



## CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 27 MARS 2023

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DEL01\_2023\_0018

#### Rapport 2023 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-sept mars à dix-huit heures dix-sept minutes, le Conseil municipal de Chaville, légalement convoqué le vingt et un mars deux mille vingt-trois à se réunir, s'est assemblé dans la salle du Conseil de l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques GUILLET, Maire.

#### Présents au début de la séance :

M. GUILLET, M. LIEVRE, Mme TILLY, M. ERNEST, Mme CHEVRIER, M. BES, Mme MESADIEU, M. BISSON, Mme CHAYÉ- MAUVARIN, M. PANISSAL, Mme LE VAVASSEUR, Mme FOURNIER, M. TRUELLE, Mme RE, Mme SAVARY, M. CHENU, M. MAUVARIN, Mme DORISON, M. FEGHALI, M. GIRONDOT, Mme PRADET, Mme LALLEMENT, M. ANTONIO, Mme NICODEME-SARADJIAN, Mme SCHWEITZER, Mme COUTEAUX, Mme FRESCO, M. BARBIER, M. TURINI.

#### Absents ayant donné procuration :

M. TARDIEU a donné procuration à M. Ernest  
M. DUBARRY DE LA SALLE, a donné procuration à M. MAUVARIN  
Mme ACKERMANN a donné procuration à M. BARBIER  
M. DENUIT a donné procuration à Mme COUTEAUX

#### Arrivés en cours de séance :

M. BESANÇON, arrivé à 18h25, après le vote du procès-verbal du Conseil municipal du 13 février 2023, avant le vote de la délibération DEL01\_2023\_0018  
Mme COSTE, arrivée à 18h33, après le vote de la délibération DEL01\_2023\_0018

#### Parties en cours de séance :

Mme CHAYÉ- MAUVARIN à 21h41, avant le vote de la délibération n°DEL01\_2023\_0038, revenue à 21h43 avant le vote de la délibération n°DEL01\_2023\_0039  
Mme DORISON à 21h41, avant le vote de la délibération n°DEL01\_2023\_0038, revenue à 21h43 avant le vote de la délibération n°DEL01\_2023\_0039

#### Désignation du secrétaire de séance :

Mme FOURNIER, désignée à l'unanimité par l'assemblée communale, a procédé à l'appel nominal

## Objet : Rapport 2023 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En application de l'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à leur assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Conformément à ces dispositions et pour la cinquième année consécutive, la ville de Chaville présente au Conseil municipal du 27 mars 2023, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les membres de la commission municipale « Modernisation de l'administration » ont examiné l'objet de la présente délibération le 14 mars 2023.

***Le Conseil municipal,  
après en avoir délibéré,  
au scrutin public et à l'unanimité,***

**CONSTATE** que le rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, annexé à la présente délibération, a été présenté au cours de la présente séance.



Jean-Jacques GUILLET  
Maire de Chaville



Julie FOURNIER  
12<sup>ème</sup> maire adjointe  
Secrétaire de séance

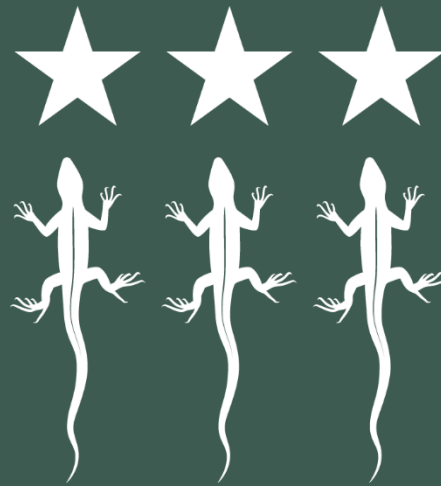
Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publicité et sa transmission aux services de l'Etat.



# RAPPORT

# Egalité Femmes-Hommes

## 2022-2023



VILLE DE  
**CHAVILLE**

Envoyé en préfecture le 31/03/2023

Reçu en préfecture le 31/03/2023

Publié le



ID : 092-219200227-20230327-DEL01\_2023\_0018-DE





**En 2017, Le Président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en « Grande cause du quinquennat ».**

Depuis plusieurs années, l'égalité femmes / hommes est devenue un enjeu de politique publique. La Ville de Chaville y participe en étant depuis longtemps mobilisée sur ce sujet avec notamment la création d'une délégation dès 2016 (année à vérifier).

Conformément au protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, et en application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat demande aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité.

Pour la cinquième année consécutive, répondant aux obligations de l'article 61 de la loi précitée, la ville de Chaville présente au Conseil municipal du 27 mars 2023, un rapport sur la situation en matière d'égalité

entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Outre la contrainte légale, ce rapport doit être appréhendé comme un observatoire de l'année écoulée et comme un document préparatoire pour l'année à venir.

Ce rapport s'emploie à faire un état précis en matière de ressources humaines ainsi qu'un bilan des politiques menées à Chaville, en corrélation avec les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il permet d'interroger les politiques publiques à l'aune du principe d'égalité et assure une dynamique de sensibilisation collective.

*« Les collectivités territoriales, un échelon pertinent contre les inégalités Femme-Homme. »*

# SOMMAIR

## **PARTIE 1 : POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES**

1. Politiques et pratiques des ressources humaines
2. Caractéristique des agents de la fonction publique
3. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées
4. Orientations et perspectives à venir

## **PARTIE 2 : POLITIQUES PUBLIQUES**

1. Etat des lieux et situation comparée sur le territoire de Chaville
2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées
3. Orientations et perspectives à venir

### **Les sources utilisées pour établir le rapport :**

- Ressources humaines : bilan social, chiffres des années 2022
- Population chavilloise : INSEE, chiffres de l'année 2022
- Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2022)
- DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021 - données au 31 décembre 2019

Envoyé en préfecture le 31/03/2023

Reçu en préfecture le 31/03/2023

Publié le

ID : 092-219200227-20230327-DEL01\_2023\_0018-DE



**PARTIE**

**1**

**POLITIQUES  
DES  
RESSOURCES  
HUMAINES**

## 1.1 Politiques et pratiques des ressources humaines

### Renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont les mesures phares ont été reprises par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique (CGFP), a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables.

### L'état des lieux de l'élaboration des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

Prévus par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (action 1.1) et rendus obligatoires par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visent à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation d'élaborer et de mettre en œuvre des plans, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, s'impose à l'État et ses établissements publics administratifs, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi qu'aux autres établissements publics.

Chaque plan d'action, élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique, doit au moins comporter les 4 axes obligatoires précisés à l'article L. 132-2 du CGFP.

Les premiers plans d'action devaient être transmis aux autorités compétentes au plus tard au 1er mars 2021, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise

en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

277 établissements, représentant plus de 335 000 agents, ont répondu à cette enquête. Il en ressort que 58 % des établissements ayant répondu sont engagés dans la démarche de réalisation des plans d'action. Environ 50 % des établissements interrogés disposent d'un plan d'action comprenant les quatre axes requis, sept des établissements ont ajouté un cinquième axe relatif à la gouvernance de la politique Égalité professionnelle et environ 40 % des établissements interrogés disposent d'un plan d'action comprenant des objectifs et des indicateurs.

Parmi les 93 établissements indiquant avoir finalisé leur plan d'action, 47 % l'ont transmis à l'ARS dont ils relèvent et 56 établissements, soit 60 %, ont rendu leur plan accessible à l'ensemble de leurs personnels. Le retard pris est notamment lié au fait que ce versant de la fonction publique a été particulièrement impacté par la crise sanitaire de la covid-19 en 2020 et début 2021.

Dans la fonction publique territoriale, l'obligation de réaliser un plan d'action s'impose aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants soit à 1 333 collectivités et EPCI. Au 1er janvier 2021, les 18 régions et des 101 départements français sont soumis à l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action ainsi que 471 des 34 965 communes de France. Les communes de plus de 20 000 habitants comptent 486 000 d'agents publics sur 1 015 000 au 1er janvier 2019 soit près de 48 % des effectifs communaux.

La DGAFP a conduit en juin 2021 avec la direction générale des collectivités locales une enquête à laquelle 44 préfectures ont répondu, représentant 518 collectivités, et un taux de participation de 39 %.

Parmi elles, 239 ont un plan finalisé et 41 un plan en cours. 54 % des collectivités représentées sont ainsi engagées dans la démarche de la réalisation des plans d'action. Parmi elles, 100 % des régions



ont conclu leur plan ; 56 % des départements ont conclu leur plan, 14 % sont en cours de finalisation de leur plan et 30 % n'ont pas à la date de l'enquête, conclu de plan ; sur les 469 collectivités et EPCI recensées, 209 ont réalisé un plan d'action (soit un taux de réalisation de 45 %).

### **L'état des lieux des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes**

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, créant l'article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, aujourd'hui codifié à l'article L. 135-6 du CGFP, prévoit la mise en place obligatoire de ces dispositifs dans l'ensemble des administrations. Le champ de ces dispositifs a été étendu aux discriminations et ils peuvent être saisis par les témoins des actes couverts, c'est-à-dire les actes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlements sexuel et moral et d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 a précisé les conditions de déploiement de ces dispositifs.

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a, à son tour, étendu le dispositif de signalement aux actes portant atteintes volontaires à l'intégrité physique des agents publics, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

Si, certains ministères s'étaient déjà dotés de cellules d'écoute dans le cadre de la labellisation diversité, ils disposent tous depuis 2021 du dispositif de signalement tel que prévu par la loi. La plupart des ministères ont adopté des dispositifs de signalement externalisés (Justice, Transition écologique) ou hybride, associant un

dispositif interne et externalisé (ministères financiers, ministères sociaux, Culture, Agriculture). Seuls les ministères de l'intérieur, de l'Europe et des affaires étrangères, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que les services du Premier ministre ont choisi des dispositifs internalisés.

Les bilans de l'activité des dispositifs de signalement permettent de disposer de données sur les saisines liées aux discriminations, que complètent les enquêtes de perception et de victimation conduites en parallèle par les ministères. Les ministères font valoir que ces dispositifs de signalement contribuent à la diffusion d'une culture de l'égalité, de non-discrimination, de la tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles tout en mettant en évidence un besoin de formation et de sensibilisation pour prévenir davantage la survenue de ces situations, ce dernier étant couvert par un marché interministériel porté par les ministères sociaux.

Pour la fonction publique hospitalière, une enquête conduite par la FHF en juin 2021 a permis de dresser un état des lieux de la mise en place des dispositifs de signalement : 277 établissements publics de santé et médicosociaux, représentant plus de 335 000 agents, ont répondu. L'enquête révèle que 65 % des établissements interrogés ont mis en place un dispositif de signalement. 30 % des établissements ont indiqué que le dispositif permet de signaler des situations de discriminations, d'agissements sexistes et sexuels, de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral.

Les données pour la fonction publique territoriale n'ont pas pu être collectées lors de l'enquête précitée menée par la DGAFP.

*Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2022)*

Les chiffres suivants présentent la part des femmes dans les différentes filières de la collectivité pour l'année 2019 et établit, lorsque cela est possible, un comparatif avec les moyennes nationales.



**FRANCE**



**CHAVILLE**

85%

**ADMINISTRATIVE**

84%

42%

**TECHNIQUE**

42%

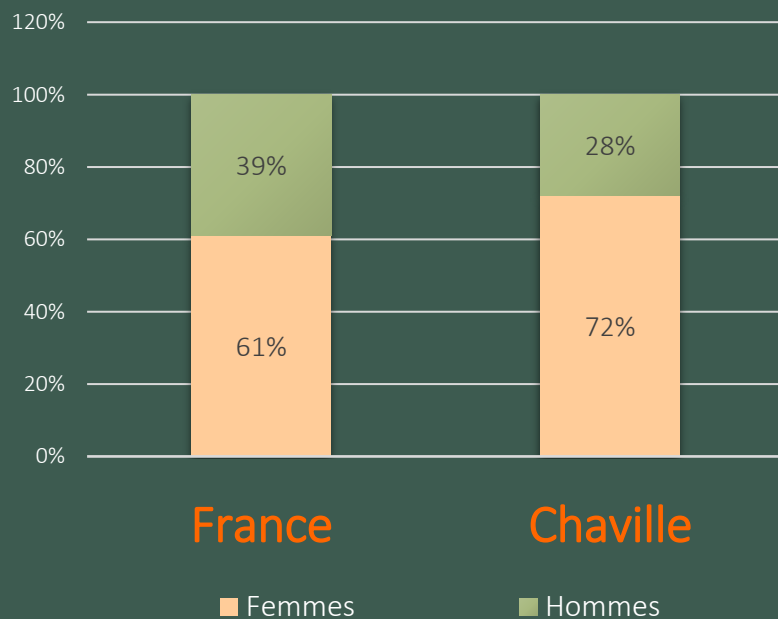
96%

**FILIERES DU  
MEDICO-SOCIAL**

99%

En France, les femmes  
représentent 63 %  
des agents publics et  
43 % des agents de la  
catégorie A+.

Effectifs Femmes-Hommes  
dans la fonction publique  
territoriale



## 1.2 Caractéristique des agents de la fonction publique



Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (63 %), voient leur part progresser en 2020 au même rythme que les années précédentes. Entre 2011 et 2020, celle-ci a augmenté de deux points, et de cinq points pour les seuls postes de catégorie A+, où les femmes restent néanmoins minoritaires (43 %). L'âge moyen des agents continue d'augmenter au même rythme que les années précédentes.

### La féminisation de l'emploi public se poursuit

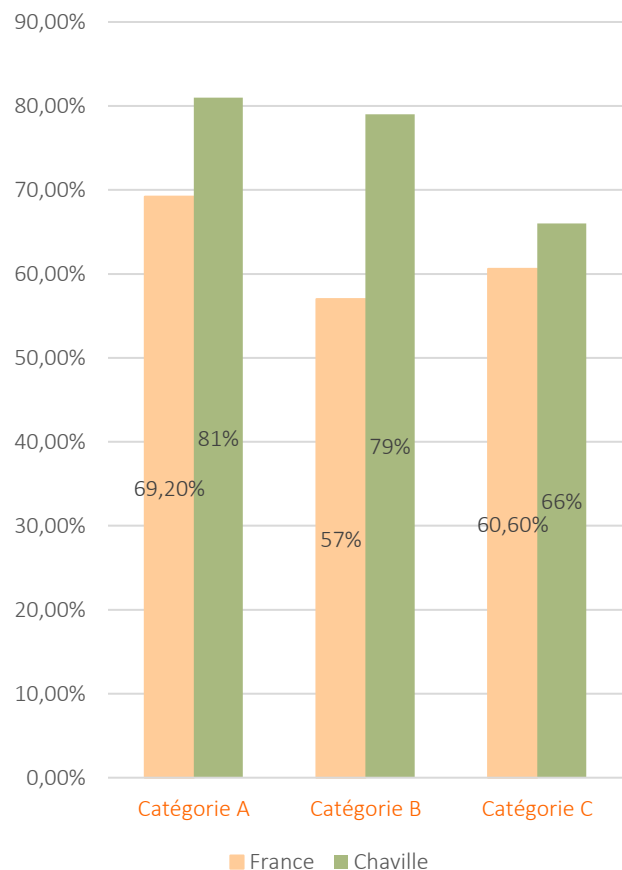
Fin 2020, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé<sup>2</sup>. Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % (+ 1 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux mais seulement trois sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La FPE est le versant où la part des femmes est la moindre (57 %), malgré une augmentation de 4 points entre 2011 et 2020. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires. Hors militaires, la part des femmes dans la FPE est de 63 %.

Entre 2011 et 2020, dans la fonction publique, la part des femmes augmente de 4 points parmi les agents de catégorie A et baisse d'autant parmi ceux de catégorie B. Cet effet est particulièrement

marqué dans la FPT : la part des femmes augmente de 9 points au sein de la catégorie A et baisse de 7 points en catégorie B. Ces évolutions s'expliquent notamment par le passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois très féminisés. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (52 %), en raison notamment du poids des militaires dans cette catégorie. En effet, elles représentent 59 % des effectifs civils de catégorie B.

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 43 % des agents de cette catégorie, mais 67 % de l'ensemble des agents de catégorie A. Entre 2011 et 2020, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 5 points. Dans la FPE, les femmes occupent 41 % des postes de catégories A+ ; elles sont en revanche majoritaires sur ces postes dans la FPT (53 %) et la FPH (55 %).

Répartition des effectifs femmes par catégorie dans la fonction publique



## La rémunération dans la fonction publique territoriale

**Femmes : 1 945 € / Hommes : 2 126 €**

Soit une différence de 181€ (les hommes gagnent 9.3% de plus que les femmes).

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (15,2 % en équivalent temps plein) que dans le secteur public (11,8 %). En 2020, dans le secteur privé, environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes est due au fait que la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) n'est pas la même pour les femmes et pour les hommes.

La part non expliquée de l'écart ne peut cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences « à poste de travail égal ». Une partie de l'écart restant provient en effet de différences de caractéristiques non observées dans les sources administratives sur les salaires (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées, profils différents des entreprises, etc.)

### 2020 : La crise sanitaire du Covid-19 comme révélateur

L'édition 2021 des chiffres clés « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » met en avant la forte féminisation des métiers qui ont été en première ligne durant la crise sanitaire :

- Personnel infirmier : 86.6%
- Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés : 66.2%
- Professions intermédiaires de la santé et du médical : 77.7%
- Agents d'entretien : 70%

Pendant le premier trimestre 2023, 21% des mères ont cessé de travailler (contre 12% des pères). Dans le même temps, 70% des femmes déclaraient superviser quotidiennement le travail scolaire de leur enfant, contre 32% des hommes.

### Le temps partiel dans la fonction publique territoriale par catégorie

#### CATEGORIE A

**Femmes : 24% / Hommes : 9%**

#### CATEGORIE B

**Femmes : 28% / Hommes : 16%**

#### CATEGORIE C

**Femmes : 35% / Hommes : 11%**

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP - SDessi

### Nombre de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé

**Femmes : 15.4 jours / Hommes : 13.9 jours**

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP - SDessi

### Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé

Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident de travail

**Femmes : 7% / Hommes : 6%**

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP - SDessi

En 2021, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. Les femmes s'absentent en moyenne 13.8 jours dans la fonction publique contre 12.9 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence des hommes pour raison de santé est en revanche identique quel que soit le secteur (10 jours).

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, édition 2022



**A Chaville sur les 338 agents, 3 hommes sont à temps partiel (0,9%)  
16 femmes ne travaillent pas à temps complet, soit 4,73%.**

« 27% des femmes et 40% des hommes pensent qu'il est normal de s'arrêter de travailler pour élever ses enfants.

(C'est 6 points de plus que l'an dernier).

Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France par

le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

« Les femmes occupent plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. »

Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021 - données au 31 décembre 2019



Les effectifs pourvus de la ville de Chaville sont de 338 agents titulaires et contractuels au 31 décembre 2022.

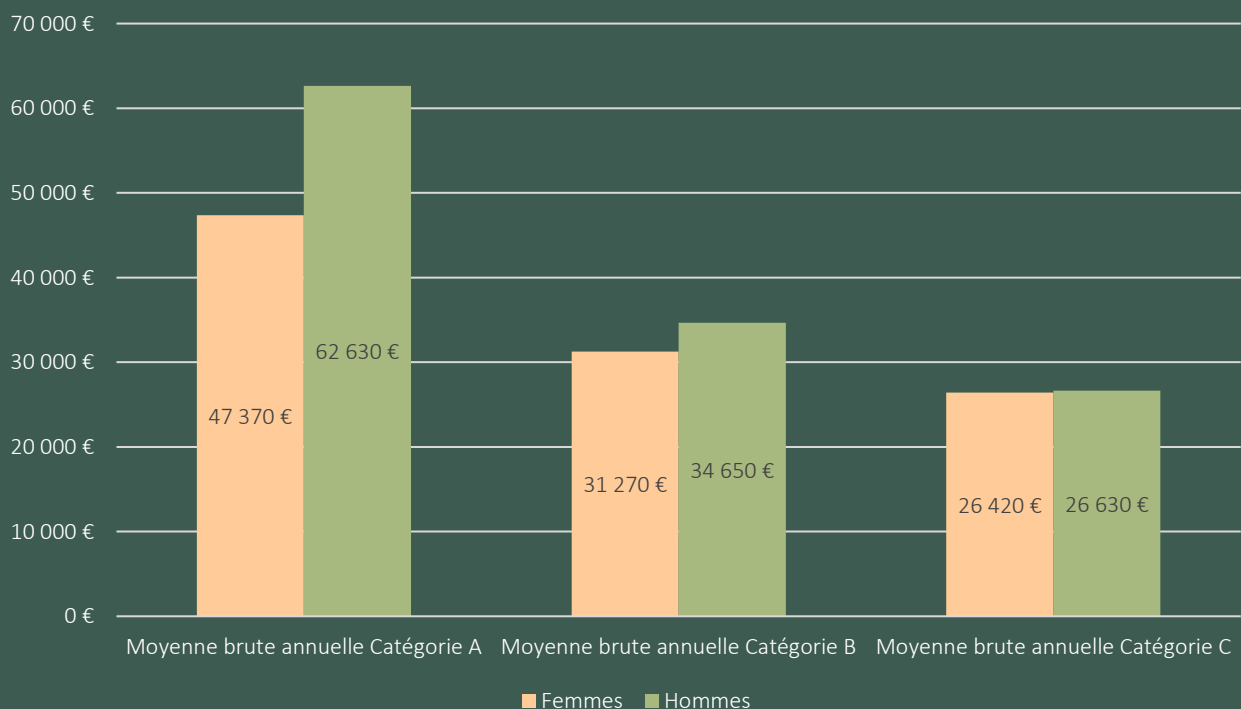
A Chaville, en ce qui concerne la rémunération moyenne : pour l'ensemble des catégories, les femmes touchent la plupart du temps le SFT (Supplément Familial de Traitement), ce montant n'est pas inclus dans le graphique « Moyenne de rémunération brute par catégorie à Chaville ». En incluant le SFT, la rémunération des femmes serait supérieure à celle des hommes dans toutes les catégories.

Le taux d'avancement de grade pour 2022 est de :

**Femmes** : 76.4% (42 nominations sur 55 promouvables)

**Hommes** : 83.3% (10 nominations sur 12 promouvables)

### Moyenne de rémunération brute par catégorie à Chaville



### 1.3 BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOU

Chaville s'engage depuis plusieurs années dans des démarches de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2018, elle adhère au centre Hubertine Auclert, l'organisme associé de la Région Ile de France, qui a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité et la lutte contre les violences faites aux Femmes.

Afin de mener à bien ces missions, ce lieu d'expertise et de ressources met à disposition des acteurs locaux deux outils de références : des études et analyses des représentations sexuées et sexistes dans le secteur éducatif, et un observatoire régional des violences faites aux femmes. Le centre Hubertine Auclert regroupe à ce jour 288 membres, dont 148 associations, 121 collectivités locales et institutions et 19 syndicats.

Cette adhésion a permis de mobiliser des agents de la collectivité pour mettre en place des actions destinés aux agents et aux usagers.

La Direction des Ressources Humaines continuera d'étoffer en 2023 son partenariat avec le centre Hubertine Auclert, en proposant aux agents du CCAS, aux policiers municipaux, etc... des formations sur les violences faites aux femmes pour détecter et améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes.

Le service Jeunesse, au travers du Conseil Municipal des Jeunes, invite les adolescents sur des actions de sensibilisation, théâtre participatif...

D'une manière générale, la politique de ressources humaines de la collectivité de Chaville s'inscrit depuis de nombreuses années dans l'action n°6 de cet article 1<sup>er</sup> de la loi, en visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale :

- Une représentation très importante des femmes dans les effectifs de la Ville, à hauteur de 72%.
- 81% des postes d'encadrement de catégorie A sont assurés par des femmes, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale les femmes occupent 69,2% des postes de Catégorie A... mais 51,7% des emplois A+ de direction.

Au-delà de l'actualisation des statistiques, la coopération entre les différents services, via un comité de pilotage (Prévention, Sport, Jeunesse, Culture, CCAS, Ressources Humaines), a été poursuivie afin de croiser les regards et de pouvoir développer en transversalité les projets.

Par ailleurs, le principe d'égalité professionnelle a été réaffirmé au sein des lignes directrices de gestion, actée par le comité technique du 20 novembre 2020.

Si cela figure dans la partie bilan de ce rapport, cela n'en reste pas moins un engagement d'avenir, puisque la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes est initiée comme un des six enjeux de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

## LES PARTENAIRES



## 1.4 ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES A VENIR

La Direction des Ressources Humaines au sein de la Mairie de Chaville assure la gestion administrative (la paie, les contrats...), le développement des actions égalité.

### **Objectifs :**

Favoriser la mixité dans les processus de recrutement et dans les équipes

Limiter la précarité des emplois à temps non complets

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle en développant notamment le télétravail (1 jour par semaine)

Veiller à l'égalité de rémunération

S'engager dans des actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au sein de la Mairie

### **Actions :**

Travailler à la mixité des équipes

Jurys paritaires de recrutement

Politique indemnitaire égalitaire

Actions de sensibilisation égalité femmes/hommes

Assurer l'égal accès des agents à la formation

Envoyé en préfecture le 31/03/2023

Reçu en préfecture le 31/03/2023

Publié le



ID : 092-219200227-20230327-DEL01\_2023\_0018-DE

**PARTIE**

**2**

**POLITIQUES  
PUBLIQUES**



## 2.1 ETAT DES LIEUX ET SITUATION COMPAREE

Part des femmes dans les associations (chiffres 2021-2022 à titres indicatifs renseignés dans les demandes de subventions) et sur les dispositifs municipaux.



Associations	Femmes	Hommes
Associations Culturelles, Loisirs, Humanitaires, Handicap	1 101	980
Associations Sportives	1 731	3 486
Maison des Jeunes et de la Culture – MJC de la Vallée	1 136	447
Services Municipaux	Femmes	Hommes
Activités Jeunesse (10-17 ans)	107	116
Médiathèque	2 978	1 745
Conservatoire (musique et danse)	367	232
<b>Total</b>	<b>7 420</b>	<b>7 006</b>

## 2.2 BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

### Engagement de la collectivité :

Chaville est une ville qui s'engage depuis plusieurs années dans des actions pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. En 2023, la ville communique sur les questions de l'égalité femmes-hommes au travers des différents supports communaux.

**Lutte contre les violences conjugales :** Le CCAS avec l'appui du service communication de la ville de Chaville, à édité un guide pour repérer, accueillir et orienter les victimes de violences conjugales et leur entourage. Ce guide est disponible à l'accueil de l'hôtel de ville et au CCAS, tout comme le violentomètre.

Renouvellement de l'adhésion de la commune au Centre Hubertine Auclert, pour la 7<sup>e</sup> année qui apporte de l'expertise et des ressources sur la promotion de l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

Dans le cadre du CLSPD, la ville de Chaville demande chaque année une subvention au Conseil Départemental 92 pour le dispositif Egalité Femme/Homme. La délégation égalité Femme/Homme municipale ne dispose pas d'une ligne budgétaire spécifique mais privilégie une démarche pragmatique et une dimension transversale entre les différents services de la ville.

**Signature du Contrat d'Engagement Républicain pour toutes les associations qui demandent une subvention publique en application de la loi du 24 août 2021.**

### **ENGAGEMENT N° 4 : ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION**

L'association ou la fondation s'engage à respecter l'égalité de tous devant la loi. Elle s'engage, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, à ne pas opérer de différences de traitement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie,

une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée qui ne reposeraient pas sur une différence de situation objective en rapport avec l'objet statutaire licite qu'elle poursuit, ni cautionner ou encourager de telles discriminations. Elle prend les mesures, compte tenu des moyens dont elle dispose, permettant de lutter contre toute forme de violence à caractère sexuel ou sexiste.

*Extrait de l'engagement n°4 du Contrat d'Engagement Républicain.*



**LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES**  
Guide pour repérer, accueillir, orienter

La prise en charge des victimes de violences conjugales peut-être assurée par le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Chaville.

Ce guide a pour vocation d'informer et d'orienter les victimes de violences conjugales et leur entourage.

**CCAS DE CHAVILLE**  
TÉL. : 01 41 15 80 87

## Octobre Rose mobilisons-nous !

À l'occasion d'Octobre rose, Chaville se mobilise pour la prévention du cancer du sein. Parmi les animations prévues, 2 temps forts : la marche rose de 5 km et le tournoi de pétanque mixte ! Les bénéfices sont reversés à la Ligue contre le cancer.



**Silence, on frappe**, le vendredi 18 novembre à 20h. Écrit et mis en scène par la Compagnie Entrées de jeu, ce débat théâtral aborde la question des violences conjugales à travers le prisme de différentes situations de vie et en mettant en lumière le rôle de l'entourage : comment intervenir en tant que voisin, comment venir en aide à une collègue étranglée économiquement ?



Dans cette pièce, écrite à partir de témoignages recueillis notamment auprès d'associations d'aide aux victimes, on essaie de lever les freins qui empêchent aujourd'hui une femme de partir. Bien sûr, on s'adresse aux victimes, mais également à tous ceux qui peuvent un jour être confrontés directement ou indirectement à une situation de violence conjugale. Donc à tout le monde en somme.

La bonne nouvelle, c'est que chacun peut agir. Encore faut-il s'avoir comment s'y prendre. C'est tout l'enjeu de la pièce qui vise à donner des pistes d'action, explique Victoria Paulet, comédienne et membre de la compagnie Entrées de jeu.

### Spectacle Participatif

L'une des grandes forces de cette pièce est également de permettre aux spectateurs de pouvoir interagir avec les comédiens. À l'issue de la représentation, une discussion s'engage entre la scène et la salle afin de recueillir son ressenti. Puis, nous rejouons chaque situation que chaque spectateur peut alors interrompre à tout moment pour expérimenter une proposition de changement. Ça permet véritablement de les impliquer et de les inciter à trouver par eux-mêmes certaines solutions, souligne Victoria Paulet. Entrée libre



# LA COMMUNICATION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES ET LES HOMMES

**VIVRE ENSEMBLE**

## "NE PAS OPPOSER LES HOMMES AUX FEMMES"

**ÉGALITÉ FEMME-HOMME**

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la Ville organise le 11 mars un Café du Forum sur la thématique des "Femmes en politique" avec Charlotte Baelde, Conseillère régionale d'Île-de-France, déléguée à l'égalité Femme-Homme. Rencontre avec une élue passionnée, également vice-présidente du centre Hubertine Auclert dont la Ville est adhérente depuis 2018.

**En tant qu'élue régionale déléguée à l'égalité Femme-Homme et vice-présidente du centre Hubertine Auclert, vous affichez clairement votre engagement : quelles en sont les raisons ?**

D'un point de vue général, je me sens investie d'une mission afin d'aider à construire un monde meilleur avec les hommes, et non pas contre les hommes. Un monde où les hommes et les femmes seraient traités au même niveau. Il s'agit de les rassembler pour qu'ensemble, ils participent à la réussite professionnelle et sociale de chacun et chacune d'entre nous. Et sur un plan plus personnel, en tant que jeune maman et jeune élue, j'ai moi-même été confrontée à des remarques, que je qualifierais de déplacées...

**Quelles sont précisément vos missions au sein de la Région et du centre Hubertine Auclert ?**

En juin 2021, pour mon 2<sup>e</sup> mandat, j'ai été nommée conseillère régionale déléguée à l'égalité Femme-Homme : cette responsabilité est venue justifier mon engagement au sein du centre Hubertine Auclert. Grâce aux nombreuses études réalisées par les experts du centre Hubertine Auclert, je peux faire le pont entre les collectivités et ainsi mieux promouvoir les politiques régionales sur le terrain, en termes de lutte contre la pornographie ou contre l'inceste auprès des jeunes lycéens par exemple. Je me sens d'autant plus légitime que je suis associée, en amont, à l'observation et à l'analyse de ces faits de société.

**Pour revenir au sujet des "Femmes en politique", que pensez-vous du principe de la parité mis en place depuis plusieurs années ?**

Il y a encore beaucoup à faire dans ce domaine... J'aimerais tellement qu'au niveau local, les femmes soient nommées adjointes aux finances ou à l'urbanisme et non pas systématiquement à l'éducation ou la petite enfance ! Car je crois beaucoup à la capacité d'agir des Maires qui doivent changer les habitudes et ancrer ces évolutions durablement au sein des administrations et des conseils municipaux. La politique est le reflet de la société, qui elle, n'évolue pas assez vite sur ce plan. Les femmes doivent oser affirmer leur ambition, développer leur confiance en soi et éviter de s'auto-censurer. Et c'est, selon moi, au niveau de l'éducation des enfants que ce travail doit commencer, en agissant par exemple sur la formation de ceux qui les encadrent au quotidien. J'ai confiance en l'avenir et je veux garder une vision positive de ces politiques. Je ne me suis pas sur le "tout féminisme" : l'essentiel est de trouver un équilibre et, je le répète, ne pas opposer les hommes aux femmes. ■

**Samedi 11 mars à 15h, à la cafétéria de l'Atrium.**  
**Rens. : 01 41 15 47 48.**



## UN HYMNE À LA FEMME

Partie prenante des actions sur l'égalité Femme-Homme, la Médiathèque présente le 11 mars le spectacle *Scènes conjugales* de la compagnie Le Reptile cambrioleur. Une pièce illustrant des disputes de couple, hautes en couleur, sous différents registres.

De Shakespeare à Bergman, de la comédie au drame. Les textes de théâtre interprétés dans des *Scènes conjugales* se suivent mais ne se ressemblent pas... Seul un fil conducteur les relie : celui de la femme qui cherche à s'émanciper en exprimant haut et fort son besoin de liberté face à la domination de l'homme.

Sur scène, un couple composé des comédiennes Sabine Lenoël et François Pick, à l'origine de cette création ; à la mise en scène, Ariane Pick (la sœur de François) et aux costumes, Murielle Delamotte, qui permet aux comédiennes de changer de peau à chaque scène.

"Nous avons voulu rassembler des textes de théâtre écrits à des siècles différents, afin de montrer aux spectateurs l'évolution de la société en matière de relation conjugale. Parfois, c'est drôle avec des scènes de vaudeville, parfois c'est violent avec la femme qui tue dans les brancards, et parfois, c'est le désespoir, le drame..." souligne François Pick qui dirige par ailleurs les ateliers de théâtre à l'Atrium. Le montage est précis et la mise en scène minutieuse, puisqu'il s'agit d'enchaîner des scènes de 5 à 12 minutes chacune et d'alterner les rôles et les costumes sans oublier la musique qui vient rythmer le spectacle. "Nous avons réalisé une version pour la scène et une version plus réduite pour la représentation à domicile comme celle présentée à la médiathèque", précise le comédien et metteur en scène.

**Un autre projet de scène pour Avignon 2023**

À noter que *Scènes conjugales* est passé par le festival off d'Avignon en 2021, avant de tourner dans différentes salles de spectacle et autres lieux de diffusion. À l'été 2023, la compagnie Le Reptile cambrioleur repassera d'ailleurs par Avignon pour y présenter sa nouvelle pièce créée en 2018 à Chaville, à l'occasion de la commémoration du centenaire de l'armistice de 1918.

Inspirée d'un roman de Blaise Cendrars, *La main coupée*, cette création intitulée *La Pagaille* raconte les aventures d'un soldat de la première guerre mondiale engagé comme volontaire étranger dans l'armée française : "Ce texte fort est un hymne à la désobéissance", conclut François Pick, heureux et inspiré par cette thématique à nouveau haute en couleur. ■

**Samedi 11 mars, à 18h, à la Médiathèque.**  
**Sur inscriptions au 01 41 15 99 10.**

### En bref

- > **Le TDAH chez les femmes**  
 Samedi 11 mars, la Médiathèque organise une conférence sur le trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH) chez les femmes, animée par Marjorie Rati, coach.  
**Sur inscriptions au 01 41 15 99 10**
- > **Dimanches en jeux**  
 Venez (re) découvrir les jeux de société, seuls, en famille ou entre amis. Ambiance conviviale garantie. De 7 à 99 ans.  
**Dimanches 18 mars à 20h, au 3<sup>e</sup> étage, espace Mozart (3, parvis des Écoles).**  
 Entrée libre.  
**Rens. : Nicole Durquet au 01 47 50 99 18.**
- > **Don du sang**  
 La prochaine fête des voisins se déroulera le samedi 11 mars à 12h. La mairie peut vous prêter du matériel (tables et chaises), sur réservation et dans la limite des stocks disponibles. Pour réserver, utilisez le formulaire en ligne sur [www.ville-chaville.fr](http://www.ville-chaville.fr) (rubrique "Services en ligne").  
**Inscriptions du 18 avril au 5 mai.**  
**Rens. : 01 41 15 40 68**  
[oupar.courriel@ville-chaville.fr](mailto:oupar.courriel@ville-chaville.fr)
- > **Préparez la Fête des voisins**  
 La prochaine fête des voisins se déroulera le samedi 11 mars à 12h. La mairie peut vous prêter du matériel (tables et chaises), sur réservation et dans la limite des stocks disponibles. Pour réserver, utilisez le formulaire en ligne sur [www.ville-chaville.fr](http://www.ville-chaville.fr) (rubrique "Services en ligne").  
**Inscriptions du 18 avril au 5 mai.**  
**Rens. : 01 41 15 40 68**  
[oupar.courriel@ville-chaville.fr](mailto:oupar.courriel@ville-chaville.fr)

Le service communication intègre régulièrement des articles dans le Chaville Magazine (magazine de la ville tiré à 20 000 exemplaires), traitant des questions de l'égalité Femmes-Hommes.

Les sujets sont déclinés sur les réseaux sociaux de la ville, site internet de la ville ou édités sur des affiches qui sont diffusées largement dans toute la ville et sur les panneaux électroniques. Permettant de toucher un large public dans différents endroits.

Le logo créé en 2019 est systématiquement apposé sur toutes les actions ou engagement de la ville.



D'après Une vie de Simone Veil, publié aux éditions Stock, l'Atrium de Chaville programme la pièce de théâtre : **Simone Veil, les combats d'une effrontée, le jeudi 16 février.**

Au cours d'une émission de radio, Camille, qui vient d'achever sa thèse sur Simone Veil, est appelée à prendre la parole. On l'interroge sur ce qu'elle retient de son aînée.



Comment trouve-t-on la force de consacrer sa vie à l'engagement ? Comment reçoit-on cet héritage ? Au fil des questions, ce n'est bientôt plus la jeune femme qui s'exprime, mais Simone Veil elle-même.

A mesure que progresse l'émission de radio, une conversation voit le jour entre ces deux femmes, comme un dialogue entre deux générations.

Durant 1h15, avec Camille et Simone, le spectateur replonge dans neuf décennies d'histoire : la grande et la petite. Mise en scène par Pauline Susini, sur une adaptation d'Antoine Mory et de Cristina Reali, c'est cette dernière qui endosse le rôle principal, avec une ressemblance et une aisance surprenante. L'illusion est parfaite.

La parole de Simone Veil traverse le temps. Une parole tournée vers les générations futures et - envers et contre tout – un regard confiant porté sur l'avenir.

**Une invitation est proposée aux agents de la ville ainsi qu'aux jeunes du Conseil Municipal des jeunes, pour les sensibiliser par de l'action sociale et culturelle à la thématique de l'égalité Femme-Homme.**

## **Café du Forum le samedi 11 mars 2023 « Les Femmes en politique »**

Entrée libre

Lors de cette conférence du Café du forum, Charlotte Baelde, conseillère régionale d'Île-de-France, déléguée à l'égalité femme-homme et vice-présidente du centre Hubertine Auclert, nous parlera de son expérience, du constat et des attentes dans la lutte pour l'égalité des sexes. Les femmes du monde entier ont fait des progrès. Qu'ils soient petits ou grands.

La bonne nouvelle, c'est que la représentation des femmes dans la prise de décision politique est en hausse à l'échelle mondiale.



**Scènes conjugales**, le 11 mars 2023, salle polyvalente de la Médiathèque. Un spectacle mis en scène par le **Reptile Cambrioleur** sur l'émancipation de la femme dans le couple.



"**Scènes conjugales**" propose une promenade vivifiante du XVI<sup>e</sup> siècle à nos jours, dans le paysage mouvementé des scènes conjugales, un exercice de style impertinent à travers les textes de Shakespeare, Molière, Courteline, Ibsen, et Ingmar Bergman, agrémentés de nos propres improvisations. Entrée libre

### **Conférence sur le TDAH chez les femmes, le samedi 25 mars à 10h30 à la Médiathèque de Chaville.**

Conférence animée par Marilyne Raïs, coach pour les Hypers -les hyper actifs, hyper sensibles, hyper drôles, hyper rêveurs, hyper désorganisés, hyper fatigués, hyper instables, hyper attachants, hyper angoissés ... sur Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH).

La difficulté à gérer ses émotions est un des symptômes reconnus du TDAH. Les personnes qui en sont atteintes sont plus impulsives émotionnellement et expriment souvent leurs émotions de manière excessive ou maladroite.

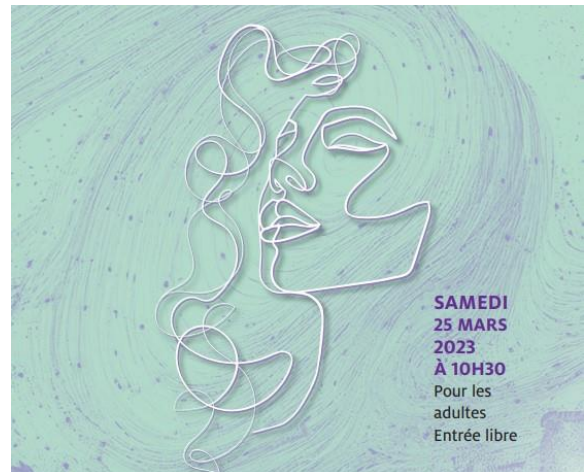
Lorsque l'on évoque les états psychiques chez une femme, on entend souvent des mots comme charge mentale, dépression, trouble de l'humeur, hyperémotivité ou hypersensibilité mais rarement TDAH.



### **Mercredi c'est permis ! : portraits de femmes, le mercredi 15 mars, à 16h à la Médiathèque de Chaville**

Activités manuelles, dessins, contes, jeux de société, ateliers créatifs, dédiées aux portraits de femmes.

Entrée libre



Contrairement aux idées reçues, le TDAH n'est pas seulement un trouble de l'enfance. On grandit avec, il est héréditaire. C'est souvent en faisant diagnostiquer leur enfant que des mères de famille découvrent qu'elles ont elle aussi un TDAH.

Si vous ressentez cette sensation ou trouvez qu'elle s'apparente aux comportements de votre fille, venez assister à cette conférence.

Entrée libre

**Spectacle, Pietragalla La Femme qui danse, le jeudi 6 avril à 20h45.**

**Une dame brune qui danse et qui raconte**  
*« J'ai imaginé la femme qui danse comme une expérience visuelle et sensorielle plongeant le spectateur dans le voyage et la pensée intime de l'artiste »* **Marie-Claude Pietragalla – La Muse**

*« Une personnalité hors du commun, un caractère singulier, une artiste de génie qui ne laisse personne indifférent »* **Julien Derouault – Le Pygmalion**

**Une invitation est proposée aux agents de la ville ainsi qu'aux jeunes du Conseil Municipal des jeunes, pour les sensibiliser par de l'action sociale et culturelle à la thématique de l'égalité Femme-Homme.**



## 2.3 ORIENTATION ET PERSPECTIVES A VENIR

Le COPIL souhaite intégrer aux stages organisés par le service Jeunesse de la ville ½ journée de sensibilisation sur le consentement, sous forme de jeux de rôle, prise de parole, visionnage de film.

La ville souhaite diffuser auprès des collégiens et lycéens chavillois, lors de leur visite au Forum de l'emploi, qui se tiendra en octobre 2023 à l'Atrium,

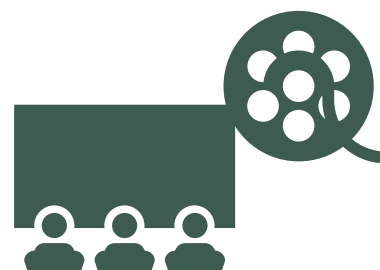
**Phénoménales** : Ce sont des films de fiction autour des femmes dans les métiers des sciences et des technologies afin de donner envie aux jeunes filles de s'orienter vers ces professions (ils ont pour protagonistes des femmes développeuses de jeux vidéos, des inventrices, des mathématiciennes, des informaticiennes, et des techniciennes).

**5 courts métrages de 5 minutes** ont été sélectionnés le 14 juin 2022 et feront l'objet d'une diffusion prochaine sur **France 3**.

**Séquences Femmes** : Ce sont des films de fiction issus d'un appel à scénarios auquel toute classe de lycée en France peut participer, lancé au mois de septembre chaque année, et qui a pour vocation de sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (le harcèlement de rue / scolaire, les stéréotypes, le cyberharcèlement, le consentement, les violences conjugales).

Les classes lauréates ont bénéficié d'un accompagnement professionnel pour réaliser leur film. Ils ont ensuite été diffusés sur **France 3**.

Les films ont une durée de **5 à 9 minutes**.



## LOI n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Vu la décision du Conseil constitutionnel no 2014-700DC du 31 juillet 2014, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1<sup>er</sup> : L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5- Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10- Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.



## Dispositions relatives à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales

Article 61 : Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

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

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

« Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »;

2- Le chapitre 1er du titre 1er du livre III de la troisième partie est complété par un article L. 3311-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3311-3.* – Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil général présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »;

3- L'article L. 4311-1-1 est ainsi rétabli: « *Art. L. 4311-1-1.* – Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

# AID = ET CONTACTS



## 3919

violences femme info  
(appel anonyme et gratuit)

### MISE A L'ABRI, HERBERGEMENT D'URGENCE

SAMU SOCIAL : 115 (numéro gratuit 24h/24)

CENTRE FLORA TRISTAN : 01 46 25 20 20

### CONTACT D'URGENCE

COMMISSARIAT DE SEVRES : 01 14 14 09 00

4, avenue de l'Europe, 92310 Sèvres

Dépôt de plainte, main courante

[www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr](http://www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr)

(Portail de signalement en ligne 24h/24 et 7 jours/7)

### ECHANGE, SOUTIEN, ACCOMPAGNEMENT

FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES DANS LE 92 : 01 47 91 48 44 (appel anonyme)

Accueil téléphonique, permanences sans rendez-vous, entretiens conseils sur rendez-vous

CENTRE FLORA TRISTAN : 01 46 25 20 20 – [www.centrefloratristan.org](http://www.centrefloratristan.org)

### ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE PROXIMITE

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHAVILLE : 01 41 15 40 87

1456, avenue Roger Salengro, 92370 Chaville

SERVICE DE SOLIDARITES TERRITORIALES : 01 46 10 95 00

76, boulevard de la République, 92100 Boulogne-Billancourt



**PROFITE**

Ta relation est saine quand il...

**VIGILANCE, DIS STOP !**

Il y a de la violence quand il...

**PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE**

Tu es en danger quand il...



Envoyé en préfecture le 31/03/2023

Reçu en préfecture le 31/03/2023

Publié le



ID : 092-219200227-20230327-DEL01\_2023\_0018-DE



VILLE DE  
**CHAVILLE**