

# Égalité femmes-hommes

Rapport 2024 sur la situation en matière  
d'égalité femmes-hommes

# Éditorial

La Ville de Malakoff s'engage résolument pour l'égalité femmes-hommes. Cette perspective politique est au cœur de nos politiques publiques mais également au centre de nos préoccupations en termes de ressources humaines.

Durant toute l'année 2024 nous avons continué à œuvrer pour faire de Malakoff une ville encore plus féministe et inclusive, notamment avec la préfiguration d'une Maison des femmes. Ce projet met à disposition des femmes un lieu de ressource, de solidarité, d'orientation, de partage, d'échange sécurisé et qui leur est réservé. En continuant de féminiser des noms de lieux ou en s'engageant à exposer autant d'artistes femmes que d'hommes au sein de nos expositions culturelles, la ville s'applique à rendre visible les femmes qui ont fait et font notre histoire et notre culture.

Au sein de notre collectivité et de nos effectifs aussi la lutte pour l'égalité femmes-hommes est constante. La mise en place du congé menstruel en est un aboutissement. En effet la meilleure prise en compte des besoins liés à la santé des femmes leur permet de travailler dans un environnement mieux adapté à leur situation. Nous sommes fier·e·s d'avoir pris cet engagement.

À travers ce rapport nous pouvons témoigner de nos actions en faveur de la parité et notre engagement pour être une ville toujours plus féministe et égalitaire.



**Dominique Cardot,**  
adjoint à la maire, en charge  
des Ressources humaines  
et du Dialogue social



**Bénédicte Ibos**  
adjointe à la maire,  
Ville & Genre



**Julie Muret,**  
conseillère municipale déléguée  
aux Droits des femmes

# Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Préambule .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Un cadre légal structurant : quarante ans de construction progressive .....</b>                              | <b>5</b>  |
| <b>A. Un contexte national d'inégalités de genre systémiques.....</b>   | <b>6</b>  |
| Les violences faites aux femmes : un fléau qui ne recule pas.....   | 6         |
| Des inégalités économiques structurelles.....   | 6         |
| La charge mentale et domestique, un fardeau invisible .....   | 6         |
| Des discriminations dans tous les domaines de la vie quotidienne .....  | 7         |
| <b>B. Malakoff : portrait d'un territoire face aux enjeux d'égalité .....</b>                                   | <b>7</b>  |
| Une commune de proche couronne densément peuplée.....   | 7         |
| Une population légèrement féminisée avec des enjeux générationnels.....   | 7         |
| Des catégories socioprofessionnelles en mutation mais toujours genrées .....                                    | 8         |
| Des écarts de salaires qui se creusent avec l'âge .....   | 8         |
| Le temps partiel, une réalité massivement féminine .....  | 8         |
| La monoparentalité, un phénomène massivement féminisé et source de précarité.....                               | 9         |
| Un niveau de qualification élevé mais des inégalités persistantes .....   | 9         |
| <b>01. Rapport sur la situation comparée en matière d'égalité professionnelle de la Ville de Malakoff .....</b> | <b>11</b> |
| <b>A. Structure des effectifs et des emplois.....</b>   | <b>12</b> |
| Pyramide des âges .....   | 12        |
| Répartition des agent·e·s .....   | 13        |
| <i>Par statut et par genre</i> .....  | 13        |
| <i>Par filière et par genre</i> .....   | 14        |
| <i>Par catégorie et par genre</i> .....   | 15        |
| <i>Par fonction et par genre</i> .....  | 15        |
| <i>Par direction et par genre</i> .....   | 16        |
| <b>B. Gestion des ressources humaines.....</b>  | <b>17</b> |
| Recrutement/emploi .....  | 17        |
| Motifs de départs par genre .....   | 18        |
| Formation professionnelle.....  | 18        |
| <b>C. Déroulement de carrière .....</b>   | <b>19</b> |
| Rémunérations .....   | 19        |
| <b>D. Temps de travail .....</b>  | <b>21</b> |
| Les emplois à temps non complet .....   | 21        |
| Les emplois à temps partiel .....   | 21        |
| Les comptes épargne-temps .....   | 22        |
| Le télétravail .....  | 23        |
| Les absences .....  | 24        |
| Heures supplémentaires .....  | 25        |
| <b>E. Bilan et axes de progrès .....</b>  | <b>26</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>02. Rapport sur les politiques municipales pour favoriser l'égalité femmes-hommes en 2024</b>               | <b>27</b> |
| <b>Axe 1   Volonté politique, gouvernance et moyens dédiés</b>   | <b>28</b> |
| Renforcement de la mission égalité femmes-hommes .....   | 28        |
| Sécurisation des procédures internes : mise en place des congés menstruels .....                               | 28        |
| Développement d'un réseau de partenaires locaux .....  | 28        |
| <b>Axe 2   Affirmer l'égalité dans nos pratiques internes</b>  | <b>29</b> |
| <b>Axe 3   Endiguer les violences sexistes et sexuelles (VSS) faites aux femmes</b>                            | <b>30</b> |
| Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF – 92 sud) .....   | 30        |
| Prévenir, informer, orienter : les maisons de quartier mobilisées contre les violences faites aux femmes ..... | 31        |
| Agir concrètement contre la précarité des femmes : les actions du Centre communal d'action sociale .....       | 31        |
| Logement des femmes victimes de violences .....  | 31        |
| <b>Axe 4   Construire l'égalité</b>  | <b>32</b> |
| Faire valoir l'égalité dans les pratiques artistiques et culturelles .....                                     | 32        |
| « Un centre d'art nourricier 2024-2026 » : valoriser l'égalité femmes-hommes et les femmes artistes .....      | 32        |
| Reconnaissance mémorielle .....  | 33        |
| Le projet phare d'une Maison des femmes municipale, solidaire, militante et accueillante .....                 | 34        |
| <b>Axe 5   Accès à une santé de proximité et prévention</b>  | <b>35</b> |
| <b>Axe 6   L'éducation et la lutte contre les stéréotypes</b>  | <b>35</b> |
| Directions Petite enfance et Éducation .....   | 35        |
| La communication autour de l'égalité femmes-hommes .....   | 36        |
| <b>Axe 7   L'égalité dans l'accès au sport et au loisir</b>  | <b>37</b> |
| Promouvoir la place des femmes dans le sport .....   | 37        |
| Soutenir les associations en matière d'égalité femmes-hommes .....   | 37        |
| <b>Axe 8   La promotion institutionnelle des droits des femmes</b>   | <b>40</b> |
| Programmation de la quinzaine du 8-Mars – Le féminisme, une voix pour la planète ! .....                       | 40        |
| 25 novembre – Et si on parlait de consentement ? .....   | 40        |
| Une ville engagée dans la féminisation de l'espace public .....  | 42        |
| <b>Conclusion</b>  | <b>43</b> |

# Préambule

La Ville de Malakoff s'affirme résolument comme une ville féministe et solidaire.

Cet engagement politique fort repose sur un constat partagé : l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure un objectif à atteindre, et l'exercice plein et entier des droits des femmes nécessite une vigilance et des efforts constants.

Le présent rapport s'inscrit dans un cadre légal structurant, notamment celui fixé par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette loi impose aux communes de plus de 20 000 habitant·e·s d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet outil vise à permettre à la collectivité d'évaluer son fonctionnement interne, d'identifier les freins et leviers à l'égalité, et de maintenir une dynamique d'amélioration continue.

## Un cadre légal structurant : quarante ans de construction progressive



**Au-delà de l'obligation légale, ce rapport permet d'objectiver les réalités, d'identifier les inégalités persistantes et des axes d'actions. Dans cette mesure, il participe au pilotage stratégique des politiques publiques menées par la collectivité, tant en matière de gestion des ressources humaines que dans l'ensemble des services rendus à la population.**

La Ville de Malakoff réaffirme, à travers ce document, son engagement résolu en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement se traduit par une approche transversale intégrant la question du genre dans l'ensemble de l'action : ressources humaines, éducation, petite enfance, culture, sport, santé, action sociale, aménagement urbain...

**Le présent rapport s'articule autour de deux parties complémentaires :**

- **la première partie**, rédigée par la direction des ressources humaines de la collectivité, présente les données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle au sein des services municipaux;
- **la seconde partie**, rédigée par la mission égalité femmes-hommes en partenariat avec les services de la ville, recense les actions menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

## A. Un contexte national d'inégalités de genre systémiques

**Les inégalités entre les femmes et les hommes sont le résultat d'un système patriarcal qui structure encore profondément notre société.** Malgré des avancées législatives notables et la libération de la parole, les inégalités structurelles entre femmes et hommes et la persistance des violences sexistes et sexuelles rappellent la nécessité de poursuivre les politiques publiques volontaristes mises en place dans les domaines de compétences de la collectivité.

### Les violences faites aux femmes : un fléau qui ne recule pas

En 2024, les violences faites aux femmes en France révèlent l'ampleur d'un phénomène systémique encore trop souvent invisibilisé. Selon les données disponibles, 134 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. **Ce chiffre tragique, en hausse de 44 % par rapport à 2023, souligne la persistance des féminicides dans notre société.** Ces meurtres représentent la partie la plus visible d'un continuum de violences. Les forces de l'ordre ont enregistré, en 2024, 450 100 victimes de violences physiques, et 122 600 victimes de violences sexuelles, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente. Ces agressions, majoritairement commises par des proches, traduisent une réalité glaçante : les femmes ne sont pas en sécurité, même dans leur cercle intime. Malgré cette situation, le taux de dépôt de plainte reste faible, avec seulement une victime sur cinq qui ose franchir le pas, freinée par la peur, la honte ou le manque de confiance dans les institutions. Et seulement, 1 plainte sur 10 aboutit à une condamnation.

En 2024, le procès de *Mazan* a révélé au grand jour l'ampleur des violences sexuelles et la culture du viol qui imprègnent encore notre société. Ce procès historique a mis en lumière les mécanismes de domination masculine, la banalisation des violences et l'impunité dont bénéficient trop souvent les agresseurs. Il a également mis en valeur le courage des victimes et la nécessité d'un changement profond dans la manière de combattre ces violences systémiques.

### Des inégalités économiques structurelles

Les inégalités économiques entre femmes et hommes demeurent massives et se creusent avec l'âge : 15 % d'écart de rémunération persiste en moyenne entre les femmes et les hommes à travail égal ; 28 % d'écart de pension de retraite illustre les conséquences des inégalités cumulées tout au long de la vie professionnelle. **De même, 70 % des travailleurs pauvres sont des femmes.** Enfin, les femmes représentent 85 % des familles monoparentales, avec un risque accru de précarité économique et sociale.

### La charge mentale et domestique, un fardeau invisible

Les femmes continuent d'assumer la majorité du travail domestique, souvent en plus d'une activité salariale, un déséquilibre qui s'aggrave avec l'arrivée d'un enfant. En 2010, elles y consacraient en moyenne 3h26 par jour contre 2 heures pour les hommes, et cette inégalité persiste selon l'enquête Epivoc menée durant la crise sanitaire. Lors du premier confinement, les femmes ont passé plus de temps que les hommes à s'occuper des enfants et des tâches ménagères, quel que soit le mode de travail ou le profil du foyer. Par exemple, 54 % des femmes ont consacré plus de 4 heures par jour aux enfants, contre 38 % des hommes, et 20 % ont passé au moins 4 heures aux tâches domestiques, contre 10 % des hommes. **Ce déséquilibre s'accompagne d'une charge mentale importante**, définie par la sociologue Monique Haicault comme le fait de penser simultanément à des responsabilités distinctes.



Depuis plusieurs années, la Ville de Malakoff programme des actions de sensibilisation aux violences faites aux femmes.



En France, les mobilisations se multiplient pour venir à bout d'un modèle patriarcal archaïque.

## Des discriminations dans tous les domaines de la vie quotidienne

L'inégalité se manifeste dans tous les aspects de la vie : sous-représentation des femmes dans les postes de décision politique et économique, ségrégation professionnelle persistante avec des métiers très genrés, harcèlement sexuel dont 80 % des femmes ont déjà été victimes dans l'espace public, inégalités dans l'accès aux soins et prise en charge insuffisante des spécificités de santé des femmes.

## B. Malakoff : portrait d'un territoire face aux enjeux d'égalité femmes-hommes

### Une commune de proche couronne densément peuplée

D'après de l'Insee (RP2022, dossier le plus récent), Malakoff compte 30 183 habitant·e·s pour une superficie de 2,07 km<sup>2</sup>, soit une densité de 14 581 habitant·e·s par km<sup>2</sup>. **Cette forte densité urbaine pose des enjeux spécifiques en termes d'accès aux services publics, de qualité de vie et d'occupation de l'espace public.**

**Malakoff compte 30 183 habitant·e·s, soit une densité de 14 581 habitant·e·s par km<sup>2</sup>. Les femmes représentent 51,1% de la population malakoffiote.**

### Une population légèrement féminisée avec des enjeux générationnels

Les femmes représentent 51,1 % de la population malakoffiote (15 717 femmes pour 14 466 hommes en 2022). Il y a donc une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, avec une légère féminisation dans les tranches d'âges supérieures.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2022

| Âge             | Hommes        | %            | Femmes        | %            |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>Ensemble</b> | <b>14 466</b> | <b>100,0</b> | <b>15 717</b> | <b>100,0</b> |
| 0 à 14 ans      | 2 498         | 17,3         | 2 436         | 15,5         |
| 15 à 29 ans     | 3 193         | 22,1         | 3 159         | 20,1         |
| 30 à 44 ans     | 3 126         | 21,6         | 3 291         | 20,9         |
| 45 à 59 ans     | 2 973         | 20,6         | 3 271         | 20,8         |
| 60 à 74 ans     | 1 854         | 12,8         | 2 254         | 14,3         |
| 75 à 89 ans     | 740           | 5,1          | 1 129         | 7,2          |
| 90 ans ou plus  | 82            | 0,6          | 178           | 1,1          |

source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.



En 2022, Malakoff dénombrait 15 717 habitantes.

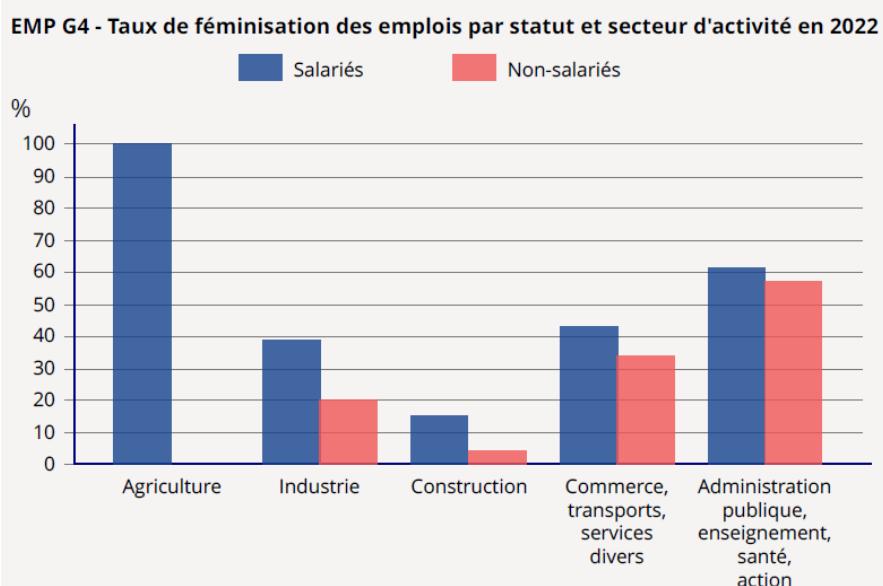
POP T3bis - Population par sexe et âge en 2022

| Âge             | Hommes        | %            | Femmes        | %            |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>Ensemble</b> | <b>14 466</b> | <b>100,0</b> | <b>15 717</b> | <b>100,0</b> |
| 0 à 19 ans      | 3 422         | 23,7         | 3 374         | 21,5         |
| 20 à 64 ans     | 9 041         | 62,5         | 9 742         | 62,0         |
| 65 ans ou plus  | 2 002         | 13,8         | 2 602         | 16,6         |

source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

**La population malakoffiote se caractérise par une certaine jeunesse**, avec 21% de 15-29 ans et 21,3% de 30-44 ans, cet atout démographique implique des besoins spécifiques en termes d'accueil de la petite enfance, d'éducation, d'accès au logement et à l'emploi.

## Des catégories socioprofessionnelles en mutation, mais toujours genrées



On note une élévation du niveau de qualification de la population malakoffiote, avec 23,5 % de cadres et professions intellectuelles supérieures en 2022 (contre 17,4 % en 2011), mais aussi une persistance de la division sexuée du travail.

**D'après les données sur l'emploi au lieu de travail, 44,1% des emplois sont occupés par des femmes à Malakoff.** Les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale présentent le taux de féminisation le plus élevé avec 60,7 % de femmes, tandis que le secteur de la construction reste très masculinisé avec seulement 14,4 % de femmes.

## Des écarts de salaires qui se creusent avec l'âge

Les données salariales 2023 révèlent des inégalités persistantes et préoccupantes. L'écart de salaire net mensuel moyen entre femmes et hommes à Malakoff varie selon les catégories socioprofessionnelles et s'aggrave avec l'âge. Pour les moins de 25 ans, l'écart est relativement limité, mais il atteint des niveaux inquiétants pour les tranches d'âge supérieures, témoignant des effets cumulatifs des interruptions de carrière, du temps partiel subi et du plafond de verre qui limite l'accès des femmes aux postes les mieux rémunérés.

## Le temps partiel, une réalité massivement féminine

Parmi les salariés de 15 à 64 ans, **15,6 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 10,6 % des hommes** (données 2022). Ce temps partiel, souvent subi, a des conséquences directes sur les revenus immédiats, les droits à la retraite et les possibilités d'évolution professionnelle. Il constitue un facteur majeur de précarisation des femmes et d'accroissement des inégalités économiques tout au long de la vie.



*Les données salariales 2023 révèlent des inégalités femmes/hommes persistantes et préoccupantes.*

## La monoparentalité, un phénomène massivement féminisé et source de précarité

### FAM T3 - Composition des familles

| Type de famille                | 2011         | %            | 2016         | %            | 2022         | %            |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Ensemble</b>                | <b>7 837</b> | <b>100,0</b> | <b>7 747</b> | <b>100,0</b> | <b>7 595</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Couples avec enfant(s)</b>  | <b>3 478</b> | <b>44,4</b>  | <b>3 391</b> | <b>43,8</b>  | <b>3 146</b> | <b>41,4</b>  |
| <b>Familles monoparentales</b> | <b>1 662</b> | <b>21,2</b>  | <b>1 789</b> | <b>23,1</b>  | <b>1 867</b> | <b>24,6</b>  |
| Hommes seuls avec enfant(s)    | 251          | 3,2          | 338          | 4,4          | 328          | 4,3          |
| Femmes seules avec enfant(s)   | 1 411        | 18,0         | 1 451        | 18,7         | 1 539        | 20,3         |
| <b>Couples sans enfant</b>     | <b>2 698</b> | <b>34,4</b>  | <b>2 567</b> | <b>33,1</b>  | <b>2 582</b> | <b>34,0</b>  |

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

On constate une certaine augmentation des familles monoparentales avec une majorité de femmes seules avec enfant(s), entre 2011 et 2022. Ces mères isolées cumulent souvent difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi, précarité économique accrue, charge mentale et domestique écrasante, besoins importants en modes de garde et services de proximité, vulnérabilité particulière face aux situations de violence et isolement social et familial.

### Un niveau de qualification élevé, mais des inégalités persistantes

Le niveau de diplôme de la population malakoffiote non scolarisée de 15 ans ou plus est relativement élevé, avec 50,1% de diplômé·e·s de l'enseignement supérieur. **Cependant, les femmes restent moins nombreuses que les hommes parmi les diplômé·e·s de niveau bac + 5 ou plus**: 23,9 % des femmes contre 27,3 % des hommes. Cette sous-représentation féminine aux plus hauts niveaux de qualification contribue aux inégalités professionnelles et salariales.

### FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

| Diplôme  | Ensemble      | Hommes        | Femmes        |
|--|---------------|---------------|---------------|
| <b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>               | <b>21 757</b> | <b>10 293</b> | <b>11 464</b> |
| Part des titulaires en %   |               |               |               |
| Aucun diplôme ou certificat d'études primaires                   | 16,4          | 15,4          | 17,2          |
| BEPC, brevet des collèges, DNB                                   | 4,1           | 3,9           | 4,3           |
| CAP, BEP ou équivalent   | 14,2          | 15,4          | 13,1          |
| Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent                 | 15,3          | 15,8          | 14,9          |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2            | 10,1          | 10,1          | 10,1          |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4 | 14,5          | 12,1          | 16,7          |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus    | 25,5          | 27,3          | 23,9          |

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Introduire ce rapport par un état des lieux national permet de poser un cadre de référence clair et objectivé. Cette mise en contexte socio-démographique du territoire met en perspective les inégalités femmes-hommes : elles sont systémiques et dépassent le seul périmètre local. Elle donne tout son sens aux actions menées à l'échelle territoriale, en les inscrivant dans une dynamique plus large de transformation sociale.



# 01.

## Rapport sur la situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Malakoff

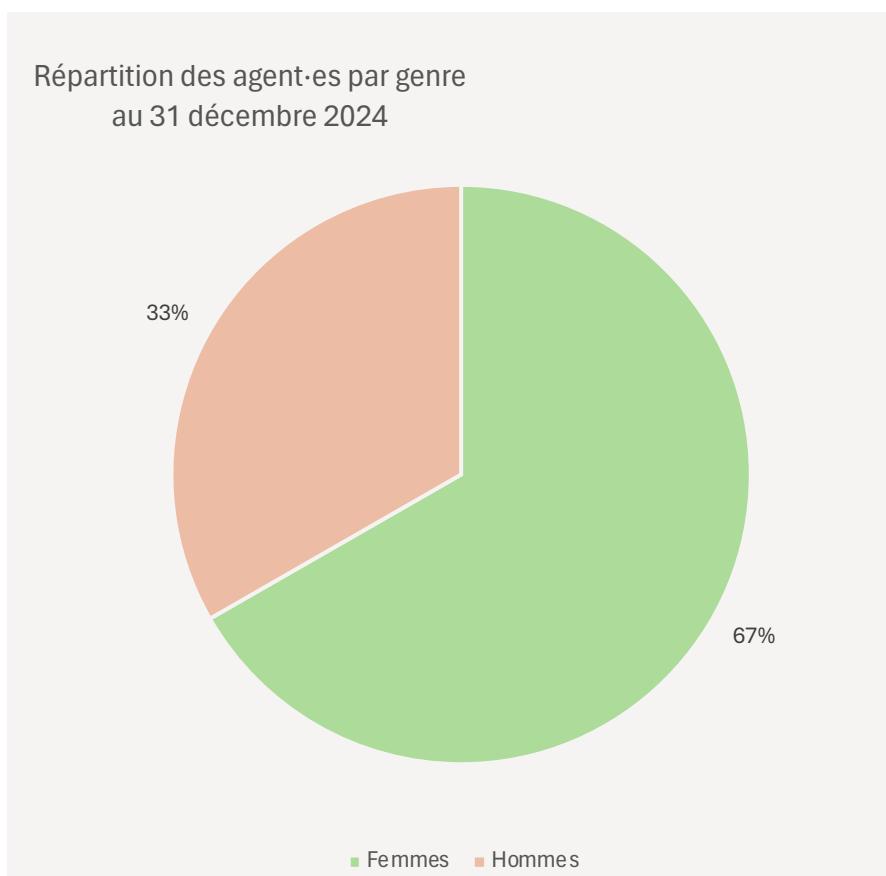


## A. Structure des effectifs et des emplois

Au 31 décembre 2024, 770 agent·e·s sont employé·e·s par la commune de Malakoff dont 515 femmes et 255 hommes.

### 67% des agent·e·s de la Ville sont des femmes.

La féminisation des effectifs s'accentue et est supérieure à celle constatée dans les communes de 500 à 1000 agent·e·s, affiliées au CIG Petite Couronne. En effet, au 31 décembre 2017, les femmes occupaient 65 %, des postes, à Malakoff et, en 2023, cette proportion atteint 64.9 % pour les communes de même strate affiliées au CIG.



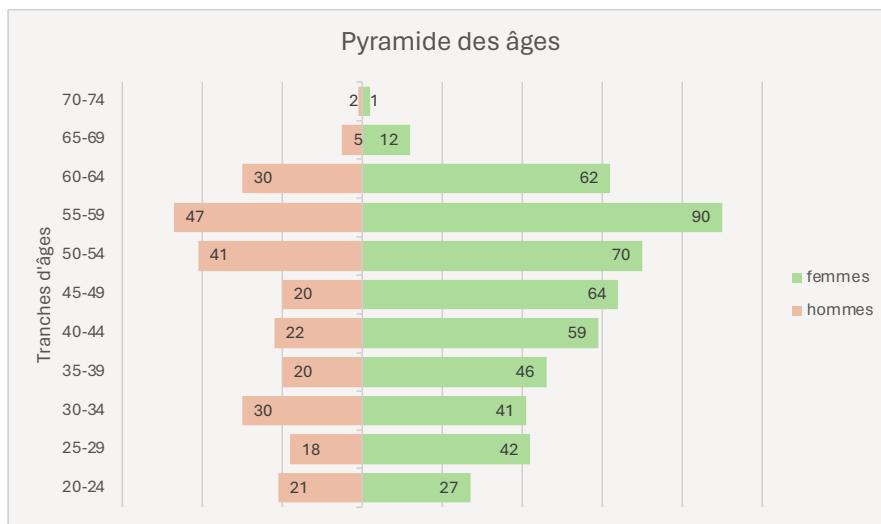
### Pyramide des âges

Au 31 décembre 2024, **tous statuts confondus, l'âge moyen des agent·e·s municipaux est de 46 ans** ce qui correspond à la moyenne en 2023 des communes de même strate affiliées au CIG Petite Couronne.

De plus, l'âge moyen est de 39 ans pour les agent·e·s occupant des emplois non permanents.

Concernant les titulaires, l'âge moyen des agent·e·s de Malakoff est de 51 ans alors qu'il était de 50,2 ans en 2017. Cette moyenne est supérieure à celle des communes de même strate affiliées au CIG en 2023 qui est de 48 ans.

La pyramide des âges montre un effectif vieillissant. **En effet, près de 47 % des agent·e·s ont 50 ans et plus.** Les femmes et les hommes sont respectivement 45,6 % et 49 % à avoir 50 ans et plus.



#### Globalement, depuis 2017, l'âge moyen des titulaires a augmenté de 10 mois:

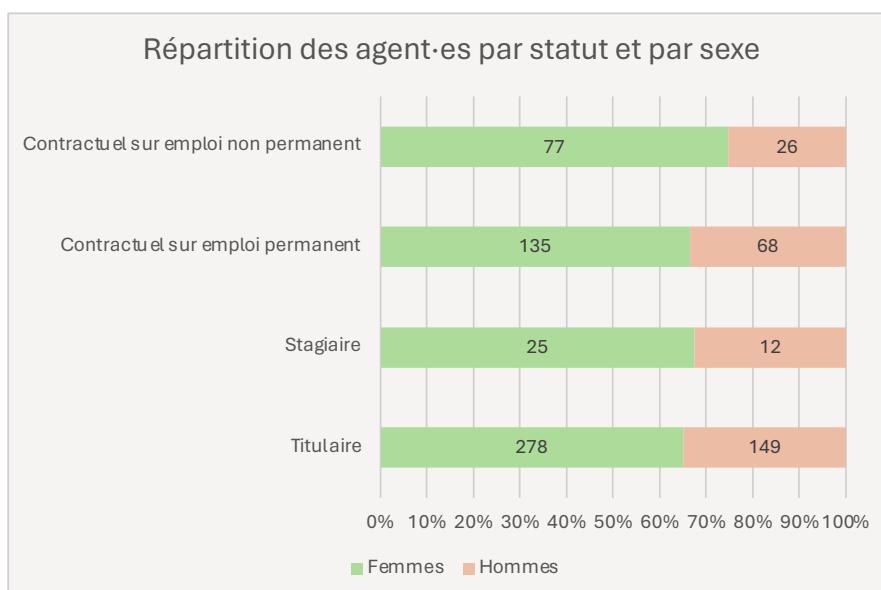
- en catégorie C, il est passé de 45,8 à 49,7 ans pour les hommes et de 46,5 à 51 ans pour les femmes;
- en catégorie B, il est passé de 47,3 à 50,5 ans pour les hommes;
- en catégorie A, il est passé de 44,9 à 49,5 ans pour les femmes.

Toutefois, l'âge moyen a diminué de 5 mois pour les femmes de catégorie B (de 48,5 à 47,9 ans) et de 2 ans et 4 mois pour les hommes de catégorie A (de 50,7 à 48,3 ans).

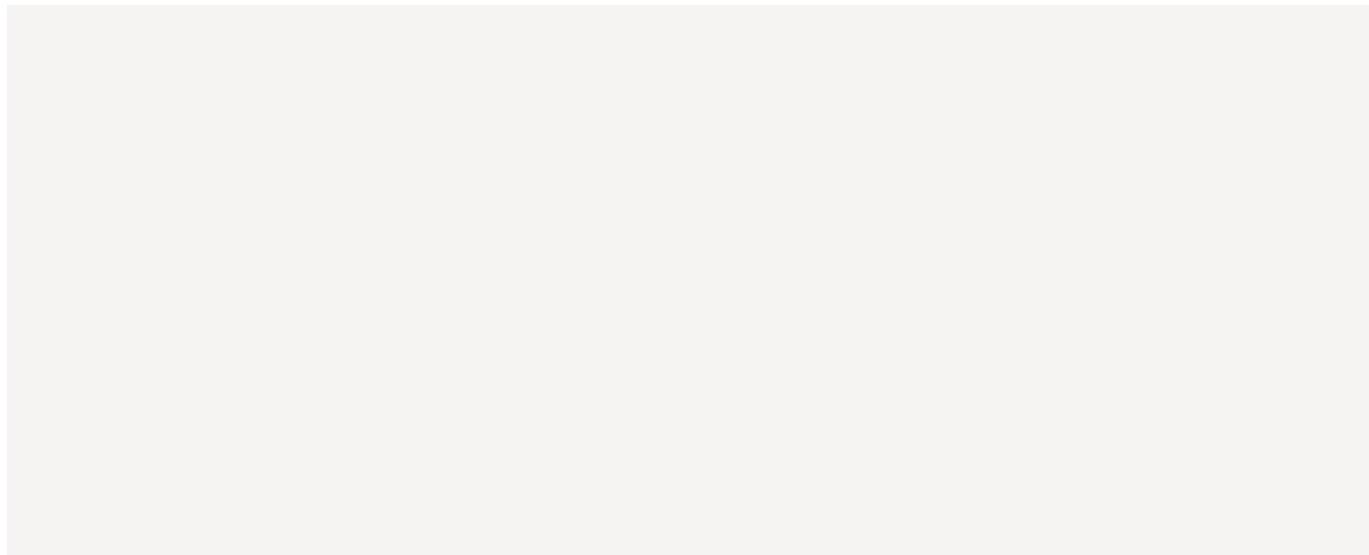
#### Répartition des agent·e·s

Au 31 décembre 2024, **13,4 % des agent·e·s occupent des emplois non permanents, soit 103 agent·e·s dont 75 % sont des femmes.** Parmi les 667 agent·e·s occupant des emplois permanents, 65,7 % sont des femmes. Parmi les 464 agent·e·s titulaires ou stagiaires, 65,3 % sont des femmes.

#### Par statut et par genre



**Les femmes, qui représentent 67 % des effectifs de la ville sont, proportionnellement, moins nombreuses parmi les fonctionnaires.** De plus, 69 % des contractuel·le·s sont des femme, alors qu'elles n'étaient que 66 % en 2017.

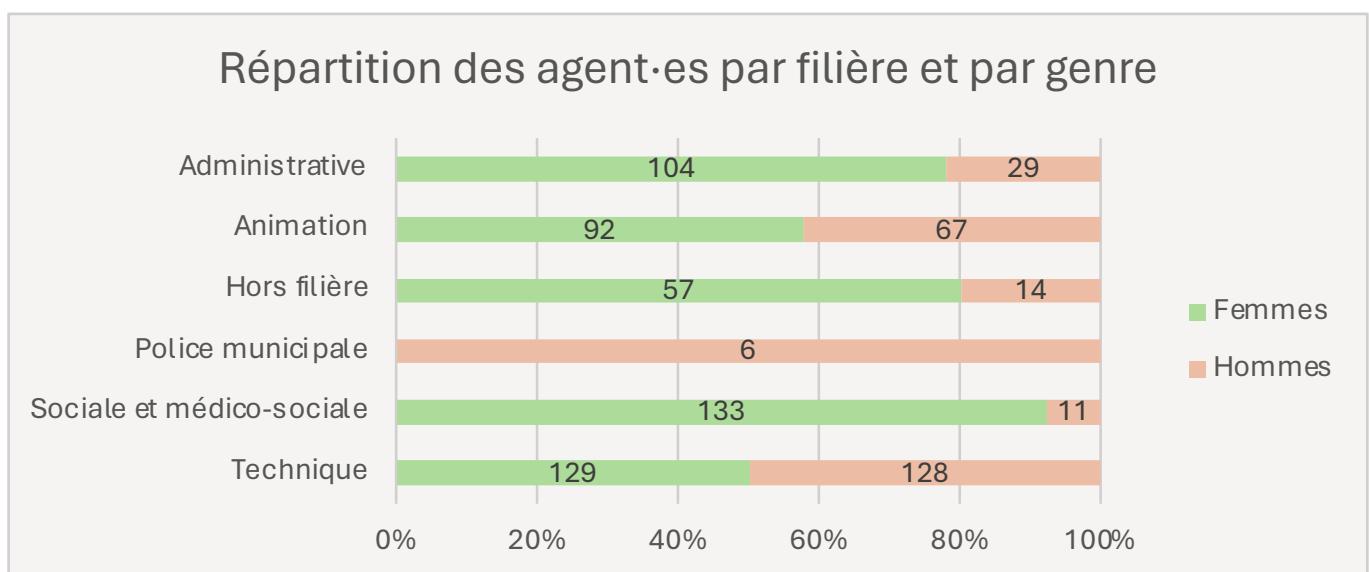


#### *Par filière et par genre*

Au 31 décembre 2024, les agents de police municipale sont exclusivement des hommes.

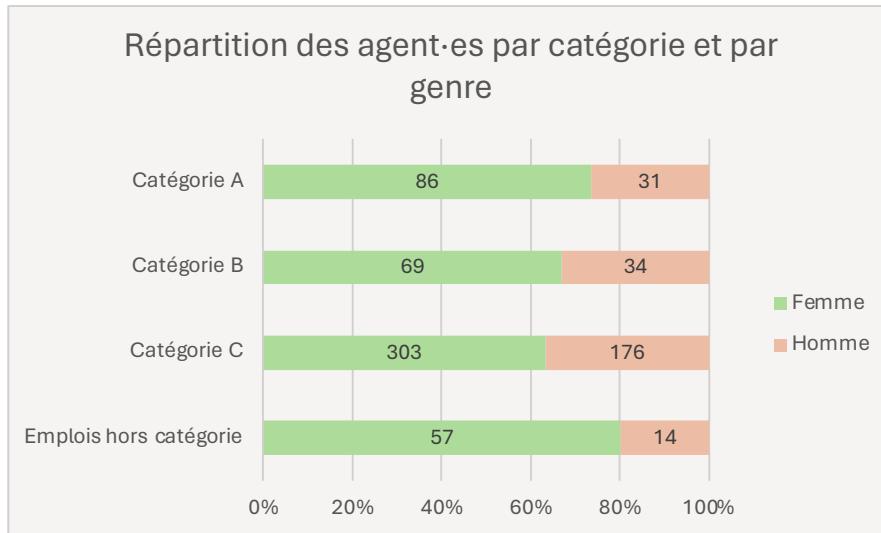
Hormis dans la filière technique, où les femmes et les hommes représentent chacun 50 %, **toutes les filières d'emploi apparaissent particulièrement féminisées.**

- Les femmes représentent 92 % des agent·e·s de la filière médico-sociale, 78 % de la filière administrative, 58 % de la filière animation.
- Les agent·e·s « hors filière » sont des contractuel·le·s sur emplois non permanents (vacataires).



En 2017, 65 % des hommes travaillaient dans la filière technique. En 2024, ils ne sont plus que 50 % dans cette filière. Alors qu'ils étaient 23 % dans la filière animation, ils sont 26 % en 2024. Et 5 % d'entre eux étaient dans la filière administrative. Ils sont 11 % en 2024. En revanche, il n'y a pas d'évolution dans la filière médico-sociale: 4 % des hommes relèvent de cette filière dont 92,3 % des agent·e·s sont des femmes.

## Par catégorie et par genre

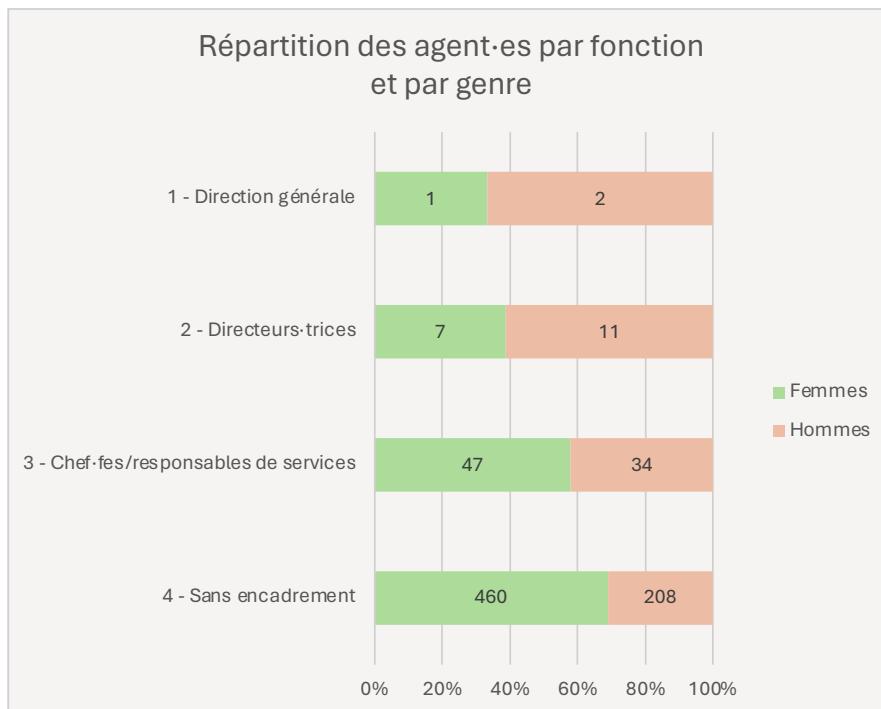


Dans les communes de 500 à 1000 agent·e·s, affiliées au CIG Petite Couronne, en 2023, les femmes représentent 69 % des agent·e·s de catégorie A, 67 % des agent·e·s de catégorie B et 63 % des agent·e·s de catégorie C.

**La féminisation des effectifs de Malakoff est conforme à celle des communes de même strate** affiliées au CIG Petite Couronne en 2023 à l'exception de la catégorie A. En effet, le taux de féminisation de la catégorie A à Malakoff est supérieur puisque 73.5 % des agent·e·s sont des femmes.

Depuis 2017, cette tendance se confirme puisque, fin 2024, 16.7 % de femmes sont en catégorie A alors qu'elles étaient 14.7 % en 2017. Toutefois, alors que 7 % des hommes étaient en catégorie A en 2017, ils sont aujourd'hui 12 %.

## Par fonction et par genre



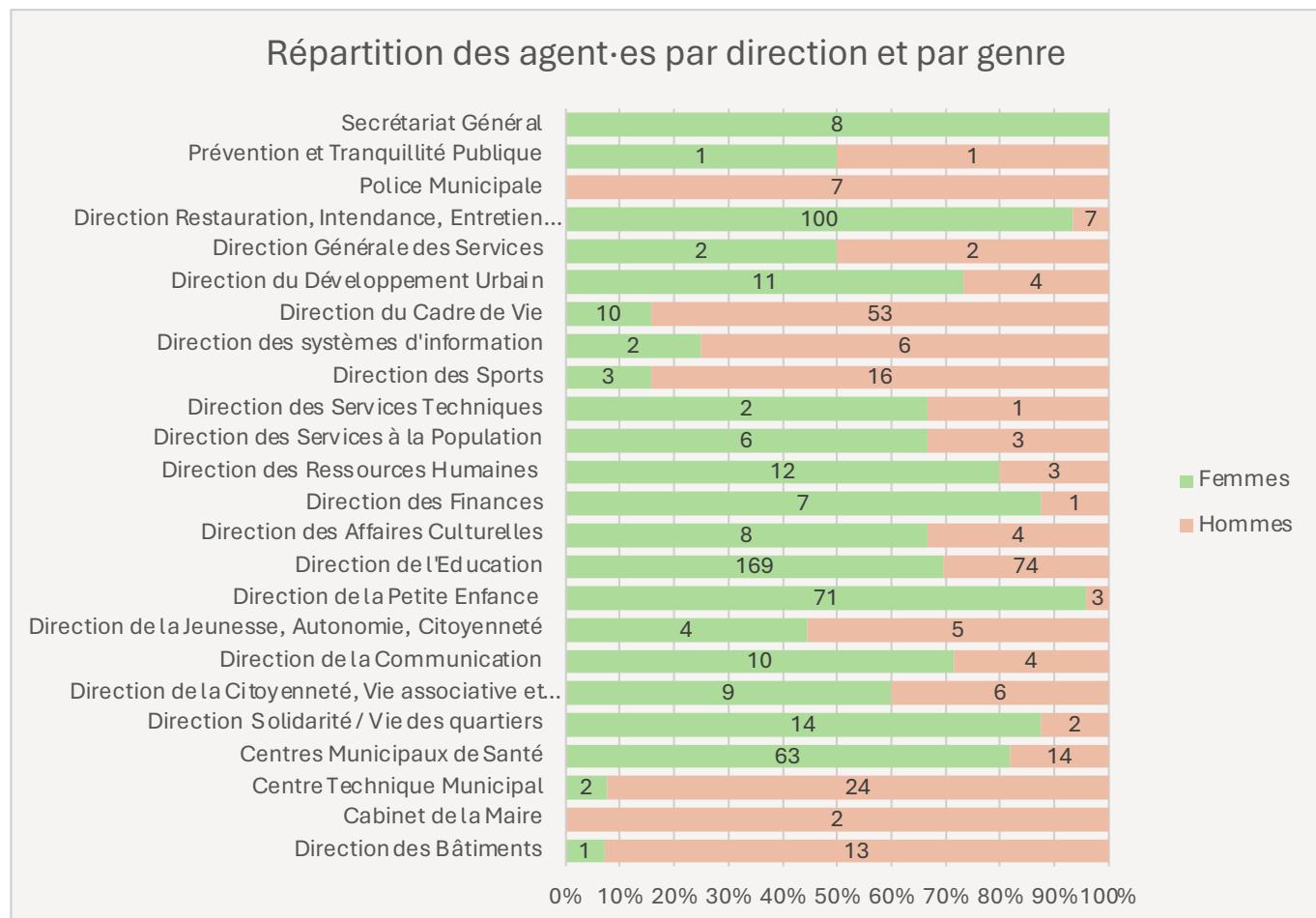
Au 31 décembre 2024, les fonctions de direction générale et de direction sont à 62 % occupées par des hommes en raison de la vacance de plusieurs postes.

En 2017, les fonctions de direction et de responsables de services étaient très majoritairement occupées par des femmes: 35 femmes sur 43 postes, soit 81 % des postes. **En 2024, la répartition est beaucoup plus mixte, les femmes occupant 54,5 % des postes.**

**En proportion du nombre total de femmes dans les effectifs de la ville (67%), le nombre de femmes exerçant des missions d'encadrement est faible:** elles représentent 54 % des agent·e·s exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement alors qu'elles représentent les ¾ des agent·e·s de catégorie A. Globalement, 1 femme sur 10 et 2 hommes sur 10 exercent des fonctions d'encadrement.

### Par direction et par genre

Au 31 décembre 2024, la répartition par genre des agent·e·s entre les directions montre que 7 directions sont composées à plus de 70 % d'hommes, 11 directions sont composées à plus de 70 % de femmes et 6 directions ont une composition mixte avec une répartition des femmes et des hommes comprise entre 40 à 60 %.

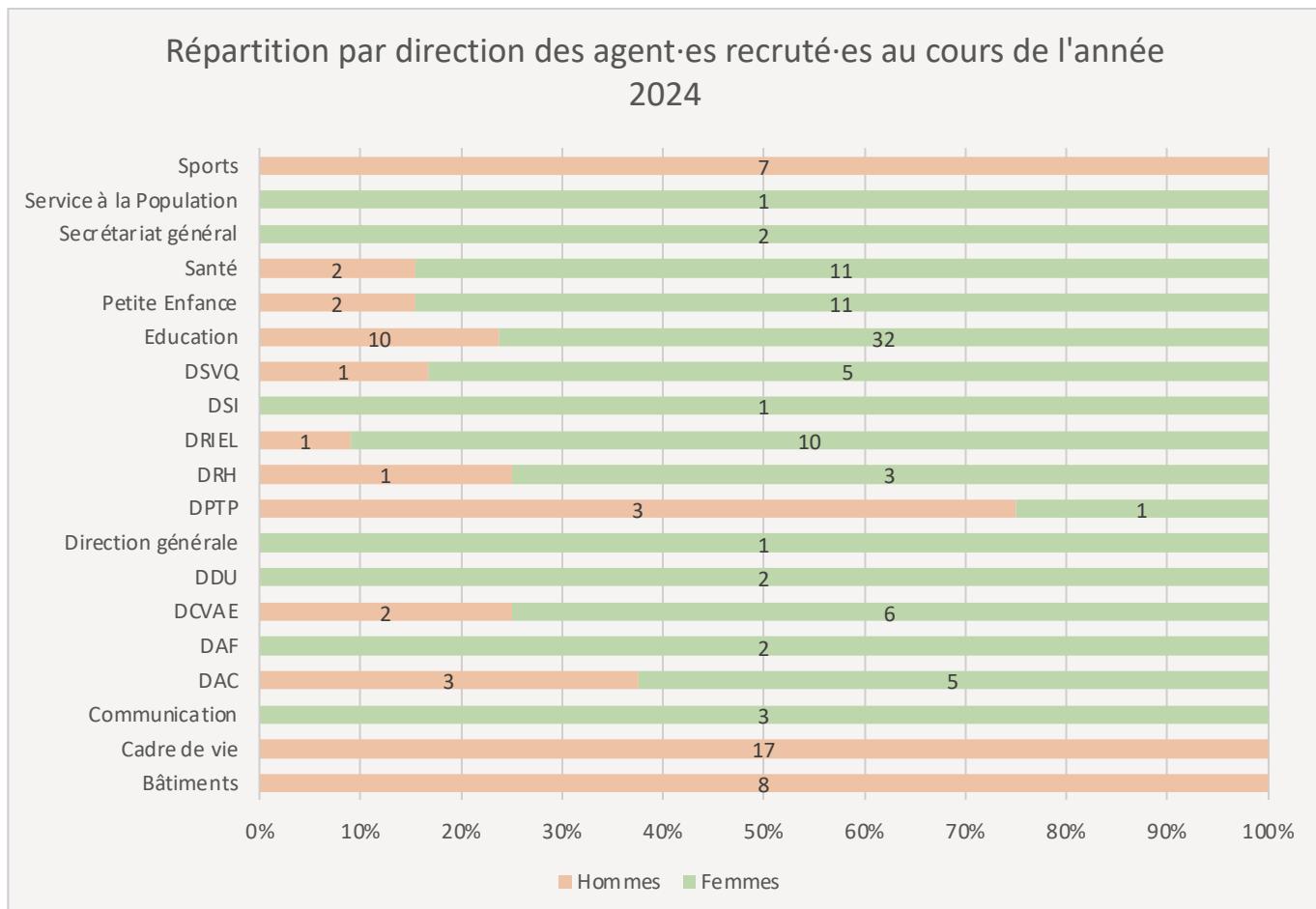


## B. Gestion des ressources humaines

### Recrutement/emploi

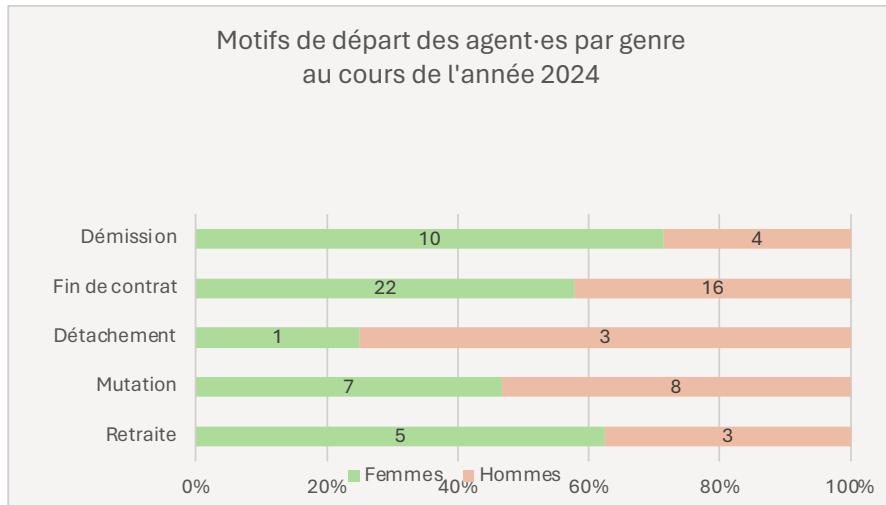
En pratique, certains métiers continuent d'attirer davantage d'hommes, en raison notamment de stéréotypes de genre imprégnés dans les mentalités, et inversement. Par exemple, la ville ne reçoit pas de candidature masculine pour les métiers de la petite enfance.

En 2024, 160 recrutements ont été finalisés dont 99 femmes soit près de 62 % des agent·e·s recruté·e·s. Dans les directions des sports, du cadre de vie et des bâtiments qui représentent au total 32 recrutements, ce sont uniquement des hommes qui ont été recrutés. Dans toutes les autres directions, ce sont majoritairement ou exclusivement des femmes qui ont été recrutées.



## Motifs de départs par genre

En 2024, 79 agent·e·s ont quitté la collectivité dont 66 % à l'occasion d'une démission ou au terme d'un contrat (32 femmes et 20 hommes). Huit départs à la retraite concernent 5 femmes et 3 hommes. 19 agent·e·s ont muté ou demandé un détachement vers une autre fonction publique ou collectivité (8 femmes et 11 hommes).

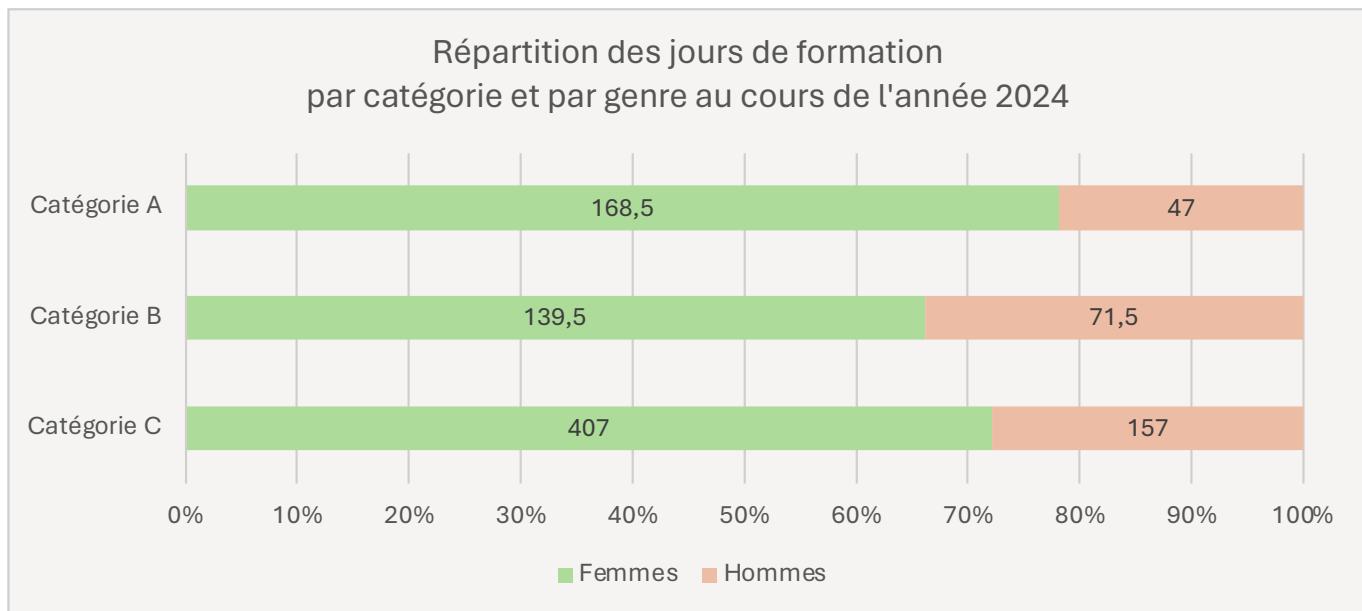


## Formation professionnelle

239 agent·e·s (soit 31 % des effectifs) ont bénéficié, au total, de 990 jours de formation en 2024 soit une moyenne de 4 jours de formation par agent·e ayant suivi une formation (1,3 jour par agent·e pour l'ensemble des effectifs).

Les femmes qui représentent 67 % des effectifs ont bénéficié de 72 % des jours de formation et les hommes de 28 %. C'est en catégorie A que la proportion est la plus significative puisque 78 % des jours de formation ont été suivis par des femmes.

564 jours de formation (57 % du total des formations) ont été suivis par des agent·e·s de catégorie B, cette catégorie représentant 70 % des effectifs.



Les 990 jours de formation sont répartis comme suit :

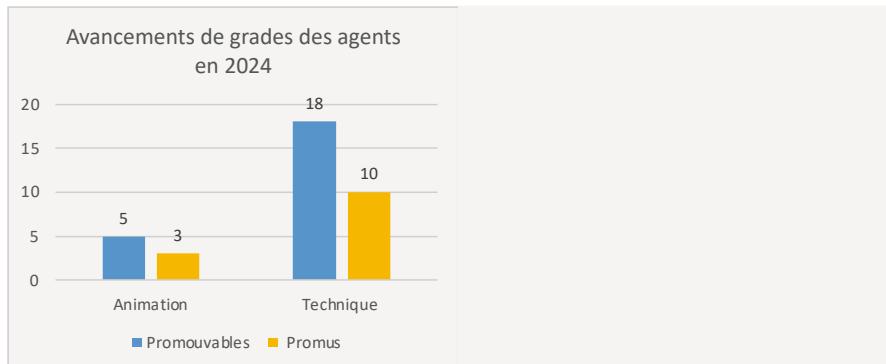
- 774 réalisés auprès du CNFPT : 78 %
- 112 auprès d'autres organismes (protection civile, CIG...) : 10,5 %
- 104 au sein des services municipaux (bureautique) : 11,5 %

## C. Déroulement de carrière

En 2024, 31 femmes et 23 hommes étaient promouvables.

21 femmes et 13 hommes ont été promus soit, respectivement, 67,7 % et 56,5 % des agent·e·s promouvables.

Le taux de promotion varie en fonction des filières. En effet, dans la filière technique, 63,6 % des agentes promouvables ont été promues tandis que 55,5 % des agents l'ont été. De même, toutes les agentes promouvables dans les filières animation et médico-sociale ont été promues tandis que 3 agents sur 5 ont été promus dans la filière animation.



Déjà en 2017, il était constaté un nombre d'avancements de grades pour des femmes supérieur à celui des hommes.

### Rémunérations

Cette partie prend en compte les rémunérations brutes annuelles.

Elles incluent notamment :

- les rémunérations principales (traitement indiciaire brut, bonification indiciaire et nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions);
- les accessoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence);
- les primes et indemnités qui font l'objet de versements ponctuels (intéressement collectif, bonus annuel, indemnisation de jours de CET, indemnité de départ...);
- les avantages en nature (logement de fonction...);
- le cas échéant, les indemnités servies après service fait (heures supplémentaires, astreintes...).

Les cotisations patronales ne sont pas comprises dans la rémunération brute des salariés. Les cotisations salariales en font partie.

**Les 10 agent·e·s percevant les 10 plus hautes rémunérations sont 5 femmes et 5 hommes.** Le total des 10 rémunérations est de 802 115 euros bruts, soit un montant annuel moyen de 80 211 euros. Le salaire moyen des hommes est supérieur de près de 19 % à celui des femmes.

### Les 10 plus hautes rémunérations 2024

|                         | Hommes    | Femmes    | Total     |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Somme brute en euros    | 432 881 € | 369 234 € | 802 115 € |
| Nombre de bénéficiaires | 5         | 5         | 10        |
| Montant moyen annuel    | 86 576 €  | 73 847 €  |           |
| Répartition par genre   | 54 %      | 46 %      |           |



En 2024, le salaire moyen des hommes demeure supérieur de près de 19 % à celui des femmes.

## *Les rémunérations moyennes brutes mensuelles par catégorie et par genre*

En 2024, toutes filières et tous statuts confondus, un écart est constaté entre les rémunérations des hommes et des femmes.

### *Par catégorie*

**En catégorie A, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures de 17 % à celles des femmes. Elles le sont aussi de 11 % en catégorie B et de 4 % en catégorie C.**

| Moyenne salaire brut mensuel par catégorie | Femmes  | Hommes  |
|--|---------|---------|
| Catégorie A                                | 4 379 € | 5 117 € |
| Catégorie B                                | 2 410 € | 2 674 € |
| Catégorie C                                | 2 238 € | 2 321 € |

### *Par statut*

Le salaire moyen des agent-e-s contractuel-le-s est supérieur à celui des titulaires et stagiaires. Le salaire moyen des agentes contractuelles sur emploi permanent est supérieur de 0.8 % à celui des agents contractuels. En revanche, le salaire moyen des hommes titulaires et stagiaires est supérieur de 4,2 % à celui des femmes.

| Moyenne salaire brut mensuel par statut | Femmes  | Hommes  |
|---|---------|---------|
| Contractuel-le-s sur emploi permanent   | 3 063 € | 3 037 € |
| Stagiaires/titulaires                   | 2 574 € | 2 683 € |



*Dans la filière médico-sociale, les disparités de salaire selon le sexe sont particulièrement creusées.*

### *Par filière*

Hormis dans la filière animation où les salaires sont, en moyenne, sensiblement équivalents entre les femmes et les hommes, toutes les autres filières montrent d'importantes différences : de 8 % dans la filière technique, de 27 % dans la filière administrative et de 85 % dans la filière médico-sociale.

| Moyenne salaire brut mensuel par filière | Femmes  | Hommes  |
|--|---------|---------|
| Administrative                           | 2 860 € | 3 624 € |
| Animation                                | 2 103 € | 2 142 € |
| Police municipale                        | —       | 3 965 € |
| Technique                                | 2 307 € | 2 497 € |
| Sociale et médico-sociale                | 3 251 € | 6 009   |

## D. Temps de travail

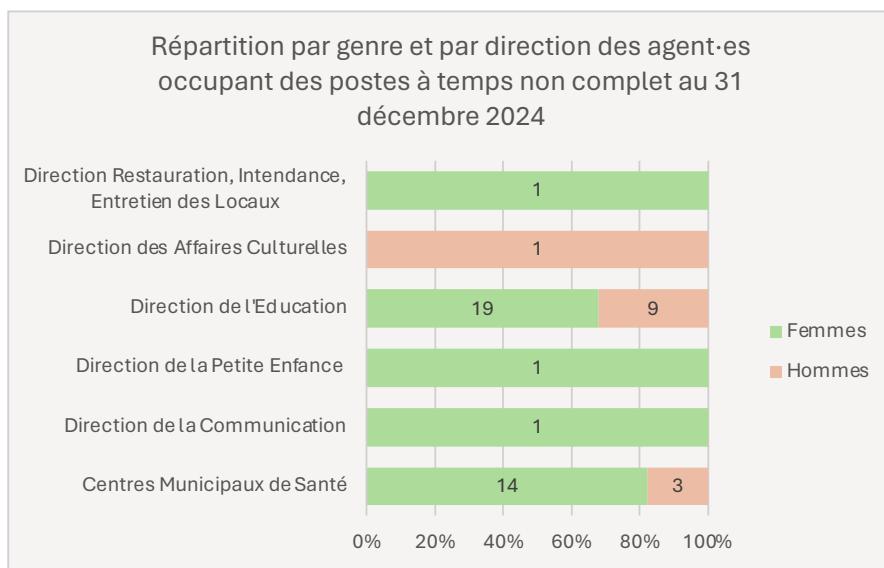
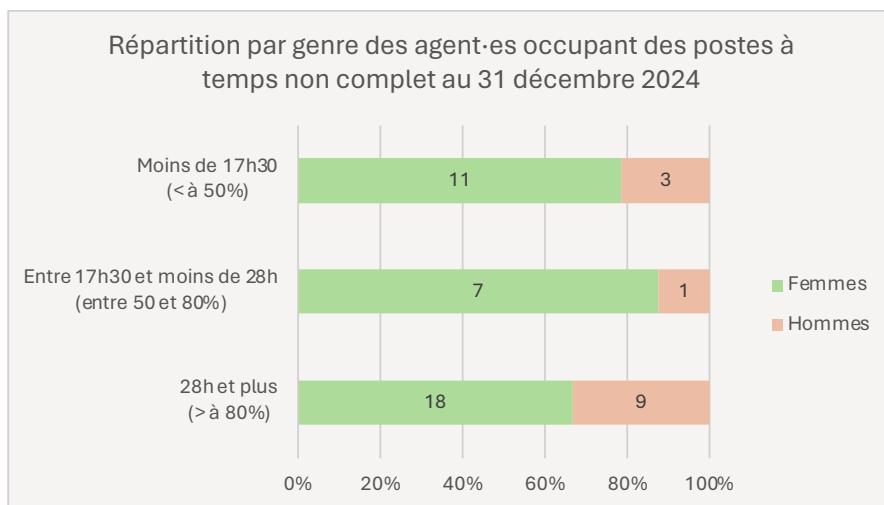
Au tableau des emplois en vigueur au 31 décembre 2024, 80 % des emplois permanents sont à temps complet (soit 703 emplois sur 764 dont 667 sont pourvus).

### Les emplois à temps non complet

Un poste à temps non complet est créé avec une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures pour répondre au besoin de la collectivité et sans lien avec le choix de l'agent qui l'occupe. C'est à distinguer de l'emploi à temps partiel pour lequel l'agent demande à exercer ses missions pour un temps de travail inférieur à celui du poste.

**49 emplois à temps non complet sont pourvus au 31 décembre 2024. Ils sont occupés par 39 femmes et 13 hommes.**

Ces postes se retrouvent, pour leur très grande majorité, au sein des directions de la santé et de l'éducation.

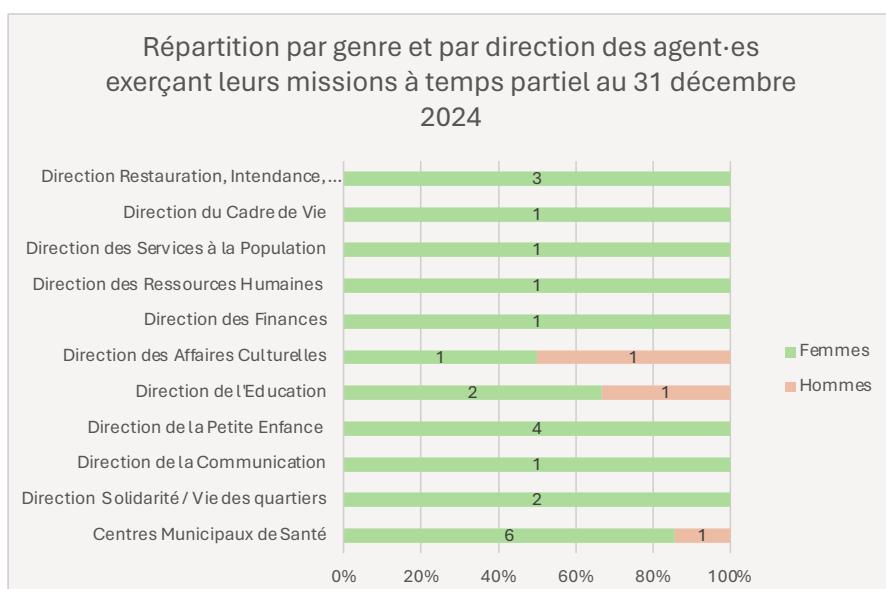
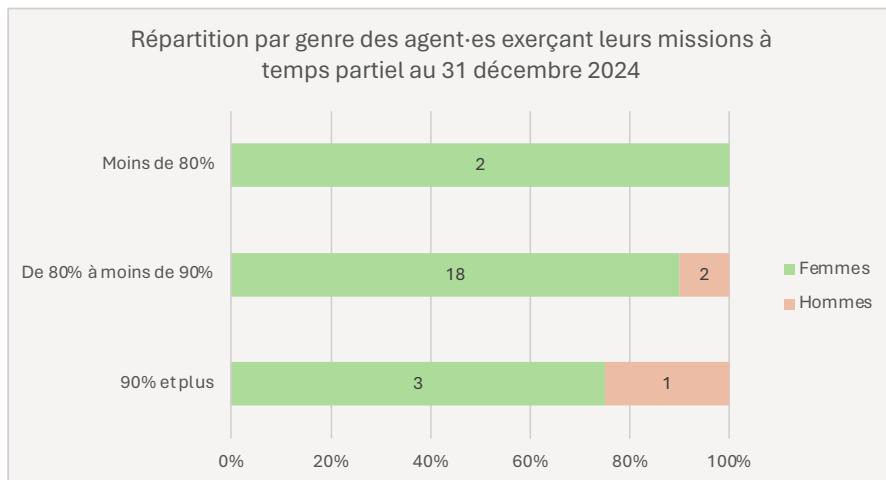


*Traditionnellement, le secteur de l'éducation comporte bon nombre de postes à temps non complet.*

### Les emplois à temps partiel

Au 31 décembre 2024, 26 agent·e·s occupant des postes permanents à temps complet ont souhaité exercer leurs missions à temps partiel, dont 3 hommes. Pour 6 agent·e·s dont un homme, il s'agit de temps partiel de droit, pour les 20 autres il s'agit de temps partiel sur autorisation.

Les 26 agent·e·s sont réparti·e·s dans 11 directions.



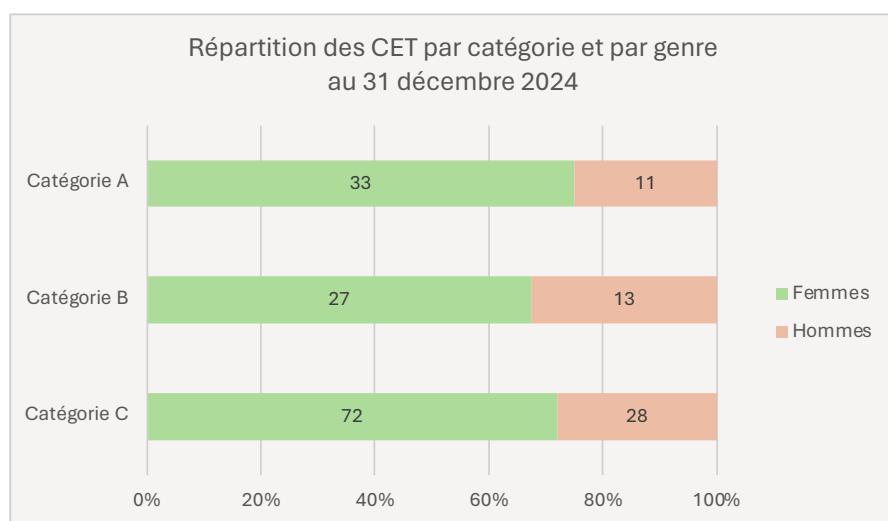
## Les comptes épargne-temps

185 comptes épargne-temps (CET) étaient ouverts au 31 décembre 2024.

133 sont détenus par des femmes (soit 73 % des CET) et 52 par des hommes.

**Toutefois, seules 31% des femmes détiennent un CET tandis que 38% des hommes en ont un.** Les femmes ont en moyenne 11 jours cumulés au 31 décembre 2024 tandis que les hommes en ont 20.

Au cours de l'année 2024, 24 hommes ont versé des jours de RTT (8,5 en moyenne) tandis que 72 femmes ont versé 6,5 jours en moyenne. Seuls 2 femmes et 1 homme ont dépensé des jours de leur CET courant 2024.



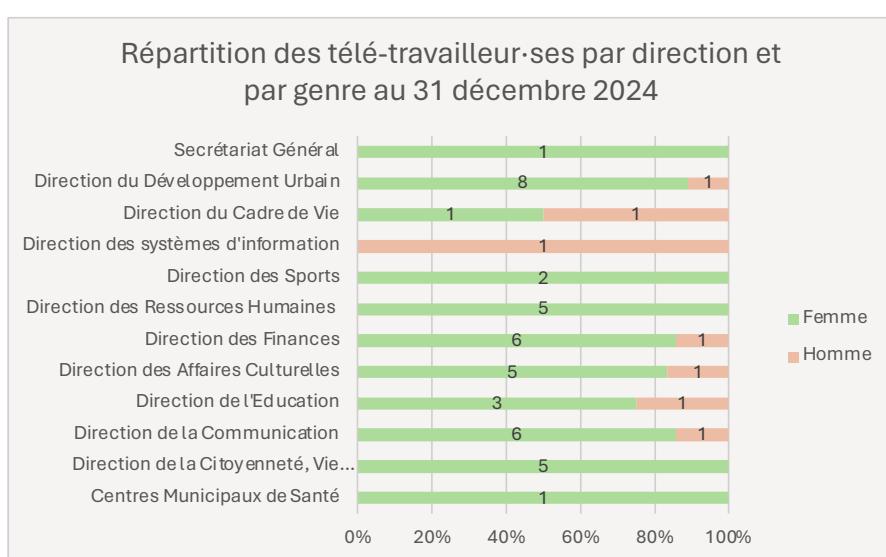
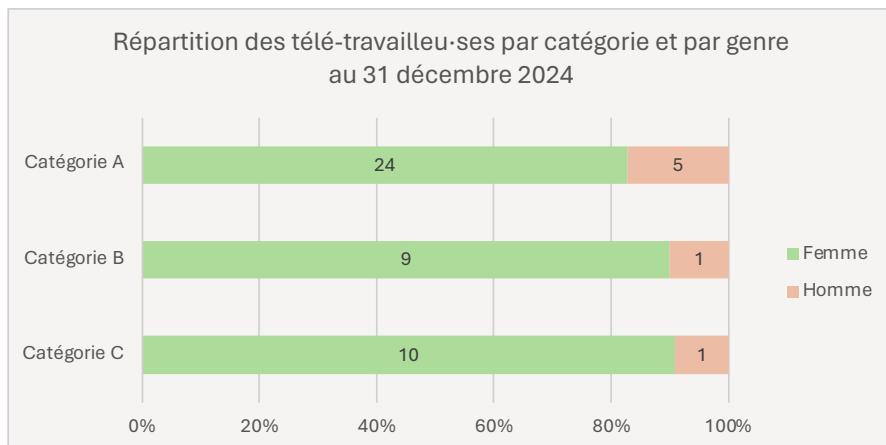
Sur 185 CET ouverts en 2024, 133 sont détenus par des femmes (73%).

Alors qu'en 2017, le taux d'ouverture de CET était le plus élevé en catégorie A, il est plus élevé en catégorie B en 2024.

## Le télétravail

**Au 31 décembre 2024, 50 agent·e·s pratiquent le télétravail dont 43 femmes et 7 hommes.**

58 % des télétravailleu·rse·s sont des agent·e·s de catégorie A.  
La totalité des télétravailleu·rse·s sont réparti·e·s dans 12 directions.



*En 2024, 50 agent·e·s de la Ville de Malakoff pratiquent le télétravail, avec une grande majorité de femmes : 43 femmes pour 7 hommes.*

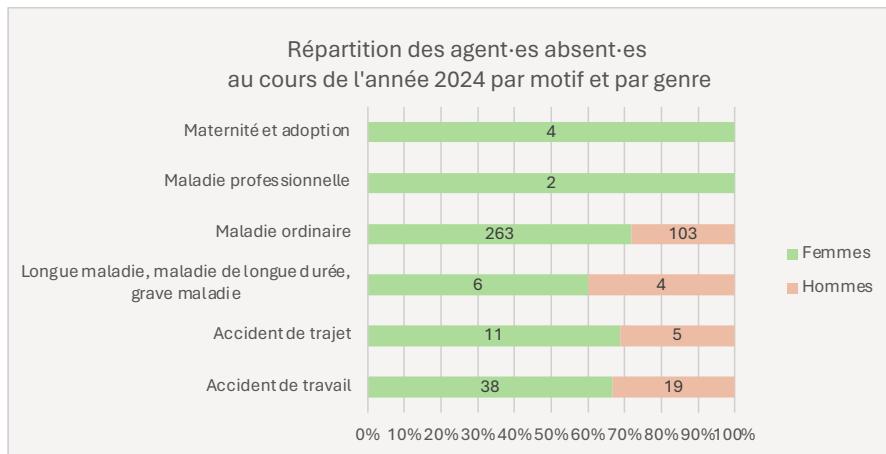
*Au sein de la mairie de Malakoff, 58 % des télétravailleu·rse·s sont des agent·e·s de catégorie A.*



## Les absences

**Au cours de l'année 2024, 71 % des motifs d'absence pour raison de santé concernent des femmes.**

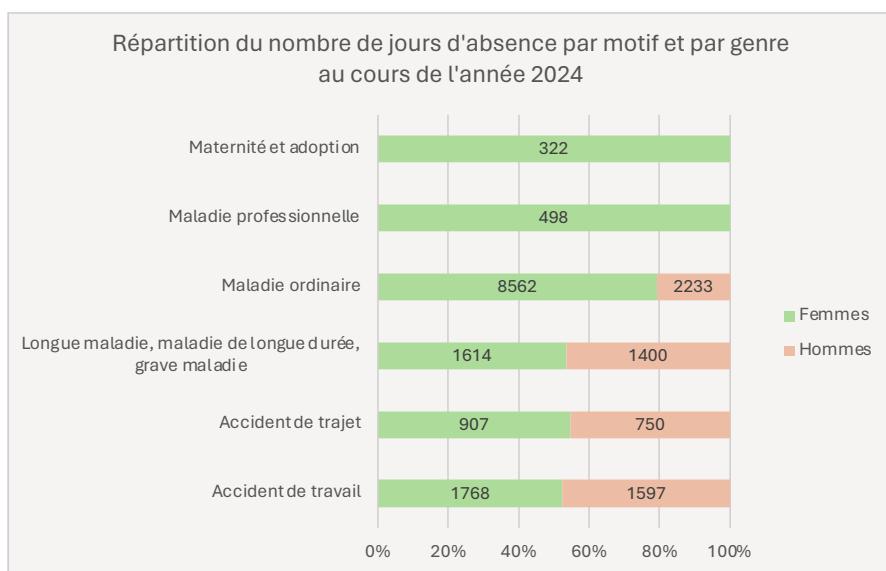
67 % des accidents de travail et de trajets concernent des femmes tandis que 72 % des arrêts maladie ordinaires concernent des femmes.



Courant 2024, 19 651 jours d'absence ont été comptabilisés dont 70 % concernant des femmes.

79 % des jours d'arrêt de maladie ordinaire concernent des femmes.

Les femmes sont donc arrêtées plus fréquemment pour des maladies ordinaires et pour des durées plus longues.



*En 2024, 322 agent·e·s ont bénéficié de congés pour maternité ou adoption.*

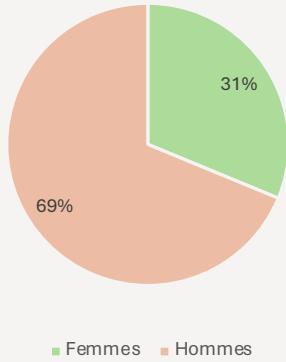


## Heures supplémentaires

Au cours de l'année 2024, 12147 heures supplémentaires ont été rémunérées.

**69 % ont été effectuées par des hommes.**

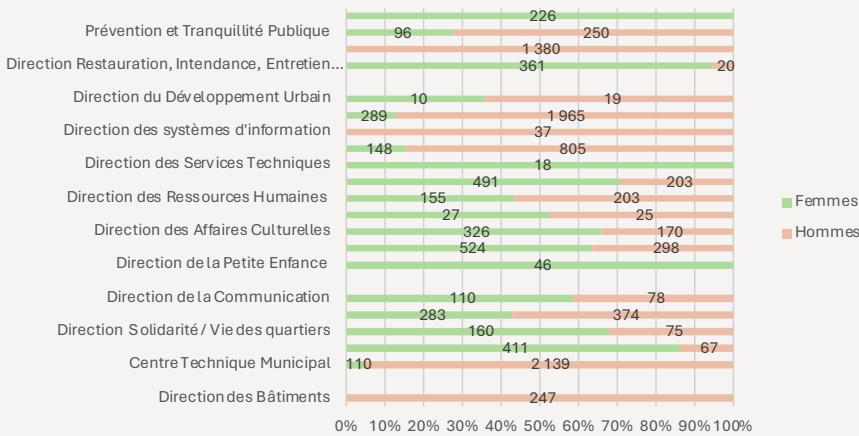
Répartition des heures supplémentaires rémunérées en 2024 aux agent·es présents au 31 décembre 2024



Plus de la moitié des heures supplémentaires sont réalisées par les agent·es de 4 directions : le cadre de vie, le centre technique municipal, la police municipale et les sports.



Répartition par direction et par genre des heures supplémentaires rémunérées au cours de 2024



À Malakoff en 2024, sur les 12147 heures supplémentaires comptabilisées, 31% seulement ont été effectués par des femmes.

Les postes dits « techniques » sont encore ceux qui génèrent le plus d'heures supplémentaires.



## E. Bilan et axes de progrès

Depuis le premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi en 2018 sur les données 2017, la collectivité enregistre plusieurs points de satisfaction en matière d'égalité professionnelle :

- le déroulement de carrière et en particulier les avancements de grades ;
- la place des femmes occupant des postes à responsabilité ;
- le taux d'occupation des postes à temps complet.

**Des progrès sont constatés depuis 2017 :**

- le développement de la mixité dans certaines filières jusqu'ici très majoritairement masculines ;
- la mise en place du télétravail a permis de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les agent·e·s exerçant des missions télétravaillables.

**Les améliorations apportées en 2024 :**

- l'adoption du congé menstruel permettant une absence de 2 jours par mois sur présentation d'un certificat médical dans la limite de 13 jours par an ;
- la présentation du protocole de signalement et de prise en charge d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexiste ou de risques psychosociaux en F3SCT de février 2024 ;
- la création d'un groupe de travail sur le traitement des violences sexistes et sexuelles ;
- l'octroi de jours de pénibilité pour certains métiers exposant à des facteurs de risques professionnels dont les femmes seront majoritairement bénéficiaires.



A photograph showing a group of young women in a huddle. One woman in the center has her hand over her mouth, appearing to be shouting or cheering. They are outdoors with greenery in the background.

02.

Rapport sur les  
politiques municipales  
pour favoriser l'égalité  
femmes-hommes  
en 2024

## Axe 1 | Volonté politique, gouvernance et moyens dédiés

La Ville de Malakoff se revendique féministe et est pleinement engagée dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes.

**La volonté politique de porter ces combats s'incarne dans la mandature 2020-2026 avec deux délégations : une exclusivement sur les droits des femmes** qui porte l'égalité des droits, mais aussi pour une égalité femmes-hommes effective, tant au niveau professionnel, économique, social, politique, culturel que symbolique, avec le projet phare de la création d'une maison des femmes et la féminisation des espaces et équipements publics.

**Une délégation Ville & Genre** est dédiée aux questions de genre et d'espace public.

### Renforcement de la mission égalité femmes-hommes

Pour mettre en œuvre cette ambition politique, un service dédié au sein de la Direction de la Citoyenneté, de la Vie associative et de l'Événementiel (DCOVAE) a été créé en début de mandat : la mission égalité femmes-hommes, avec **deux chargé·e·s de mission et une responsable de service**, sous la responsabilité d'un directeur.

### Sécurisation des procédures internes : mise en place des congés menstruels

Un travail pour mettre en place une procédure pour permettre aux personnes menstruées d'obtenir des congés menstruels a été initié. Les agent·e·s doivent fournir un certificat médical administratif à faire remplir par leur médecin. Le modèle de ce certificat, accessible en téléchargement sur l'intranet, ne contient aucune mention médicale précise (il est possible, bien sûr, de le demander directement à son médecin). Le médecin y confirme simplement que sa/son patient·e a droit à un congé menstrual pour raison médicale. Ce document, à envoyer en RH, permet aux agent·e·s de bénéficier de deux jours de congé par mois, avec un maximum de treize jours par an. Le certificat peut être renouvelé chaque année. La collectivité a adopté cette procédure, par délibération, en juillet 2024. Toutefois, la mise en place n'est effective qu'en 2025.

### Développement d'un réseau de partenaires locaux

Deux chargées de mission ont intégré le réseau des référente·s égalité femmes-hommes, auquel la Ville avait adhéré dès sa création en octobre 2022. Ce réseau est constitué des chargé·e·s de mission égalité femmes-hommes ou de lutte contre la discrimination, au sein de l'ensemble des collectivités territoriales. Il se réunit une fois par mois pour échanger sur les bonnes pratiques, retours d'expérience ou informations sur la conduite des politiques d'égalité des collectivités, ou faire la promotion des événements organisés pour les journées du 8 mars, du 25 novembre, ou du matrimoine.

Parallèlement, la Ville de Malakoff a renouvelé son adhésion au Centre Hubertine-Auclert, affirmant ainsi son engagement durable en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette adhésion permet à la collectivité de bénéficier d'un accompagnement méthodologique utile pour structurer et renforcer ses politiques publiques en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes. Elle offre également un accès privilégié à des ressources spécialisées, à des outils pédagogiques, ainsi qu'à des formations adaptées aux besoins des élue·e·s et des agent·e·s.

Cette démarche contribue à professionnaliser l'action municipale, à renforcer la légitimité des démarches engagées, et à inscrire l'égalité femmes-hommes comme un axe transversal et structurant de l'action publique locale.

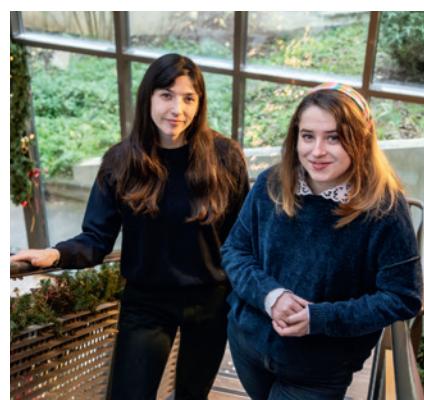
**La délégation Ville & Genre est dédiée aux questions de genre et d'espace public.**



Depuis 1994, la première édile de Malakoff est une femme, Jacqueline Belhomme ayant succédé à Catherine Margaté.

**Nos deux chargées de mission ont intégré le réseau des référent·e·s égalité femmes-hommes.**

**La Ville de Malakoff a renouvelé son adhésion au Centre Hubertine-Auclert.**



Deux chargées de mission égalité femmes-hommes ont rejoint l'effectif de la Ville.

## Axe 2 | Affirmer l'égalité dans nos pratiques internes

L'égalité professionnelle au sein de la collectivité découle d'une politique RH proactive partagée avec les différentes directions opérationnelles et administratives.

Ainsi, la Direction générale est composée à parité avec deux directrices générales adjointes, dont une directrice générale des services techniques. La féminisation des postes de dirigeant.es se retrouve également à la tête des directions : Finances, Ressources humaines, Services à la population, Communication, Petite enfance, Centre communal d'action sociale, Solidarité et vie des quartiers...

**La présence de femmes à ces postes de direction porte un choix et un sens affirmés.**

De même, la collectivité a placé en responsabilité des femmes au niveau des cadres intermédiaires dans des services stratégiques. C'est le cas dans la direction des services techniques, avec une responsable du Centre technique municipal composé en majorité d'hommes ; et d'une responsable des Espaces verts. Le service Événementiel compte une régisseuse technique et une autre maîtresse de cérémonie des commémorations et événements officiels. Le poste de régisseur, en particulier, implique de manipuler du matériel, de travailler à des horaires décalés et de prendre des décisions rapides sur le terrain dans un environnement également très masculin. La direction Citoyenneté, Vie associative et Événementiel agit par ailleurs contre les assignations genrées en favorisant la rotation des effectifs et la transversalité des missions. Cette organisation du travail limite les stéréotypes de rôle, encourage la polyvalence et renforce une culture d'équité au sein du service. Enfin, dans la même logique, la direction de la Restauration et l'Entretien des locaux a constitué une équipe de coordination, composée d'une femme et d'un homme.

**En attribuant ces postes à des femmes, la collectivité :**

- affirme sa volonté de confier de manière égalitaire la responsabilité décisionnelle et stratégique dans ces effectifs, y compris dans des contextes exigeants ;
- envoie un signal fort à l'ensemble des directions et des agents, notamment aux directions très masculinisées ou féminisées ;
- rend légitime dans la pratique que l'autorité opérationnelle soit exercée par des femmes, comme dans les fonctions administratives.

**La présence de femmes à ces postes de direction porte un choix et un sens affirmés.**



*Au sein de la Direction générale, le poste de DGA chargée des services techniques est désormais occupé par une femme.*

## En conclusion

Au final, l'action de la collectivité cible concrètement « le plafond de verre », c'est-à-dire les barrières invisibles d'ordre social, culturel et structurel qui empêchent les femmes d'accéder aux postes à responsabilité et de direction, à diplômes, expériences et compétences égales à un homme. Ces mesures viennent contrebalancer un système structuré historiquement par des normes patriarcales.

## Axe 3 | Endiguer les violences sexistes et sexuelles (VSS) faites aux femmes

Le service de la Prévention et de la Tranquillité publique s'inscrit pleinement dans une politique volontariste de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de son CLSPDR (Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation). Cela se traduit, entre autres, par l'établissement de partenariats (ci-après décrits), et la tenue de permanences juridiques gratuites qui favorisent l'accès au droit aux habitant·e·s.

### Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF – 92 sud)

Une permanence d'information juridique du CIDFF est dispensée le lundi après-midi de 14 h à 17 h à l'Hôtel de Ville, en particulier pour les femmes ayant besoin d'informations dans les domaines suivants...

- Droit de la famille : mariage, union, Paos, séparations, autorité et responsabilité parentales, obligation alimentaire, protection des majeurs et des mineurs..
- Droit du travail : embauche et contrat de travail, salaires, congés, harcèlement, ruptures de contrat, chômage, retraite, sécurité sociale, etc.
- Autres domaines du droit et procédures : droit pénal, droit civil, droit des successions, droit des étrangers, aide juridictionnelle.
- Violences : violences conjugales, intrafamiliales, au travail, etc.

Bien que les permanences juridiques ne soient pas exclusivement destinées aux femmes, elles constituent un outil précieux puisqu'elles contribuent à promouvoir l'accès au droit pour toutes et tous. En assurant une aide juridique, ces permanences participent à lever certains obstacles rencontrés par les victimes : la difficulté d'accéder à une information claire, fiable et gratuite.



### Bilan quantitatif des personnes reçues lors des permanences en 2024

| Dispositif    | Fréquence        | Public                 | Nombre de personnes reçues   |
|---------------|------------------|------------------------|------------------------------|
| Point Écoute  | 4 / semaine      | Enfants, ados, parents | 549 entretiens / 71 familles |
| ADIL          | Lundi après-midi | Tous publics           | 65 personnes                 |
| DALO          | Lundi matin      | Demandeurs de logement | 149 personnes                |
| CIDFF         | Lundi après-midi | Femmes, familles       | 109 personnes                |
| Avocat·es     | Selon RDV        | Tous publics           | 298 personnes                |
| Conciliatrice | Selon RDV        | Tous publics           | 151 personnes                |



Le CIDFF propose aux femmes des permanences d'information juridique : droit de la famille, droit du travail, droit pénal, etc.

Le CIDFF a également organisé un atelier socio-linguistique le 23 janvier 2024 à la Maison de Quartier Barbusse, à destination des femmes issues de l'immigration : il s'agit de la poursuite de l'action engagée depuis 2011 par le CIDFF, portant sur l'intégration sociale et citoyenne des femmes issues de l'immigration et menées conjointement avec le CIDFF 92/Nord. Les ateliers ont pour objectif d'apporter aux femmes issues de l'immigration qui en auraient le besoin des éléments leur permettant de mieux comprendre le fonctionnement de la société française et d'identifier les lois fondamentales qui régissent la vie familiale, sociale et les relations de travail y compris les informations sur les droits des femmes en France.

## Prévenir, informer, orienter : les Maisons de quartier mobilisées contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de leur engagement en faveur de la prévention des violences faites aux femmes, les Maisons de quartier de la Malakoff ont mis en place plusieurs actions concrètes et accessibles à toutes et tous. Elles assurent l'affichage systématique du numéro national d'écoute téléphonique 3919 « Violences Femmes Info » dans leurs locaux, afin de garantir une visibilité permanente de ce dispositif d'urgence. Des flyers et cartes « Femmes victimes de violences 92 » sont également mis à disposition, recensant quatre associations locales (ADAVIP, AFED, Centre Flora Tristan, l'Escale) proposant des permanences d'accueil et une écoute téléphonique à proximité du domicile. Les équipes orientent également les personnes concernées vers la FNACAV pour la prise en charge des auteurs de violences conjugales et familiales, en affichant le numéro dédié 08 019 019 11, destiné aux personnes ayant des difficultés à contrôler leur violence. En complément, les Maisons de quartier assurent une orientation vers les partenaires spécialisés dans l'accompagnement des femmes victimes ou en situation de prévention : services sociaux, CCAS, CIDFF, conseiller·es juridiques, médecins, et associations. Enfin, elles mettent à disposition un violentomètre, outil d'autoévaluation permettant aux personnes de mesurer si leur relation conjugale est saine ou présente des signes de violence, favorisant ainsi la prise de conscience et l'accès à l'aide.



Nos Maisons de quartier (ici, Jacques-Prévert) relaient les messages de prévention des violences faites aux femmes.

## Agir concrètement contre la précarité des femmes : les actions du Centre communal d'action sociale

La compétence d'accueil et d'orientation des femmes victimes de violence a été récupérée en 2023 par le Centre communal d'action sociale (CCAS) et figure dans les fiches de poste de deux coordinatrices sociales. Une formation spécifique auprès de la Maison des femmes de Saint-Denis a été organisée en janvier 2024.

Cette formation comprenait :

- une présentation et une visite de la Maison des femmes de Saint-Denis ;
- une formation sur les types de violences et leurs mécanismes, le repérage des violences et leurs conséquences sur la santé, y compris les psycho-traumatismes ; et le parcours « violences » de la Maison des femmes de Saint-Denis ;
- des problématiques spécifiques comme la prise en charge des mutilations sexuelles féminines, de violences sexuelles récentes, ou les situations des enfants, en particulier ceux victimes d'inceste ;
- les différents types de prise en charge : psychologiques, sociales, des ateliers sur la reconstruction et l'estime de soi ;
- des informations sur le cadre juridique en particulier pour les femmes étrangères.

En outre, le CCAS assure la mission handicap et sur l'ensemble des échanges (rendez-vous physiques, téléphoniques ou par mail, etc.) effectués en 2024 par la chargée de mission handicap, 341 concernaient des femmes et 282 des hommes.



Début 2024, deux coordinatrices sociales du CCAS ont effectué une formation à la Maison des femmes de Saint-Denis (photo).

## Logement des femmes victimes de violences

L'accompagnement des personnes victimes est d'abord coordonné par le CCAS, mais aussi par le service Habitat, mobilisé dans le cadre de détection de situation de violence intrafamiliale, via notamment l'organisation d'une permanence-Habitat hebdomadaire. Quand le service identifie que la demande de logement est motivée par des violences domestiques, la personne est systématiquement redirigée avec un rendez-vous CIDFF ou une prise de contact avec le centre Flora-Tristan.

En cas de violences avérées, matérialisées administrativement par le dépôt de plainte, la personne demandeuse d'un logement social voit sa demande reconduite prioritaire après saisie des services de la Préfecture par un travailleur social. **Dès que le service Habitat est mis au courant d'une telle situation, une demande de reconnaissance de priorité est systématiquement faite auprès de la Préfecture pour favoriser le traitement rapide du dossier.** Cependant, le service n'est pas compétent sur la demande d'hébergement d'urgence et la personne demandeuse d'un logement est donc renvoyée pour les mises à l'abri vers le CCAS ou les associations ou organismes cités précédemment.

Dans le cadre du traitement de la demande de logement social d'une personne victime de violence intrafamiliale, le service Habitat a par ailleurs un regard sur la situation géographique des logements proposés pour sécuriser au mieux la personne. Dans ce cadre, la Ville peut coopérer avec d'autres communes, dans un sens ou l'autre, pour permettre, si elle le souhaite, à une personne demandeuse d'un logement social victime de violence dans une commune d'accéder à un logement social dans une autre ville.

**Enfin, en dehors des questions de violence, le service Habitat porte une attention particulière, dans le cadre des procédures d'attribution, aux publics précaires, dont les familles monoparentales** (très majoritairement des femmes seules avec enfants) qui peuvent se retrouver prioritaires du fait de leurs faibles revenus ou de la suroccupation d'un logement trop petit.



À Malakoff, la situation des femmes victimes de violences est étudiée systématiquement pour accéder à un logement social.

## Axe 4 | Construire l'égalité entre les femmes et les hommes

### Faire valoir l'égalité dans les pratiques artistiques et culturelles

La direction des Affaires culturelles de Malakoff (DAC), mène plusieurs actions concrètes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa programmation artistique et culturelle.

Dans le cadre du *Guide d'éducation artistique et culturelle 2024-2025*, deux parcours ont été proposés aux établissements scolaires: l'un autour des stéréotypes de genre (Histoires en tous genres), et l'autre autour des droits des femmes, avec une approche originale utilisant la broderie comme acte militant. Ces initiatives visent à sensibiliser les jeunes publics dès le plus jeune âge.

**Par ailleurs, la DAC veille à une représentation équilibrée des artistes dans ses événements.**

Par exemple, à la médiathèque, les expositions de la saison 2023-2024 ont mis en avant 66 % de femmes artistes contre 33 % d'hommes, et cette proportion est montée à 75 % de femmes pour la saison 2024-2025.

De plus, il y a une forte volonté de mettre en avant des artistes malakoffiotes, comme le montre la programmation du samedi soir de Malakoff en Fête, une tête d'affiche dont le féminine, (ex-groupe Kutu, DJ set de La Louuve...)

Enfin, lors de l'événement Lisez l'été 2024, 70 % des intervenante·s invitée·s étaient des femmes.



Expo militante de Kanine à la médiathèque.



Des femmes artistes largement présentes dans nos politiques culturelles...

### «Un centre d'art nourricier 2024-2026» : valoriser l'égalité femmes-hommes et les femmes artistes

Le projet **Un centre d'art nourricier: éco-luttes**, proposé entre mars et juillet 2024 au centre d'art contemporain de Malakoff, s'est inscrit dans une démarche volontaire de promotion de l'égalité femmes-hommes et de visibilisation des femmes dans le champ artistique et intellectuel.

Une exposition collective, qui a réuni 1402 visiteuse·s sur une période de cinq mois, a accordé une place significative aux femmes artistes, autrices et chercheuses, tout en abordant des thématiques féministes et égalitaires.

Sur les dix artistes présentée·s dans l'exposition collective, plusieurs femmes

ont occupé une place centrale : Nicole Fernandez Ferrer, Anouck Durand-Gas-selin, Samia Henni, Bulle Meignan, Céleste Thouin, Célia Coette et Luna Vil-lanueva. Ces artistes ont proposé des œuvres engagées questionnant le rapport au vivant, aux luttes sociales et à l'environnement. **Leurs pratiques artistiques, diversifiées – allant de la photographie militante à la myciculture, en passant par l'architecture et le cinéma – ont permis d'illustrer la richesse et la diversité des approches féminines dans l'art contemporain.**

Parmi les vingt-cinq auteure·s du projet, on compte également des femmes intellectuelles et chercheuses de premier plan : Fatima Ouassak, philosophe et militante de l'écologie populaire, Miranda Spieler, historienne spécialiste de l'esclavage, Samia Henni, historienne et théoricienne de l'architecture, Sheila Sheikh, chercheuse à l'University of London, et Albane Duplessix, artiste-cuisinière. Cette présence féminine forte dans le champ théorique et intellectuel du projet a permis de donner voix et visibilité à des femmes expertes dans leurs domaines respectifs.

**Le projet a développé un partenariat significatif avec Aware (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions), association créée en 2014 qui travaille à rendre visibles les artistes femmes du XVIII<sup>e</sup> siècle à nos jours.**

Deux films d'animation produits par Aware ont été diffusés dans la vidéo-room du centre d'art, à destination notamment des plus jeunes publics, contribuant ainsi à la transmission d'une histoire de l'art plus inclusive. L'un de ces films présentait le travail de l'artiste afro-américaine Kara Walker, permettant d'aborder les questions d'intersectionnalité entre genre et race.

L'exposition a mis en avant des œuvres à dimension explicitement féministe. La photographie de Nicole Fernández Ferrer, donnait à voir mille femmes venues de toute la France, rassemblées à Hendaye le dimanche 5 octobre 1975 pour manifester contre les exécutions de militants basques par le régime franquiste. Cette image puissante de sororité et d'engagement politique féminin a nourri les débats organisés à l'agora.

**Un programme d'agoras a consacré plusieurs rendez-vous à des thématiques liées à l'émancipation des femmes et aux pensées féministes.**

L'agora du 25 mai, intitulée « Habiter, se réenchanter », a réuni vingt participante·s autour de Fatima Ouassak et d'autres intervenant·e·s. Cette agora a permis d'aborder les questions de justice spatiale et d'accès à la ville dans une perspective féministe intersectionnelle. L'agora du 24 mai, consacrée à « l'esclavage, la traite et le monde d'après » avec l'historienne Miranda Spieler et la direction jeunesse de la ville de Malakoff (vingt-cinq participant·e·s), a exploré les transformations durables issues de ce passé, incluant les injustices spécifiques vécues par les femmes dans les sociétés post-esclavagistes.

**Porté par une équipe professionnelle à forte représentation féminine, ce projet intègre pleinement les perspectives féministes et égalitaires,** notamment dans le choix systématique de l'écriture inclusive dans tous les documents de communication et de médiation : dossier pédagogique, livret de médiation, plan du centre d'art, communication digitale. Le projet a touché un public diversifié avec 46 visites de groupes, dont une visite spécifique de l'association Femmes Solidaires à Malakoff, le 7 juin (quinze participantes), permettant de créer des espaces de dialogue spécifiques autour des luttes féministes.

## Reconnaissance artistique et mémorielle

La direction de l'Événementiel contribue également activement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa programmation et son soutien aux initiatives associatives.

Le *Grand Bal Pop'* du 13 juillet illustre cette volonté à travers une sélection artistique attentive à la mixité des genres et à la valorisation des femmes dans les groupes programmés : femmes leader des groupes *Les Bizoux*, *Michelle et les garçons*, *Social Dance*, *Johnnie Carwash*, *Ditter*, artiste Corine (autrice-compositrice-interprète) comme tête d'affiche en 2023...



*Richesse et diversité des approches féministes dans l'art contemporain, à la Maison des arts.*



*Le cycle Centre d'art nourricier valorise la pensée féministe.*



*La chorale des Lèvres enflammées proposait des chants féministes lors d'un vernissage à la Maison des arts.*

**La direction de l'Événementiel contribue également activement à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa programmation et son soutien aux initiatives associatives.**

Par ailleurs, la Direction accompagne les initiatives portées par les associations locales, notamment dans le cadre des commémorations officielles. Au même titre que les associations d'Anciens combattants, l'association Femmes Solidaires participe au programme de la cérémonie de la *Journée nationale de la déportation*. **Elle y dépose une gerbe en hommage aux femmes victimes de la déportation et mortes dans les camps de concentration, contribuant ainsi à une mémoire inclusive et à la reconnaissance des parcours féminins dans l'histoire.**

### Le projet phare d'une Maison des femmes municipale, solidaire, militante et accueillante

#### Engagement n° 99 de la mandature 2020-2026, la création d'une Maison des femmes s'illustre comme un des projets-phare.

Dans cette optique en 2023, la Ville de Malakoff a poursuivi son engagement contre les violences faites aux femmes en recensant les services locaux mobilisés (CMS, CCAS, Maisons de quartier...) et en rencontrant plusieurs partenaires spécialisés. Ces échanges ont nourri la réflexion autour du projet municipal de Maison des femmes, en complémentarité avec les structures existantes du territoire, notamment celles adossées à des établissements de santé comme l'hôpital Béclère à Clamart, la Maison des femmes de Nanterre, où le centre Flora-Tristan à Châtillon.

Cette année 2024 a marqué une phase décisive de structuration du projet. Après une première série de repérages et de visites de sites (foyer Salagnac, ancienne crèche Brassens, locaux du Club Relais rue Ernest-Renan), les échanges entre les services municipaux, les élues et la Direction des bâtiments ont permis de préciser les besoins fonctionnels du lieu : **une salle polyvalente d'environ 100 m<sup>2</sup>, des bureaux dédiés aux permanences et au personnel, un espace cuisine, un coin enfants et des sanitaires, le tout dans un environnement accessible et convivial.**

Ces discussions ont débouché sur un choix de localisation, au 40 avenue Pierre-Larousse, dans un pavillon historique dessiné par l'architecte Chauvelot. Ce bâtiment offre un cadre accueillant, lumineux et propice à l'installation d'un lieu à la fois ressource, refuge et espace d'échanges. Sa situation centrale et sa visibilité en font un atout pour favoriser l'accès des habitantes.

En parallèle, les services techniques ont mené plusieurs études préalables et élaboré un programme de travaux. Les interventions prévues incluent la mise en accessibilité du bâtiment (création d'un élévateur, élargissement de l'ouverture sur rue), la rénovation des façades et menuiseries, la réfection des sols, murs, réseaux et sanitaires, ainsi que des aménagements favorisant la convivialité (installation de cimaises pour expositions, aménagement d'un jardin arrière d'environ 200 m<sup>2</sup>).

La mission égalité femmes-hommes a coordonné la vision politique et la mise en place technique du projet : accueil, accompagnement, culture, convivialité, les besoins matériels et les modalités de fonctionnement.

En 2025, la Ville entend lancer les travaux et ouvrir le recrutement d'un poste à mi-temps de coordinatrice de la Maison des femmes, afin d'accompagner les chargées de mission égalité dans la poursuite de la phase de préfiguration, aussi bien sur les aspects techniques du projet que sur la coconstruction de la programmation du futur lieu.

**Ainsi, l'année 2024 a constitué un tournant stratégique : celui du passage d'une phase d'exploration et de diagnostic à une phase de concrétisation.**

**La direction de l'événementiel accompagne les initiatives portées par les associations locales, notamment dans le cadre des commémorations officielles.**

**La création d'une Maison des femmes, engagement municipal n° 99, est un des projets phares de la mandature.**



*La prochaine Maison des femmes de Malakoff portera le nom de la grande anthropologue féministe Françoise Héritier.  
©JBC*

## Axe 5 | Accès à une santé de proximité et prévention

Les équipes des deux Centres Municipaux de Santé (CMS) agissent au quotidien pour la santé des femmes. Sont proposées dans chaque CMS, Maurice-Ténine au nord et Jacqueline Akoun-Cornet au sud de la ville, des consultations gynécologiques et de médecine générale, mais aussi d'autres spécialités. Par ailleurs, chaque CMS intègre un centre de santé sexuelle (CSS) où une psychologue, médecins et infirmières accueillent à titre gratuit et anonyme si elles le souhaitent les femmes majeures et mineures pour des conseils, de la prévention et des consultations. Les CMS offrent un accès à l'IVG par voie médicamenteuse et par aspiration.

**Les équipes des CMS et des CSS sont en première ligne pour accueillir les femmes victimes de violences** et les prendre en charge en coopération avec les autres services de la ville et les partenaires du territoire, notamment le centre Flora-Tristan de Châtillon (consultations dans le centre d'hébergement et accès aux consultations des CMS).

Par ailleurs, les équipes des CMS participent à la **campagne nationale de vaccination contre le papillomavirus (HPV)**. En mai 2024, elles ont vacciné les élèves volontaires des classes de 5<sup>es</sup> des collèges Henri-Wallon et Paul-Bert. Enfin, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida, le 2 décembre, un temps de prévention et d'éducation à la sexualité s'est tenu comme chaque année dans les locaux de la maison de quartier Barbusse auprès des élèves 3<sup>e</sup> du collège Paul-Bert et du collège Henri-Wallon. À cette occasion, les collégiens ont pu échanger avec les professionnel·le·s de santé des CMS et des CSS sur les infections sexuellement transmissibles, la santé sexuelle et la contraception, mais aussi sur les violences et le consentement. Les échanges ont eu lieu au sein de groupes en non-mixité genrée afin de permettre à tous les jeunes de s'exprimer librement.

**Les Maisons de quartier jouent également un rôle important dans la promotion de la santé des femmes à l'échelle locale.** Elles relaient chaque année l'opération Octobre rose en diffusant des informations pour encourager le dépistage du cancer du sein, à travers des affichages, des échanges avec les habitant·e·s et la mise à disposition de supports pédagogiques. Elles assurent également une orientation vers le centre de santé sexuelle, facilitant l'accès à des consultations en matière de contraception, de suivi gynécologique et de santé reproductive. Par ces actions de proximité, les maisons de quartier contribuent à rendre la prévention plus accessible et à sensibiliser les femmes aux enjeux de leur santé.

**Les équipes des CMS participent à la campagne nationale de vaccination contre le papillomavirus (HPV).**



Le Centre municipal de santé propose aux jeunes Malakoffiote·e·s volontaires de se faire vacciner contre le papillomavirus.

## Axe 6 | L'éducation et la lutte contre les stéréotypes

### Directions Petite enfance et Éducation

La direction de l'Éducation œuvre quotidiennement à la défense des droits des enfants en mettant en place des actions qui favorisent leur droit à l'identité, à la santé et à la communication, tout en luttant contre toutes les formes de violences, notamment celles qui les visent directement. **Elle veille également à proposer des activités non genrées, en assurant une mixité dans les groupes d'enfants et en évitant les stéréotypes liés au genre.** Le renouvellement du Projet éducatif de territoire (PEDT) pour la période 2025-2028 réaffirme cet engagement, en intégrant ces principes dans ses axes d'éco-citoyenneté et de prévention.

Dans le domaine de la petite Enfance, les crèches s'inscrivent dans les principes de la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, **notamment le principe n° 7 qui rappelle l'importance de valoriser chaque enfant pour ses qualités personnelles, indépendamment de son genre.** Ce cadre guide les actions éducatives menées dans les structures municipales, où l'égalité est intégrée dès le plus jeune âge. Les équipes de la petite enfance veillent à pro-



Lutter contre les stéréotypes de genre s'apprend dès la prime enfance !

poser des jeux et des jouets en fonction du développement de l'enfant, sans distinction de genre, et à accompagner les émotions de manière équitable. Elles encouragent chaque enfant à explorer librement tous les types de jeux, en respectant ses envies et ses préférences.

Un travail de sensibilisation est également mené auprès des familles pour les accompagner dans une parentalité consciente des stéréotypes de genre. Cela passe par des échanges sur l'impact de certaines phrases du quotidien, comme « *Ce n'est pas beau dans la bouche d'une petite fille* » ou « *Ne pleure pas, tu es un garçon !* », qui peuvent influencer durablement la construction de l'identité des enfants. Les assistantes maternelles du Relais Petite Enfance sont elles aussi sensibilisées à ces enjeux lors des ateliers d'éveil, à travers des exemples concrets de situations où les enfants sont orientés vers des jeux en fonction de leur genre (garage et voitures pour les garçons, dînettes et poupees pour les filles).

Pour appuyer ces démarches, des outils pédagogiques sont mis à disposition, comme le prêt du livre *Idées reçues sur les filles et les garçons* d'Agnès Aziza (2020), ainsi que les *affiches ludiques* d'Élise Gravel, affichées dans les équipements municipaux pour illustrer ces messages de manière accessible et engageante. Enfin, sur le temps scolaire, l'Éducation nationale met en œuvre des actions visant à garantir un climat serein, à prévenir les comportements sexistes et à promouvoir la mixité et l'égalité dans les choix d'orientation. La direction de l'éducation travaille en étroite collaboration avec la circonscription pour assurer une continuité éducative cohérente avec les objectifs du PEDT.

## La communication autour de l'égalité femmes-hommes

**L'engagement n° 102 du programme de mandature, visant à interdire sur le territoire communal toute publicité à caractère sexiste ou discriminatoire,** est appliqué depuis plusieurs années à Malakoff. Cet engagement, loin d'être symbolique, se traduit concrètement par l'intégration d'une clause spécifique dans le marché conclu avec la régie publicitaire de la collectivité.

**Chaque année, la direction de la Communication assure la promotion à large échelle des événements municipaux liés aux dates-clé de l'égalité femmes-hommes : journées du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes).** Ces événements sont relayés sur l'ensemble des supports d'information gérés par la ville : *Malakoff infos*, supplément culturel *M+*, site web, réseaux sociaux, flyers, guides, affiches, etc. Un programme-papier complet et très largement diffusé est édité pour ces occasions afin de promouvoir les actions proposées sur le territoire.

En 2024, plusieurs campagnes de communication ont ainsi été produites par la Ville. Ainsi, **une campagne de sensibilisation autour de la notion de consentement a été menée** : production d'affiches, de programmes, article de fond en double page dans le magazine municipal, diffusion de violentomètres, communication numérique sur l'ensemble des canaux de la ville... Un atelier éducatif contre les stéréotypes de genre, conjointement mené par la Maison des arts et le Club-ados, a été valorisé dans le supplément *M+* d'octobre et relayée sur les canaux municipaux. À l'occasion du 8-Mars, une campagne de communication dédiée a été déployée, comprenant affiches, flyers et une déolinaison éditoriale dans le *Malakoff Infos* de mars : article pleine page, publicité, portrait, page histoire et page ciné-club, ainsi que la promotion de la soirée-débat organisée par les maisons de quartier.



La programmation autour de la journée du 8 mars 2025 proposait de se pencher sur la thématique de la Ville et du genre.



Le journal municipal consacre régulièrement des articles pour mettre en avant les valeurs féministes de Malakoff.

# Axe 7 | L'égalité femmes-hommes dans l'accès au sport et au loisir

## Promouvoir la place des femmes dans le sport

Au cours de l'année 2024, la direction des Sports a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en agissant sur plusieurs leviers : **le développement de la pratique sportive féminine, la valorisation du sport féminin et l'éducation par le sport.** Les données d'effectifs témoignent d'une dynamique positive, avec 47 % de licenciées féminines dans les clubs sportifs de la commune, en légère progression par rapport à l'année précédente. Cette évolution s'inscrit dans une volonté de rendre le sport accessible à toutes et de favoriser la mixité dans les pratiques.

L'organisation du *Top 92* en mars-avril 2024 a constitué un temps fort de l'année, **mettant à l'honneur la pratique féminine à travers les Olympiades sportives scolaires, réunissant l'ensemble des classes des écoles maternelles, élémentaires et des collèges, ainsi que les Olympiades intergénérationnelles, mobilisant les usagers des Maisons de quartier et un public féminin parfois éloigné de l'activité physique.** Ces animations, ouvertes à tous, ont permis de valoriser le sport-santé, le sport senior, le sport inclusif, le parasport et le handisport, avec près de 3 000 participant·e·s sur l'ensemble de la semaine.

Par ailleurs, les **performances individuelles et collectives des athlètes féminines ont illustré la vitalité du sport féminin à Malakoff.** Parmi les résultats marquants : un titre de champion de France des clubs en tir sportif (équipe mixte), la participation d'une athlète en kickboxing au championnat de France, une troisième place en gymnastique artistique fédérale A (catégorie 10-11 ans), une double couronne départementale en triple saut (extérieur et salle) et une place de vice-championne départementale sur 3 000 m en athlétisme, ainsi que la victoire des U15 féminines en coupe des Hauts-de-Seine en football.



La Ville de Malakoff mène une politique active pour promouvoir la place des femmes dans le sport.

## Soutenir les associations en matière d'égalité femmes-hommes

Les associations, œuvrant pour l'égalité femmes-hommes à titre principal ou secondaire, suivantes ont bénéficié du soutien du service Vie associative :

- Femmes solidaires
- Mouvement du Nid
- SOS Femmes Alternatives Centre Flora-Tristan
- Fleurs de Demain
- Scouts et Guides de France
- Au coin de l'impasse
- Asiam
- Beat & Beer

D'autres associations bénéficient de ce même soutien puisqu'elles ont majoritairement pour bénéficiaires des femmes - leur objet social étant l'accompagnement à la parentalité, au regroupement familial et à l'accès à l'éducation :

- Oasis des familles
- RESF
- Secours populaire
- Grandi'Sons !

Ce soutien prend plusieurs formes :

- octroi d'une subvention de fonctionnement ;
- mise à disposition de locaux pérennes, ponctuels ou récurrents ;
- mise à disposition de ressources (matériel, véhicule, agents) ;
- diffusion des informations (impressions de supports, publications numériques) ;
- accompagnement à l'organisation d'événements ;
- conseil et accompagnement aux démarches et à l'organisation interne.

## Récapitulatif des subventions accordées aux associations œuvrant pour l'égalité femmes-hommes à titre principal ou secondaire

|  | Subvention<br>2024 | Aide indirecte<br>2024 <sup>(1)</sup> |
|--|--------------------|---------------------------------------|
| Beat & Beer                                    | 5 000              | 4 168                                 |
| Au coin de l'impasse                           | 1 000              | 5 534                                 |
| Oasis des Familles                             | 2 500              | 0                                     |
| SGDF   | 1 000              | 0                                     |
| Asiam  | 15 000             | 34 286                                |
| Femmes solidaires                              | 2 700              | 26 734                                |
| Fleurs de demain                               | 600                | 0                                     |
| Mouvement du Nid                               | 600                | 0                                     |
| SOS Femmes Alternatives – Centre Flora-Tristan | 1 000              | 0                                     |

(1) Ce calcul ne comprend que la mise à disposition de locaux et non l'ensemble des aides indirectes susmentionnées.

Afin d'évaluer l'impact génré des politiques de subvention, les tableaux suivants présentent, par tranches de montants accordés, la répartition des associations selon leur thématique (culture, solidarité, sport, etc.) et leur taux d'adhésion féminine. Cette approche permet de mettre en lumière les domaines dans lesquels les femmes sont particulièrement investies, et de vérifier dans quelle mesure les financements publics soutiennent des dynamiques associatives favorables à leur participation. Elle contribue ainsi à renforcer la transparence de l'action municipale en matière d'égalité et à identifier les leviers d'une politique plus inclusive.

**Tableau 1 • Répartition des 66 associations par thématique et pour la tranche de subvention de moins de 1999 euros, selon l'adhésion féminine**

| Thématique                | Nombre total d'associations | Nombre d'associations avec une parité ou une majorité de femmes adhérentes |
|---------------------------|-----------------------------|--|
| Culture                   | 11                          | 5 (6 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                  |
| Citoyenneté et vie locale | 16                          | 7 (2 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                  |
| Enfance et éducation      | 11                          | 10   |
| Cadre de vie              | 7                           | 6 (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                  |
| Solidarité                | 14                          | 11 (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                 |
| Sports et loisirs         | 7                           | 4  |

**Tableau 2 • Répartition des 13 associations par thématique et pour la tranche de subvention entre 2 000 euros et 2 999 euros, selon l'adhésion féminine**

| Thématique                | Nombre total d'associations | Nombre d'associations avec une parité ou une majorité de femmes adhérentes |
|---------------------------|-----------------------------|--|
| Culture                   | 5                           | 5  |
| Citoyenneté et vie locale | 2                           | 0 (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                  |
| Solidarité                | 4                           | 2 (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                                  |
| Sports et loisirs         | 2                           | 1  |

**Tableau 3 • Répartition des 14 associations par thématique et pour la tranche de subvention entre 3 000 euros et 4 999 euros, selon l'adhésion féminine**

| Thématique                | Nombre total d'associations | Nombre d'associations avec une parité ou une majorité de femmes adhérentes |
|---------------------------|-----------------------------|--|
| Culture                   | 5                           | <b>2</b> (2 = nombre d'adhérentes non renseigné)                           |
| Citoyenneté et vie locale | 1                           | <b>1</b>   |
| Enfance et éducation      | 1                           | <b>1</b>   |
| Cadre de vie              | 2                           | <b>2</b>   |
| Solidarité                | 3                           | <b>2</b> (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                           |
| Sports et loisirs         | 2                           | <b>1</b>   |

**Tableau 4 • Répartition des 5 associations par thématique et pour la tranche de subvention entre 5 000 euros et 9 999 euros, selon l'adhésion féminine**

| Thématique | Nombre total d'associations | Nombre d'associations avec une parité ou une majorité de femmes adhérentes |
|------------|-----------------------------|--|
| Culture    | 2                           | <b>2</b>   |
| Solidarité | 3                           | <b>3</b> (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                           |

**Tableau 5 • Répartition des 5 associations par thématique et pour la tranche de subvention supérieure à 10 000 euros, selon l'adhésion féminine**

| Thématique                | Nombre total d'associations | Nombre d'associations avec une parité ou une majorité de femmes adhérentes |
|---------------------------|-----------------------------|--|
| Culture                   | 4                           | <b>3</b>   |
| Citoyenneté et vie locale | 2                           | <b>1</b> (1 = nombre d'adhérentes non renseigné)                           |
| Solidarité                | 3                           | <b>3</b>   |
| Sports et loisirs         | 1                           | <b>0</b>   |

Quel que soit le montant de subvention accordé par la municipalité ou le domaine d'action concerné, on constate que les femmes composent la majorité des adhérent·e·s des associations malakoffiotes.

Par ailleurs, les domaines d'action des associations malakoffiotes reflètent également une division sexuée de l'engagement social, cohérente avec la situation nationale. Les secteurs les plus représentés – solidarité, enfance et éducation, cadre de vie – renvoient à l'univers du care, historiquement associé aux femmes.

L'analyse des montants de subvention confirme que l'action municipale soutient principalement des secteurs où les femmes sont les plus investies. Les associations bénéficiant des subventions les plus élevées relèvent principalement du domaine culturel. Quant à l'USMM, principale association sportive, elle enregistre un taux d'adhésion féminine de 47 %.

## Axe 8 | La promotion institutionnelle des droits des femmes

### Programmation de la quinzaine du 8-Mars – Le féminisme, une voix pour la planète !

La programmation de la **Journée des droits des femmes 2024** s'inscrit dans une approche thématique et institutionnelle renforcée, pilotée par la mission égalité femmes-hommes. L'orientation politique retenue pour cette édition est l'écoféminisme, un choix visant à établir un lien explicite entre la lutte pour l'égalité et les enjeux cruciaux de la défense de l'environnement et des ressources naturelles.

Un des objectifs majeurs est le renforcement de l'attractivité auprès d'un public plus jeune, concrétisé par l'établissement d'un partenariat inédit avec la faculté de droit de l'université Paris-Cité. L'événement d'ouverture a pris la forme d'une conférence thématique sur l'écoféminisme, organisée le mardi 5 mars dans les locaux de l'université, avec la participation d'expertes et d'auteures telles qu'Anne Loyale et Jeanne Burgart-Goutal. Le déploiement culturel se poursuivra avec la représentation théâtrale *Et réinventons la tendresse*, le jeudi 7 mars à la MVA, un format adapté dès 12 ans pour sensibiliser aux enjeux des luttes féministes.

L'engagement en faveur de l'égalité est déployé de manière transversale et se manifeste également par des actions institutionnelles internes. La direction des Ressources humaines (DRH) a organisé, le 8 mars, une matinée de formation ciblée à l'intention des responsables de services et des directeurs, axée sur la prévention du harcèlement au travail et des comportements sexistes. Parallèlement, les équipements culturels assurent la diffusion pédagogique du thème : le Centre d'art contemporain a organisé un atelier d'arpentage (lecture collective) du livre de Jeanne Burgart-Goutal, tandis que la Médiathèque Pablo-Neruda a déployé une mise en valeur de son fonds documentaire sur l'écoféminisme.

**Enfin, la vitalité du programme repose sur une mobilisation associative significative, intégrant de nouveaux acteurs** (Tréso, Scouts de France). Ces initiatives couvrent un large spectre des droits des femmes : des débats sur l'égalité professionnelle (Bourse du travail) et la lutte contre les VSS (Femmes solidaires) à la question de l'appropriation de l'espace public (parcours urbain et sonore du Deuxième groupe d'intervention), confirmant l'ancrage local et la diversité des formes d'engagement de la société civile.

Retrouvez tout le programme en cliquant [ici](#) !

### 25 novembre – Et si on parlait de consentement ?

Le service Prévention joue un rôle clé. Cela se traduit notamment par l'organisation chaque année d'une campagne de sensibilisation autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre). La thématique retenue a été le « consentement ». Les actions menées lors de la semaine de sensibilisation, du 23 au 29 novembre, ont permis de mobiliser un large réseau d'acteurs, aussi bien des acteurs institutionnels que des acteurs associatifs, autour d'initiatives variées et complémentaires.



Affiche de la campagne du 8 mars 2024 avec pour thématique l'éco-féminisme.



Affiche de la campagne du 25 novembre 2024 avec pour thématique le consentement.



### ***Conférence-débat avec l'association Femmes Solidaires***

Cette conférence a permis de mettre en lumière les violences à caractère sexuel. À cette occasion, différents outils et dispositifs ont été présentés tels que : le numéro d'appel 39 19 (ligne d'écoute nationale destinée aux femmes victimes de violences), le violentomètre, le plaintomètre, etc. À l'issue de la conférence, une collecte de produits périodiques a été réalisée afin de les redistribuer à des associations de solidarité.

*L'association Femmes solidaires, incontournable partenaire de la Ville sur les questions de droits de femmes.*

### ***Café «bavard et gourmand» avec Le Mouvement du Nid***

En lien avec Le Mouvement du Nid, un temps d'échange sur l'histoire du consentement a été proposé aux habitante-s.

### ***Les initiatives municipales ont été :***

#### ***Ciné-débat avec le service Jeunesses***

Le service Jeunesses a organisé un ciné-débat autour du film « HLM Pussy ». Le choix du film, suivi d'un échange, a permis d'aborder, avec un public adolescent et jeune adulte, les questions de consentement, de violences, d'amitié et de réseaux sociaux.

#### ***Spectacle À Tir d'Elles proposé par la compagnie Sangs Mêlés***

Accueillie à la Maison de quartier Barbusse, cette création artistique a offert un regard sensible et puissant sur des réalités brutales en lien avec les questions d'égalité entre les sexes.

#### ***Sélection d'ouvrages à la médiathèque***

La médiathèque Pablo-Neruda a proposé tout le mois de novembre une sélection de romans, d'ouvrages de littérature jeunesse, de BD, de films, etc. sur le thème du consentement.

#### ***Sensibilisation et formation des agents municipaux***

##### ***Deux actions de sensibilisations ont été menées à destination du personnel :***

- une première formation a été animée par la police nationale de Vanves auprès d'une dizaine d'agent-e-s de la ville ;
- une seconde sensibilisation a été proposée au personnel accueillant du public dans les services de santé de Malakoff afin d'identifier les possibles conséquences des victimes de violence sexuelle. Cette formation a été dispensée par le CIDFF.

## *Illumination symbolique de l'hôtel de ville avec la direction des Affaires culturelles*

Le **Orange Dayest** un mouvement international de sensibilisation et d'action pour mettre fin à la violence liée au genre. Cette campagne se déroule principalement sur 16 jours d'activisme, du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) au 10 décembre (Journée des droits humains). À cette occasion, le 25 novembre, la façade de l'hôtel de ville a donc été illuminée en orange.

## **Une ville engagée dans la féminisation de l'espace public**

Conformément à l'engagement n° 103 de son programme, **la majorité municipale poursuit son action pour rendre les femmes plus visibles dans l'espace public.**

La Ville de Malakoff a mis en place en 2019 **une commission de féminisation, pluridisciplinaire incluant des acteurs associatifs.** La commission a pris la décision de donner un nom de femme aux rues et équipements publics nouvellement livrés ou ayant fait l'objet d'une réhabilitation d'ampleur. La commission est chargée d'identifier des femmes dont le parcours, les combats ou les valeurs méritent d'être rappelés à la mémoire collective. De plus, en fonction des équipements et des usager·e·s concerné·e·s, la ville favorise une démarche de participation citoyenne.

En 2024, la ville de Malakoff a poursuivi son engagement en faveur de la féminisation de l'espace public à travers deux actions emblématiques. Le square situé à l'angle des rues Étienne-Dolet et Jean-Moulin a été renommé en hommage à **Jacqueline Fourré**, grande figure malakoffiote, résistante et militante. Ancienne agente municipale, investie dans plusieurs associations locales, elle s'est notamment engagée dans la transmission du devoir de mémoire auprès des jeunes générations, en intervenant dans les établissements scolaires. L'inauguration du square Jacqueline-Fourré a eu lieu le 27 mai 2024, à l'occasion de la cérémonie d'hommage à Jean Moulin. À noter que l'arrêt du bus *L'Hirondelle*, situé à proximité, porte déjà son nom.

Par ailleurs, une votation citoyenne a été organisée en mai 2024 pour proposer un nouveau nom au Conservatoire, dans le cadre de la démarche de féminisation portée par la commission dédiée. Trois figures féminines ont été soumises au vote, et c'est le nom de **Nina Simone**, pianiste et chanteuse américaine engagée pour les droits civiques, qui a été retenu avec 218 voix sur 317. La commission féminisation a ainsi proposé à Vallée Sud-Grand Paris d'attribuer ce nom au conservatoire qui l'a accepté. Enfin, le square Ferry-Danton devient le square **Gisèle-Halimi** et une voie est nommée **Yvette-Vincent-Alleaume**. Pour rappel, en 2022, la ville a attribué sept noms de femmes à des équipements municipaux dans le cadre de sa démarche de féminisation de l'espace public, et en 2023, cette dynamique s'est poursuivie avec la votation citoyenne ayant conduit au renommage du complexe sportif Marcel-Cerdan en **Christiane-Prajet**.



*Fresque géante à l'effigie de Paulette Nardal en face de l'école du même nom.*



*Depuis 2024, un square porte le nom de Gisèle Halimi.*

©JBC



*À l'issue d'un vote citoyen, la grande artiste Nina Simone a donné son nom au Conservatoire.*

©JBC

# Conclusion

L'égalité entre les femmes et les hommes et la mise en valeur des droits des femmes nécessitent une attention constante. La Ville de Malakoff s'est résolument engagée dans cette voie. Les équipes de la ville de Malakoff travaillent au quotidien pour lutter contre le sexisme dès le plus jeune âge, soutenir les femmes en difficulté, garantir leur accès aux droits et à la santé. La Ville a installé un temps fort autour de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars soutenu par les partenaires associatifs et institutionnels nombre d'actions. Et l'ambition de la municipalité reste de l'amplifier. En parallèle, la Ville continue la féminisation de l'espace public, qu'il s'agisse de la toponymie, de l'iconographie ou de la représentation symbolique des femmes dans les espaces publics.

Dans un contexte national caractérisé par les atteintes aux droits des femmes de disposer librement de leurs corps, les féminicides, les stéréotypes sexistes et les inégalités professionnelles, les constats issus du présent rapport illustrent les marges de progrès à investir pour 2025 et les années à venir. Ainsi la préfiguration concrète de la future Maison des femmes se poursuit pour une ouverture prévue début 2026.

De même, le 25 novembre – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes –, continue de constituer un autre temps fort du calendrier municipal. À travers les partenariats associatifs et institutionnels, le 25 novembre rend visible les dispositifs locaux d'écoute, d'accompagnement et de prévention.

Ces temps forts portent la volonté municipale de construire une culture partagée autour de l'égalité femmes-hommes, des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Une volonté intégrée à chaque domaine d'action de la collectivité.