions	60%	40%

## Pyramide des âges



## Moyenne d'âge à Champigny-sur-Marne



# Gestion des ressources humaines

## Mobilité

### Recrutements par genre

Ville	Données H-F		2023	2024	CCAS	Données H-F		2023	2024
	Arrivées Hommes	Arrivées Femmes	Taux de féminisation Arrivées	Arrivées Hommes		Arrivées Femmes	Taux de féminisation Arrivées		
	73	81	53%	123		3	13	81%	88%
						1	7		

### Départs par genre

Ville	Données H-F		2023	2024	CCAS	Données H-F		2023	2024
	Départs Hommes	Départs Femmes	Taux de féminisation Départs	Départs Hommes		Départs Femmes	Taux de féminisation Départs		
	56	78	58%	66		1	18	95%	88%
						3	22		

## Formation professionnelle

### Taux de féminisation des départs en formation par catégorie

Ville	Données H-F		2023	2024
	Nombre Départ Formation			
	Cat A Nombre Femme en formation au moins 1 fois		88	75
	Cat B Nombre Femme en formation au moins 1 fois		127	114
	Cat C Nombre Femme en formation au moins 1 fois		317	323
	Cat A Taux de féminisation Départ Formation		72%	65%
	Cat B Taux de féminisation Départ Formation		69%	68%
	Cat C Taux de féminisation Départ Formation		60%	64%

CCAS	Données H-F		2023	2024
	Nombre Départ Formation			
	Cat A Nombre Femme en formation au moins 1 fois		9	11
	Cat B Nombre Femme en formation au moins 1 fois		13	18
	Cat C Nombre Femme en formation au moins 1 fois		32	59
	Cat A Taux de féminisation Départ Formation		90%	92%
	Cat B Taux de féminisation Départ Formation		93%	95%
	Cat C Taux de féminisation Départ Formation		97%	97%

## Ville de Champigny-sur-Marne

En 2024, la participation à la formation professionnelle demeure soutenue, avec une stabilité globale du taux de formation par rapport à 2023. Les femmes représentent 64% des participantes aux actions de formation, un taux identique à celui de l'année précédente (63,9% en 2023). Cette constance confirme le fort engagement des agentes dans le développement de leurs compétences, notamment dans les domaines de la relation usagers, du management de proximité et de la santé au travail. La durée moyenne de formation par agent reste stable, autour de 2,8 jours/an, tandis que le nombre total d'actions de formation a légèrement augmenté, témoignant d'une diversification de l'offre interne.

## CCAS de Champigny-sur-Marne

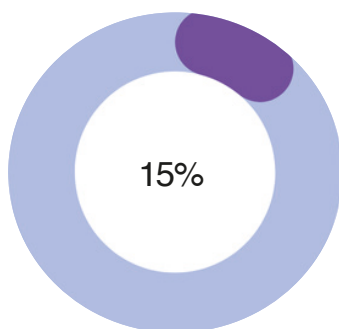
En 2024, 92% des stagiaires formés sont des femmes, un taux quasi identique à celui de 2023 (91,5%). Cette donnée reflète la forte féminisation des métiers exercés et l'accès équilibré à la formation pour l'ensemble des agentes. Le nombre moyen de jours de formation par agent reste comparable à celui de 2023 (environ 3 jours/an), traduisant une politique constante de maintien des compétences.

## Rémunération

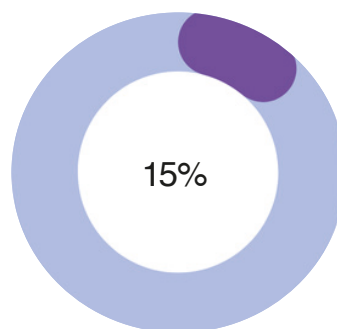
### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes

Ville	Données H-F	2023	2024
	% Primes sur rémunération Brut Annuelles Femme	15%	15%

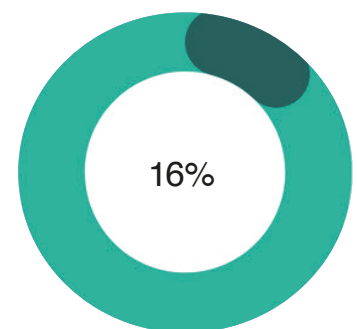
### Indicateurs repères : Part des primes sur les rémunérations brutes annuelles des femmes



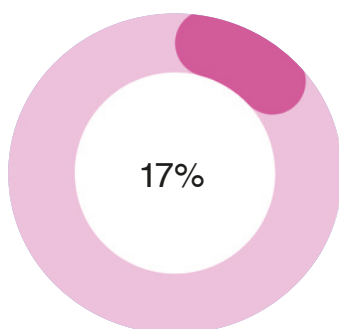
Champigny 2023



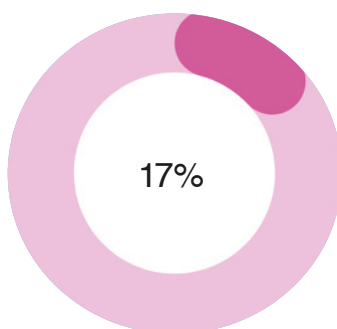
Champigny 2024



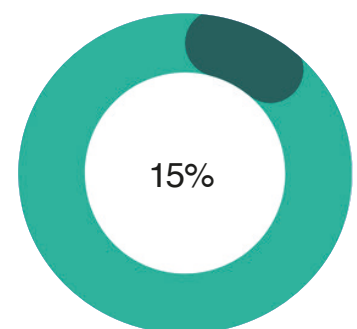
données fédération nationale des cdg - 2021



CCAS Champigny 2023



CCAS Champigny 2024



données fédération nationale des cdg - 2021

## Salaire brut moyen par catégorie et par genre

Indicateur repère : Salaire brut moyen par catégorie et par genre

	Ville de Champigny 2023		Ville de Champigny 2024	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Catégorie A	4 254 €	3 846 €	4 271 €	3 858 €
Catégorie B	2 645 €	2 744 €	2 656 €	2 747 €
Catégorie C	2 439 €	2 135 €	2 250 €	2 076 €

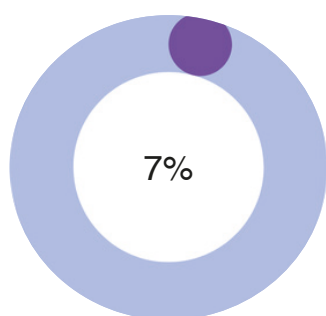
En 2024, 92% des stagiaires formés sont des femmes, un taux quasi identique à celui de 2023 (91,5%). Cette donnée reflète la forte féminisation des métiers exercés et l'accès équilibré à la formation pour l'ensemble des agentes. Le nombre moyen de jours de formation par agent reste comparable à celui de 2023 (environ 3 jours/an), traduisant une politique constante de maintien des compétences.

## Temps de travail

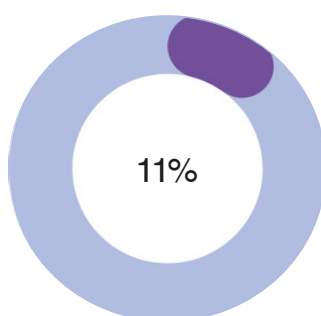
Part des femmes à temps non complet

Ville	Données H-F	2023	2024	CCAS	Données H-F	2023	2024
	Temps Non-Complet				Temps Non-Complet		
	Temps Non-Complet Femme	122	174		Temps Non-Complet Femme	1	2
	Tx de femme TNC/Emploi Perm	7%	11%		Tx de femme TNC/Emploi Perm	1%	2%

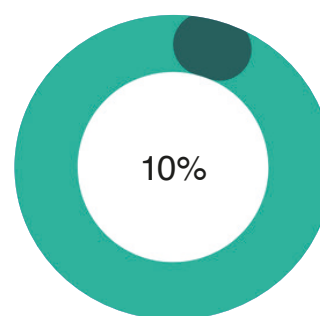
Indicateurs repères : Part d'agentes à temps non complet parmi les agentes et les agents sur emploi permanent



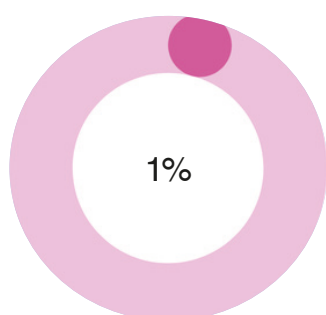
Champigny 2023



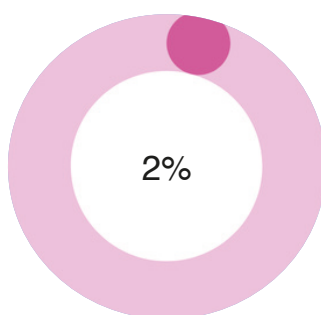
Champigny 2024



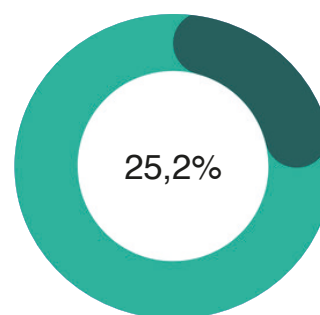
données fédération nationale des cdg - 2021



CCAS Champigny 2023



CCAS Champigny 2024

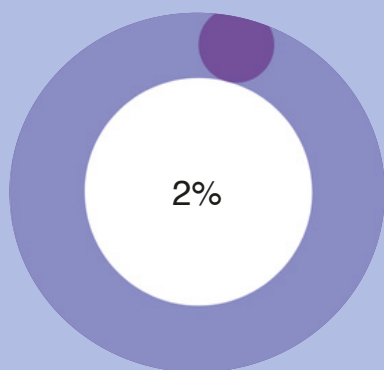


données fédération nationale des cdg - 2021

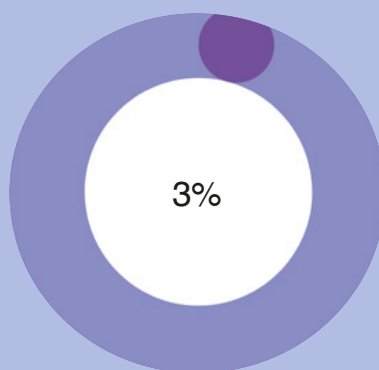
## Part des femmes à temps partiel

Ville	Temps partiel		2023	2024	CCAS	Temps partiel		2023	2024
	Temps partiel		31	51		Temps partiel		5	4
	Temps partiel Femme		31	48		Temps partiel Femme		5	4
	Tx de femme TP/Employ Perm		2%	3%		Tx de femme TP/Employ Perm		4%	4%

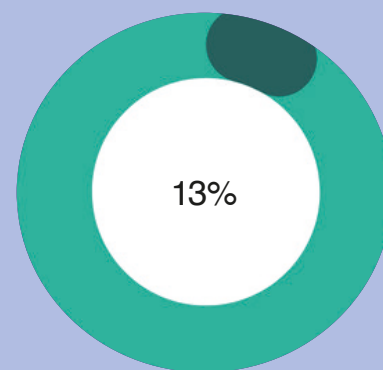
## Indicateurs repères : Part des primes sur les rémunérations brutes annuelles des femmes



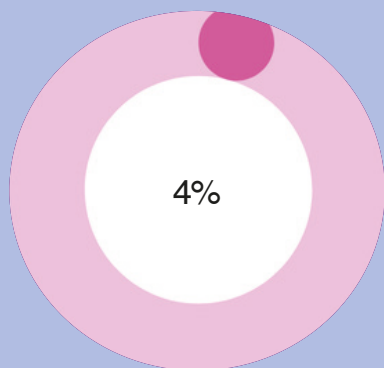
Champigny 2023



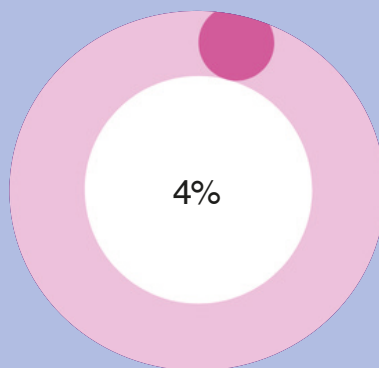
Champigny 2024



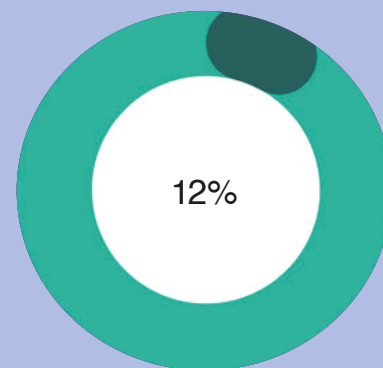
données fédération nationale des cdg - 2021



CCAS Champigny 2023



CCAS Champigny 2024



données fédération nationale des cdg - 2021

# INDEX 2024



## 1. Contexte réglementaire

— L'obligation pour les collectivités territoriales de mesurer et de publier un index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été instaurée par :






- \* La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.
- \* Le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024, fixant les modalités de calcul des indicateurs.
- \* Le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024, fixant les modalités de publication et de communication.

L'ensemble de ces textes est entré en vigueur le 14 juillet 2024.

Pour la première application, les collectivités devaient publier les indicateurs relatifs à l'année 2023, au plus tard le 30 septembre 2024.

L'index se compose de quatre indicateurs représentant un total de 100 points. Les collectivités doivent atteindre un minimum de 75/100 et, en dessous, engager des actions correctrices.

## 2. Résultats de la commune

Score global		83/100
1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		46/50
2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanents		13/15
3. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)		14/25
4. Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

## 3. Analyse par indicateur : forces, faiblesses et axes d'amélioration

### Indicateur 1 – Écart global de rémunération entre femmes et hommes (fonctionnaires) : Score : 46/50

#### Forces

- \* Un écart maîtrisé : Le score suggère une politique salariale relativement homogène au sein des cadres d'emplois

#### Faiblesses

- \* Un écart subsiste, potentiellement lié à la structure des filières ou à la répartition par grade.

#### Axes d'amélioration

- \* Poursuivre une analyse fine par filière (administrative, technique, administrative, culturelle, animation, médicosociale).
- \* Renforcer la représentation des femmes dans les filières les plus rémunératrices : technique et les postes d'encadrement.

### Indicateur 2 – Écart global de rémunération entre femmes et hommes (contractuels) : Score : 13/15

#### Forces

- \* Les contractuels présentent un niveau d'égalité salariale presque optimal.
- \* Une bonne maîtrise des grilles et des rémunérations à l'embauche.

#### Faiblesses

- \* Comme pour les fonctionnaires, un petit écart subsiste.

#### Axes d'amélioration

- \* Surveiller annuellement l'évolution salariale des contractuels au fil des renouvellements.

### Indicateur 3 – Écart de taux de promotion de grade : Score : 14/25

#### Forces

- \* La commune montre une dynamique de promotion interne.

#### Faiblesses

Cela peut révéler :

- \* un effet « plafond de verre » dans certains grades de certaine filière (filière technique entre autres)
- \* un accès inégal aux fonctions d'encadrement intermédiaire.

#### Axes d'amélioration

- \* Examiner la répartition femmes/hommes parmi les agents « promouvables ».
- \* Renforcer les actions de professionnalisation ou de préparation concours davantage ciblées pour les femmes.

### Indicateur 4 – Sous-représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations : Score : 10/10

#### Forces

- \* La commune atteint le score maximal : les plus hautes rémunérations incluent équitablement les deux sexes.
- \* Cela reflète un accès réel à des postes stratégiques ou à forte responsabilité.

#### Faiblesses

- \* Aucune d'un point de vue réglementaire.
- \* Importance toutefois de maintenir cette représentativité dans le temps.

#### Axes d'amélioration

- \* Continuer à veiller à la représentation féminine dans les cadres d'encadrement supérieur.
- \* Promouvoir la candidature de femmes dans les postes stratégiques nouvellement ouverts.

## 4. Analyse par indicateur : forces, faiblesses et axes d'amélioration

#### Par rapport à la cible légale

- \* Le seuil réglementaire d'alerte est de 75/100.
- \* Avec 83/100, Champigny-sur-Marne dépasse largement le seuil et se situe dans une zone de conformité.

#### Par rapport à la tendance nationale des collectivités

- \* En 2024-2025, la majorité des collectivités s'établit autour de 75-85/100.
- \* Le score de Champigny place la commune dans le haut de la moyenne, notamment grâce aux indicateurs de rémunération.
- \* Un seul point d'attention : l'accès à la promotion (14/25), qui est également le point faible de nombreuses collectivités.

## 5. Conclusions et recommandations générales

- \* Maintenir les bons résultats sur les rémunérations, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels.
- \* Renforcer la politique d'accompagnement des carrières féminines, notamment via :
  - des formations qualifiantes,
  - l'accompagnement aux concours,
  - l'accès à l'encadrement intermédiaire.
- \* Auditer annuellement la représentativité des femmes dans les viviers promouvables.
- \* Poursuivre le suivi régulier de l'index, afin d'anticiper les écarts et d'éviter un effet d'inertie.

# DIAGNOSTIC



# Les agentes et agents de la Ville et du CCAS de Champigny-sur-Marne en 2024

— Entre 2023 et 2024, la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale de Champigny-sur-Marne poursuivent leurs efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les effectifs permanents demeurent globalement stables.

À la Ville, le taux de féminisation passe de 68 % en 2023 à 63 % en 2024, traduisant un rééquilibrage progressif entre les genres. Les hommes représentent désormais 37 % des effectifs, contre 32 % un an plus tôt.

Au CCAS, la féminisation reste très élevée et stable, avec 92 % de femmes en 2024 contre 91 % en 2023, reflet de métiers historiquement exercés par des femmes dans les domaines du soin, de l'accompagnement et de la solidarité. La structure hiérarchique demeure similaire entre les deux entités.

À la Ville, la catégorie C regroupe 70 % des femmes en 2024 contre 75 % en 2023, confirmant la prédominance des métiers d'exécution dans les services d'entretien, d'animation et de restauration.

La catégorie B progresse légèrement, de 15 % à 17 %, tandis que la catégorie A passe de 10 % à 13 %, marquant une évolution favorable vers les postes d'encadrement et de conception.

Le CCAS présente une répartition comparable, avec environ 70 % d'agentes et agents de catégorie C, 20 % de catégorie B et 10 % de catégorie A, proportions inchangées depuis 2023.

Ainsi, malgré la baisse du taux global de féminisation à la Ville, les femmes accèdent davantage aux niveaux de responsabilité supérieurs, illustrant une évolution structurelle vers un meilleur équilibre des parcours professionnels. Le recours aux agentes et agents contractuels augmente dans les deux structures : de 37 % à 40 % à la Ville et de 33 % à 49 % au CCAS. Cette progression s'explique par les tensions de recrutement dans les métiers de la petite enfance, de la filière de l'animation, technique et de la filière médico-sociale, ainsi que par la volonté de maintenir la continuité du service public malgré les difficultés rencontrées dans la fonction publique territoriale pour le recrutement de titulaires.

L'accès aux postes de direction et d'encadrement présente des tendances contrastées. À la Ville, la part des femmes dans les emplois de direction est à 40 % en 2024, Au CCAS, la représentation féminine demeure forte et stable, avec 71 % de femmes en 2024 contre 70 % en 2023, confirmant une parité durable dans les fonctions d'encadrement. La moyenne d'âge globale s'établit à 47 ans à la Ville, contre 48 ans en 2023, marquant un léger rajeunissement des personnels. Cette tendance est similaire pour les femmes, dont la moyenne d'âge passe de 49 ans à 48 ans, confirmant une évolution parallèle entre l'ensemble des agents et la population féminine. Au CCAS, la moyenne d'âge demeure de 48 ans. Les recrutements restent soutenus et s'accompagnent d'une volonté affirmée de diversité.

La formation constitue un levier fort d'égalité : 64 % des stagiaires formés à la Ville et 92 % au CCAS sont des femmes, confirmant une politique de développement des compétences inclusive et équilibrée. Les rémunérations témoignent d'évolutions contrastées.

À la Ville, l'écart de salaire entre femmes et hommes s'élève à 452 € en catégorie A (contre 389 € en 2023), tandis qu'il se réduit à 240 € en catégorie C (contre 310 €) et devient quasi nul en catégorie B (27 €).

Ces écarts s'expliquent par la structure même des filières et la composition des effectifs :

- \* En catégorie A, les différences de rémunération proviennent principalement de la présence plus importante d'hommes dans la filière technique, notamment parmi les ingénieurs, dont les déroulements de carrière offrent, grâce à la grille statutaire, des perspectives d'avancement plus rapides et donc des rémunérations plus élevées. Ces agents appartiennent également à des tranches d'âge plus élevées et se situent souvent au sommet de leur grade, ce qui accentue l'écart salarial observé avec les agentes.
- \* En catégorie C, les écarts trouvent leur origine dans la répartition des postes d'agents de maîtrise, exclusivement situés dans la filière technique, particulièrement au sein des services de la voirie, des espaces verts et de la logistique, domaines à forte présence masculine.

Les métiers de catégorie C plus féminisés, tels que l'animation ou l'administration, ne comportent pas d'emplois équivalents de catégorie C+, ce qui explique une différence de structure et donc de rémunération moyenne entre femmes et hommes.

Au CCAS, la parité salariale reste presque totale, avec un écart moyen inférieur à 100 € mensuels, confirmant une situation stable et équitable, liée à une homogénéité plus forte des métiers exercés et des grilles indiciaires appliquées. Le temps partiel, majoritairement féminin, demeure un indicateur d'inégalités structurelles. Il concerne 3 % des effectifs à la Ville (contre 2,8 % en 2023), dont 89 % de femmes, et 4 % au CCAS (contre 3,8 %), dont 95 % de femmes. Ces taux, stables ou en légère hausse, traduisent la persistance des contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans les métiers du social et de la petite enfance.

# Plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2022-2024

En 2025, la Ville de Champigny a confirmé son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en poursuivant la dynamique amorcée dans le plan 2022–2024 et en initiant une nouvelle étape structurante pour les années 2025–2027.

L'intégration d'indicateurs actualisés, notamment l'index égalité, l'enrichissement du rapport annuel au CST et la consolidation de la gouvernance interne témoignent d'une montée en maturité significative de la politique locale d'égalité. Cette note stratégique propose une lecture d'ensemble du plan d'actions à partir des réalisations de l'année 2025. Elle reprend les cinq orientations du plan, analyse les indicateurs fournis, met en lumière les forces et fragilités qui ressortent de cette première année et identifie les principaux enjeux pour les années à venir. L'objectif est d'offrir une vision claire, opérationnelle et pilotable des progrès accomplis et des priorités à engager.

## Orientation stratégique 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

L'année 2025 confirme une gouvernance solide.

La Ville dispose d'une élue spécifiquement en charge de l'égalité femmes-hommes, d'une chargée de mission dédiée et d'un budget clairement identifié qui complète les process déjà intégrés dans les autres budgets. Le rapport annuel intégrant l'index égalité est présenté au CST, renforçant la transparence et l'objectivation du pilotage. Les agentes et agents ont également été informés du plan 2025–2027 par les canaux internes, ce qui traduit un ancrage réel de la démarche au sein de l'organisation.

L'intégration d'un module consacré aux stéréotypes dans l'itinéraire de formation destiné aux encadrantes et encadrants constitue une avancée importante.

Toutefois, l'analyse des indicateurs montre que la mobilisation des services reste encore inégale.

## Orientation stratégique 2 Inscrire l'égalité professionnelle au coeur de la gestion des ressources humaines

L'intégration des enjeux d'égalité dans la gestion des ressources humaines progresse de manière significative. L'index égalité est désormais pleinement opérationnel et fait l'objet d'une analyse annuelle, permettant de mesurer l'évolution des écarts et de cibler plus efficacement les actions correctrices. Par ailleurs, la publication des dix plus hautes rémunérations, conformément aux obligations réglementaires, renforce la transparence salariale et favorise une meilleure appropriation des enjeux d'équité au sein de la collectivité.

Cependant, plusieurs facteurs structurels nationaux continuent d'alimenter les inégalités.

- \* D'une part, la différenciation des grilles statutaires entre les filières génère des écarts importants. Les filières techniques, mieux valorisées financièrement et majoritairement masculines, bénéficient d'une progression plus favorable. À l'inverse, les filières administratives, sociales ou éducatives, fortement féminisées, reposent sur des grilles moins avantageuses, ce qui contribue à maintenir un différentiel salarial significatif.
- \* D'autre part, les carrières féminines sont davantage impactées par le recours au temps partiel, ainsi que par les congés maternité ou parentaux. Ces interruptions ou aménagements de carrière, encore majoritairement assumés par les femmes, ralentissent l'accès à la formation, freinent l'évolution professionnelle et génèrent des inégalités cumulatives, tout au long du parcours.

En matière de recrutement, la fiche « Recruter sans discriminer », outil essentiel pour prévenir les biais et garantir l'équité des processus, est en cours d'élaboration. Son lancement en 2026, constituera une priorité, afin de sécuriser les pratiques de sélection et de garantir un accès équitable aux opportunités professionnelles et aux postes à responsabilités.

La dynamique en faveur de la mixité professionnelle a néanmoins été engagée.

Les huit forums et rencontres organisés dans les établissements scolaires ont contribué à promouvoir les métiers municipaux auprès de publics variés, renforçant la diversification des vocations et des orientations. Le dispositif interne « Vis ma vie », destiné à faire découvrir des métiers non genrés aux agentes et agents, a quant à lui été programmé en 2026 et demeure un levier important pour déconstruire les stéréotypes professionnels.

La Ville maintient par ailleurs la parité dans les emplois fonctionnels, un acquis structurant et durable. En revanche, la parité n'est pas encore atteinte dans les postes de directeurs et de chefs de service.

### **Orientation stratégique 3**

#### **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale**

Les indicateurs montrent que la parentalité continue de reposer quasi exclusivement sur les femmes : en 2025, 100 % des congés parentaux ont été pris par des agentes. Ce déséquilibre structurel, également observé dans l'ensemble de la fonction publique, appelle une vigilance particulière, car il peut avoir des conséquences réelles sur les déroulements de carrière, l'accès à la formation et, à terme, sur les pensions de retraite.

Afin de mieux accompagner les agentes et agents dans ces choix, la Ville a formalisé une fiche pratique «égalité-parentalité». Elle vise à améliorer l'information, sécuriser les décisions individuelles et encourager un partage plus équilibré des responsabilités parentales.

L'usage du télétravail poursuit son développement, avec 221 conventions signées, dont 168 concernent des agentes. Ce mode d'organisation est particulièrement apprécié par les femmes, car il accompagne l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les dispositifs de soutien proposés par la collectivité ont été mobilisés en 2025. On dénombre notamment 2 demandes d'autorisation spéciale d'absence pour suivi de PMA (Procréation Médicalement Assistée), 18 demandes d'aménagements horaires liés à la grossesse, ainsi que 70 jours de congés donnés aux collègues proches aidants. Ces mesures témoignent de l'intérêt porté par les agentes et agents à des dispositifs favorisant le bien-être, la santé et la conciliation des temps de vie.

Le livret de ré-accueil, destiné à faciliter la reprise après une longue absence, qu'elle soit liée à une maladie, un congé maternité ou un congé parental, a été finalisé et constitue désormais un support de référence. Des entretiens RH de ré-accueil seront mis en place en 2026, afin de renforcer l'accompagnement individualisé des agentes et agents lors de leur retour en poste.

### **Orientation stratégique 4**

#### **Prévenir et traiter les éventuelles discriminations, les actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les potentiels agissements sexistes**

Champigny dispose désormais d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Plus de 200 agents ont déjà été formés. La procédure de signalement est claire, opérationnelle et accompagnée d'un dispositif d'enquête assuré par une équipe pluridisciplinaire incluant enquêteurs internes, médecin de prévention, préventeur, psychologue du travail et chargée de mission QVCT.

La sensibilisation systématique des nouveaux arrivants, lors de la journée d'accueil, permet une diffusion homogène des messages de prévention. La montée en compétence des encadrantes et encadrants est en cours et devra se poursuivre en 2026, car la ligne managériale joue un rôle central dans le repérage, l'accompagnement et la prévention.

Le dispositif est conforme aux cadres légaux et affiche un niveau de maturité élevé. L'enjeu des prochaines années consistera surtout à consolider la formation de l'ensemble des encadrantes et encadrants et à évaluer plus finement l'impact de cette politique sur les comportements observés au sein des services.

### **Orientation stratégique 5**

#### **Un environnement de travail plus inclusif et mieux adapté aux femmes**

Un forum santé a été piloté par la direction de la Santé en mai 2025, consacré notamment aux enjeux «santé et genre». Cette démarche permet d'aborder les risques différenciés selon le genre, notamment en matière de santé cardiovasculaire, de troubles musculo-squelettiques.

Concernant les équipements de protection individuelle (EPI), une action a été engagée, pour éviter une approche genrée des tenues et faciliter les possibilités de choix des agents et agents (blouses ou pantalons).

# CONCLUSION

— Les trois années à venir devront permettre de transformer les constats de 2025 en actions correctrices concrètes.

L'un des enjeux majeurs sera l'accompagnement des agentes, en particulier à la suite d'un congé maternité ou parental, qui constituera une priorité. Le déploiement systématique des entretiens de retour prévu en 2026 devra permettre de limiter les ruptures professionnelles et de renforcer la continuité des parcours.

L'analyse des indicateurs 2025 montre que Champigny dispose aujourd'hui d'une politique d'égalité structurée, ambitieuse et pleinement conforme aux obligations réglementaires.

Les avancées réalisées, notamment en matière de gouvernance, de prévention des violences sexistes ou encore en matière de transparence salariale, témoignent d'une dynamique solide et cohérente.

Les défis qui restent à relever concernent principalement la parité managériale, l'impact de la parentalité sur les carrières féminines et la montée en compétence uniforme des managers.

En concentrant les efforts sur ces priorités d'ici 2027, la Ville pourra franchir un nouveau palier. Cela illustre encore un peu plus son exemplarité en matière d'égalité femmes-hommes.



# 2<sup>e</sup> PARTIE

## CHAMPIGNY-SUR-MARNE: VILLE ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

- p 34 — CHIFFRES CLÉS DU TERRITOIRE  
CAMPINOIS
- p 41 — RAPPEL DES ORIENTATIONS  
MUNICIPALES 2024-2026
- p 47 — MOYENS ENGAGÉS  
PAR LA VILLE
- p 49 — BILAN D'ACTIVITÉ 2024-2025
- p 50 — Diffuser la culture de l'égalité
- p 52 — Éduquer à l'égalité
- p 54 — Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- p 60 — Défendre l'égal accès aux droits
- p 74 — S'engager pour l'égalité dans l'espace public et la représentativité
- p 80 — LEXIQUE

# CHIFFRES CLÉS DU TERRITOIRE CAMPINOIS



Cet état des lieux de la situation économique et sociale en matière d'égalité femmes-hommes est déduit des indicateurs INSEE 2022, l'étude la plus récente publiée<sup>1</sup>. Ces indicateurs concernent la structure de la population, l'insertion professionnelle et les revenus. Ils mettent en évidence des inégalités qui correspondent globalement à celles observées au niveau national et dans le Val-de-Marne. Cependant, l'une des particularités de Champigny est de comprendre cinq Quartiers Politique de la Ville (QPV), sachant que les inégalités femmes-hommes ont tendance à y être encore plus marquées<sup>2</sup>. Environ 30% de la population vit en QPV à Champigny<sup>3</sup>.

## Caractéristiques et conditions de vie des femmes et des hommes

Comptant 78 367 habitantes et habitants en 2022, la population de Champigny se compose de 51,9% de femmes et 48,1% d'hommes.

Les écarts de vie selon le genre les plus marqués touchent les femmes vivant seules ou à la tête de familles monoparentales. À Champigny, comme en France, vivre sans conjoint devient plus fréquent, pour les femmes comme pour les hommes. À partir de 60 ans, les femmes, souvent plus jeunes que leurs conjoints, vivent en moyenne plus longtemps et sont davantage confrontées au veuvage. Cependant, la vie en couple demeure la situation la plus répandue<sup>4</sup>. À Champigny, 15,3% des femmes ont plus de 65 ans contre 12,7% des hommes.

Entre 2011 et 2022, on observe une augmentation du nombre de familles monoparentales à Champigny (+ 3,4%) : 17,2% des familles sont monoparentales, majoritairement des mères seules – 82,7% des familles monoparentales sont composées d'une femme seule avec enfant(s). À la tête d'une famille monoparentale, plus d'une mère sur trois vit sous le seuil de pauvreté en France, ce qui montre que la monoparentalité peut représenter un plus grand risque de précarité et de vulnérabilité pour les femmes. 41% des enfants vivant en famille monoparentale vivent sous le seuil de pauvreté, contre 21% de l'ensemble des enfants en France<sup>5</sup>.

### Répartition du nombre de ménages à Champigny-sur-Marne en %

Types de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
<b>Ensemble</b>	29 268	100,0	30 113	100,0	31 713	100,0	74 731	76 462	77 917
<b>Ménages d'une personne</b>	8 631	29,5	9 238	30,7	10 776	34,0	8 631	9 238	10 776
Hommes seuls	3 541	12,1	4 013	13,3	5 054	15,9	3 541	4 013	5 054
Femmes seuls	5 091	17,4	5 225	17,3	5 722	18,0	5 091	5 225	5 722
Autres ménages sans famille	1 075	3,7	983	3,3	742	2,3	2 774	2 514	1 650
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	19 562	66,8	19 893	66,1	20 195	63,7	63 325	64 711	65 491
Un couple sans enfants	5 905	20,2	5 472	18,2	5 487	17,3	12 476	11 566	11 948
Un couple avec enfant(s)	9 624	32,9	10 017	33,3	9 268	29,2	39 181	40 613	38 213
Une famille monoparentale	4 032	13,8	4 404	14,6	5 440	17,2	11 669	12 532	15 330

<sup>1</sup> INSEE, Dossier complet Commune de Champigny-sur-Marne : Évolution et structure de la population, paru le 10 juillet 2025

<sup>2</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés », Rapport EGALiTER (2014)

<sup>3</sup> INSEE, Données sur les quartiers 2015 de la politique de la ville, paru le 28 août 2024

<sup>4</sup> INSEE Références, Vue d'ensemble - Femmes et hommes, une lente décrite des inégalités(2022)

<sup>5</sup> INSEE Focus, Les familles en 2020(2021)

## Répartition femmes-hommes parmi les familles monoparentales à Champigny en 2022

Type de famille	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	19 918	100,0	20 241	100,0	20 680	100,0
Couples avec enfant(s)	9 673	48,6	10 069	49,7	9 340	45,2
Familles monoparentales	4 251	21,3	4 584	22,6	5 693	27,5
Hommes seuls avec enfant(s)	687	3,4	736	3,6	985	4,8
Femmes seules avec enfant(s)	3 564	17,9	3 848	19,0	4 708	22,8
Couples sans enfant	5 994	30,1	5 587	27,6	5 647	27,3

À Champigny, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail : le taux d'activité est de 71,1% pour les femmes contre 76,8% des hommes. Quand elles y participent, elles sont moins souvent en emploi : le taux d'emploi est de 61,8% des femmes contre 66,5% des hommes. Cela signifie que les femmes restent plus à l'écart du marché du travail que les hommes, l'inactivité pouvant être due aux études, à la charge familiale... Cet écart révèle des inégalités persistantes dans l'accès au travail, notamment liées à la répartition genrée des tâches familiales ou domestiques, mais aussi des difficultés d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, ainsi qu'une plus grande exposition au chômage.

Par ailleurs, à Champigny, les femmes sont presque deux fois plus en CDD que les hommes (9,8% d'entre elles contre 5,7% des hommes). Elles sont donc plus sujettes à la précarité contractuelle, et certainement surreprésentées dans des secteurs où les contrats sont plus courts et les temps partiels plus fréquents (aide à la personne, éducation, santé, culture...).

## Part des femmes par statut et secteur d'activités en 2022 en %

	Champigny-sur-Marne	Val-de-Marne
Agriculture	0	50,0
Industrie	26,6	35,8
Construction	14,2	16,1
Commerce, transports, services divers	42,3	43,7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	67,5	67,7

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/25

**À Champigny-sur-Marne, comme dans le Val-de-Marne, certaines catégories socioprofessionnelles sont encore loin de la mixité :**

- \* 26,6% de femmes travaillent dans l'industrie à Champigny, 35,8% dans le Val-de-Marne ;
- \* 14,2% de femmes travaillent dans la construction à Champigny, 16,1% dans le Val-de-Marne ;
- \* 67,5% de femmes travaillent dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, 67,7% dans le Val-de-Marne.

À Champigny, dans le Val-de-Marne et partout en France, l'emploi des femmes se concentre dans certains secteurs d'activité, principalement le tertiaire, notamment dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

En France, depuis la fin des années 1990, la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers tend à s'homogénéiser, bien que la ségrégation professionnelle reste forte, en raison d'orientations scolaires différenciées. Certaines professions sont donc majoritairement exercées par l'un ou l'autre genre : les secteurs dans lesquels la part des femmes est la plus forte sont les métiers de services (aides à domicile, assistantes maternelles, agentes d'entretien) et du soin (aides-soignantes, infirmières et sages-femmes) ; ceux dans lesquels la part des hommes est la plus forte sont les métiers de conducteurs de véhicules, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ouvriers qualifiés de la manutention ou du second œuvre du bâtiment<sup>6</sup>.

## Formation et niveau de diplôme

### Répartition femmes-hommes parmi les titulaires de diplômes de la population non-scolarisée (15 ans et plus) en 2022 en %

	Champigny-sur-Marne			Val-de-Marne		
	ENSEMBLE	NB DE FEMMES	NB D'HOMME	ENSEMBLE	NB DE FEMMES	NB D'HOMME
	53 895	28 064	25 831	988 030	520 003	468 027
	Ensemble en %	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %	Ensemble en %	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %
Autres personnes sans activité professionnelle	25,1	24,7	25,5	18,7	18,8	18,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,2	5,4	5,0	4,9	5,2	4,5
CAP, BEP ou équivalent	18,1	16,1	20,2	15,5	14,0	17,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,2	18,6	17,7	17,0	17,1	16,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	10,3	11,4	9,2	11,1	11,7	10,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	10,4	11,8	8,8	12,4	14,1	10,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	12,8	12,0	13,6	20,4	19,1	21,8

<sup>6</sup>INSEE, Références, op.cit.

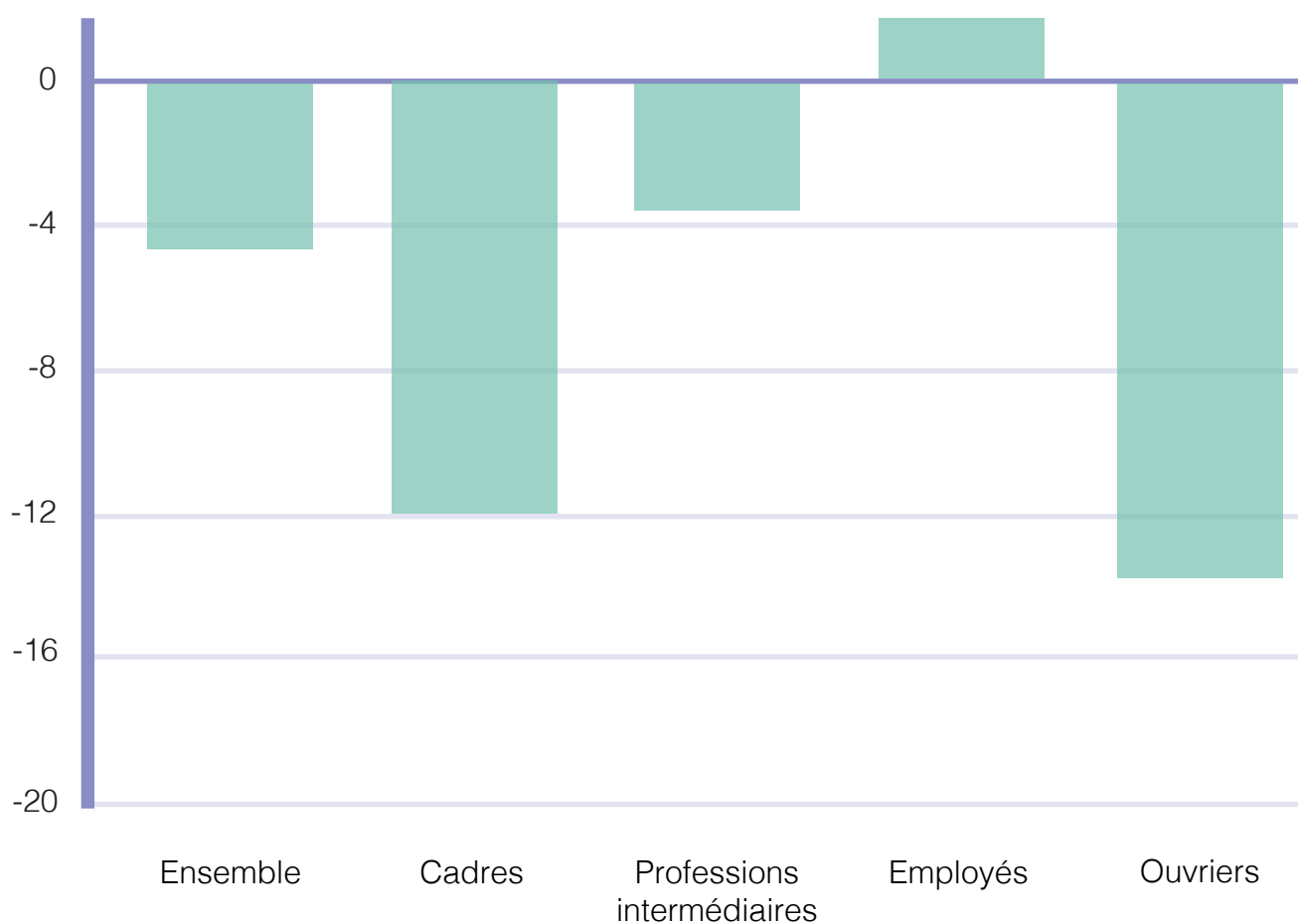
Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/25

La part de bachelières et de titulaires d'un brevet professionnel ou équivalent est légèrement plus élevée à Champigny que dans le Val-de-Marne (+ 1,5%). Les Champinois sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les Campinois, notamment pour les diplômes de niveau bac + 2, bac + 3 ou bac + 4. Cependant, il y a légèrement plus d'hommes que de femmes ayant un diplôme de niveau bac +5 ou plus à Champigny (13,6% des hommes, 12% des femmes). On note que la part de femmes ayant ce niveau de diplôme est nettement plus faible à Champigny que dans le Val-de-Marne (- 7,1%).

**Malgré un niveau de diplôme généralement plus élevé, en particulier dans le supérieur long, les femmes accèdent moins à la catégorie socio-professionnelle des cadres et gagnent globalement moins bien leur vie que les hommes** à Champigny, comme dans le Val-de-Marne et en France. Cependant, à caractéristique et diplôme identiques aux hommes, les femmes ont moins de chance d'accéder aux emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures, notamment aux fonctions d'encadrement<sup>7</sup>.

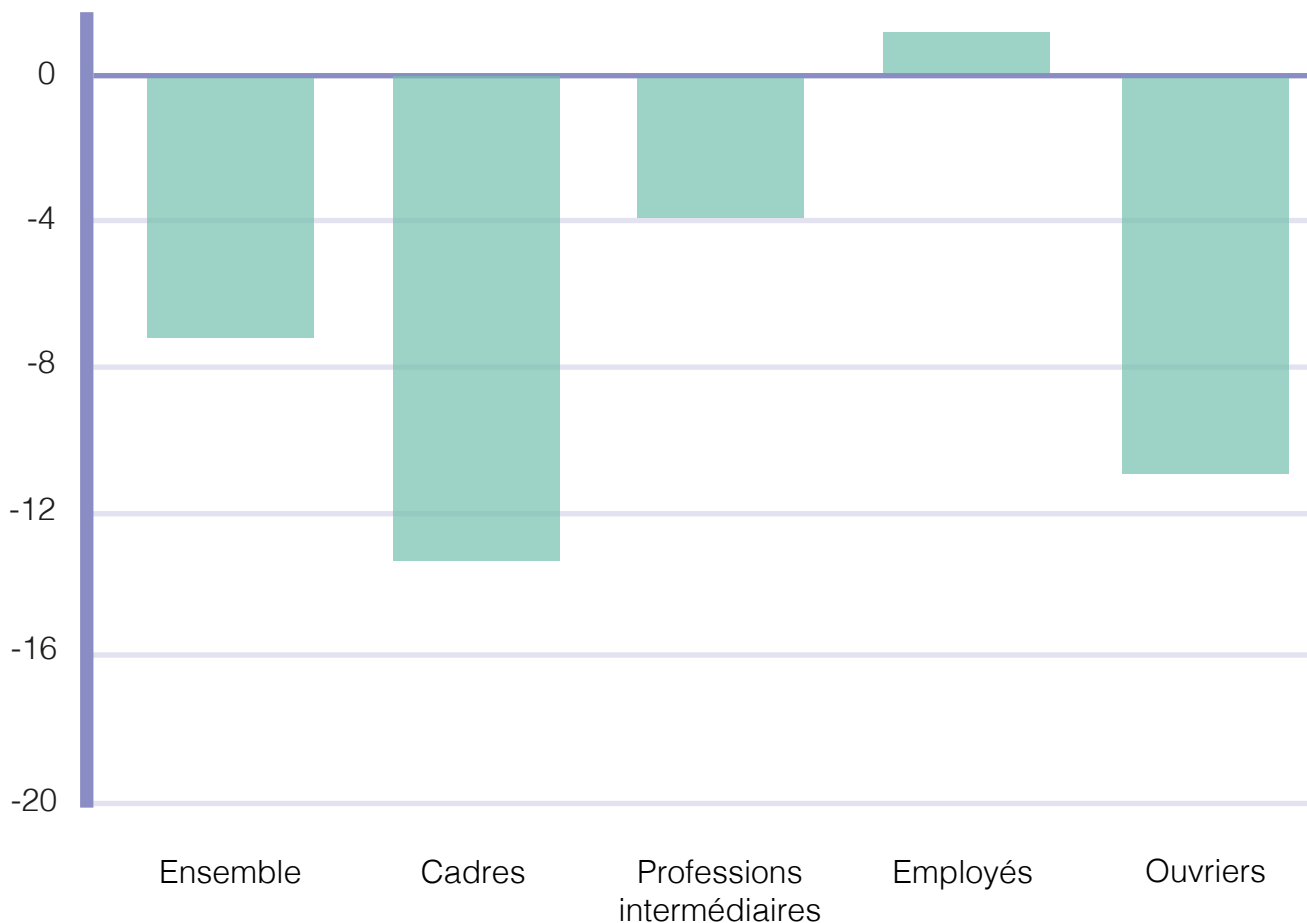
## Écarts de rémunération

**Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022 en % à Champigny-sur-Marne**



<sup>7</sup>INSEE Références, op.cit.

## Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022 en % dans le Val-de-Marne



En 2022, au niveau national, l'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes est de 22% en moyenne (en faveur des hommes), contre 4,7% à Champigny et 7,3% dans le Val-de-Marne. D'une part, cet écart se creuse nettement après 26 ans. De l'autre, cet écart est le plus fort pour la catégorie des cadres (professions les mieux rémunérées) : 12,1% à Champigny, 13,1% dans le Val-de-Marne et pour la catégorie des ouvriers : 13,9% à Champigny, 11% dans le Val-de-Marne. Cela dit, une lente diminution des écarts de salaire entre femmes et hommes s'opère actuellement.

Les causes de cette diminution sont :

- \* la montée en qualification des femmes (davantage de femmes cadres, diplômées, et dans les métiers mieux rémunérés).
- \* la réduction du temps partiels (les femmes travaillent plus souvent à temps plein qu'avant).
- \* les politiques publiques et les obligations légales pour l'égalité professionnelle.
- \* l'évolution des mentalités (partage des rôles familiaux).
- \* le renouvellement générationnel (les jeunes générations présentent des écarts plus faibles que les plus anciennes).

Le temps partiel, les interruptions de carrière, le manque de mixité des métiers, le plafond de verre, les discriminations et l'opacité salariale ont néanmoins des conséquences durables sur les salaires, les promotions, les négociations de salaire, l'accès aux postes les mieux rémunérés, etc. pour les femmes.

# Articulation des temps de vie

## Part des personnes salariées de 15 ans ou plus à temps partiel en 2022 en %

	Champigny-sur-Marne		Val-de-Marne	
	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %
2011	21,8	10,3	20,1	8,1
2016	20,7	9,2	19,5	8,5
2022	19,3	8,2	17,4	8,2

Au niveau national, il y a trois fois plus de temps partiel chez les femmes que chez les hommes en 2021 (27% femmes, 8% d'hommes)<sup>8</sup>. Cet écart est moindre à Champigny et dans le Val-de-Marne, même s'il y a plus de deux fois plus de temps partiel chez les femmes que chez les hommes (19,3% de femmes, 8,2% d'hommes à Champigny / 17,4% de femmes, 8,2% d'hommes dans le Val-de-Marne). Le recours au temps partiel étant souvent lié à la parentalité, le poids de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est plus souvent porté par les femmes.

**En résumé, les indicateurs INSEE confirment des inégalités persistantes entre femmes et hommes, particulièrement en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de vulnérabilité économique, avec un impact accru pour les mères seules et les habitantes des quartiers prioritaires.**

<sup>8</sup>INSEE Références, op.cit.

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP 2022, exploitations principales, géographie au 01/01/25.

# RAPPEL DES ORIENTATIONS MUNICIPALES 2024-2026



# Diffuser la culture de l'égalité

## Soutenir la journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée aux droits des femmes (8 mars)

- \* En lien avec les services municipaux, associations et institutions partenaires, **coordonner la programmation thématique annuelle** qui permet de faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire en matière de droits des femmes.
- \* **Concevoir et diffuser des supports d'information et de communication** dédiés à cette programmation.

## Agir pour l'égalité femmes-hommes tout au long de l'année

- \* **Diversifier les initiatives** (sensibilisation, prévention, actions culturelles, sportives, éducatives, citoyennes...).
- \* **Cibler l'ensemble des publics** (de la petite enfance aux seniors, y compris les personnes éloignées des services municipaux).
- \* Ne pas restreindre les actions aux seules dates symboliques (8 mars, 25 novembre).
- \* **Utiliser la démocratie participative** pour recueillir la parole des habitants et habitantes, leurs besoins et leurs pistes d'actions concrètes pour y répondre.

## Mutualiser les outils, les ressources, les expériences et les pratiques

- \* **Sensibiliser et former les services municipaux**, en particulier les responsables et les directions, à une politique transversale de l'égalité.
- \* **Harmoniser la collecte d'indicateurs genrés** pour élaborer le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Champigny.
- \* **Associer les partenaires associatifs et institutionnels** à la diffusion d'une culture de l'égalité.
- \* **Soutenir le développement de projets** pour l'égalité au niveau local.
- \* **Mettre à disposition des kits pédagogiques et des guides méthodologiques** sur les stéréotypes et les rôles de genre, la parité, la santé, les droits sexuels et reproductifs, les violences sexistes et sexuelles, l'égalité professionnelle...
- \* **Enrichir les ressources des médiathèques municipales** avec des ouvrages et des bibliographies spécialisés.

# Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

## Soutenir la journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre)

- \* En lien avec les services municipaux, associations et institutions partenaires, **coordonner la programmation thématique** annuelle qui permet de faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- \* **Concevoir et diffuser des supports d'information et de communication** dédiés à cette programmation.

## Rendre visible, communiquer et prévenir les violences sexistes et sexuelles

- \* **Déployer des campagnes de sensibilisation** sur l'ensemble du territoire communal.
- \* **Produire un diagnostic annuel** à partir des données des membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.
- \* **Appuyer l'organisation d'une sensibilisation annuelle** par et pour les membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.
- \* **Impulser des actions de prévention et de sensibilisation** pour la population et le personnel.

## Améliorer l'accueil, l'orientation, l'accompagnement et l'hébergement des femmes victimes de violences et de leur(s) enfant(s)

- \* **Entretenir la dynamique du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales** qui réunit les acteurs investis dans la lutte contre ces violences à Champigny.
- \* **Garantir la coordination des parcours de sortie des violences conjugales** au niveau local.
- \* **Mettre à jour et diffuser** régulièrement **les guides d'orientation** en cas de violences au sein du couple (pour le grand public et à usage professionnel).
- \* **Soutenir la création d'hébergements** d'urgence et intermédiaire pour les femmes victimes de violences conjugales et leur(s) enfant(s), et **faciliter leur relogement pérenne**.

# Éduquer à l'égalité, prévenir les stéréotypes et violences sexistes dès le plus jeune âge

## Promouvoir des ressources et des outils pour l'égalité filles-garçons

- \* **Former les équipes éducatives** (crèches, centres de loisirs, structures jeunesse) à prévenir, repérer et agir contre les préjugés, les stéréotypes, les discriminations et les violences sexistes.
- \* **Sensibiliser les parents** aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons et à la charge mentale de la parentalité pour les femmes.
- \* **Favoriser la sélection et la diffusion d'ouvrages favorisant l'égalité des chances et la diversité des représentations** dans les médiathèques municipales.
- \* **Concevoir et partager des pratiques et des supports pédagogiques variés et adaptés** au sein des structures municipales.

## Informers, échanger, accompagner les enfants et les jeunes

- \* **Intégrer la prévention des discriminations et des violences sexistes dans les structures municipales** (crèches, centres de loisirs, structures jeunesse, écoles d'art).
- \* **Travailler avec l'Éducation nationale** pour sensibiliser les enfants et les jeunes sur les inégalités réelles entre filles et garçons et le continuum des violences (écoles élémentaires, collèges et lycées).
- \* **Prévenir les préjugés, stéréotypes, discriminations et violences fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**
- \* **Agir pour la mixité scolaire et professionnelle** dès le plus jeune âge.
- \* **Mobiliser la démocratie participative** pour favoriser les échanges et recueillir la parole des enfants et des jeunes sur des problématiques qui les concernent ainsi, que leurs propositions d'actions concrètes pour y répondre.

## Repérer et agir contre les situations de violences sexistes et sexuelles

- \* **Améliorer la prise en charge des enfants et des jeunes** victimes ou témoins de violences.
- \* **Mieux accompagner les enfants co-victimes des violences conjugales.**
- \* **Diffuser la culture du consentement** auprès des enfants et des jeunes.
- \* **Alerter les jeunes sur les cyberviolences et les violences dans la vie affective et sexuelle.**
- \* **Inclure spécifiquement les enfants et les jeunes dans les campagnes de sensibilisation et les dispositifs** contre les violences sexistes et sexuelles.

# Défendre l'égal accès aux droits

## Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour l'insertion socio-professionnelle des femmes

- \* **Déployer un plan d'actions pour l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, appuyé par un plan de formation** visant à prévenir les stéréotypes et violences sexistes au travail et à promouvoir une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des services municipaux.
- \* **Sensibiliser la population aux enjeux de l'égalité professionnelle** et aux problématiques spécifiques que peuvent rencontrer les femmes au cours de leur vie professionnelle.
- \* **Soutenir et accompagner la professionnalisation et la formation des femmes éloignées de l'emploi.**
- \* **Encourager le travail des femmes en réseaux professionnels.**

## Défendre l'égal accès des femmes et des hommes aux loisirs, aux sports, à la culture

- \* **Garantir la mixité de la fréquentation** des équipements sportifs et culturels.
- \* **Multiplier les représentations et les messages** pour prévenir les préjugés et stéréotypes sexistes dans les pratiques sportives et culturelles.
- \* **Réduire l'impact de la parentalité** sur l'accès aux loisirs, aux sports et à la culture.
- \* **Mettre en valeur la place des femmes** dans la vie sportive, culturelle et associative de Champigny.
- \* **Favoriser les médiations culturelles et sportives inclusives.**

## Agir pour la santé des femmes

- \* **Sensibiliser les professionnels de santé aux inégalités de santé.**
- \* **Prévenir les violences médicales, obstétricales et gynécologiques** auprès des professionnels de santé et des membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.
- \* **Se mobiliser à l'occasion d'Octobre rose**, la campagne annuelle de sensibilisation des femmes au dépistage du cancer du sein et au développement de la recherche.
- \* **Lutter contre la précarité menstruelle et les tabous autour des règles** à l'occasion de la Journée mondiale de l'hygiène menstruelle (28 mai).
- \* **Défendre les droits sexuels et reproductifs**, par l'intermédiaire d'actions d'éducation à la sexualité et de sensibilisation au dépistage du sida et des infections sexuellement transmissibles.
- \* **Défendre le droit à l'avortement** et sensibiliser le plus grand nombre aux risques de sa remise en cause.

# S'engager pour l'égalité dans l'espace public et la représentativité

## Défendre l'accès des femmes à la représentativité et à des responsabilités

- \* **Encourager l'accès des femmes aux responsabilités** professionnelles, politiques, associatives.
- \* **Sensibiliser la population et le personnel à la nécessité d'une représentativité paritaire.**
- \* **Prévenir les préjugés, stéréotypes et discriminations sexistes** à la base des inégalités de représentation entre les femmes et les hommes.
- \* **Agir pour la montée en compétences** et la prise de confiance des femmes.

## Réhabiliter le matrimoine champinois

- \* **Constituer un fonds d'archives sur l'héritage culturel des femmes** dans l'histoire de Champigny.
- \* **Rendre visibles leurs œuvres et contributions**, du passé et du présent.
- \* **Faire connaître le matrimoine champinois** par des actions de sensibilisation et de médiation culturelle.
- \* **Valoriser les créations et les représentations de femmes**, dans les équipements culturels et dans les supports de communication.

## Œuvrer pour un espace public égalitaire

- \* **Rééquilibrer la toponymie en faveur des femmes** (noms des rues, bâtiments, équipements).
- \* **Sensibiliser la population et le personnel** au fait que les femmes et les hommes ne font pas le même usage de l'espace public.
- \* **Intégrer les enjeux de sécurité et d'accessibilité** spécifiques aux femmes dans l'aménagement de l'espace public.
- \* **Communiquer sur les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public**, notamment le harcèlement de rue.

# MOYENS ENGAGÉS PAR LA VILLE



# Délégation Droits des femmes

— La délégation Droits des femmes impulse les orientations politiques et stratégiques, en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que les conditions de mise en œuvre techniques et financières de ces orientations, en concertation avec l'équipe municipale, le cabinet du Maire, les représentants et représentantes de l'État, de la Région Île-de-France, du Territoire Paris Est Marne & Bois, du Conseil départemental du Val-de-Marne, à travers :

- \* La diffusion de l'approche intégrée de l'égalité et de la culture de l'égalité auprès de l'équipe municipale, mais aussi des partenaires institutionnels et associatifs de la Ville.
- \* Le pilotage, le suivi et l'évaluation d'actions et de projets pour répondre au mieux aux besoins des Campinoises et des Campinois relatifs à l'égalité dans leur vie personnelle, familiale, professionnelle et scolaire.
- \* Le développement de partenariats en faveur de l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes et du travail en réseau.
- \* La garantie de la pérennité des actions et projets mis en place au niveau local.
- \* L'appui à des situations d'urgence ou complexes.

## Mission Égalité femmes-hommes

La Mission Égalité femmes-hommes met en œuvre les orientations politiques et stratégiques de la délégation Droits des femmes en concertation avec l'administration, à travers :

- \* La coordination d'actions de sensibilisation, de prévention, culturelles et sportives, à l'occasion de la Journée pour les droits des femmes (8 mars), de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), de la Journée mondiale de lutte contre la précarité menstruelle et les tabous autour des règles (28 mai) et tout au long de l'année, à destination de la population et du personnel.
- \* La veille sur l'éducation à l'égalité, les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'accès aux droits.
- \* L'animation du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales réunissant les acteurs institutionnels et associatifs sur le territoire communal.
- \* L'appui à des situations d'urgence ou complexes.
- \* L'appui à la direction des Ressources Humaines dans la mise en œuvre du plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2021-2024, principalement le plan de formation pour l'égalité professionnelle.

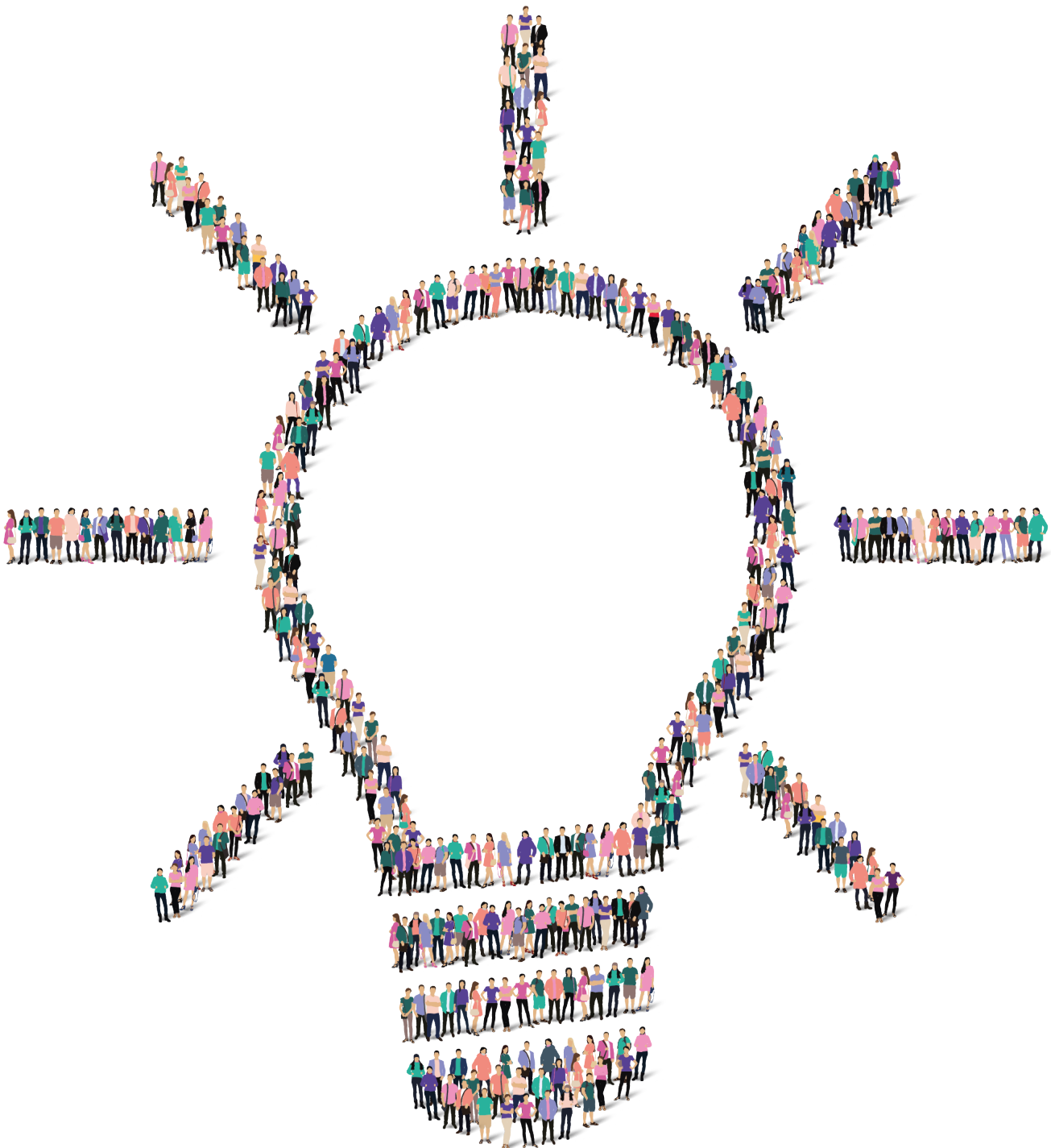
Au sein de la direction de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse, la mission égalité femmes-hommes est rattachée au Service vie des quartiers et Démocratie participative. En 2024, le budget de fonctionnement qui lui a été alloué est de 11 250€, en 2025, de 7 750€, utilisés comme suit de janvier 2024 à juillet 2025 :

Prestations	5 723,06€
Cotisations et adhésions	8 000 €
Alimentation et fourniture	492,38 €
<b>Total</b>	<b>14 215,44 €</b>

À ce budget, s'ajoutent les dépenses conséquentes en faveur de l'égalité femmes-hommes des services municipaux des Affaires culturelles, de la Communication, de la Santé, de la Solidarité et du CCAS, des Ressources Humaines, des Sports, des Maisons Pour Tous et de la Jeunesse, ainsi que la masse salariale d'une chargée de mission dédiée.

# BILAN D'ACTIVITÉ 2024-2025

Ce bilan d'activité s'appuie sur l'analyse des indicateurs genrés et les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes concernant la période de janvier 2024 à juin 2025 ou l'année scolaire 2024-2025, selon la pertinence.



# Diffuser la culture de l'égalité

## Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars 2024) : « L'art de s'émanciper »

— Des ateliers et des événements ont questionné **les pratiques artistiques comme espaces d'expression, d'émancipation, de résistance, voire de thérapie pour les femmes** lorsqu'elles sont invisibilisées. Camille Claudel – figure de la fresque installée sur la façade de l'hôtel de ville – ainsi que Maria Callas – héroïne du biopic présenté lors du Jeudi Cinéma – ont été les points de départ de ce questionnement.

Du 4 au 27 février, sept ateliers avec des jeunes et des adultes ont interrogé la puissance des pratiques artistiques de chacun et chacune pour s'émanciper :

- \* deux ateliers sur la place des femmes dans les arts avec 15 élèves de la Maison des arts plastiques (12-18 ans) ;
- \* un atelier sur les traditions d'expression et d'émancipation des femmes par la poésie à travers le monde, à partir des poèmes choisis par 15 apprenantes de français, issus de leurs pays d'origine et traduits en français (dispositif « J'aide mon enfant ») ;
- \* trois ateliers d'écriture à partir de textes d'émancipation ou de résistance écrits par des femmes, avec 31 jeunes accompagnés par l'association Fondament'ALL (12-18 ans) pendant le soutien scolaire des vacances d'hiver ;
- \* un atelier d'art-thérapie faisant appel aux sens et aux émotions, animé par Claire Schneberger, infirmière et art-thérapeute, avec 14 femmes accompagnées par les associations Femmes Relais Médiatrices Interculturelles, A.U.V.M (centre d'hébergement d'urgence), Claire Amitié (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) et des adhérentes des MPT, en partenariat avec la Maison des arts plastiques.



Photos des ateliers en février 2025 à Gérard Philippe

Du 3 au 29 mars, deux expositions, une inauguration, des ciné-débats, des médiations culturelles et un concert ont été déployés partout dans la Ville et auprès d'un large public :

- \* l'exposition « L'art de s'émanciper » dans l'hôtel de ville pour présenter les enjeux de la thématique municipale autour du 8 mars 2025, les pratiques et les univers artistiques explorés lors des ateliers et des événements ;
- \* l'exposition de Delphine Vaute à la Maison des arts plastiques – inspirés par l'atmosphère des musées d'histoire naturelle, les dessins au crayon ou au feutre de l'artiste nantaise représentent des êtres mi-insectes mi-enfants et des animaux à la fois dociles et inquiétants ;
- \* Mon Jeudi Cinéma / la projection-rencontre autour du film Maria (2h04) de Pablo Larraín (2025) – après avoir chanté pour plaire aux autres, elle décide de chanter pour elle-même, afin de trouver sa propre voix et de comprendre son identité ;
- \* la projection-rencontre autour du programme de courts métrages « Les femmes par les femmes » (54 min) à l'occasion de la Fête du Court Métrage – un tour d'horizon des documentaristes et essayistes de années 1970-1980, lorsqu'elles tournent la caméra vers elles-mêmes (Agnès Varda, Michka Gorki, Carole Roussopoulos, Howardena Pindell) ;
- \* la visite commentée de l'exposition « L'art de s'émanciper » et l'inauguration de la fresque de Camille Claudel ;
- \* le concert Coïncidences vocales des Cœurs andalous au Centre culturel Jean-Vilar, en partenariat avec l'association Les Amis de la Musique.

## Actions pour les droits des femmes et pour l'égalité femmes-hommes

### Résidences artistiques

De novembre 2022 à juin 2024, la direction des Affaires Culturelles a accueilli en résidence-mission la **Cie Palamente** qui regroupe des professionnels du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Cette résidence a été dédiée à la création de **Transmission(s)**, une **œuvre collaborative inspirée par les stratégies des Campinoises lorsqu'elles subissent des violences sexistes et sexuelles** ou des inégalités dans l'espace public. Le processus de création s'est appuyé sur des ateliers au cours desquels émergent des situations réelles et des témoignages, réinvestis dans l'élaboration d'un **jeu de plateau**. Ce jeu de plateau sera ultérieurement adapté en jeu vidéo.



De la première année de résidence a découlé une première version du jeu de plateau, présentée en novembre 2023. Entre janvier et juin 2024, le jeu a été enrichi et amélioré jusqu'à sa version finale pendant neuf ateliers au théâtre Gérard-Philippe. Entre novembre 2024 et juin 2025, des mises en jeux ont été organisées auprès des équipes du service jeunesse, mais aussi auprès des élèves de 3e en stage à la mairie. Ce jeu est mis à disposition des structures municipales (structures jeunesse, MPT) et des structures partenaires accueillant des jeunes (Éducation nationale, association Point Écoute).

Pendant la saison culturelle 2024-2025, deux femmes artistes ont été en résidence à la Maison des arts plastiques et à la médiathèque Jean-Jacques Rousseau :

- \* En mars 2025, l'illustratrice Delphine Vaute – inspirés par l'atmosphère des musées d'histoire naturelle, les dessins au crayon ou au feutre de l'artiste nantaise représentent des êtres mi-insectes mi-enfants et des animaux à la fois dociles et inquiétants.
- \* En avril 2025, la céramiste Margaux Taleux qui s'intéresse à l'altération et à la transformation de la matière dans le temps.

## Outils pour mieux intégrer l'égalité

Le **Service Documentation** diffuse au personnel de la collectivité de nombreuses actualités et informations locales et nationales relatives à la thématique.

**IAM, l'Intranet des Agents Municipaux**, comporte une **rubrique sur l'égalité femmes-hommes** qui indique des indicateurs genrés repères au niveau national et au niveau local, des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes portées par la Ville, mais aussi les adresses utiles à Champigny en cas de violences conjugales ou intra-familiales.

Dans le cadre du plan territorial pour l'égalité femmes-hommes, le Territoire **Paris Est Marne & Bois** propose un accompagnement global des collectivités avec des outils et des ressources.

L'adhésion de la Ville au **Centre Hubertine Auclert**, centre francilien de référence pour l'égalité femmes-hommes, offre a possibilité aux membres de l'administration et de l'équipe municipale de se former et de bénéficier d'un accompagnement pour élaborer des projets et actions spécifiques. Le centre crée de nombreux outils et ressources (publications, campagnes de sensibilisation, malles virtuelles et expositions).

L'**AMIF** (association des maires d'Île-de-France) élabore depuis 2025 le livre blanc de l'égalité femmes-hommes présentant les enjeux et des propositions pour agir au niveau local.

Le **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes** publie régulièrement des ressources sur les stéréotypes et rôles sociaux, les enjeux européens et internationaux de l'égalité, la parité, la santé, les droits sexuels et reproductifs, les violences faites aux femmes et l'égalité professionnelle.

# Éduquer à l'égalité, prévenir les stéréotypes et violences sexistes dès le plus jeune âge

## Actions de sensibilisation et de prévention pour les enfants et les jeunes

Dans les **crèches municipales**, le projet éducatif s'appuie sur une pédagogie égalitaire. L'offre de jeux, l'aménagement de l'espace et les postures professionnelles contribuent à déconstruire un certain nombre de stéréotypes pour accueillir et accompagner les enfants sans distinction de genre.

Depuis 2007, le **PRE** (programme de réussite éducative) agit en dehors du temps scolaire contre le décrochage scolaire et les situations de fragilité repérées pendant le temps scolaire : suivi individuel et collectif des enfants des écoles maternelles et élémentaires (ateliers, concours, etc.), mais aussi de leurs familles pour l'accès aux droits et aux aides. Par exemple, le projet ATLAS de remédiation par le français s'adresse autant aux parents qu'aux enfants primo-arrivants et allophones. De même, le projet ARS offre des sorties culturelles en famille.

Les **séjours vacances** décline l'égalité filles-garçons dans l'ensemble des projets pédagogiques et des activités programmées. Ainsi, les tâches de la vie quotidienne sont non genrées et non stéréotypées, de même pour les espaces de jeux en accès libre.

En extérieur, les enfants sont invités à participer à des jeux collectifs et de coopération. En intérieur, des cafés-débats accompagnent la réflexion des enfants et des jeunes sur les discriminations, le harcèlement et le respect.

### Actions de sensibilisation et de formation pour les enfants

Que ce soit à travers des échanges réguliers avec les jeunes, une attention à la répartition des tâches égalitaire, une programmation inclusive, les équipes des structures jeunesse déconstruisent les stéréotypes de genre et font de la prévention des violences sexistes et sexuelles au quotidien.

### Actions de sensibilisation et de formation pour les professionnels

L'un des quatre axes du **plan de formation pour l'égalité professionnelle 2025-2027** est la **prévention des stéréotypes et des violences sexistes dès le plus jeune âge**. L'objectif est de former des ambassadrices et des ambassadeurs de l'égalité pour mieux intégrer l'égalité dans les pratiques et les objectifs des Directions de l'Éducation et de la Petite Enfance, de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse, des Affaires Culturelles et des Sports. Ainsi, le Pôle Formation fait intervenir le collectif **rÉGALons-nous** depuis 2023. En octobre 2024, les ambassadrices et ambassadeurs préalablement formés ont été invités à une journée de retour d'expériences destinée à **consolider l'engagement des services municipaux cibles en la matière**, en relais avec la Mission Égalité femmes-hommes.

### Participation citoyenne des enfants et des jeunes

Les inégalités femmes-hommes et les discriminations sont souvent au cœur des préoccupations du **Conseil Municipal des Enfants (CME)** et du **Conseil Local des Jeunes (CLJ)**. Régulièrement discutées, elles sont parfois à l'origine de projets ou d'actions. Par exemple, en juin 2025, le CLJ s'est mobilisé **contre la précarité menstruelle** en animant une **collecte de protections périodiques** à Intermarché (rue de Verdun) près de 2 000 protections ont été ensuite redistribuées à des associations du réseau campinois de lutte contre la précarité.

En parallèle, la commission **Égalité-Citoyenneté du CME** définit actuellement un projet de réhabilitation du matrimoine campinois.

Dans la mesure du possible, la **parité** est de rigueur. De juin 2024 à septembre 2026, le CME réunit 48 enfants de 8 à 13 ans, dont 58,3% de filles tandis que le CLJ rassemble 18 jeunes de 14 à 18 ans, dont 50% de filles.

Ces instances de démocratie participative permettent aux enfants et aux jeunes de s'approprier la culture de l'égalité en étant dans l'action, tout en recueillant de manière privilégiée leurs avis et leurs idées pour une ville plus inclusive.



## Actions de sensibilisation pour les parents

Dans les **crèches**, des cafés des parents formels ou informels, des réunions d'information et la fête de fin d'année renforcent les liens des parents avec les équipes et ouvrent des espaces de réflexion et d'échanges collectifs qui peuvent questionner les inégalités filles-garçons et les stéréotypes de genre. S'ajoutent un suivi individuel, à travers les transmissions quotidiennes et les rendez-vous avec le médecin, la psychologue et les directrices des crèches, sensibilisées à la prévention des stéréotypes et des violences sexistes dès le plus jeune âge.

Dans les MPT, les **LAEP (Lieux d'Accueil Enfants Parents)** constituent des espaces de rencontre et d'échange privilégiés entre les services municipaux, les parents et les grands-parents, en particulier pour du soutien à la parentalité. L'enjeu est à présent de mobiliser les pères et les grands-pères, encore peu représentés. Ainsi, de septembre 2024 à juin 2025, le LAEP de la MPT Joséphine Baker a reçu seulement 4 pères sur les 127 parents accueillis.

## Actions sportives tout au long de l'année

En avril 2025 a été organisée la 3<sup>e</sup> édition de la journée **Rugby au féminin** dans le cadre de la Semaine Olympique et Paralympique de la direction des Sports, en partenariat avec 13 centres de loisirs, le RSCC Rugby et l'UBM Rugbys 94 (Union des Bords de Marne).

**150 filles ont pu découvrir un sport dit « masculin » et questionner l'inclusion des filles et des femmes dans le rugby** à travers des ateliers.



## Actions culturelles pour les enfants et les jeunes

Trois projets de résidences et d'actions éducatives ont été menés autour des questions d'égalité et de lutte contre l'invisibilisation des femmes :

\* **Elles ont marché sous la lune** (automne 2025) : deux classes de 4<sup>e</sup> (collèges Willy Ronis et Rol Tanguy) ont été sensibilisées au processus de création artistique, à l'écrit, à l'oral et à la création sonore, à partir d'une réflexion sur les discriminations et l'invisibilisation.

\* **Résidence de la compagnie La Balbutie** : en partenariat avec plusieurs collèges, la compagnie a abordé les stéréotypes de genre et l'invisibilisation des femmes (scientifiques, musiciennes, sportives). Les élèves ont participé à des débats, des ateliers d'écriture et de médiation, aboutissant à une mini-création sonore présentée au Centre Culturel Jean Vilar.

\* **Projet Enfant Créateur** : mené toute l'année avec deux classes de CM1-CM2 de l'école Anatole France A (296 élèves), il a favorisé l'accès à la culture et aux pratiques artistiques, tout en travaillant l'égalité filles-garçons. Les enfants ont découvert des figures féminines invisibilisées (dont Ruby Bridges) et ont réalisé une création collective valorisant l'égalité et l'expression libre.

Ces initiatives conjuguent éducation artistique, sensibilisation aux stéréotypes et valorisation des figures féminines, en intégrant pleinement l'égalité filles-garçons dans le parcours culturel des jeunes.

## Ressources dans les médiathèques municipales

Une malle égalité dite « égalithèque » regroupant des albums jeunesse encourageant l'égalité des chances et la diversité de représentations a été créée pour être empruntée et circuler dans la Ville. En plus de la bibliographie jeunesse mise en valeur dans les médiathèques, à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes, une bibliographie sur la santé sexuelle, la vie affective et les tabous autour des règles a été présentée en juin 2025.

# Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

**Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre 2024) : « Les jeunes face aux violences sexistes ou sexuelles »**

**Le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent et les jeunes générations sont les plus touchées** : en 2023, la moitié des femmes de 15 à 24 ans ont vécu une situation de non-consentement tandis qu'un quart des hommes de 15 à 24 ans pense qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter<sup>9</sup>. Les stéréotypes qui autorisent ces comportements et ces mentalités se perpétuent, alors que les violences sexistes et sexuelles sont de moins en moins tolérées. Par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles de vivre des violences lorsqu'elles sont jeunes : en France, 15% des jeunes femmes de 20 à 24 ans ont été victimes de violences au sein du couple au cours des 12 derniers mois, contre 10% de l'ensemble des femmes<sup>10</sup>.

Ainsi, que ce soit au sein des familles, dans les écoles ou en ligne, prévenir les stéréotypes et les discriminations sexistes dès le plus jeune âge est urgent pour agir contre les violences faites aux femmes. La programmation municipale autour du 25 novembre 2024 visait donc à alerter **sur la place singulière des jeunes parmi les victimes de violences, en particulier celle des jeunes filles, mais aussi à prendre conscience du rôle décisif des jeunes générations pour changer la société.**



Pendant une semaine, du 23 au 30 novembre 2024, des rencontres, des représentations, des activités sportives et artistiques ont été déployées partout dans la Ville et auprès d'un large public : une programmation portée par les services municipaux (directions de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse et des Affaires Culturelles), en partenariat avec des associations (Femmes Relais Médiatrices Interculturelles, Point Écoute), des compagnies artistiques (Palamente, No Man's Land), l'Éducation nationale et la librairie L'Instant Lire :

<sup>9</sup>Haut Conseil à l'Égalité, Rapport - 6ème état des lieux du sexisme en France : s'attaquer aux racines du sexisme (2024) : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/6eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-s-attaquer-aux-racines-du-sexisme>

<sup>10</sup>Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (2000), actualisée par l'Enquête Virage (2015)

- \* Mon Jeudi Cinéma / la projection-rencontre autour du film *Les Graines du Figuier Sauvage* de Mohammad Rasoulof – ce film se déroule à Téhéran pendant les manifestations déclenchées par la mort de Mahsa Amini. Dans ce huis clos familial, les tensions montent entre deux générations, d'un côté, le père juge d'instruction au tribunal révolutionnaire, de l'autre, ses filles, touchées par le mouvement de protestation en cours, au milieu la mère catalysant toutes les contradictions.
- \* La rencontre avec Lauriane Chapeau et Florence Rivières sur le rôle de la bande dessinée pour se reconstruire suite à des violences subies lorsqu'elles étaient jeunes.
- \* Les courses et la marche pour l'égalité et contre les violences organisées par l'association Tremplin 94 Solidarité Femmes au Parc du Tremblay autour de la thématique « Les violences faites aux jeunes femmes » elle a réuni entre 1 500 et 2 000 personnes, une participation record.
- \* La restitution de la résidence artistique de la Cie Palamente.
- \* La pièce de théâtre *Va aimer !* d'Eva Rami au Centre culturel Jean Vilar.



## Réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

### Membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales 2023-2024

Services municipaux	Direction de l'Éducation et de la Petite Enfance
	Direction de la Santé
	Direction de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse
	Direction de la Solidarité et du CCAS
	Cabinet du Maire : Prévention de la délinquance et de tranquillité publique, Police municipale
Partenaires associatifs	APCE 94 (Association pour le Couple et l'Enfant)
	VISA 94
	CHRS Claire Amitié
	CIDFF 94 (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles)
	CLSM (Conseil Local de Santé Mental)
	CHU AUVM
	CPTS (Communauté professionnelle territoriale de santé)
	Femmes Relais Médiatrices Interculturelles
	Point Écoute
	Tremplin 94
Partenaires institutionnels	CAF 94
	CMP (Centre médico psychologique)
	Commissariat de Police
	Conseil départemental du Val-de-Marne : Observatoire de l'égalité, <b>EDS Champigny centre et Hauts-de-Champigny</b> , PMI (Boullereaux – Cités-Jardins, Cœuilly, Marx – Quatre-Cités, Pyat – La Fourchette Maroc, Rodin – Bois-L'Abbé, Stalingrad – Centre-ville)
	Éducation nationale (infirmières scolaires)
	MJD (Maison de Justice et de Droit)
	Territoire Paris-Est Marne & Bois (Mission Égalité femmes-hommes)
	Préfecture du Val-de-Marne (Délégation départementale aux Droits des femmes)
	Police nationale
Partenaires privés	Cabinet d'avocats et d'avocates spécialisé en Droit de la famille

Ce réseau a pour objectif d'améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences en les accompagnant au plus près de leur demande et en partageant une culture commune. À Champigny, le réseau est riche de ses vingt ans d'existence et de la présence de nombreux relais pour sortir des violences.



Entre juin 2024 et juin 2025, le réseau a accueilli des conseillères conjugales et familiales en PMI et l'association AUVM. Six réunions se sont déroulées comme suit :

- \* En juin 2024, ont eu lieu une présentation des missions et une visite des locaux de l'association Femmes Relais, une discussion autour de la **charte de confidentialité** en prévision des échanges de pratique, le partage d'actualités pour l'**accompagnement social** (l'Aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales et la réforme du RSA).
- \* En octobre 2024, les besoins et attentes des membres ont été recueillis en prévision de **la création d'actions de sensibilisation, d'outils et de ressources communs au réseau.**
- \* En décembre 2024, conformément au choix des membres, la sensibilisation annuelle a porté sur les femmes en situation de migration face aux violences conjugales avec les interventions de l'anthropologue Meriem Rodary et de l'association Femmes Relais Médiatrices Interculturelles, à travers des groupes d'écoute mutuelle – la charte de confidentialité préalable aux échanges de pratiques a été adoptée par les membres du réseau.
- \* En février 2025, l'association AUVM a pu préciser les missions du centre d'hébergement d'urgence nouvellement implanté à Champigny, grâce au soutien de la Municipalité, et tisser des liens au niveau local pour répondre aux besoins des femmes hébergées – les échanges de pratiques autour de situations complexes ont repris.
- \* En avril 2025, l'intervention de la Maison des femmes de l'hôpital Bicêtre a nourri les échanges autour des portes d'entrée privilégiées que constituent la santé et la santé mentale – des travaux de groupe ont été animés pour clarifier les spécificités du travail en réseau, mais aussi les besoins et les attentes quant aux modalités d'animation et de fonctionnement.
- \* En juin 2025, des actualités sur le réseau périnatalité du Val-de-Marne ont été présentées et une discussion collective sur les conséquences du procès des viols de Gisèle Pelicot sur l'accompagnement des femmes victimes de violences ont fait émerger l'envie de créer des actions de sensibilisation sur les responsabilités individuelles et collectives face aux violences sexistes et sexuelles.

### Charte de confidentialité

- \* Elle pose le **principe de l'anonymat**. Le secret professionnel partagé doit être garanti entre les membres du réseau. **Aucun nom ou élément précis de la situation n'est divulgué** (exemple : lieu de travail). **Aucun compte-rendu** de la situation n'est produit.
- \* Le groupe d'échanges est **ouvert à l'ensemble des membres du réseau** pour que chaque membre apporte son analyse et fasse éventuellement des propositions de résolution.
- \* Le membre qui a convoqué le groupe formule des **questions précises** à l'issue de la présentation du cas.
- \* Le temps de discussion consacré à chaque situation est **limité à 45 minutes**.
- \* L'animation de la discussion et la gestion du temps sont confiées à une personne volontaire, garante de la charte de confidentialité.

## État des lieux des dispositifs Ville en cas de violences conjugales

Pour agir efficacement contre les violences conjugales et intrafamiliales au niveau local, la Ville de Champigny-sur-Marne dispose du réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales précédemment cité. De par les compétences qui lui sont propres et en lien avec les membres de ce réseau, elle déploie une série de dispositifs pour améliorer la prise en charge globale des personnes victimes.

### Le primo-accueil, le repérage et la réorientation

Entre janvier 2024 et juin 2025, **29 femmes victimes de violences conjugales ont été reçues par les référentes sociales du CCAS**. 23 d'entre elles ont elles-mêmes signalé les violences qu'elles subissaient, neuf ont été repérées par les services des aides facultatives et des aides légales du CCAS, le secrétariat de l'équipe municipale ou l'accueil de la mairie.

En 2024, les compétences de la Ville en matière de primo-accueil, de repérage et de réorientation ont été précisées dans une **fiche pratique** diffusée à nouveau en 2025 à tout le personnel recevant du public ainsi qu'à l'équipe municipale. Cette note indique que pour la sécurité et le respect de la vie privée des personnes concernées, les situations doivent être transmises uniquement aux référentes sociales du CCAS qui se chargent ensuite de contacter ou de recevoir les personnes, d'évaluer leur situation de les réorienter au plus près de leur demande, dans le cadre **d'un protocole existant entre la Ville et le Département (EDS, associations du Schéma Départementale d'Aide aux Victimes), en lien avec les membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et les dispositifs existant au niveau national**. À présent, quatre référentes sociales du CCAS sont identifiées pour que toute personne déclarant subir des violences puisse être reçue le jour-même, ce qui ne peut qu'encourager sa sortie des violences.

Depuis 2023, la tranche d'âge, le nombre d'enfants, la situation vis-à-vis du logement, la profession des femmes victimes de violences conjugales reçues à la mairie sont répertoriées. L'analyse des accueils réalisés en 2025 met en évidence une majorité de femmes entre 20 et 50 ans, souvent allocataires du RSA ou sans ressources. Les situations sont marquées par : un hébergement précaire (chez un tiers, en hôtel, au 115), des litiges locatifs, des séparations ou tentatives de séparation d'un conjoint violent, un isolement social certain.

Certaines femmes, faute de solution durable, reviennent au domicile conjugal malgré le danger, ce qui illustre l'emprise et la dépendance économique qui pèse sur leur autonomie.

Les référentes sociales du CCAS assurent une première écoute et mettent en place diverses orientations :

- \* Orientation institutionnelle vers les Espaces Départementaux des Solidarités (EDS), le CCAS du lieu d'hébergement ou des associations spécialisées.
- \* Accompagnement social via des aides alimentaires, des demandes de domiciliation, un soutien administratif et financier ponctuel.
- \* Soutien psychologique et social vers le groupe de paroles de Femmes Relais et du Point Écoute, la participation à des activités collectives (Maison pour Tous, Tremplin 94) permettant de rompre l'isolement.
- \* Mise à l'abri : recours au 115 ou à des hébergements d'urgence lorsque disponibles.
- \* Partenariat police/justice : accompagnement dans le dépôt de plainte, interventions du commissariat pour sécuriser des démarches.

Les limites observées sont l'accès difficile au logement durable, avec des hébergements temporaires souvent instables, le risque de retour au domicile conjugal, par manque d'alternative sécurisée, la complexité administrative (domiciliation, aides financières) pour des femmes en mobilité contrainte.

Dans le cadre de la mise en œuvre du **plan d'actions pour l'égalité professionnelle**, en octobre 2024 et mai 2025, 26 agentes et 7 agents ont bénéficié d'une demi-journée de **formation sur le primo-accueil, le repérage et la réorientation en cas de violences conjugales et intrafamiliales**. De plus en plus d'agents participent à cette formation (7 fois plus en 2024-2025 qu'en 2023-2024). Pendant cette formation, la fiche pratique précédemment citée a été présentée et enrichie à partir des propositions et des besoins exprimés par les stagiaires. Au total, **depuis 2020, près de 260 agentes et agents ont suivi une formation sur les violences conjugales** animée par les associations Tremplin 94 ou CIDFF 94.

Le **dépliant des adresses utiles à Champigny** (grand public) a été actualisé et réédité en septembre 2024. 500 exemplaires ont été diffusés dans les équipements municipaux recevant du public ainsi que dans les services et structures membres du réseau champinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Le **guide à usage professionnel** est en cours d'actualisation également pour diffusion. De plus, la **campagne d'affichage 3919** est présente sur les panneaux d'affichage et dans les équipements municipaux.

**Les médecins et les professionnels de santé du CMS** peuvent désormais signaler des situations de violences conjugales auprès du Procureur de la République, et ce sans enfreindre le secret médical.

Depuis janvier 2024, la **police municipale** dispose d'un nouveau poste : elle peut recevoir du public et aider dans les démarches, ce qui favorise l'**accompagnement de proximité, le repérage des violences conjugales et intrafamiliales, mais aussi la réorientation des personnes victimes**, en relais avec le commissariat de Champigny. L'application Mon Champigny permet en plus d'effectuer un signalement 24h/24. La brigade tient à se former en la matière : en 2024-2025, 24 agents de la police municipale ont suivi une journée de formation dispensée par les associations Tremplin 94 et CIDFF 94 en réponse à l'appel à projet 2024 du Centre Hubertine Auclert sur la formation des forces de sécurité en Île-de-France à l'**accueil, au recueil de la parole, et à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales**. Aujourd'hui, 85,7% des membres de la Police Municipale sont donc formés (ASVP, policiers et policières confondus).

## La permanence médicale pour les personnes victimes de violences

De novembre 2023 à juin 2024 a été expérimentée une **permanence d'écoute, de soutien et d'orientation gratuite et anonyme pour les personnes victimes de violences avec un médecin généraliste** – le cabinet médical constituant une porte d'entrée intéressante pour repérer, soigner et sortir des violences. Une réflexion est actuellement en cours pour repenser cette permanence et l'intégrer à des dispositifs existants, en partenariat avec le réseau champinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.



INFOS : 01 48 81 61 92

Flyer de la permanence médicale diffusé aux membres du réseau champinois de lutte contre les violences conjugales

## L'accompagnement social, juridique et l'accès aux soins

Le **CCAS** propose des dispositifs d'aide légale et d'aide facultative, ultérieurement détaillés.  
La **Maison de la Justice et du Droit** et la MPT Joséphine Baker ouvrent des permanences d'accompagnement juridique et d'accès aux droits (CIDFF 94, APCARS).

**L'association Femmes Relais Médiatrices Interculturelles** accueille les personnes victimes de violences et fait de l'accompagnement de proximité pour les aider dans leurs démarches.  
Depuis mars 2021, ces aides sont accessibles en toute discrétion à la **Maison des femmes**, créée en 2021 avec le soutien de la Municipalité.

## La mise en sécurité et le relogement

La mise en sécurité, l'hébergement d'urgence et l'hébergement intermédiaire sont la **compétence du Département**.  
Sur les horaires d'ouverture de la Mairie, les services municipaux ou l'équipe municipale orientent vers les EDS (Espaces Départementaux des Solidarités). Hors des horaires d'ouverture de la Mairie, la personne cadre d'astreinte de la Ville oriente vers le commissariat. Cependant, depuis juin 2021, un dispositif de **mise à l'abri d'urgence « de secours »** a été mis en place : en cas d'échec du dispositif départemental, la Ville peut débloquer la prise en charge de deux nuits maximums. Ce dispositif a été déclenché pour la première fois en juin 2025.

La présence sur le territoire communal de deux **centres d'hébergement** est à noter :

- \* Installé à Champigny-sur-Marne depuis 1956, le **CHRS Claire Amitié** (collectif et diffus) agit aujourd'hui pour la réinsertion socio-professionnelle et pour l'**hébergement intermédiaire** de jeunes femmes de 18 à 35 ans en situation de grande vulnérabilité, seules ou avec des enfants
- \* Depuis janvier 2025, le **CHU AUVM** résultant d'un partenariat entre l'État, le bailleur social Paris Habitat et la Ville, offre des **hébergements d'urgence** pour les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants.

Concernant le relogement pérenne, les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales peuvent adresser une demande de logement social au Service Logement : les critères d'attribution permettent la prise en compte prioritaire de leur situation si et seulement si un dépôt de plainte a été effectué au préalable (demande des bailleurs). L'équipe municipale peut également attirer l'attention sur ces situations lors de la Commission Logement décidant l'attribution de logements sociaux.

Ces relogements interviennent souvent à la suite d'un parcours résidentiel (centre d'hébergement d'urgence ou de réinsertion socio-professionnel) et d'un suivi social et psychologique.

De janvier 2024 à juin 2025, 23 demandes de logement ont été déposées au motif des violences conjugales. Neuf femmes ont été relogées.



## Défendre l'égal accès aux droits

### Action sociale pour les femmes

**Les femmes sont les principales bénéficiaires de l'action sociale municipale** (deux tiers des aides).  
Les dispositifs municipaux jouent donc un rôle clé d'écoute, d'accompagnement administratif et d'orientation vers des partenaires spécialisés. Enfin, la participation élevée des femmes aux actions collectives confirme la pertinence des initiatives de lien social, mais appelle à un renforcement de l'accessibilité pour les hommes afin de réduire les écarts entre femmes et hommes.

## Répartition des aides facultatives

De janvier 2024 à juin 2025, sur les 8 997 aides accordées, 66 % ont bénéficié à des femmes (5 959 femmes contre 3 038 hommes). Les femmes les plus concernées sont celles âgées de 35 à 54 ans, souvent mères de famille. Leurs situations familiales révèlent une forte proportion de célibataires (27 %), séparées (9 %) et divorcées (6 %).

## Types d'aides attribuées

- \* Aides alimentaires : près de 4 651 aides (dont 4 436 en CAP et 215 en urgence), attribuées majoritairement à des femmes.
- \* Aides énergie (EDF, ENGIE, VEOLIA, fonds impayés) : environ 2 600 aides, 60 % attribuées à des femmes.
- \* Aides financières ponctuelles : habillement, assurance habitation, titres de transport (volumes modestes mais encore majoritairement féminins).
- \* Actions sociales collectives : sorties, banquet des seniors, journées intergénérationnelles, avec une participation moyenne de 60 à 70 % de femmes.

## Spécificité des femmes seniors

Participation plus importante aux activités sociales et culturelles (banquets, distribution de colis, sorties culturelles). Dans les actions de prévention santé (mémoire, prévention des chutes, ateliers numériques), les femmes représentent 70 à 80 % des participants. Ces données révèlent une demande forte de lien social et de prévention santé exprimée par les femmes âgées.



## Actions pour l'inclusion des femmes en situation de handicap

Des liens ont été tissés avec l'association spécialisée **Femmes Pour le Dire Femmes pour Agir** qui œuvre pour que les femmes handicapées soient considérées avant tout comme des citoyennes.

Dans l'Union Européenne, près de 80 % des femmes handicapées sont victimes de violences. Les femmes handicapées sont quatre fois plus susceptibles de subir des violences sexuelles que le reste de la population féminine<sup>11</sup>.

En France, les femmes handicapées sont particulièrement exposées aux violences<sup>12</sup>: au cours des deux années précédant l'enquête, 9,0 % des femmes en situation de handicap ont déclaré avoir subi des violences physiques et/ou sexuelles, contre 5,8 % des femmes sans handicap. Elles sont notamment deux fois plus nombreuses à avoir été victimes de violences sexuelles (4,0 % contre 1,7 %).

<sup>11</sup> Parlement européen, Rapport sur la situation des femmes handicapées dans l'Union Européenne (2007) : rapport le plus récent en la matière.

<sup>12</sup> Direction de la Recherche, des Études et de l'Évaluation Statistique, Études et résultats : « Les personnes handicapées sont plus souvent victimes de violences physiques, sexuelles et verbales » (2020) : dernière enquête nationale portant sur la période 2011-2018 auprès de personnes de 18 à 64 ans déclarant avoir été victimes de violences au cours des deux dernières années précédant l'enquête.

Les violences verbales sont également plus fréquentes chez les femmes handicapées : 18,1 % ont été injuriées (contre 15,1 % des femmes non handicapées) et 8,2 % ont été menacées (contre 5,7 %).

Après prise en compte des différences sociodémographiques et d'habitat, ces écarts s'accroissent : le handicap augmente la probabilité d'avoir subi des violences physiques ou sexuelles de 4,8 points, qu'elles aient eu lieu hors du ménage (+3,0 points) ou au sein du ménage (+2,4 points), ainsi que celle d'avoir été menacée (+4,6 points) ou insultée (+6,7 points).

Chez les hommes, le handicap a aussi un effet sur la victimation, mais plus limité, avec une hausse d'environ 2 points pour les violences, menaces et injures.

Le bilan de l'action sociale pour les femmes de janvier 2024 à juin 2025 met en évidence un investissement fort des services municipaux dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes, tant par l'accueil et l'orientation des victimes de violences conjugales que par l'accès élargi aux droits sociaux. Néanmoins, l'enjeu du logement, la prévention des retours au domicile violent et le renforcement de la coordination institutionnelle restent des pistes d'amélioration.

## État des lieux de la mixité dans les structures municipales dédiées à la petite enfance, à l'enfance et à la jeunesse

### Répartition filles-garçons dans les crèches en 2024

	Nombre d'enfants	Part de filles en %
Françoise Dolto	115	57,4
Jean Eiffel	127	50,4
Les Pâquerettes	130	46,2
Crèche familiale	57	36,8
Multi-accueil	107	46,8

De janvier à décembre 2024, sur les 536 enfants accueillis en crèche, 49,1% sont des filles, ce qui approche fortement de la parité.

### Répartition filles-garçons dans les écoles

	Nombre d'enfants	Part de filles en %
Écoles maternelles	3 304	49,2
Écoles élémentaires	5 237	49,1

La répartition filles-garçons dans les écoles maternelles et élémentaires est très équilibrée, avec une part de filles avoisinant 49 % dans les deux niveaux. Cette quasi-parité traduit une **mixité effective** dans la population scolaire. Aucune inégalité d'accès apparente à la scolarisation selon le genre n'est observée, ce qui témoigne d'un **accès équitable à l'éducation dès le plus jeune âge**.

## Programme de Réussite Éducative

Entre janvier et décembre 2024 :

- \* 646 enfants ont été accompagnés par le PRE, dont 46,28% de filles;
- \* Parmi les familles de ces enfants, 184 sont des familles monoparentales;
- \* Le projet ATLAS a réuni 5 enfants et 5 parents;
- \* 208 enfants et 208 parents ont bénéficié du projet ARS.

La légère sous-représentation des filles dans le PRE peut s'expliquer par plusieurs facteurs possibles :

- \* des profils d'orientation différents selon le sexe (les garçons étant parfois plus ciblés par les dispositifs liés au comportement ou à la réussite scolaire) ;
- \* une perception sociale différenciée des besoins éducatifs entre filles et garçons.

Cependant, l'écart reste limité, ce qui témoigne d'une attention réelle à l'équité dans l'accès à l'accompagnement. La forte proportion de familles monoparentales concernées (près de un tiers des situations accompagnées) souligne une vulnérabilité sociale accrue, souvent associée à un besoin renforcé d'appui à la parentalité.

## Répartition filles-garçons pendant les séjours et vacances des enfants

	Nombre d'enfants	Part de filles en %
Séjours été 2024	265	46 121,9
Séjours hiver 2025	36	36 12,96
Classes transplantées de janvier à juin 2025	553	51 282,03

De juin 2024 à juin 2025, la participation des enfants de 4 à 17 ans aux séjours et vacances s'approche de la parité, 48,9% de filles en moyennes. Le Service Organisation des Séjours Vacances veille à proposer des activités et des jeux qui favorisent la mixité filles-garçons et tient également à assurer la mixité d'âges pendant les séjours. La mixité filles-garçons est d'ailleurs un critère d'attribution de places pour les séjours à l'étranger ou linguistiques des adolescentes et adolescents.

Par ailleurs, 50% du public des vacances familiales était composé de familles monoparentales.

## Répartition filles-garçons dans les structures jeunesse en 2024-2025

	Bois-L'Abbé		Mordacs		Plateau	
	Nombre de jeunes	Part de filles en %	Nombre de jeunes	Part de filles en %	Nombre de jeunes	Part de filles en %
Club	96	42,7	50	40	70	42,3
PRIJ	79	37	40	60	45	44,4
Total	175	40,1	90	38,9	115	43,5

Les structures jeunesse de Champigny ont engagé un ensemble d'initiatives variées pour **favoriser la mixité et promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons** à travers le sport, la culture, les loisirs, mais aussi la sensibilisation aux questions de genre.

## Un accès équitable aux activités sportives

Le sport constitue un levier majeur de socialisation et de confiance en soi. Les actions mises en place témoignent d'une réelle volonté de dépasser la traditionnelle division genrée des pratiques sportives :

- \* Organisation de tournois mixtes de foot, futsal, volley et d'activités sportives variées qui permettent aux filles et aux garçons de partager les mêmes espaces.
- \* Mise en place de tournois spécifiquement féminins (ex. football inter-villes) qui encouragent la pratique sportive des filles, souvent freinées par les stéréotypes de genre.
- \* Nouvelles offres comme le renforcement musculaire au Plateau, ce qui élargit les possibilités pour les jeunes femmes comme pour les jeunes hommes.

Ces initiatives contribuent à réduire la sous-représentation des filles dans certaines disciplines sportives et à normaliser la pratique sportive mixte.

## Des activités culturelles et de loisirs mixtes

La mixité est également encouragée à travers des activités extra-sportives :

- \* Concours de cuisine et de pâtisserie, ateliers manuels, bricolage et jardinage, qui ouvrent des champs traditionnellement perçus comme « féminins » ou « masculins » à l'ensemble des jeunes ;
- \* Sorties culturelles, séjours et week-ends en base de loisirs, organisés de manière mixte, favorisant le partage d'expériences collectives dans un cadre neutre et égalitaire.
- \* Participation à des événements sportifs et culturels (matchs des féminines de Champigny et du PFC, concerts) qui donnent de la visibilité aux modèles féminins et contribuent à déconstruire les stéréotypes.

Ces pratiques diversifiées renforcent l'idée que toutes les activités sont accessibles à tous, indépendamment du genre.

## Espaces de parole et sensibilisation

Pour compléter les activités mixtes, les structures organisent des ateliers et rencontres sur des sujets concernant aussi bien les filles que les garçons. Ces temps d'échange permettent de travailler sur les représentations sociales liées au genre, les enjeux de respect et d'égalité, les attentes et besoins des jeunes en la matière. Ce qui ressort de l'ensemble de ces actions, c'est la volonté de rendre la mixité transversale : elle n'est pas cantonnée à un seul domaine, mais traverse toutes les dimensions de la vie des jeunes – sport, culture, loisirs, vie collective.

## Une équipe encadrante et d'animation mixte

La moitié des responsables de secteur sont des femmes tandis que la proportion d'animatrices s'accroît : sur les 38 animateurs et animatrices, 39,5% sont des femmes, ce qui renvoie un message d'ouverture et d'accessibilité des structures aux filles.

## Répartition filles-garçons au Quai de la Réussite en 2024-2025

	Nombre d'enfants	Part de filles en %
Permanences	1 655	52
Contrat Campinois de Réussite (CCR)	20	50

Entre juin 2024 et juin 2025, **1 655 jeunes de 15 à 29 ans ont été accompagnés par le Service Jeunesse Réussir, dont 52 % de jeunes femmes. Parmi les bénéficiaires des Contrats Campinois de Réussite, la répartition était parfaitement équilibrée (50 % de filles et 50 % de garçons).** Ces résultats témoignent d'une fréquentation paritaire des permanences et dispositifs du Quai de la Réussite, ce qui constitue un point fort en matière de mixité.

Le service ne se limite pas à garantir un équilibre numérique : le Service Jeunesse Réussir veille à informer et à sensibiliser les jeunes sur la **mixité des choix d'orientation et de métiers**. Par exemple, les **casques de réalité virtuelle** qui permettent de découvrir de nombreux métiers s'appuient sur des représentations non genrées (femmes et hommes ne sont pas associés à des métiers respectivement considérés comme « féminins » ou « masculins »).

## État des lieux de la mixité dans les structures municipales dédiées aux loisirs, aux sports et à la culture

### Répartition femmes-hommes dans les médiathèques et les écoles d'art en 2023-2024

En septembre 2024, **sur les 7 828 personnes inscrites dans les trois médiathèques, il y a 62,5% de femmes**, exactement la même proportion qu'en septembre 2023.

Pour la saison culturelle 2024-2025, la répartition des 362 élèves des cours et stages d'arts à la MAP, au théâtre Gérard-Philippe, au centre culturel Jean-Vilar selon l'âge :

Maison des Arts Plastiques	Filles/Femmes	Garçons/Hommes
Cours GS/CP	4	3
Cours 5/11 ans	48	25
Cours 12/17 ans	19	10
Cours Adultes	130	17
<b>Total MAP</b>	<b>201</b>	<b>55</b>
<b>Théâtre Gérard Philippe</b>		
Cours GS/CP	8	2
Cours 5/11 ans	4	5
Cours 12/17 ans	6	5
<b>Total GP</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
<b>Centre culturel Jean Vilar</b>		
Cours Adultes	5	3
<b>Total JV</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Total Général</b>	<b>224</b>	<b>70</b>
<b>Proportion en %</b>	<b>76,5</b>	<b>23,8</b>

#### 1 043 ELEVES INSCRITS AU CONSERVATOIRE (toutes spécialités confondues)

701 Filles : 67 %  
342 Garçons : 33 %

• **DANSE** : 291 élèves  
257 Filles : 88 %  
34 Garçons : 12 %

• **MUSIQUE** : 554 élèves  
316 Filles : 57 %  
238 Garçons : 43 %

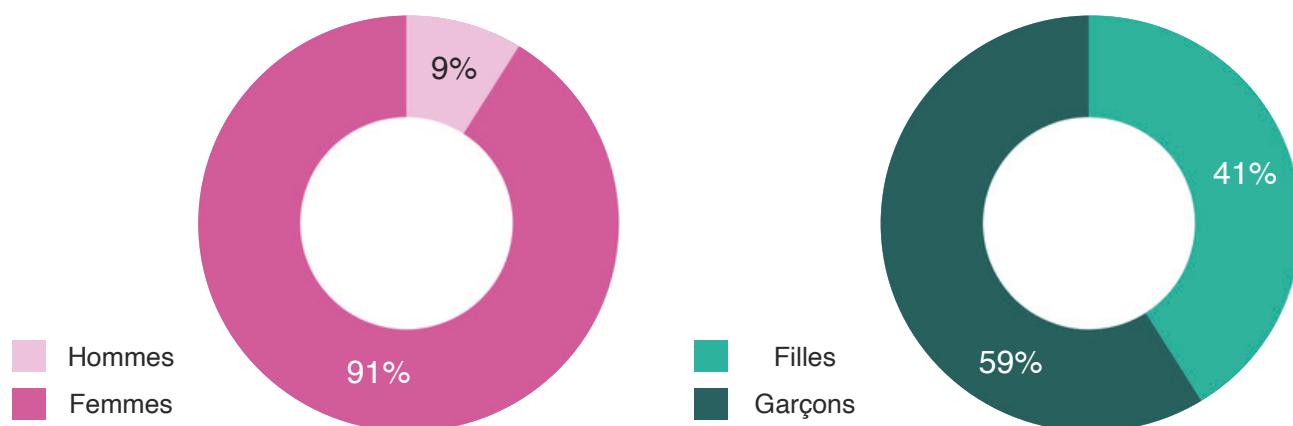
• **THÉÂTRE** : 198 élèves  
128 Filles : 65 %  
70 Garçons : 35 %

Sur la même période, la surreprésentation des femmes dans les cours d'arts plastiques se retrouve dans les cours de danse, de musique et de théâtre : **parmi les 1 043 élèves inscrits au Conservatoire de Danse, Musique et Théâtre, il y a eu 67% de filles et de femmes, soit 701 élèves.**

À Champigny, comme en France, la part des femmes dans les pratiques artistiques amateurs est majoritaire alors qu'elles sont moins représentées que les hommes dans les pratiques artistiques professionnelles : cette tendance reflète des dynamiques complexes, mêlant des facteurs historiques, sociaux, économiques et culturels. En effet, les femmes ont longtemps été cantonnées à des rôles domestiques autour du foyer, de la famille et de l'éducation des enfants, avec peu de reconnaissance ou de soutien pour des carrières artistiques professionnelles, mais aussi pour accéder à des écoles d'art, des galeries, des musées, etc. Lorsqu'elles exerçaient des activités créatives, c'était dans des contextes privés ou amateurs et des formes d'art considérées comme mineures (broderie, couture, poterie...). Cette marginalisation a donc laissé des traces jusqu'à nos jours.

## Répartition femmes-hommes dans les activités sportives municipales

	Nombre d'inscrits	Part de femmes en %
Activités sportives adultes et seniors	856	91,2
Stages sportifs enfants	244	41,4



Entre septembre 2024 et juin 2025, sur les 244 enfants participant aux stages sportifs, il y a eu 41% de filles, tandis que sur les 856 bénéficiaires des activités municipales adultes et seniors, elles ont été 91,2%. Chez les enfants, bien que la répartition filles-garçons soit relativement équilibrée et que la participation des filles augmente d'année en année, des freins persistent : on peut questionner leur perception des activités sportives ou l'attractivité de celles-ci pour elles. Au contraire, chez les adultes et les seniors les femmes sont surreprésentées, potentiellement car les activités sportives programmées (fitness, zumba, renforcement musculaire, multisports, pilates, randonnée, aquagym, aquabike ou aquafitness, gym douce) sont plus recherchées par les femmes que par les hommes. Ils ont également moins tendance à se tourner vers des activités organisées, à l'inverse des femmes, en particulier les seniors, souvent plus nombreuses et plus impliquées dans les activités municipales.

La direction des Sports favorise également la participation des femmes aux activités sportives municipales destinées aux agentes et agents : les initiations tout au long de l'année et le challenge interservices. En juin 2025, 56 agents se sont affrontés sur des épreuves de volley, kayakathlon, basket fauteuil, boccia et paddle dont 13 femmes, soit 23,2%. Cette année, les équipes mixtes étaient exigées sous peine de pénalités.

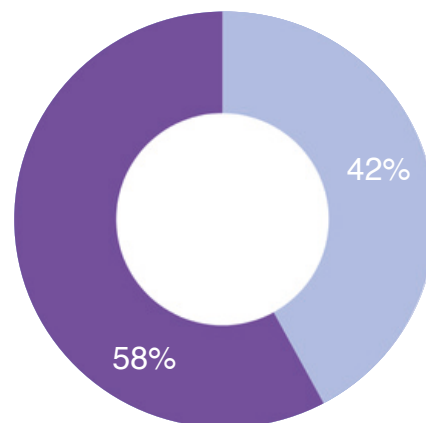


## Répartition femmes-hommes dans les activités sportives associatives

Entre septembre 2024 et juin 2025, les associations sportives campinoises ont fédéré 9 601 adhérentes et adhérents, dont 4 036 femmes, soit 42%.

	Nombre d'inscrits	Part de femmes en %
Associations sportives campinoises	9 601	42

■ Hommes  
■ Femmes



Même dans une ville où les sportives s'illustrent et sont visibles comme à Champigny, les filles et les femmes accèdent moins aux activités sportives que les garçons et les hommes : longtemps considérées comme un terrain de jeu des hommes, les pratiques sportives restent marquées par des stéréotypes de genre, ainsi qu'un manque de reconnaissance et de représentation des femmes.

Cependant, entre septembre 2024 et juin 2025, les associations sportives campinoises ont multiplié les initiatives pour encourager les pratiques sportives des filles et des femmes.

Nom de l'association	Discipline	Exemples d'actions en faveur de la pratique sportive des filles et des femmes
1001 Couleurs	Futsal	Un créneau féminin hebdomadaire
APAC	Football	Deux équipes féminines Organisation de quatre tournois féminins en septembre 2024, février et mars 2025
ASCC	Taekwondo	Organisation du Body Taekwondo Women
CFC94	Football	Deux équipes féminines Organisation de trois tournois de football féminins
CHC	Hockey	Mise en place d'une journée portes ouvertes pour les filles et les femmes
Krav Maga Protection	Autodéfense	Un créneau féminin hebdomadaire
LCJKS	Karaté	Mise en place d'un challenge mixte
RSCC	Basket	Entraînement d'une équipe féminine en division pré-nationale
	Boxe anglaise	Entraînement de plusieurs championnes Organisation de 3 inter-clubs féminins
	Canoë Kayak	Organisation d'un regroupement féminin de dragon boat
	Gymnastique	Organisation d'une coupe féminine jeunesse
	Judo	Organisation d'un regroupement départemental du comité de judo de féminines
	Rugby	Organisation du Girl Day en avril 2025
	Tennis	Organisation de tournois féminins
Volley	Entraînement d'une équipe féminine très active	



Depuis les JO de RIO en 2016 et la victoire éclatante d'Estelle Mossely, l'image de la boxe change, notamment auprès des jeunes filles. En 2024-2025, sur les 200 adhérents du RSCC Boxe anglaise, 52 sont des femmes, soit 26%. Néanmoins, parmi les 8-16 ans, elles sont 45%, ce qui classe le club de Champigny 4e au niveau national pour son intégration des femmes. Des ateliers de boxe éducative et d'aérobic en lien avec les structures jeunesse, mais aussi la popularité des galas, font que les filles osent de plus en plus monter sur le ring du gymnase Jesse-Owens, prêt à entraîner de futures championnes.

Comme chaque année, en septembre 2024, le **Forum des associations et des sports** a été l'occasion de faire connaître et de valoriser la place des femmes, tant parmi les bénévoles que parmi les sportives de Champigny, à travers des animations, des démonstrations et des rencontres.

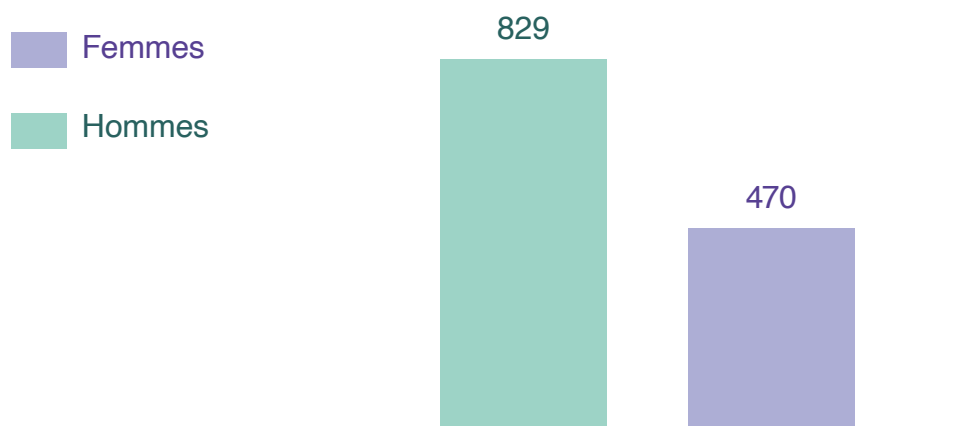


## Actions pour la santé des femmes

### Garantir l'accès à l'IVG et agir pour la santé sexuelle et reproductive des femmes

En 2024, 93 consultations pour une demande d'IVG médicamenteuse ont eu lieu dans les CMS de Champigny. Pour **garantir l'accès à l'IVG**, les médecins contribuent à informer les Campinoises et les Campinois sur leurs droits. Toujours en 2024, 2 990 consultations de gynécologie ont été effectuées.

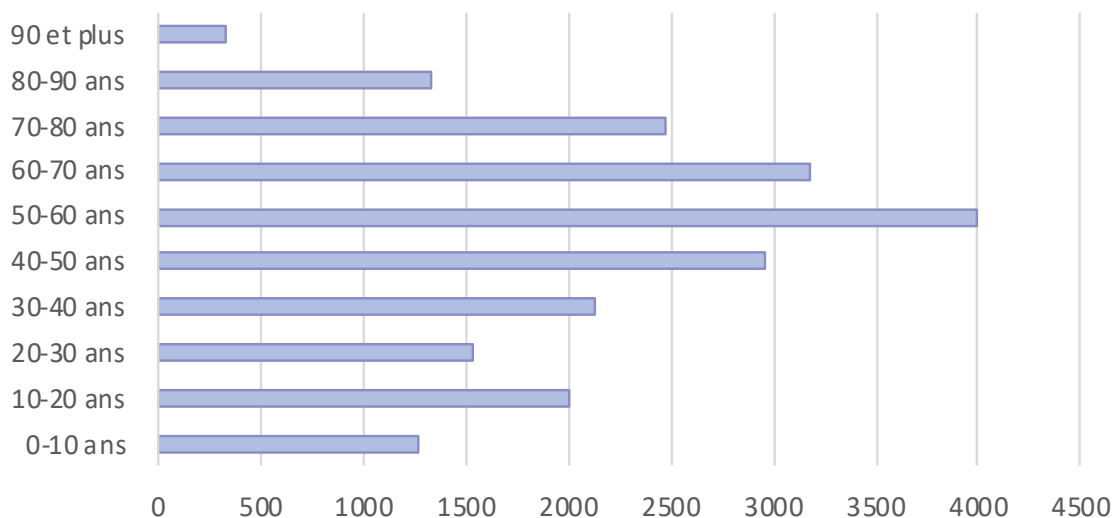
En revanche, les consultations au CeGIDD ont accueilli 64% d'hommes en 2024.



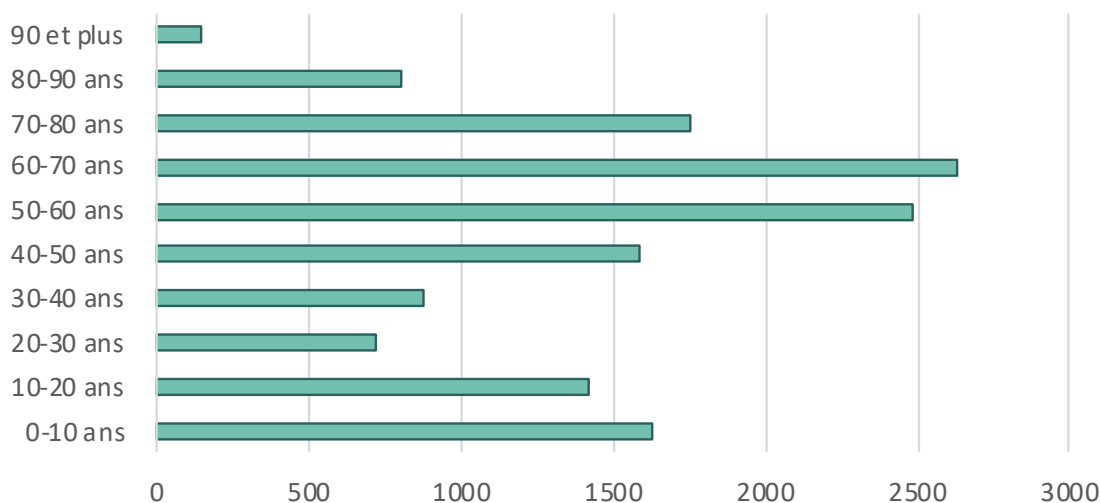
### Prévenir les maladies pour lesquelles les femmes sont le plus à risque

Dans les CMS, souvent les femmes consultent davantage que les hommes : en 2024, 61% de la patientèle du secteur médical et 56% de la patientèle du secteur dentaire sont des femmes.

## Répartition de la patientèle des femmes selon l'âge en 2024



## Répartition de la patientèle des hommes selon l'âge en 2024



C'est après 40 ans que l'écart de fréquentation des CMS se creuse entre femmes et hommes, les femmes constituant la plus large partie de la patientèle, notamment après 80 ans. Au contraire, entre 20 et 45 ans, les hommes sont sous-représentés dans la patientèle.

De plus, les femmes suivent plus régulièrement les parcours de prévention que les hommes. La Direction de la Santé mène tout au long de l'année des actions de prévention et de promotion de la santé, accessibles à toutes et tous : Octobre Rose, mois sans tabac, dépistage du mélanome et de l'endométriose.

De juin 2024 à juin 2025, le Pôle Santé Publique de la Direction de la Santé a multiplié les actions de prévention contre le cancer du sein, le cancer du col de l'utérus, l'endométriose mais aussi les maladies cardiovasculaires.

En France, le cancer du sein compte 61 000 nouveaux cas chaque année :

- \* **1 femme sur 8 est touchée par le cancer du sein au cours de sa vie.**
- \* C'est le premier cancer chez les femmes et la première cause de décès par cancer chez les femmes<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace : « Cancer du sein : où en est la recherche en France ? » (2025) : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/cancer-du-sein-ou-en-est-la-recherche-en-france-97712>

Tout au long du mois d'octobre 2024, une programmation a été déployée à l'occasion d'Octobre Rose, la campagne nationale pour le dépistage du cancer du sein, en partenariat avec les services municipaux et le réseau local des acteurs de la prévention :

- \* L'exposition Vénus sur la prévention du cancer du sein au CMS Pierre Rouquès.
- \* Des ateliers de prévention (autopalpation) au CMS Pierre Rouquès, à la Maison de Santé Le Plant, à la MPT Joséphine Baker avec la Maison de la prévention et la CPTS.
- \* Des activités nautiques en bords de Marne avec le Rotary Club et une randonnée pédestre avec la direction des Sports pour convaincre des bienfaits du sport pour prévenir et guérir le cancer du sein.
- \* Des dépistages via une mammographie mobile et solidaire à Cœuilly, en partenariat avec l'Assurance maladie, le Centre Régional de Coordination des Dépistages des cancers d'Île-de-France et la CPTS.
- \* Une rencontre et une dédicace avec l'autrice de BD Nathalie Mottier à la MPT Joséphine Baker et à la librairie L'Instant Lire.
- \* Des stands d'information et de sensibilisation ainsi qu'un spectacle de danse portés par l'association Ose en rose avec des élèves du lycée Louise Michel.
- \* Une soirée conviviale pour échanger et s'informer par l'association Femmes de cœur d'espoir.



*Randonnée Bleue Rose, octobre 2024*

## Encourager l'activité physique et sportives des femmes au quotidien

Créé en 2019, le programme des Maisons Sport-Santé (MSS) est un outil d'égalité des chances favorisant l'accès au droit à la santé par le sport. Lors de la saison 2024-2025, 68 femmes sur 85 participants (soit 80 %) ont bénéficié du dispositif, confirmant son impact majeur sur la santé des femmes. En effet, encourager la pratique sportive féminine permet de prévenir les risques de santé auxquels elles sont davantage exposées que les hommes :

- \* Le stress et la charge mentale, souvent plus élevés, augmentent la vulnérabilité face aux maladies chroniques et aux cancers (dont le cancer du sein, qui touche chaque année plus de 61 000 femmes en France).
- \* Les maladies cardiovasculaires, première cause de mortalité féminine, sont encore sous-estimées.
- \* Les variations hormonales (règles, grossesse, ménopause) favorisent la prise de poids.
- \* L'ostéoporose, fragilise les os après la ménopause.

Le programme vise à :

- \* Orienter les Campinoises et Campinois vers une activité physique adaptée et durable, quel que soit l'âge ou l'état de santé ;
- \* Promouvoir les bienfaits du sport, notamment auprès des publics les plus éloignés de la pratique.
- \* Accompagner les personnes atteintes de maladies chroniques ou à risque de perte d'autonomie, grâce à 5 créneaux d'Activités Physiques Adaptées (APA) sur ordonnance, en partenariat avec les Centres Municipaux de Santé et la CPTS.

## Journée de lutte contre la précarité menstruelle et les tabous autour des règles (17 juin 2025)

Champigny est à ce jour l'une des deux seules villes du Val-de-Marne à se mobiliser pour la **Journée mondiale de lutte contre les tabous autour des règles et la précarité menstruelle** (28 mai), à travers une sensibilisation collective de protections périodiques et l'événement **Sang Tabou**, soutenue cette année par la Politique de la Ville. Ces initiatives municipales avaient pour objectif d'en finir avec la répulsion et le rejet que suscitent encore les règles, d'informer les Champignaises et les Champinois et d'agir contre la précarité menstruelle.

### Sensibilisation en milieu scolaire

En avril 2025, à l'initiative de la Mission Égalité et en partenariat avec le Réseau d'Éducation Prioritaire du secteur, l'association La Culotte Rouge a animé quatre ateliers sur les tabous autour des règles et la précarité menstruelle auprès de quatre classes de CM1-CM2 des écoles Anatole France et Jacques Solomon.

### Collecte de protections périodiques

En octobre 2024, une collecte en supermarchés (Intermarché – rue de Verdun, Monoprix – place du Marché) a été rendue possible par la mobilisation du réseau local de lutte contre la précarité alimentaire, puis en juin 2025 grâce aux jeunes du CLJ.

Les protections périodiques récoltées ont été distribuées aux associations du réseau de lutte contre la précarité alimentaire ainsi qu'aux associations Graphik 94 et Tremplin 94 Solidarité Femmes.

### Événement Sang tabou

La deuxième édition de l'événement a eu lieu à la MPT Joséphine Baker, uniquement avec des scolaires : des CM1-CM2, 6e et 5e le matin, des 4e l'après-midi.

Étaient présents :

- 23 élèves de CM1 et 59 élèves de CM2 des écoles Anatole France A et Jacques Solomon ;
- 25 élèves de 6e et 5e SEGPA du collège Paul Vaillant Couturier ;
- 93 élèves de 4e du collège Elsa Triolet ;
- 5 élèves de l'AFASER ;

**Au total 205 élèves de Champigny ont participé à la 3<sup>e</sup> édition de l'événement Sang Tabou.**

Au programme :

- \* **Des stands d'information et de sensibilisation** (accueil du public par les CMS et les associations CPTS et Maison de la prévention, présentation des actions pour la santé des femmes des associations Femmes Relais et Fondament'ALL, nombreuses animations de l'association La Culotte Rouge, livres et bibliographie mis à disposition par la médiathèque André Malraux, jeu de l'oie sur les tabous autour des règles par le Service Vie des quartiers et Démocratie participative).
- \* **L'exposition « Sang pour sang règles »** réalisée par le Centre Hubertine Auclert et illustrée par **Mirion Malle** sur le fonctionnement du cycle menstruel et des protections périodiques, les douleurs et les tabous autour des règles.
- \* **Des ateliers** (confection de bouillottes pour soulager les règles douloureuses avec l'association Graphik94, initiation à la linogravure autour de la couleur rouge avec l'association Art en tous lieux).



## Soutien aux associations campinoises en faveur des droits des femmes

Dix-huit associations campinoises portant des actions ou des projets pour l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes ont obtenu des subventions municipales pour l'année 2025.

Nom de l'association	Exemples d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes	Montant de la subvention
Association des Femmes des Mordacs	Entraide, lien social pour les femmes	800 €
Association Franco-Kabyle de Champigny	Transmission de la culture kabyle à travers des cours et des événements ; Lien social pour les femmes	700 €
Association des parents du Bois-L'Abbé	Soutien à la parentalité pour une communauté éducative forte et solidaire au Bois L'Abbé (membre du collectif éducatif du Bois-L'Abbé)	800 €
Femmes de cœur d'espoir	Information et accompagnement des femmes avant, pendant et après le cancer du sein	500 €
Étoiles de Korika	Entraide, lien social pour les femmes	700 €
Femmes Relais Médiatrices Interculturelles	Accompagnement de proximité des femmes victimes de violences conjugales, accès aux droits, écoute et interprétariat ; Accompagnement en toute discrétion à la Maison des femmes ; Co-animation d'un groupe de paroles mensuel pour les femmes victimes de violences conjugales	16 000 €
Festi6T	Accompagnement des femmes éloignées de l'emploi vers la professionnalisation et l'entrepreneuriat	5 000 €
Fondament'ALL	Sensibilisation à l'égalité filles-garçons pendant le soutien scolaire ; Promotion du break dance pour les filles et organisation du défilé annuel 100% Ladies ; Mon Quartier au féminin	2 500 €
Graphik 94	Aide pour l'accès aux droits ; Activités physiques et sportives pour toutes ; Éducation à l'égalité pendant le soutien scolaire et les activités intergénérationnelles	1 200 €
Jeunes et Citoyenneté	Présentation de l'exposition « Viol, un autre regard » ; Interventions en milieu scolaire	2 000 €
La Fleur qui rit	Spectacles sur le harcèlement scolaire et les stéréotypes de genre	500 €
Maison de la Prévention	Rencontres-débats sous la forme de Matinales ; Ateliers à l'occasion d'Octobre Rose ; Interventions en milieu scolaire tout au long de l'année	12 000 €
Office Municipal des Migrants	Stage de professionnalisation pour les femmes éloignées de l'emploi	15 000 €
Ose en rose	Sensibilisation des jeunes et des adultes aux risques du cancer du sein ; Soutien des femmes qui en souffrent	250 €
Point Écoute Jeunes	Accompagnement psychologique des femmes victimes de violences ; Animation d'un groupe de parole pour les femmes victimes de violences conjugales ; Sensibilisation des jeunes, des adultes et des professionnels à l'égalité filles-garçons et la lutte contre les violences faites aux femmes	30 000 €
Tremplin 94	Mise en sécurité et hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales et de leurs enfants dans le Val-de-Marne ; Accompagnement social, psychologique et accès aux droits ; Organisation de La Mirabal	Contribution à La Mirabal (prêt de matériel, installation, animation du stand municipal)
Unies pour tous	Soutien à la parentalité et à l'insertion socio-professionnelle des femmes	1 000 €
VISA 94	Prévention des risques et dommages liés à l'usage des drogues ; Permanence hebdomadaire pour les femmes usagères de drogues	30 000 €

Prolongement nécessaire de l'action municipale, ces associations contribuent grandement à diffuser la culture de l'égalité. Elles constituent des relais essentiels pour l'accès aux droits, en particulier pour les femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales qui n'osent pas toujours signaler leur situation aux institutions.

En novembre 2024, Notre Champigny relatait les propos de Naïma, bénévole au sein de l'association Femmes Relais Médiatrices Interculturelles : « Notre association est membre du réseau local de lutte contre les violences conjugales depuis sa création. Nous accueillons, au quotidien, des victimes de toutes les générations. La plupart arrivent avec un sentiment d'humiliation et de rejet fort, l'impression que leur souffrance psychologique n'est pas reconnue.

Nous les aidons à sortir de leur solitude et à reprendre confiance en elles, puis nous les accompagnons à toutes les étapes, auprès des professionnels du réseau local : du commissariat de police au tribunal, en passant par la conseillère juridique, la psychologue et l'avocate. En partageant nos expertises respectives, des femmes parviennent à se sortir de l'isolement, à gagner en autonomie et souvent à démarrer une nouvelle vie. » Seize langues sont couramment parlées au sein de l'association, ce qui fait tomber la barrière de la langue, tandis qu'une forte communauté d'entraide et de soutien se développe entre l'équipe et les femmes qu'elles accompagnent.

Fin 2024, l'association a présenté **Liberty's Chroma : Les Voix de la liberté**, réalisé par Brichel Louzaza et produit par Asma Ashraf : il s'agit de la première saison d'une série documentaire donnant la parole aux femmes pour raconter leurs histoires de résilience et de transformation. Cette saison retrace le parcours bouleversant de Zaïna, une Campinoise luttant contre l'emprise destructrice d'un mari manipulateur. Déchirée par la séparation forcée avec ses enfants, elle navigue entre deux continents, surmontant des épreuves douloureuses tout en puisant dans sa résilience pour reconquérir sa liberté. Ce film a été diffusé à l'Assemblée nationale en juin 2025.



## S'engager pour l'égalité dans l'espace public et la représentativité

### Portraits de Campinoises dans la communauté municipales

En juin 2024 et juin 2025, Notre Champigny, le magazine municipal a mis à l'honneur les parcours et projets de Campinoises de tout âge dans les rubriques « d'un quartier l'autre », « coup de cœur » et « hashtag # story. » Parmi elles :

- \* Nathalie Deleuze, autrice d'un roman pour enfants ;
- \* *Liberty's Chroma*, le film réalisé par l'association Femmes Relais sur la sortie des violences et la résilience d'une femme accompagnée par elles ;
- \* Micheline De Angelise, organisatrice des bals de Champigny qui réunissent une centaine de Campinoises et Campinois depuis 32 ans ;
- \* Élodie Serin, créatrice de l'atelier Laïkar qui fait du bien aux Campinoises du Bois-L'Abbé
- \* Le développement d'un réseau d'entreprenariat au féminin depuis mai 2024 ;
- \* Lisa Martin, illustratrice phare du Printemps campinois ;
- \* Séréna Kachir, auto-entrepreneuse autour de l'artisanat kabyle ;
- \* Aurore Avril, famille d'accueil pour chien guide intervenant dans les écoles de la ville.

Valoriser des sportives, des artistes, des entrepreneures au niveau local nourrit les archives de demain et ouvre le champ des possibles pour les jeunes Campinoises.

## Cycle d'atelier "À la découverte du matrimoine campinois"

L'atelier « **À la découverte du matrimoine campinois** » a été créé en 2023 par le Service Démocratie Participative et Vie des Quartiers à partir de notices biographiques réalisées par le Service Archives et Documentation.

Entre mars 2023 et juin 2025, dix ateliers ont été animés par le Service Démocratie Participative auprès de **241 élèves de CM2**, dans le cadre du dispositif municipal des Classes de ville citoyenne et du dispositif national *Les Enfants du Patrimoine* (écoles Jacques Salomon, Romain Rolland A, Marcel Cachin, Maurice Thorez A et B, Irène Joliot Curie).

Ces ateliers invitent les élèves à questionner la postérité et la mémoire, mais aussi à mieux connaître et valoriser le matrimoine, en dressant les portraits de trois Campinoises qui ont marqué l'Histoire de la ville du XIXe siècle à nos jours :

- \* **Émilie Marie Bouchaud dite Polaire** (1874 – 1939), célèbre chanteuse de music-hall et de cafés concerts, danseuse et actrice ayant vécu une grande partie de sa vie rue Marx Dormoy et étant enterrée au cimetière du centre – son nom a été attribué à une voie de la ville.
- \* **Madeleine Quinquet** (1887-1975), ayant tenu une pension-refuge pour enfants défavorisés rue de la Prévoyance, où elle a recueilli 17 enfants juifs placés par leurs parents pour échapper aux mesures anti-juives, aux rafles et à la déportation pendant la Seconde Guerre mondiale – une plaque commémorative a été apposée par la Ville sur la pension Bella Vista, à présent Maison de l'histoire et du patrimoine ;
- \* **Estelle Mossely** (1992), Val-de-Marnaise qui s'est entraînée au RSCC Boxe avant d'être sacrée championne olympique avec la médaille d'or en poids léger (JO de Rio) et championne du monde la même année ; elle est ingénieure de métier et a reçu la Légion d'honneur avant ses 30 ans.



## Programmation autour du matrimoine à l'occasion des JEP

En septembre et octobre 2024, à l'occasion des **Journées Européennes du Patrimoine**, un cycle d'initiatives municipales autour du matrimoine a été formalisé, en partenariat avec les services municipaux, le Territoire Paris Est Marne & Bois, l'Éducation nationale, les CAUE<sup>15</sup> d'Île-de-France et l'Association Franco-Kabyle de Champigny (AFKC).

Ce cycle s'inscrit dans la continuité des initiatives municipales qui renforcent la présence et la visibilité des femmes dans l'Histoire et le quotidien soutenues par la ville depuis 2022 : attributions de noms de femmes à des rues et à des équipements publics, ateliers « À la découverte du matrimoine », ateliers intergénérationnels entre des adolescentes et des femmes seniors, mises en avant de portraits et de parcours de femmes (expositions, projections-rencontres, spectacles, articles dans le magazine municipal...).



*Randonnée Bleue Rose, octobre 2024*

Au programme :

- \* L'exposition « **Portraits de femmes engagées du Territoire** » réalisée par le Territoire Paris Est Marne & Bois pour partager les parcours et combats de 13 artistes, écrivaines, journalistes, sportives, entrepreneures inspirantes au Centre culturel Jean Vilar.
- \* Le lancement d'une **consultation citoyenne** pour la création d'une fresque à l'effigie d'une artiste illustre par le street artist Tom Brixx.

Les Campinoises et Campinois pouvaient voter entre :

- \* **Berthe Morisot** (1841-1895), peintre française, l'une des fondatrices du mouvement impressionniste réputée pour sa grande liberté artistique et son talent, reconnu de son vivant, mais occulté par l'Histoire).
- \* **Camille Claudel** (1864-1943), sculptrice et artiste peintre française s'inscrivant avec une grande virtuosité dans les mouvements réaliste et expressionniste – lorsqu'elle met fin à sa relation avec Auguste Rodin qui s'approprie son œuvre, elle est internée pendant 30 ans et meurt dans l'indifférence générale.
- \* **Louise Bourgeois** (1911-2010), sculptrice et plasticienne franco-américaine proche des mouvements expressionnistes, abstraits et surréalistes – inclassable, son œuvre questionne la place des femmes dans la sphère domestique, mais aussi la fluidité entre masculin et féminin.

**Camille Claudel a remporté 61,8% des 340 voix.**

- \* Un **atelier** « À la découverte du matrimoine campinois » dans le cadre du dispositif Les Enfants du Patrimoine avec 21 élèves de CM2 de l'école Irène Joliot Curie.
- \* Une **projection-rencontre** autour du film Azar de Malik Bourkache (2024) sur la transmission et l'héritage qui passent par les femmes, mais aussi leur place dans la culture, en partenariat avec le Pôle Cinéma et l'AFKC.

## Attributions de noms de rue à des femmes



En décembre 2024, la ville a inauguré la **rue Surya Bonaly**, en sa présence, à l'occasion des 50 ans de la patinoire où elle s'est entraînée de 1985 à 1998. La patineuse talentueuse qui a cassé les codes de sa discipline et inspiré des générations a même offert un tour de piste aux Campinoises et Campinois.

En février 2025, la **rue Bertie Albrecht** (1893-1943) a été inaugurée en honneur à cette grande figure : militante féministe, elle a défendu l'émancipation des femmes avant de s'engager dans la Résistance. Cofondatrice du mouvement Combat, elle a organisé des réseaux d'évasion et la presse clandestine contre l'occupant nazi. Arrêtée en 1943, elle met fin à ses jours pour ne pas parler sous la torture.



## Fresque et médiations autour de Camille Claudel



En mars 2025 a été installée sur l'une des façades de l'hôtel de ville, une fresque à l'effigie de Camille Claudel par Tom Brikk, street artiste val-de-marnais utilisant des Lego pour réaliser des portraits et ainsi mettre à l'honneur des personnalités illustres.

Pour faire vivre cette fresque, une médiation sur Camille Claudel et Tom Brikk a été créée, accompagnée d'un atelier de pixel art, en partenariat avec la MAP. Une classe de CM2 de l'école Romain Rolland A en a bénéficié en mars 2025. Cette médiation et cet atelier ont pour vocation de faire connaître Camille Claudel et Tom Brikk à un large public (enfants et adultes).



### Place des femmes dans la création et la production artistique

#### Spectacle vivant

##### *Spectacle tout public*

Dans les programmations artistiques, comme dans l'espace public, les œuvres des femmes restent moins visibles que celles des hommes. Ce déséquilibre met en lumière les inégalités persistantes en matière de reconnaissance et de représentation, à Champigny comme ailleurs. Cependant, un rééquilibrage est en cours. Ainsi, **la présence des femmes, qu'elles soient créatrices ou interprètes, se renforce dans les saisons culturelles campinoises, ce qui diversifie peu à peu les voix et les perspectives.**

**60,9% des 23 spectacles tout public programmés en 2024-2025 ont été mis en scène par une ou des femme(s) ou par un collectif mixte tandis que 73,9% ont été interprétés par une ou des femme(s) ou par un collectif mixte.**

##### *Spectacle jeune public*

La présence des femmes apparaît encore plus marquée dans le champ du spectacle jeune public. **Parmi les neuf spectacles programmés, 77,8 % ont été mis en scène par une ou plusieurs femmes**, ce qui révèle une forte représentation féminine à la direction artistique. Sur le plan de l'interprétation, **55,6% des spectacles ont été portés uniquement par des femmes, tandis que 44,4 % ont été assurés par des collectifs mixtes, sans qu'aucune production ne soit exclusivement masculine.**

Concernant les résidences artistiques destinées au jeune public, la tendance se confirme : l'une a été menée par un collectif de femmes, l'autre par un collectif mixte, tant au niveau de la création que de l'interprétation.

Cette prédominance féminine mérite toutefois d'être nuancée : elle peut être lue comme le reflet de représentations sociales et de stéréotypes de genre qui associent traditionnellement les femmes au soin, à l'éducation et à la relation aux enfants. De ce fait, elles sont sûrement plus nombreuses que les hommes à s'orienter vers le spectacle vivant jeune public.

**Plusieurs spectacles ont questionné la place des femmes, leurs relations entre elles**, notamment avec leurs grand-mères, mères et filles ;

\* En novembre 2024, au centre culturel Jean-Vilar, *Va aimer !* d'Eva Rami, lauréate du Molière catégorie seule-en-scène en 2024, dans lequel l'héroïne partage son cheminement et ses questionnements avec un chœur de femmes qu'elle incarne tour à tour : ses amies, sa mère, sa grand-mère, etc.

\* En mars 2025, au centre culturel Jean-Vilar, *Les Cœurs andalous* de l'ensemble Coïncidences vocales, en partenariat avec l'association Les Amis de la musique. Inspiré par le roman *Les Roses fauves* de Carole Martinez, ce spectacle explore une tradition andalouse selon laquelle les filles héritent des secrets de leurs mères brodés dans des cœurs en tissus à travers chants, danses et guitare.



## Arts visuels

De septembre 2023 à juin 2024, les artistes Anaïs Leroy et Chloé Biasini ont été choisies par la Maison des arts plastiques pour intervenir dans les écoles de la **Cité éducative du Bois-L'Abbé** et dans les crèches, ce qui contribue à l'émergence et à la visibilité de jeunes plasticiennes.

Tout au long de l'année, « **Mon Jeudi Cinéma** », le cycle de projection-rencontres porté par le Pôle Cinéma au cinéma Le Studio 66, a **veillé à mettre régulièrement à l'honneur des professionnelles du cinéma**, par exemple : Agathe Riedinger, réalisatrice du film *Diamant Brut* et Camille Lugan, scénariste du film *Le Beau Rôle*.

De juin 2024 à juin 2025, cinq **projections-rencontres** ont été organisées en partenariat avec la Mission Égalité :

- \* En octobre 2024 autour du film *Azar* de Malik Bourkache – un documentaire contemplatif qui suit le quotidien de trois femmes kabyles (une tisserande, une potière et une agricultrice) dont les gestes traditionnels et la relation intime à la terre offrent un hommage à la culture amazighe, particulièrement à travers la transmission, les racines et la résilience des femmes (167 spectatrices et spectateurs) ;
- \* Toujours en octobre 2024 autour du film *All We Imagine As Light* de Payal Kapadia, avec l'intervention de Diane Lestage, journaliste cinéma – un portrait poétique de deux infirmières à Bombay, explorant leurs désirs et leurs espoirs dans une société en mutation (68 spectatrices et spectateurs) ;
- \* En novembre 2024 autour du film *Les Graines du Figuier Sauvage* de Mohammad Rasoulof – un récit puissant sur la révolte et la liberté dans lequel un homme d'influence voit son monde s'effondrer face à la montée des contestations en Iran (96 spectatrices et spectateurs) ;
- \* En mars 2025 autour du film *Maria* de Pablo Larraín, avec l'intervention de Diane Lestage et Raffaele d'Erredita – une plongée intime dans la vie tourmentée de la chanteuse Maria Callas, entre gloire, solitude et quête d'amour (81 spectatrices et spectateurs) ;
- \* En mars 2025 autour du programme « Les Femmes par les femmes » lors de la Fête du Court Métrage – un programme de courts métrages célébrant la diversité des regards féminins et la place des femmes dans le cinéma contemporain (16 spectatrices et spectateurs) ;
- \* En avril 2025 autour du film documentaire *Black Box Diaries* de Shiori Ito – un documentaire courageux dans lequel la journaliste japonaise Shiori Ito retrace son combat pour la justice après son agression sexuelle, symbole d'une lutte pour les droits des femmes au Japon (41 spectateurs et spectatrices).

**Deux femmes ont été en résidence à la MAP**, y ont exposé, un Samedi de l'art et des ateliers leur étant consacrés : en mars 2025, l'illustratrice Delphine Vaute, en avril-mai 2025, la céramiste Margaux Taleux, précédemment évoquées.



# CONCLUSION

— Les engagements de la Ville de Champigny-sur-Marne pour l'égalité expliquent **son rayonnement en termes de bonnes pratiques sur le Territoire Paris Est Marne & Bois, dans le Département du Val-de-Marne et dans la Région Île-de-France** : en juin 2025, la ville a été citée plus de 20 fois dans le livre blanc de l'AMIF (Association des maires d'Île-de-France) : ce livre a été conçu pour accompagner les communes franciliennes à mettre en œuvre des politiques publiques pour l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes en leur fournissant des outils et des bonnes pratiques.

Pour diffuser la culture de l'égalité auprès de la population et du personnel, l'égalité femmes-hommes est de mieux en mieux intégrée dans les services municipaux, en particulier ceux relatifs aux Affaires Culturelles, à la Santé, à la Solidarité, aux Sports, à la Vie Citoyenne et à la Jeunesse. Des moyens humains et financiers sont prévus pour la conception, la mise en place et la valorisation des actions et projets déployés par les services municipaux pour répondre aux besoins des Campinoises et des Campinois, en partenariat avec des associations et institutions reconnues au niveau local.

# LEXIQUE



## Agissement sexiste

D'après l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## Agression sexuelle

D'après l'article 222-22 du Code pénal, constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

## Androcentrisme

Vision du monde qui place l'expérience et les normes masculines comme référence universelle, au détriment de la visibilité des femmes.

## Cybersexisme

Violences sexistes ou sexuelles commises par le biais d'outils numériques (réseaux sociaux, messageries, jeux en ligne, etc.)

## Double journée

Cumul entre le travail rémunéré et le travail domestique ou familial, qui pèse principalement sur les femmes.

## Consentement

Le consentement sexuel doit être l'expression d'un choix libre, volontaire et éclairé pour toutes les personnes concernées.

Il doit être spécifique (consentir à une chose n'implique pas un consentement à aller plus loin), réversible et enthousiaste : la question n'est pas de savoir si une personne dit : « non », mais si elle dit : « oui ».

## Culture du viol

Les violences sexistes et sexuelles sont liées entre elles par un continuum, c'est-à-dire un lien qui fait que les plus petites violences autorisent les violences les plus graves.

La culture du viol désigne donc le langage, les idées, les images, les stéréotypes qui banalisent, voire justifient ces violences.

## Charge mentale

Fait de devoir penser, organiser et anticiper en permanence les tâches domestiques et familiales, une responsabilité encore majoritairement assumée par les femmes.

## Discrimination

D'après le Défenseur des droits, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (genre, âge, handicap, etc.) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc.).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son genre, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

## Équité

Principe qui vise à donner davantage à celles et ceux qui en ont le plus besoin pour atteindre une réelle égalité.

## Égalité

Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations.

Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais que leurs possibilités soient égales. L'égalité formelle se distingue donc de l'égalité réelle.

## Féminicide

Il s'agit du meurtre de femmes ou de jeunes filles lié au fait qu'elles sont des femmes. L'OMS distingue plusieurs cas : le féminicide « intime », commis par le conjoint, actuel ou ancien de la victime ; les crimes « d'honneur », lorsqu'une femme accusée d'avoir transgressé des lois morales ou des traditions est tuée pour protéger la réputation de la famille, le féminicide lié à la dot, lorsque des jeunes femmes sont tuées par leur belle-famille pour avoir apporté une somme d'argent insuffisante lors du mariage ; le féminicide non intime, crime qui implique une agression sexuelle ou dans lequel les femmes sont explicitement visées.

Les femmes restent les principales victimes des homicides conjugaux : en 2021, 122 femmes sont décédées des suites de violences conjugales contre 21 hommes. Douze enfants ont succombé aux blessures des agresseurs. En moyenne, un féminicide est enregistré tous les deux jours et demi en France<sup>16</sup>.

## Harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts. En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

## Féminismes

Mouvements politiques, sociaux et culturels pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, autrement dit pour la liberté des femmes et pour l'extension de leurs droits, en particulier dans les domaines juridiques, politiques et économiques, face à une certaine domination masculine.

L'utilisation courante du singulier donne une impression d'unité et de puissance alors que les mouvements féministes se caractérisent par leur pluralité et leurs clivages. Sur la maternité, la contraception et l'avortement, la prostitution, la galanterie, la laïcité, le voile, etc., les féministes ont eu (et ont) des positions différentes.

## Gaslighting (détournement cognitif)

Manipulation psychologique qui vise à faire douter une femme de sa parole, de sa perception de la réalité, de son état mental ou de sa mémoire.

## Genre

Ma Grille de lecture de la société et catégorie d'analyse. Le genre est une construction sociale qui différencie ce qui est considéré comme féminin et ce qui est considéré comme masculin. Des rôles attribués aux femmes et aux hommes ainsi que des normes sociales en découlent.

Le genre ne désigne donc pas le sexe biologique.

## Injure publique à caractère sexiste

«Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.» L'injure est publique par voie de presse, sur les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas une communauté d'intérêt – Article 33 de la loi de 1881.

<sup>16</sup>Vie publique, « Morts violentes dans les couples : augmentation des homicides conjugaux en 2021 »

## Intersectionnalité

Approche qui analyse la façon dont différentes discriminations (sexisme, racisme, classisme, validisme, etc.) peuvent s'entrecroiser et se cumuler.

## Mixité

Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

## Mur de verre

Ségrégation professionnelle qui concentre les femmes dans certains secteurs ou métiers dits « féminins », généralement moins rémunérés et moins valorisés.

## Parité

Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

## Plancher collant

Ensemble des freins qui empêchent les femmes d'accéder aux premières étapes de progression professionnelle, les maintenant dans des postes précaires ou peu valorisés.

## Travail du care

Ensemble des activités d'attention et de services, de soin et de soutien aux autres (enfants, personnes âgées, malades). Essentielles à la société, ces activités, gratuites ou rémunérées, sont occupées de manière écrasante par les femmes.

## Stéréotypes

Croyances partagées, et très souvent négatives, à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus.

Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

## Male gaze (regard masculin)

Représentation des femmes dans la culture, les médias ou la publicité à travers un regard masculin hétérosexuel qui les sexualise ou les réduit à leur apparence.

## Matrimoine

Ensemble des biens, savoirs, œuvres et héritages transmis par les femmes et issus de leur création, de leur travail ou de leur histoire. Le terme vise à rééquilibrer la notion de patrimoine, traditionnellement centrée sur les productions et héritages masculins, en rendant visibles les apports des femmes dans la culture et la société.

## Outrage sexiste

« Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » – Article 621-1 du Code pénal.

## Plafond de verre

Obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

## Travail domestique

Ensemble des tâches réalisées pour entretenir le foyer et s'occuper de la famille, le plus souvent non rémunérées et effectuées par les femmes.

## Socialisation différenciée

Ensemble des moyens par lesquels une société prescrit ou encourage auprès des filles et des garçons des comportements systématiquement différenciés de telle sorte qu'elles et ils intériorisent progressivement des rôles sexués distincts et en viennent à considérer qu'ils leur sont « naturels. »

## Pornodivulgateion (revenge porn)

Diffusion d'images ou de vidéos à caractère sexuel sans le consentement de la personne concernée.

## Préjugé

Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne ou de cette chose.

## Quota

Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservés à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

## Victimblaming (culpabilisation des victimes)

Attitude qui consiste à rendre une victime responsable des violences qu'elle a subies.

## Viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. » – Article 222-23 du Code Pénal. En France : 93 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol chaque année ; 9 femmes sur 10 connaissent leur agresseur<sup>18</sup>.

## Sororité

« Longtemps laissé en sommeil, le concept de sororité a refait surface avec le mouvement #Metoo : être sœurs, c'est être, ensemble, plus fortes. Envisagée comme outil de pouvoir féminin, la sororité nous invite à repenser ce que signifie être une femme aujourd'hui, à questionner les rapports de domination et à imaginer le monde de demain.

[...] une solidarité qui ne nie pas les différences mais embrasse la diversité. Car c'est grâce à la sororité, véritable parole en acte, que la révolution féministe adviendra<sup>17</sup>. »

## Sexisme

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, féminicide).

## Violences obstétricales et gynécologiques

Gestes, paroles ou pratiques médicales imposées aux patientes, sans consentement ou de manière violente.

## Violences faites aux femmes

« La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée<sup>19</sup>. » En France métropolitaine, dans l'espace public au cours des 12 derniers mois, une femme sur quatre déclare avoir subi du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles<sup>20</sup>.

Six types de violences sont identifiées<sup>21</sup>:

- Administratives (rétention de passeport, confiscation de papiers, refus de titres de séjour...).
- Économiques (surveillance du compte en banque, refus de payer la pension alimentaire, inégalités salariales, confiscation du salaire ou des aides sociales...).
- Psychologiques (humiliation, dévalorisation, injures, harcèlement moral, dégradation des objets, refus de parler...).
- Physiques (coups, brûlures, séquestration, morsure, étranglement...).
- Gynécologiques (frottis sans consentement, stérilisation ou IVG forcée, refus d'IVG ou de contraception...).
- Sexuelles (harcèlement sexuel, cyberharcèlement, revenge porn, agression sexuelle, viol ou tentative de viol, mutilations sexuelles, mariage forcé...).

<sup>17</sup>Chloé DELAUME [dir.], Sororité, Points (2021) <sup>18</sup>Ministère de la Justice, Mission sur les homicides conjugaux (2019)

<sup>19</sup>ONU, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)

<sup>20</sup>INED, « Violences faites aux femmes dans les espaces publics en Ile de France, Données de l'enquête Virage (2015)

<sup>21</sup>Collectif #NousToutes : <https://www.noustoutes.org/sinformer/>

