

2025/



## DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE VILLE DE RIS-ORANGIS

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

#### DÉLIBÉRATION N°2025/028

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

#### Séance du lundi 10 février 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 10 février, à 18 h 30, les membres composant le Conseil municipal de Ris-Orangis, régulièrement convoqués par courrier en date du mardi 4 février 2025, se sont réunis au nombre de 26, dans la salle Emile Gagneux, 60 rue Albert-Rémy, sous la présidence de Monsieur Stéphane Raffalli, Maire, Conseiller départemental de l'Essonne.

#### Nombre de membres

En exercice : 35

Présents à la séance : 26

Excusés représentés : 7

Absents : 2

\*<sup>1</sup> Arrivée à 18h32 au cours de l'appel

\*<sup>2</sup> Arrivée à 18h35 avant le vote du point n°2 inscrit à l'ordre du jour et repartie à 20h29 avant le vote du point n°5 en confiant son pouvoir à S. Mercieca

\*<sup>3</sup> Arrivé à 18h35 avant le vote du point n°2 inscrit à l'ordre du jour

\*<sup>4</sup> Arrivé à 18h37 avant le vote du point n°2 inscrit à l'ordre du jour

\*<sup>5</sup> Arrivée à 18h40 avant le vote du point n°3 inscrit à l'ordre du jour

\*<sup>6</sup> Arrivé à 18h45 avant le vote du point n°3 inscrit à l'ordre du jour

\*<sup>7</sup> Représentée par F. Deraedt jusqu'à son arrivée à 18h46. A pris personnellement part au vote à compter du point n°3 inscrit à l'ordre du jour

\*<sup>8</sup> Arrivé à 18h48 avant le vote du point n°4 et reparti à 20h46 avant le vote du point n°7 inscrit à l'ordre du jour

#### Hôtel de ville

Place du Général-de-Gaulle

91130 Ris-Orangis

T. 01 69 02 52 52

F. 01 69 02 52 53

Contact@ville-ris-orangis.fr

#### Étaient présents Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux :

Stéphane Raffalli, Gilles Melin, Aurélie Monfils<sup>1</sup>, Marcus M'Boudou, Souad Medani, Fabrice Deraedt, Véronique Gauthier, Serge Mercieca, Annabelle Mallet, Siegfried Van Waerbeke, Sémita Le Querec, Noureddine Siana<sup>6</sup>, Josiane Berrebi, Denise Poezevara, Sylvie Deforges, Omar Abbazi<sup>3</sup>, Valérie Marion<sup>7</sup>, Jean-Paul Monteiro Teixeira, Dounia Lebik<sup>5</sup>, Nejla Toptas<sup>2</sup>, Sofiane Seridji<sup>8</sup>, Christian Amar Henni, José Peres<sup>4</sup>, Christine Tisserand, Erick Couturier, Yvrose Jameau

#### Excusés représentés :

Kykie Basseg à Souad Medani, Claudine Cordes à Gilles Melin, Jérémy Kawouk à Marcus M'Boudou, Pierrick Brousseau à Aurélie Monfils, Nicolas Fené à Sofiane Seridji, Sandanakichenin Djanarthy à Christian Amar Henni, Laurent Stillen à Christine Tisserand

#### Absents :

Séverin Yapo, Claude Stillen

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement, en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

2025/

Ville de  
Ris-Orangis  
Conseil municipal du  
10 février 2025  
DÉLIBÉRATION  
N°2025/028

**Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Administration générale

**LE CONSEIL,**

**SUR** proposition de Madame Claudine CORDES, Conseillère municipale chargée de l'Egalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences conjugales,

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16,

**VU** le Code Général de la Fonction Publique,

**CONSIDERANT** que le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget,

**APRES DELIBERATION**

**PREND ACTE** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tel que joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2025.

Le Maire certifie sous sa responsabilité

Le caractère exécutoire de cet acte :

Transmis en Préfecture

le : 25 FEV. 2025

Publié le : 26 FEV. 2025

Notifié le :

La présente décision peut faire l'objet d'un recours

Devant le Tribunal Administratif de Versailles

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa notification.

Pour expédition conforme  
Stéphane Raffalli  
Maire de Ris-Orangis  
Conseiller départemental de l'Essonne

Signé électroniquement par :  
STEPHANE RAFFALLI  
Le 20/02/2025 à 16:27



# VILLE DE RIS-ORANGIS

## RAPPORT ANNUEL 2024 SUR LA SITUATION DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Adopté lors de la séance du Conseil municipal  
du 10 février 2025

## **I - Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agents de la collectivité**

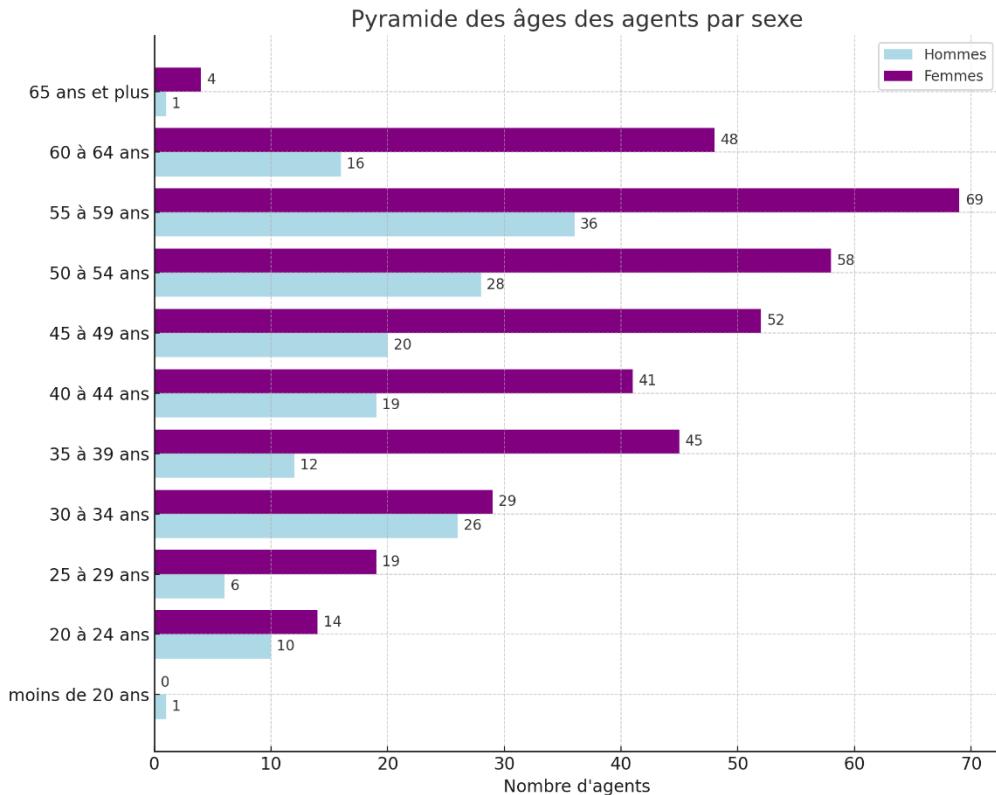
La politique de ressources humaines mise en place à Ris-Orangis vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout en mettant en place des actions concrètes pour réduire les inégalités existantes. Ces efforts s'inscrivent pleinement dans les engagements du programme municipal.

Tous les aspects de la gestion des ressources humaines sont concernés : l'accès à l'emploi public, l'évolution des carrières et la lutte contre les stéréotypes sexistes. L'analyse des indicateurs de ressources humaines permet d'évaluer objectivement la situation et d'identifier les axes d'amélioration. Bien que le cadre statutaire de la fonction publique garantisse l'égalité salariale et de traitement, certaines pratiques sociétales et règles internes peuvent créer des disparités, contre lesquelles la collectivité entend agir.

Face à ces constats, la municipalité de Ris-Orangis met en place des mesures pour encourager la mixité dans tous les secteurs et réduire les inégalités de carrière. L'enjeu est de déconstruire les stéréotypes, favoriser l'égalité des chances et garantir un environnement de travail équitable pour tous.

## STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

### La pyramide des âges



Les hommes sont moins nombreux que les femmes dans toutes les tranches d'âge sauf celles des très jeunes (moins de 20 ans) et des âges avancés (65 ans et plus). Les femmes totalisent **379 agents** contre **175 hommes** dans les effectifs.

Les écarts entre hommes et femmes sont réduits dans les tranches d'âge inférieures (moins de 40 ans). Par exemple, chez les **30-34 ans**, on observe 26 hommes contre 29 femmes, ce qui reflète une relative parité dans les recrutements récents. Cependant, les hommes restent légèrement sous-représentés, ce qui pourrait indiquer une moindre attractivité des postes proposés pour ce genre ou des effets de segmentation des métiers.

Ces tranches montrent un creusement des écarts avec une forte surreprésentation féminine. Par exemple, chez les **50-54 ans**, on compte 28 hommes contre 58 femmes. Cela peut traduire une plus grande stabilité ou rétention des femmes dans ces âges, souvent associés à des postes administratifs ou médico-sociaux où elles sont prédominantes.

Les hommes sont davantage présents proportionnellement dans les tranches d'âge avancées (55 ans et plus). Cette dynamique s'explique par une ancienne surreprésentation masculine dans les filières techniques, où les carrières peuvent être longues.

Chez les **55-59 ans**, on observe 36 hommes contre 69 femmes, et chez les **60-64 ans**, il y a 16 hommes pour 48 femmes.

## Analyse des différences entre hommes et femmes

### Facteurs historiques et structurels

Les différences observées, notamment la prédominance féminine, reflètent la nature des postes majoritairement occupés par des femmes (administratifs, médico-sociaux). Ces secteurs offrent généralement une meilleure compatibilité avec des responsabilités familiales, ce qui attire davantage de femmes.

### Segmentation des métiers

Les hommes se retrouvent principalement dans des filières techniques ou de terrain, souvent perçues comme plus masculines. Ces filières peuvent entraîner une moindre représentation masculine dans les âges intermédiaires (40-54 ans) si elles ne permettent pas une conciliation entre vie professionnelle et personnelle équivalente à celle des femmes.

### Les recrutements

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants. Dans la mesure du possible, il veille à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- Les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes, s'adressent ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes.
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats, même si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent parfois sous-tendre un caractère plutôt « masculin » ou « féminin ».
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée le plus possible. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation des femmes dans des métiers techniques comme au service Espaces verts, la surveillance de la voie publique et la lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agents de proximité) et inversement à disposer d'une représentation des hommes dans des métiers d'entretien, d'accueil de public, de comptable ou dans les métiers de la restauration.

### La formation

D'une manière générale, la mixité est favorisée lors de la constitution des groupes d'agents dans le cadre de formations organisées en interne. Force est de constater que les clichés sont très nombreux, et ce, dès la petite enfance. C'est à ce moment-là que les enfants apprennent quel est le répertoire qu'il leur faut utiliser pour être reconnu comme garçon ou comme fille.

En 2025, un plan de formation sera proposé à 45 agents des services à la population afin de les sensibiliser sur l'impact des stéréotypes de genre dans leur pratique professionnelle.

Cette formation vise une prise de conscience des professionnels de l'enfance afin que tout enfant ou adolescent accueilli dans l'une des structures de la ville se sente le plus libre possible, débarrassé des stéréotypes de genre. Pour combattre les inégalités entre les filles et les garçons occasionnées par les stéréotypes de genre, il est proposé de former les professionnels, accueillants du public de 0 à 25 ans, à l'éducation non genrée. En tant qu'adulte, nous produisons, reproduisons des différences entre filles et garçons, sans en avoir nécessairement conscience. Or, la différenciation peut être source d'inégalités.

L'objectif de ce temps de formation est d'outiller les professionnels, à la fois sur le plan des savoirs et sur le plan des pratiques, qu'elles/ils soient en mesure d'identifier les problématiques liées au genre et à l'égalité dans leur périmètre d'action, ainsi que de développer leur capacité d'agir au regard de l'égalité dans l'éducation.

### L'avancement de grade et la promotion interne

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi. L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire (ancienneté, période de services effectifs, appartenance à un échelon, réussite à un examen pour certains avancements) et des conditions particulières à la collectivité.

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste. Les conditions à remplir (la qualité de fonctionnaire territorial, justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon, la réussite à un examen professionnel dans certains statuts particuliers, la formation de professionnalisation et des quotas) et des conditions particulières à la collectivité.

Les critères pour les promotions et avancements pour toutes les catégories décidées par les représentants du personnel et la Municipalité :

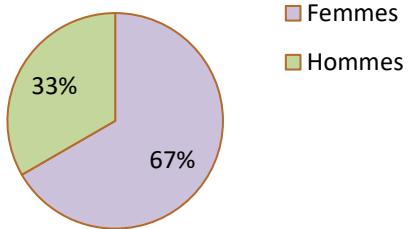
Critères I	Conditions à étudier en parallèle
<ol style="list-style-type: none"><li>1. La responsabilité depuis 5 ans et plus</li><li>2. La responsabilité de 1 à moins de 5 ans</li><li>3. La technicité</li><li>4. La manière de servir</li><li>5. L'effort de formation dans les 5 dernières années (nbre de jours de formation – formation Métiers)</li><li>6. L'âge</li><li>7. L'échelon de l'agent (l'échelon le plus haut correspond souvent à l'ancienneté)</li><li>8. L'ancienneté dans la fonction publique</li></ol> <p>Autre critère obligatoire pour la <u>promotion interne</u> : obligation de formation de professionnalisation (attestation du CNFPT)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Futurs retraités dans l'année (6 mois pour l'avancement et 1 an pour la promotion) *</li><li>- Le délai entre deux avancements ou promotions en cas de plusieurs agents pour un même poste : délai de 2 ans (hormis la réussite de concours ou d'examen). Si un seul agent est inscrit pour une promotion interne ne pas tenir compte du délai entre les deux avancements</li></ul> <p><i>* Un engagement assuré de la date de départ à la retraite par l'agent</i></p>

**La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents seront mis en exergue par l'avis donné par les chefs de service et la Direction Générale (Référentiel sur l'évaluation).**

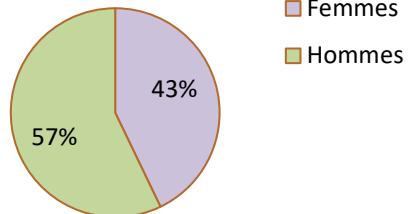
L'avis du chef de service : lors des avis transmis au chef de service par le SRH, ce dernier doit se positionner sur la valeur professionnelle des agents et évaluer les compétences des agents au regard du grade des postes proposés.

L'avis de la Direction Générale des Services : la Direction Générale des Services, en fonction des possibilités et des postes au tableau des effectifs, indiquera les agents qu'elle estime répondre aux référentiels de compétences exigés pour le poste, en inscrivant un « F » à la suite du nom de ces agents.

**Répartition femmes-hommes des avancements de grade**



**Répartition femmes-hommes des promotions internes**



La rémunération

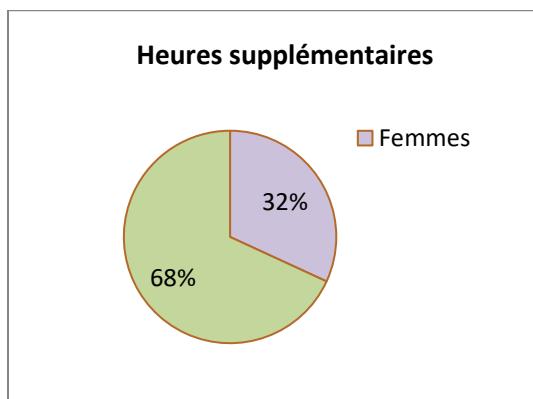
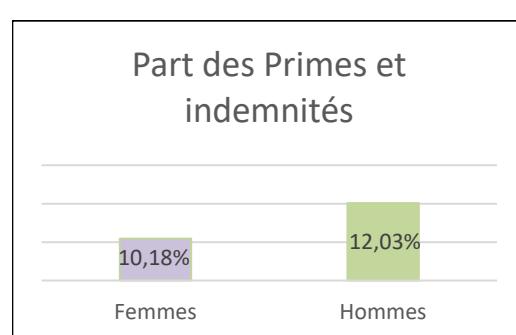
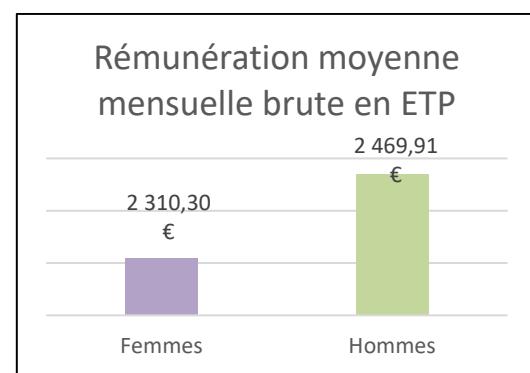
Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

« *Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés (article L131-2 du Code général de la fonction publique).

La rémunération brute moyenne mensuelle en équivalent temps plein :

- 2 471 € pour les hommes
- 2 247 € pour les femmes

Le statut garantit un niveau de rémunération identique entre agents occupant un emploi de même niveau, sur un grade identique quel que soit leur sexe. On constate cependant, une disparité salariale entre femmes et hommes de l'ordre de 160,00 euros bruts mensuels en moyenne soit 1 920,00 euros bruts sur l'ensemble de l'année. Une des explications des écarts de salaire entre hommes et femmes réside dans la répartition des primes de sujexion (attribuées pour l'encadrement d'équipe, l'expertise ou une contrainte particulière) mise en relation avec le nombre plus important de postes ouverts à la maîtrise pour les métiers plutôt masculins (services techniques et police municipale). D'autre part, on peut constater que les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires que les femmes.



## LES ACTIONS EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

- Généraliser progressivement le télétravail,
- Encourager les intitulés non genrés dans les courriers et les notes internes,
- Sensibiliser et informer les agentes et agents sur la thématique des violences faites aux femmes,
- Sanctionner systématiquement les faits sexistes et les violences de genre : zéro tolérance,
- Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe.

## II - Politiques conduites par la commune en matière d'Egalité Femme-Homme

Malgré des avancées législatives régulières, et une profonde évolution au cours des dernières décennies, la situation des femmes fait encore l'objet de disparités dans de nombreux domaines. Consciente de cet état de fait et de la nécessité de poursuivre le travail engagé, la municipalité de Ris-Orangis a investi, depuis plusieurs années déjà, le champ de l'égalité hommes-femmes.

C'est pourquoi, à l'instar du précédent mandat, une Conseillère municipale est déléguée à cette thématique, par nature transversale et qui se décline au sein des différents services municipaux.

Au titre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, peuvent notamment être citées les actions telles que décrites ci-dessous.

- Chaque année, depuis plus de 20 ans, la commune célèbre, **le 8 mars, la « Journée internationale des droits des femmes »**. Ces projets sont financés dans le cadre de la Politique de la Ville.

En 2024, les services municipaux et les partenaires locaux ont construit ou co-construit un programme d'actions s'adressant à différents publics :

- **Une action à destination des jeunes « Toile de respect : Créons et discutons »**  
*- Par l'Atelier Santé Ville et le Service Jeunesse en partenariat avec CDPS et Marie-Léopatre Elisabeth-Colombel.*
  - **Ciné-Débat pour mieux comprendre l'égalité à travers le cinéma aux élèves de CM2** - *Par le service Scolaire-Education et Les Cinoches de Grand Paris Sud*
  - **Vernissage des expositions « Les Femmes qui m'inspirent » et « Les femmes célèbre qui ont marqué l'histoire »** - *Par le CCAS et Coordinatrice des Politique Jeunesse avec le PIJ/PAJ, les jeunes volontaires en Service Civique, le Service Education, le Service Animation et le Conseil Municipal des Enfants et l'association Génération Femmes Rissoises.*
  - **CinéVREgalité : une exploration virtuelle** - *Par la Médiathèque Elsa Triolet et l'agglomération Grand Paris Sud.*
  - **Regarde croisé sur « La monoparentalité »** - *Par le Service Education et l'Association « Collective Mères Isolées ».*
- 
- La commune a ouvert en 2015, un **Point d'Accès au Droit** (PAD) labellisé par le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD). Il accueille des permanences juridiques assurées par des professionnels. De nombreuses femmes (60 % de femmes accueillies en 2024) y trouvent ainsi des informations dans les domaines suivants : femmes victimes de violences conjugales, droit des personnes et des familles, droit des étrangers, droit au logement, droit des victimes, droit de la défense, médiation familiale, conciliateur de justice, consultation notariale. Au besoin, elles sont orientées vers d'autres structures adaptées à leur situation.
  - A travers son Service municipal **Ris Emploi**, la ville propose un accompagnement individualisé à l'insertion professionnelle (70% de femmes accompagnées). Elle a mis en place des ateliers de recherche d'emploi, mixtes, dans lesquels les femmes sont majoritaires à 75%, ainsi que des ateliers de coaching favorisant la confiance et l'estime de soi.  
Des partenariats avec des structures diversifiées sont développés pour favoriser l'accès à la formation, l'accès à des emplois non traditionnellement féminins et à des emplois peu qualifiés, pour répondre aux catégories de population de bas niveau de qualification.
  - Elle a organisé un réseau local, la **coordination linguistique**, piloté par le service Ris Emploi fédérant les organismes et services municipaux intervenant dans l'apprentissage de la langue française, la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme. Les apprenants des ateliers sociolinguistiques et des formations à visée professionnelle sont majoritairement des femmes (85%) issues des quartiers prioritaires. La coordination linguistique génère ainsi une professionnalisation des intervenants (90% de femmes) et une meilleure accessibilité pour le public.

Les formations linguistiques permettent aux femmes d'origine étrangère, de bénéficier de l'apprentissage du Français pour favoriser leur intégration et leur insertion professionnelle et ainsi prendre leur place dans la vie économique et citoyenne.

Le projet pédagogique 2024 a permis un travail collectif autour des secrets de beauté des différentes cultures dont sont issues les apprenantes, avec la réalisation d'un livre intitulé « Secrets de beauté ».

**Le service Développement Economique** Le service Développement Économique accompagne et favorise la création d'entreprise grâce à un suivi individualisé des porteurs de projets. Depuis sa création en 2018, le service a pour objectif de mettre en relation entrepreneurs, créateurs et artisans pour encourager le développement de leurs activités. Une attention particulière est portée sur la sensibilisation des porteurs de projets aux freins et aux stéréotypes afin que toute personne désireuse de se lancer puisse concrétiser son ambition entrepreneuriale.

### Des actions adaptées et variées

#### 1. Les « Cafés de l'entrepreneuriat »

Ces ateliers réguliers abordent plusieurs thématiques clés :

- Lever les freins à la création d'entreprise,
- Valoriser l'entrepreneuriat
- Aide et accompagnement à la gestion ou reprise d'entreprise.

À ce jour, **60 % des participantes sont des femmes** en reconversion professionnelle, à la recherche de sens et de nouveaux objectifs de vie. La majorité d'entre elles souhaitent adopter le statut de micro-entreprise. Un suivi personnalisé des projets est assuré pour maximiser leurs chances de réussite.

#### 2. Sensibilisation dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)

En partenariat avec des structures locales, le service accompagne les porteurs de projets des QPV en proposant une offre adaptée. L'objectif est de favoriser l'insertion socio-professionnelle tout en encourageant l'entrepreneuriat.

### Un engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes

Chaque année, une **journée dédiée à l'entrepreneuriat au féminin** est organisée autour de la **Journée internationale des droits des femmes**. En 2024, cet engagement se poursuit avec une journée riche en temps forts :

- **Témoignages d'entrepreneurs et d'entrepreneuses,**
- **Ateliers sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle,**
- **Présentation des solutions de financement**, notamment pour les micro-entreprises situées en QPV.

En partenariat avec **Grand Paris Sud et France Travail**, une action intitulée « **1 café pour créer** » a été proposée. Cette initiative vise à présenter les différents aides et dispositifs dédiés aux porteurs et porteuses de projet entrepreneurial.

- La ville **soutient les associations** œuvrant dans le domaine de l'égalité hommes-femmes par l'attribution de subventions (Génération Femmes Rissoises, CIDFF, etc....).
- Elle veille, dans les procédures **d'attribution des places en crèche**, à accorder des places à des familles dont la mère est à la recherche d'un emploi, d'une formation ou souhaite disposer de temps pour elle.
- Dans **les accueils de loisirs, les crèches et les ludothèques**, les enfants ont la possibilité d'accéder librement aux jouets, aux jeux et aux livres sans stéréotype de genre et de naviguer selon leurs envies. Cet aménagement et l'organisation des espaces non réservés à un genre ont favorisé une éducation inclusive visant le droit à l'égalité des choix. Les filles et les garçons peuvent prétendre aux mêmes outils éducatifs face aux

activités étiquetées " fille ou garçon" pour leur permettre d'être eux-mêmes. Cette pédagogie de la liberté permet par exemple à un garçon de jouer avec une poupée ou une fille de jouer au bricoleur. Aussi, la diversité des supports ludiques et des activités pour le choix des enfants a toute son importance.

La circulation des enfants facilite la mixité filles-garçons. Ces interactions, cette possibilité de perméabilité, de similitudes humaines, c'est un moyen de favoriser les échanges et aussi de lutter contre les inégalités futures. Il faut que les enfants aient accès au libre arbitre. Il n'existe pas de hiérarchie dans le jeu. Les enfants ont la possibilité d'accéder à toutes les propositions et d'ailleurs toutes les propositions sont d'égale valeur. Ainsi, tous les jouets sont mélangés et seules la curiosité et l'imagination sont envisageables dans ces lieux. Par ailleurs, le détail ne se limite pas à l'aménagement. La couleur des murs et les dessins affichés ont été également réfléchis pour ne pas influencer ou formater les esprits des enfants. Il ne s'agit pas non plus de favoriser l'un au détriment de l'autre. La neutralité est privilégiée dans la décoration des espaces de loisirs.

- Au regard du constat de l'exclusion des jeunes filles des nombreuses **structures d'animation en direction des jeunes**, la commune a récemment réorienté les axes d'intervention de son Service municipal Jeunesse afin que celles-ci deviennent un « cœur de cible ». Il s'agit également de lutter contre cette fracture qui se creuse et cette fatalité de l'adolescence : la séparation des genres. Les filles désertaient les structures réservées à la jeunesse. Il a fallu élaborer des stratégies afin de fédérer ces publics. Proposer une mixité au sein des équipes, programmer des projets ambitieux, garantir un accueil plus neutre, organiser un aménagement partagé avec des sensibilités différentes, prévoir des décors... autant de pistes qui ont été nécessaires pour inciter tous les publics à franchir le seuil de la porte. Cette volonté de féminiser cet établissement n'avait pas pour objectif d'exclure une frange de la population pour une autre mais de rééquilibrer le lieu. La société patriarcale ne peut pas prospérer davantage dans une structure. Les filles n'ont pas à se masculiniser ou à adhérer à la culture urbaine pour être les bienvenues. Tout le monde vient avec son histoire et le service a pour mission de faire tomber les digues. Aujourd'hui, de nombreuses jeunes filles fréquentent davantage le Service municipal Jeunesse et participent plus aisément aux activités mixtes proposées.
- **Le Pôle Accompagnement Jeunesse** organise des chantiers jeunes chaque année dont les objectifs, outre de favoriser l'expression de la citoyenneté et de promouvoir l'éducation à l'intérêt général, sont d'agir en faveur de l'égalité homme-femme, lutter contre le sexism et les stéréotypes, sensibiliser les jeunes et les aider à décoder les remarques et les comportements sexistes et à participer à une culture de respect et de l'égalité ainsi que d'augmenter l'attraction pour les filles sur les métiers stéréotypés (espace vert, peinture, propreté de la voirie...). Lors de la sélection des jeunes, la commune porte ainsi une attention particulière sur la mixité fille/garçon. En 2024, 8 chantiers jeunes ont été organisés avec 42 jeunes dont 21 filles.
- **PIJ/PAJ : Réalisation de courts-métrages thématiques.**  
En 2024, nous avons réalisé le court-métrage « ORIENTATION », en partenariat avec l'association Latitude 91, portant sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons. Ce projet vise à sensibiliser les jeunes générations à l'importance de l'égalité des genres, en déconstruisant les stéréotypes et en encourageant le respect mutuel. En impliquant directement les jeunes dans la création du film, nous leur avons permis de développer des compétences en communication, collaboration et pensée critique, tout en leur offrant une plateforme pour exprimer leurs idées. Ce court-métrage, réalisé par des jeunes pour des jeunes, a un impact particulier, car il touche un public qui partage les mêmes préoccupations, contribuant ainsi à ouvrir un dialogue sur un sujet essentiel pour une société plus inclusive et égalitaire.  
Ce court métrage a été présenté à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Les services travaillant auprès des publics des secteurs « Enfance et Jeunesse » sont invités à participer aux événements et aux projets en faveur de l'égalité femme-Homme, favorisant ainsi une approche transversale du sujet par les services municipaux.

De plus, des formations sur le thème de l'égalité sont proposées aux agents municipaux travaillant auprès du jeune public et dès le plus jeune âge avec pour objectifs de :

Instaurer une culture de l'égalité

Installer un cadre protecteur sans comportements et/ou violences sexistes, sans préjugés et stéréotypes

Interagir auprès des familles pour introduire ce principe fondamental

Rédiger des projets éducatifs et pédagogiques en introduisant la mixité

Valoriser la mixité dans les activités et les espaces

- Le **Service municipal Logement** est sensibilisé aux situations de décohabitation liées aux séparations, aux violences intrafamiliales, à la polygamie, et soutient l'attribution de logements sociaux pour ces femmes dans le cadre de son contingent municipal.
- Afin de favoriser l'égalité femmes-hommes à tous les âges, le **service Atelier Santé Ville** propose aux jeunes des sensibilisations sur la santé sexuelle : libre choix des contraceptions, consentement et rapport à l'autre.

Elles sont proposées sous forme d'ateliers, d'échanges et de temps de réflexion créative au sein de services municipaux comme le PIJ et le service Jeunesse, cela grâce aux partenariats développés avec des structures et professionnels de santé diversifiés, s'appuyant sur des outils pédagogiques tels que le « violentomètre » ou le « michetomètre ».

**Concernant le sport** comme vecteur d'intégration des femmes dans le sport, la ville affiche son engagement par la signature de sa convention pluriannuelle avec l'association « Sport dans la Ville ».

Parmi les actions fortes portées conjointement, et au-delà de la construction du city stade qui permet la tenue d'actions sportives dirigées et encadrées par des animateurs diplômés, sont portées des actions hebdomadaires qui visent plus particulièrement à accompagner les jeunes filles des Quartiers Politique de la Ville en les inscrivant aux activités mixtes proposées, mais également par des actions plus ciblées et exclusivement réservées aux jeunes filles (ex : pratique de la boxe) dans le cadre du projet « La réussite au féminin ».

Ce programme transversal à l'ensemble des programmes de l'association propose également des sorties culturelles, « découvertes », des visites d'entreprises ou des ateliers de formation, en lien avec le service jeunesse, afin d'offrir les mêmes chances de réussite qu'aux garçons et favoriser leur développement et possibilité d'insertion sociale et professionnelle.

Les objectifs partagés par la Ville et l'Association dans ce cadre sont :

- Encourager la pratique sportive des jeunes filles,
- Favoriser l'émancipation,
- Favoriser l'ambition et l'insertion professionnelle,
- Promouvoir la mixité et l'égalité des genres.

L'association Union Sportive de Ris-Orangis – USRO- comptant plus 4000 licenciés avec une part de 45% d'adhérentes féminines, promeut au quotidien le sport en direction du public féminin en accompagnant les différentes sections dans le développement de la pratique sportive mixte.

Enfin, depuis 2008, la commune œuvre en faveur de la **lutte contre les violences faites aux femmes**. Comme chaque année, à l'occasion du 25 novembre, Journée

internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le CCAS favorise la mise en œuvre d'une série d'actions concrètes et diversifiées pour répondre à cette problématique majeure. Ces actions s'articulent autour de plusieurs axes : information, sensibilisation, formation des professionnels et collaboration avec les associations locales.

C'est aussi l'occasion des réaffirmer que la lutte contre les violences faites aux femmes reste une priorité et qu'il faut #NeRienLaisserPasser face aux agresseurs.

Cette année, le CCAS a bénéficié d'un financement dans le cadre de la Politique de la Ville. Celui-ci a permis la réalisation des actions suivantes :

- **L'action à destination des jeunes de 16 à 25 ans « POV journée no violence – par le CCAS, le service jeunesse, le PIJ/PAJ en partenariat avec l'association Femmes Solidarité 91, Marie-Léopatre ELISABETH COLOMBEL- Psychopraticienne, art-thérapeute & Grace APLOGAN créatrice du jeu « Maux de couple » et Sylvie DESMAZEAU, Coach professionnelle certifié & neuro-praticienne, l'ASV et le PADM.**

- Art-thérapie associé au jeu maux de couples « Couple en ARTmony »,
- Quizz en équipe – « Violences ! 15 questions pour comprendre »
- Ciné-débat avec le PIJ/PAJ et les intervenantes de l'Association Femmes Solidarité 91- « Viens taper la discut' ».
- Atelier sur l'estime de soi – « Solidité et confiance : prévenir et réagir face à la violence »
- Jeu « Le Giraffomètre »
- Stand de l'Association Femmes Solidarités 91 « Informe toi »
- Stand d'information sur Accès aux Droits et la santé sexuelle animé par le Centre Communal Action Sociale (CCAS), le Point D'Accès aux Droits et à la Médiation (PADM) et l'Atelier Santé Ville (ASV).
- Création d'une vidéo « Tik/tok » et diffusion sur les réseaux sociaux de la ville « POV quand tu participes à une journée action « NO VIOLENCES »

- **La campagne de communication et de sensibilisation d'envergure**

Les outils de communication participent à la prévention des violences par une information et une sensibilisation du grand public. Ainsi, l'objet de la campagne de communication municipale est de sensibiliser les Rissois à ce sujet, de libérer la parole et de rappeler le numéro national d'urgence « Arrêtons les violences 3919 ». Celle-ci se décline via :

- La campagne d'affichage sur le mobilier urbain.
- La distribution de pochettes de pain avec numéros d'urgence à 2 boulangeries de la ville partenaires.
- Les cartes rigides avec les principaux numéros d'urgence.
- Un sweat porté par les professionnels lors des actions avec le logo de la Ville et le message « Ensemble engagés contre les violences faites aux femmes ».
- **Une action de formation-sensibilisation à destination des agents « Pour un féminisme chantant »**

Ces actions reflètent l'engagement continu de la Municipalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les filles et les garçons. La lutte contre les violences faites aux femmes est également une priorité. La commune est déterminée à poursuivre et à consolider ces initiatives pour répondre aux besoins du territoire.