



VILLE DE GIF

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

15 novembre 2022

Objet : Question IV-1 de l'ordre du jour
Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de
l'année 2021
(2022-11-15-DCM 72)

Le Conseil municipal de la commune de Gif-sur-Yvette, légalement convoqué le 9 novembre 2022, s'est réuni en séance publique le 15 novembre 2022 à 21 heures, sous la présidence de monsieur Michel BOURNAT, maire,

PRESENT(E)S :

M. BOURNAT, maire,
M. CAUCHETIER, Mme MERCIER, M. ZIGNA, M. BARRET, Mme FAURIAUX-RÉGNIER,
M. FASOLIN, Mme BAUDART, M. DUPUY, adjoint(e)s au maire,
M. FAUBEAU, M. TOURNEUR, Mme SOULEZ, Mme TOURNIAIRE, conseillères(ers)
municipales(aux) délégué(e)s,
M. ROMIEN, M. BOURIOT, Mme BOUCHEROY, M. NISS, Mme TARREAU, Mme BARBÉ,
Mme LARDIER, M. LEHN, Mme NOIROT, M. MANIL, Mme BAGUE, M. DE MONTMOLLIN,
M. HAVEL, conseillères(ers) municipales(aux),

ABSENT(E)S EXCUSE(E)S REPRESENTE(E)S

Mme LANSIART, adjointe au maire, a donné pouvoir à M. FAUBEAU,
Mme LAVARENNE, adjointe au maire, a donné pouvoir à M. CAUCHETIER,
Mme RAVINET, conseillère municipale déléguée, a donné pouvoir à M. TOURNEUR,
M. GARSUAULT, conseiller municipal délégué, a donné pouvoir à M. BOURNAT,
Mme ASMAR, conseillère municipale, a donné pouvoir à Mme BAUDART,
M. BERTON, conseiller municipal, a donné pouvoir à Mme FAURIAUX-RÉGNIER,
Mme LENZ, conseillère municipale, a donné pouvoir à Mme NOIROT,
Mme LE ROY, conseillère municipale, a donné pouvoir à M. DE MONTMOLLIN,

ABSENT(E)S EXCUSE(E)S NON REPRESENTE(E)S

M. CLAUSSE, conseiller municipal,

- soit 34 conseillères(ers) municipales(aux) présent(e)s ou représenté(e)s

SECRETAIRE : Mme LARDIER

« Le maire de Gif-sur-Yvette certifie que la convocation du Conseil municipal a été affichée à la porte des services municipaux de la mairie, de la mairie annexe de Chevry-Belleville et de la mairie-annexe de Moulon, et transmise de manière dématérialisée aux conseillers municipaux, conformément à l'article L. 2121-10 du Code général des collectivités territoriales ».



Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

MAIRIE DE GIF-SUR-YVETTE

9, square de la Mairie - 91190 Gif-sur-Yvette

Tél. : 01 69 18 69 18 - Courriel : contact@mairie-gif.fr - Site Internet : www.ville-gif.fr

PERSONNEL – Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021

Le Conseil municipal,

- sur rapport de madame FAURIAUX-RÉGNIER,

- VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

- VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

- **CONSIDERANT** qu'il est nécessaire de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire,

- **CONSIDERANT** que le rapport dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

DÉLIBÈRE,

A l'unanimité des membres présents et représentés,

- **PREND** acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021.

Le maire,

Michel BOURNAT

Rendue exécutoire par :

- la transmission en préfecture le : 1 8 NOV. 2022
- la publication par voie dématérialisée sur le site de la commune le : 1 8 NOV. 2022

En application des dispositions des articles R. 421-1 à R. 421-5 du Code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de son affichage ou de sa publication, par voie postale ou dématérialisée via l'application l'application « Télérecours-Citoyens » (<https://citoyens.telerecours.fr>)

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes

2021

Ville de Gif-sur-Yvette
Rapport Social Unique 2021

Direction des Ressources Humaines
Catherine EDELIN

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Octobre 2022

Préambule

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur du fonctionnement des collectivités, sous l'impulsion de plusieurs lois marquantes telles que :

- la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 notamment relative à l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités,

- la loi n°2014-173 du 21 février 2014 relative à l'égalité femmes-hommes en tant que nouvelle priorité transversale de la politique de la ville,

- la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'article L. 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente aux membres du Conseil municipal un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport ne doit pas être confondu avec le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doit être présenté en comité technique dans le cadre du rapport sur l'état de la collectivité (article 1 du décret 97-443 du 25 avril 1997). En effet, ce dernier ne porte que sur l'égalité entre les femmes et les hommes agents de la collectivité employeur.

Le présent rapport est plus large. Il comprend, bien entendu, un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, agents de communaux, mais il comporte également un volet sur les politiques menées par la commune en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Vous trouverez les rapports en annexe 1 et 2.

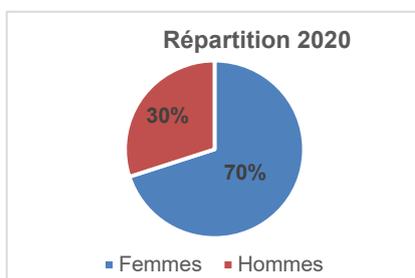
PARTIE 1

Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020 / 2021

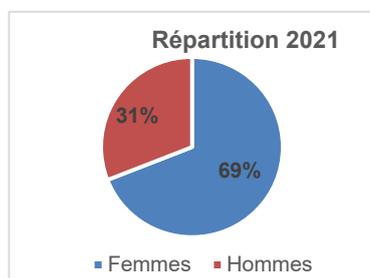
Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre de l'année 2020 et 2021

Conditions générales d'emploi

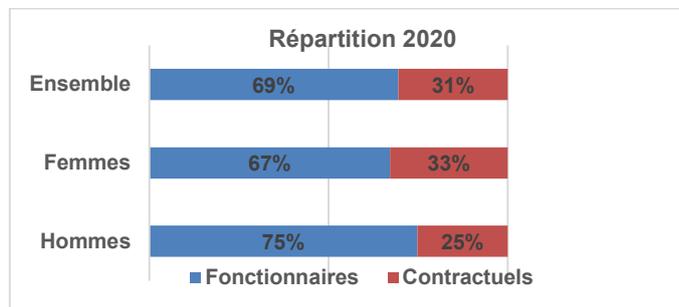
➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 268 femmes et 115 hommes (emplois permanents)



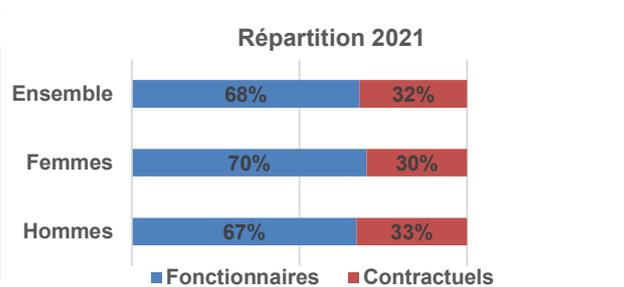
au 31 décembre 2021, la collectivité employait 261 femmes et 117 hommes (emplois permanents)



➔ Au 31 décembre 2020, 33% des femmes sont contractuelles contre 25% des hommes



au 31 décembre 2021, 30% des femmes sont contractuelles contre 33 des hommes



▶ 68% des fonctionnaires sont des femmes et 32% des hommes en 2020

68% des fonctionnaires sont des femmes et 32% des hommes en 2021

▶ 75% des contractuels sont des femmes et 25% des hommes en 2020

71% des contractuels sont des femmes et 29% des hommes en 2021

▶ 3 emplois fonctionnels dont 2 femmes en 2020

4 emplois fonctionnels dont 2 femmes en 2021

▶ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein, on dénombre :

	Sexe	2020	2021
Fonctionnaires	Femmes	174,44	169,04
	Hommes	85,73	81,70
Total Fonctionnaires		260,18	250,74
Contractuels permanents	Femmes	82,75	81,07
	Hommes	26,97	32,41
Total Contractuels permanents		109,71	113,48

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 08/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Total général

369,89

364,23

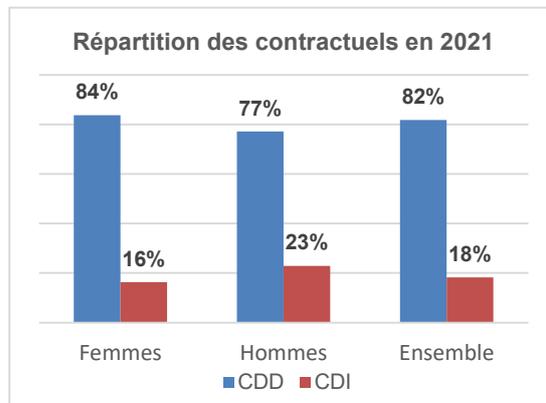
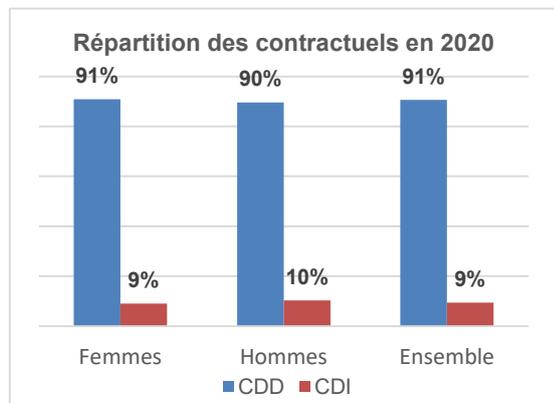


En 2020, 9% des femmes contractuelles sont en CDI contre 10% des hommes

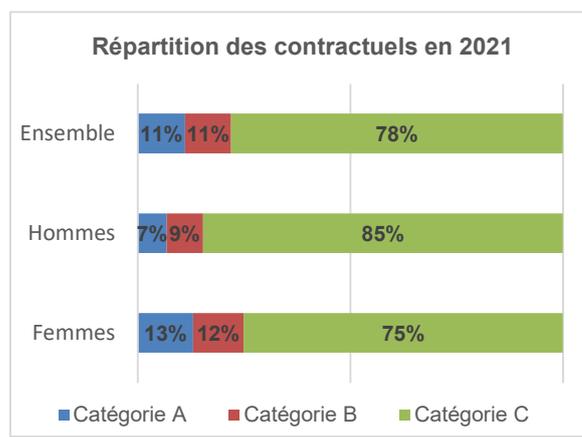
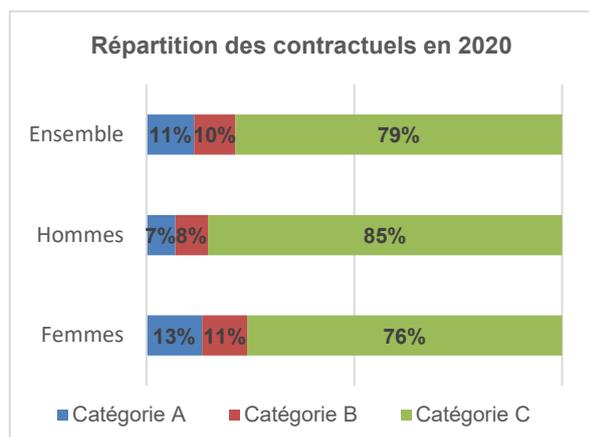
11 agents en CDI sur 117 contractuels (9,4%)

en 2021, 16% des femmes contractuelles sont en CDI contre 23% des hommes

22 agents en CDI sur 121 contractuels (18%)



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



	2020	2021
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	82%
	Catégorie B	76%
	Catégorie C	67%



Répartition des agents par genre selon les filières (emplois permanents)

2020	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Animation	52%	48%
Culturelle	100%	0%
Médico-Sociale	100%	0%
Police municipale	13%	88%
Sociale	100%	0%
Sportive	50%	50%
Technique	58%	42%

2021	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Animation	49%	51%
Culturelle	100%	0%
Médico-Sociale	100%	0%
Police municipale	11%	89%
Sociale	97%	3%
Sportive	50%	50%
Technique	50%	41%

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

➔ Répartition des agents par genre selon les cadres d'emploi (emplois permanents)

Taux de féminisation	2020	2021
Auxiliaires de puériculture territoriaux	100%	100%
Agents sociaux territoriaux	100%	94%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	100%	100%
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	100%	100%
Puéricultrices territoriales	100%	100%
Croix-Rouge Française - Collaborateurs	100%	100%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	100%	100%
Assistants territoriaux de conserv..	100%	100%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	100%	0%
Croix-Rouge Française - Cadres	100%	100%
Médecins territoriaux	100%	100%
Psychologues territoriaux	100%	100%
Adjoints administratifs territoriaux	93%	92%
Rédacteurs territoriaux	91%	88%
Animateurs territoriaux	86%	86%
Attachés territoriaux	70%	68%
Adjoints techniques territoriaux	65%	67%
Ingénieurs territoriaux	50%	50%
Educateurs territoriaux A.P.S	50%	50%
Adjoints territoriaux d'animation	47%	45%
Agents de maîtrise territoriaux	29%	33%
Agents de police municipale	14%	13%
Techniciens territoriaux	0%	20%

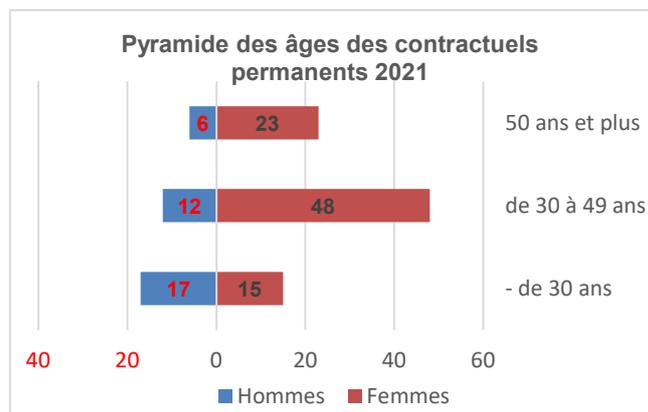
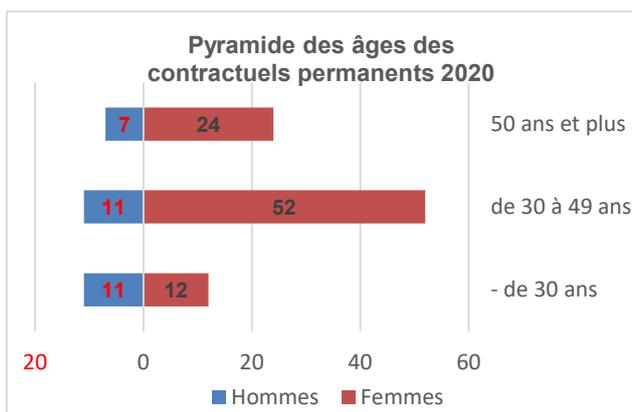
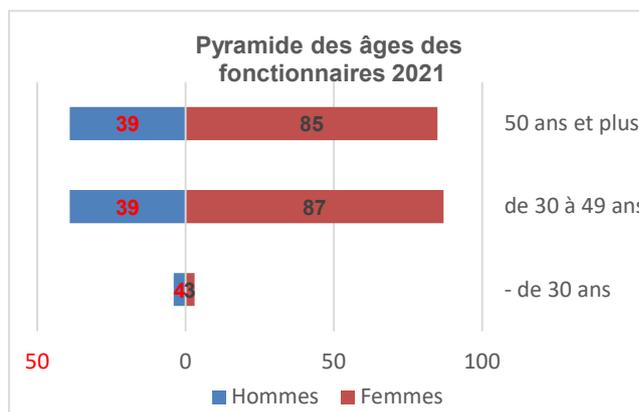
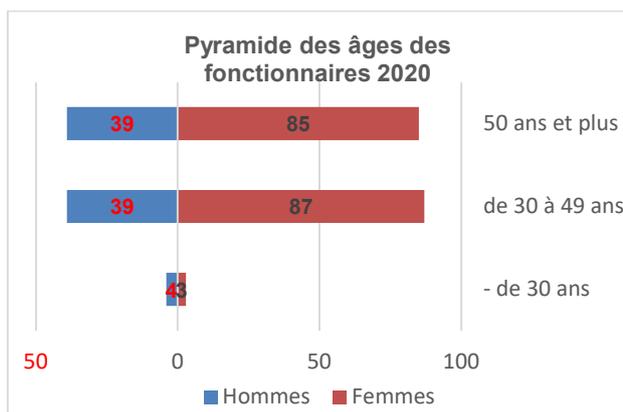
Taux de masculinisation	2020	2021
Techniciens territoriaux	100%	80%
Chefs de service de police municipale	100%	100%
Agents de police municipale	86%	88%
Agents de maîtrise territoriaux	71%	67%
Adjoints territoriaux d'animation	53%	55%
Ingénieurs territoriaux	50%	50%
Educateurs territoriaux A.P.S	50%	50%
Adjoints techniques territoriaux	35%	33%
Attachés territoriaux	30%	32%
Animateurs territoriaux	14%	14%
Rédacteurs territoriaux	9%	12%
Adjoints administratifs territoriaux	7%	8%
Auxiliaires de puériculture territoriaux	0%	0%
Agents sociaux territoriaux	0%	6%

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

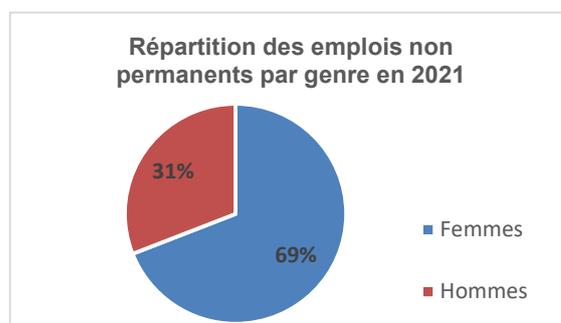
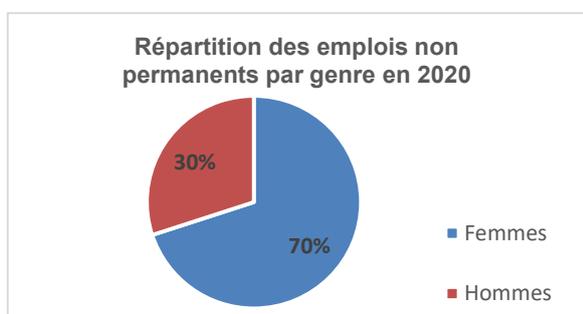
➔ Age moyen des agents sur emplois permanents

	2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	46,77 ans	49,04 ans	46,96 ans	49,40 ans
Contractuels permanents	35,76 ans	41,87 ans	34,86 ans	42,31 ans
Ensemble des permanents	43,99 ans	46,69 ans	43,36 ans	47,06 ans
	45,88 ans		45,92 ans	

➔ Pyramide des âges sur emplois permanents



➔ Agents sur emploi non permanents au 31/12



Evolution de carrière et titularisations

➔ Promotion interne

- 4 agents proposés en 2020
dont 3 ont reçu un avis favorable du CIG
- Aucune nomination ne concerne des femmes

- 7 agents proposés en 2021
dont 2 ont reçu un avis favorable du CIG
- Les 2 nominations concernent des femmes

➔ Lauréats d'un concours nommés

- 4 agents nommés en 2020
- 3 nominations concernent des femmes

- 3 agents nommés en 2021
- 2 nominations concernent des femmes

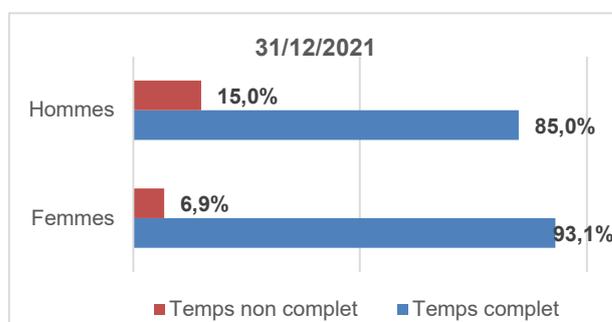
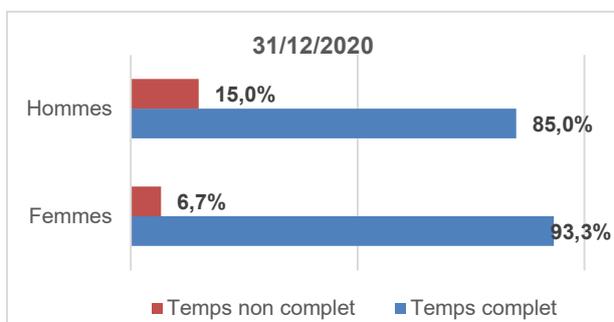
➔ Lauréats d'un examen professionnel nommés

- 2 nominations en 2020
- Les 2 nominations concernent des femmes

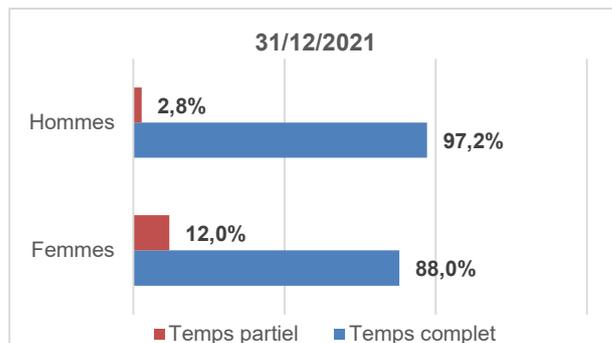
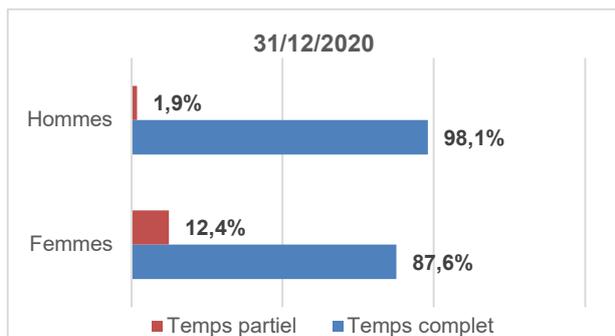
- Pas de lauréat en 2021
- Pas de lauréat en 2021

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou temps partiel



Absences

➔ Taux d'absentéisme* « compressible » : maladies ordinaires et accidents de travail

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Jours calendaires d'absence	4 598	935	5 533	2 958	1 343	4 301
Nbre d'agents au 31/12	268	115	383	261	117	378
Taux compressible	4,70%	2,23%	3,96%	3,11%	3,14%	3,12%

- * Formule taux d'absentéisme : $\text{nbre de jours d'absence} / (\text{nombre d'agents} \times 365)$

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

➔ **Taux d'absentéisme « médical » : toutes absences médicales**

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Jours calendaires d'absence	8 054	1 837	9 891	6 298	1 920	8 218
Nbre d'agents au 31/12	268	115	383	261	117	378
Taux médical	8,23%	4,38%	7,08%	6,61%	4,50%	5,96%

➔ **Taux d'absentéisme « global » : toutes absences y compris maternité, paternité et autorisation spéciale d'absence**

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Jours calendaires d'absence	8 696	1 924	10 620	8 031	2 277	10 307
Nbre d'agents au 31/12	268	115	383	261	117	378
Taux global	8,89%	4,58%	7,60%	8,43%	5,33%	7,47%

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Maladie Ordinaire	2,65%	1,43%	2,28%	2,47%	2,06%	2,34%
Longue Maladie	1,57%	1,04%	1,41%	1,73%	1,35%	1,62%
Longue Durée	1,60%	0,36%	1,23%	1,69%	0,00%	1,17%
Maternité	0,38%	0,00%	0,27%	1,19%	0,00%	0,82%
Arrêt sans carence	1,44%	0,40%	1,13%	0,39%	0,76%	0,50%
AT	0,62%	0,40%	0,55%	0,25%	0,32%	0,27%
Autorisation d'absence	0,18%	0,11%	0,16%	0,28%	0,21%	0,25%
ASA garde d'enfant	0,00%	0,01%	0,00%	0,18%	0,16%	0,17%
ASA confinement	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,19%	0,14%
Absence Constatée	0,09%	0,01%	0,07%	0,05%	0,09%	0,06%
Maladie professionnelle	0,36%	0,75%	0,48%	0,08%	0,00%	0,06%
Congé Paternité 25 Jours	0,00%	0,08%	0,02%	0,00%	0,18%	0,06%
Couche pathologique	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%
Grave Maladie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total général	8,89%	4,58%	7,60%	8,43%	5,33%	7,47%

➔ **Nombre de jours d'absence moyen annuel pour l'ensemble des agents**

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Absence compressible	17,3	7,9915	14,4	11,5	11,1	11,4
Absence médical	30,1	15,9739	25,8	24,1	16,4	21,7
Absence global	32,4	16,7	27,7	30,8	19,5	27,3

➔ **Durée moyenne des arrêts**

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Absence compressible	11,4	7,3	10,4	8,0	9,0	8,3
Absence médical	17,5	12,8	16,4	15,0	12,2	14,2
Absence global	13,9	10,7	13,2	11,2	8,1	10,3

➔ **Congés maternité, paternité ou adoption**

- 3 congés paternité en 2020
- 5 congés maternité en 2020

- 2 congés paternité en 2021
- 8 congés maternité en 2021

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-2022-115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date d'envoi en préfecture : 18/11/2022

➔ Accidents du travail / trajet (AT)

Nbre d'agent	Conséquence	2020	2021
Femmes	Avec arrêt de travail	10	9
	Sans arrêt de travail	2	6
		12	15
Hommes	Avec arrêt de travail	8	10
	Sans arrêt de travail	2	3
		10	13
Total général		22	28

Nbre de jours d'arrêt	2020	2021
Femmes	602	236
Hommes	169	138
Total général	771	374

- 4,5% des femmes ont eu un accident de travail / trajet en 2020 contre 8,7% des hommes
- En moyenne, 60 jours d'absence par AT en 2020 pour les femmes et 21 pour les hommes
- 7,5% des femmes et 11,1% des hommes en 2021
- 26 jours en 2021 pour les femmes et 14 pour les hommes

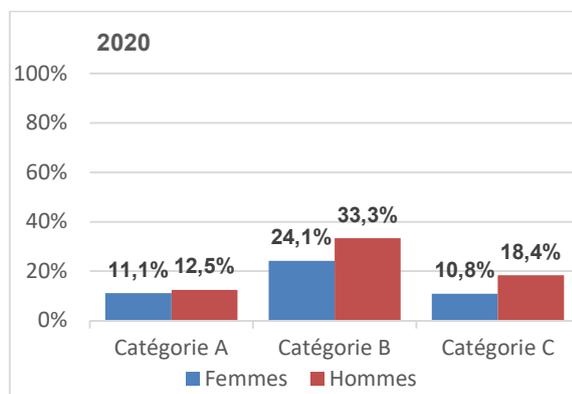
Formation des agents présents au 31/12

➔ Agents partis en formation

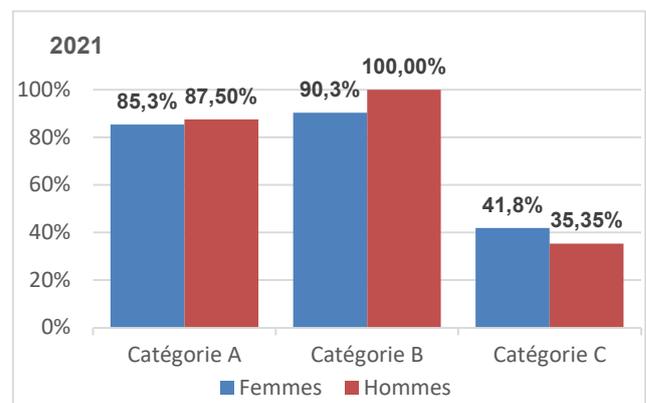
	en 2020			En 2021		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	4	1	5	29	7	36
Catégorie B	7	3	10	28	10	38
Catégorie C	22	18	40	82	35	117
	33	22	55	139	52	191

- Parmi les 383 agents permanents au 31/12/2020, 55 sont partis en formation en 2020 (14,4%)
- 33 étaient des femmes (12,3% de l'effectif féminin) 22 des hommes (19,1% de l'effectif masculin)
- Parmi les 378 agents permanents au 31/12/2021, 191 sont partis en formation (50,5%)
- 139 étaient des femmes (53,3% de l'effectif féminin) 52 des hommes (44,4% de l'effectif masculin)

➔ Nombre d'agents partis en formation rapporté à l'effectif



- En 2020, sur l'ensemble des femmes de catégorie A de la collectivité, 11,1% sont partis en formation, 12,5% hommes



- En 2021, sur l'ensemble des femmes de catégorie A de la collectivité, 85,3% sont partis en formation, 87,5% pour les hommes

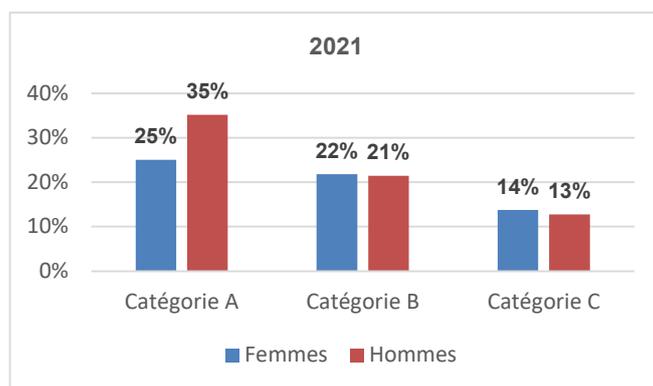
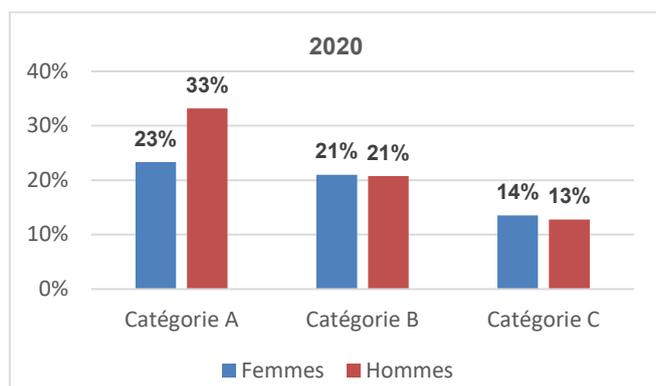
Accusé de réception en préfecture
 Date de télétransmission : 18/11/2022
 Date de réception en préfecture : 18/11/2022

Rémunérations des agents permanents

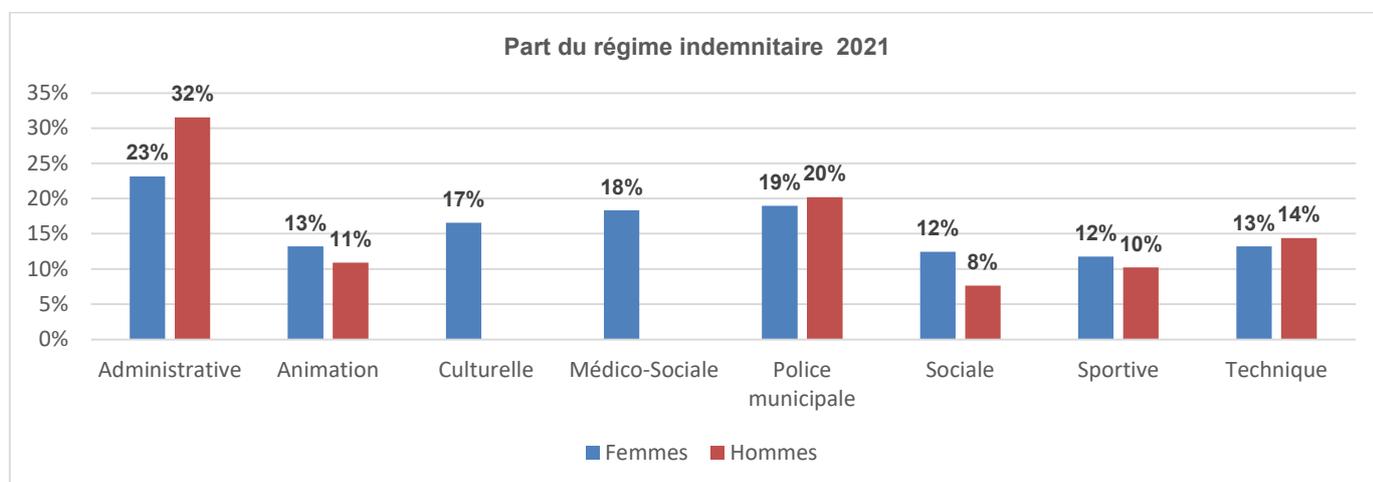
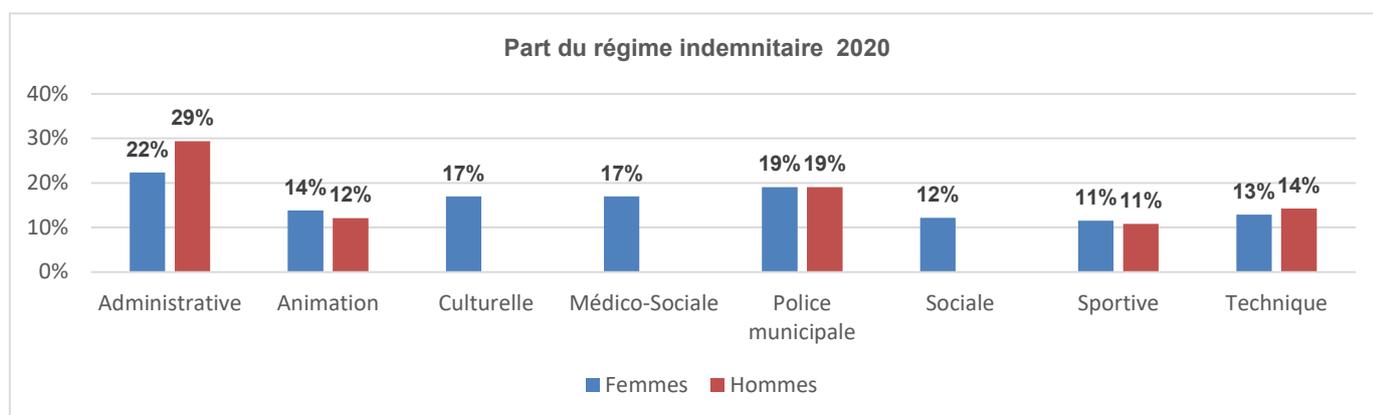
➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes des agents permanents

	2020	2021
Femmes	16,7%	17,2%
Hommes	16,4%	16,8%
Total général	16,6%	17,0%

➔ Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par genre



➔ Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par filière et par genre

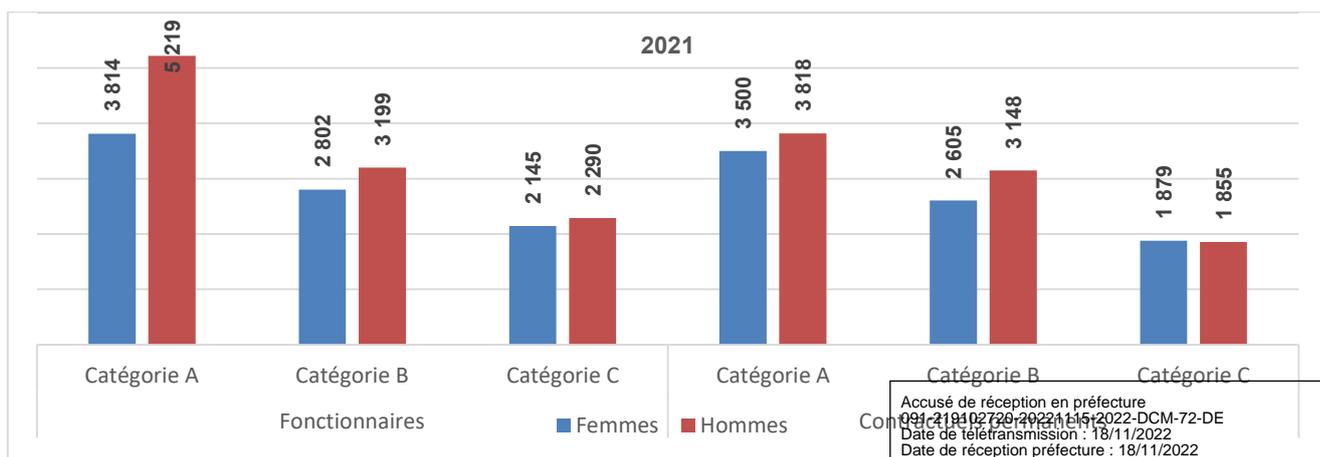
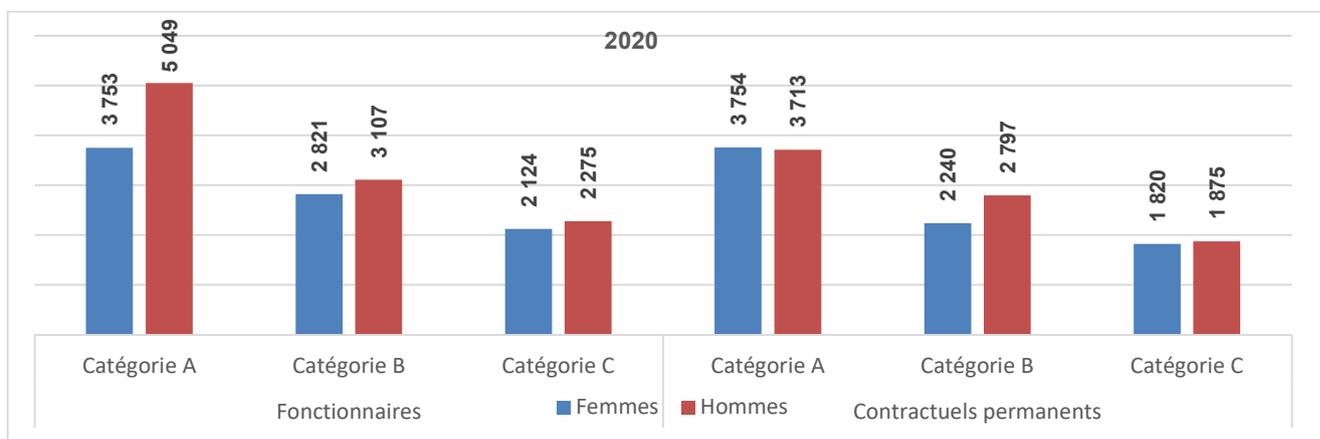


➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon les filière et la catégorie

2020	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	28%	35%	23%	31%	19%	17%
Animation	-	-	18%	10%	11%	11%
Culturelle	-	-	17%	-	-	-
Médico-Sociale	23%	-	-	-	17%	-!
Police municipale	-!	-	-	23%	19%	20%
Sociale	16%	-	-	-!	10%	8%
Sportive	-	-	12%	10%	-	-
Technique	38%	35%	17%	21%	12%	12%

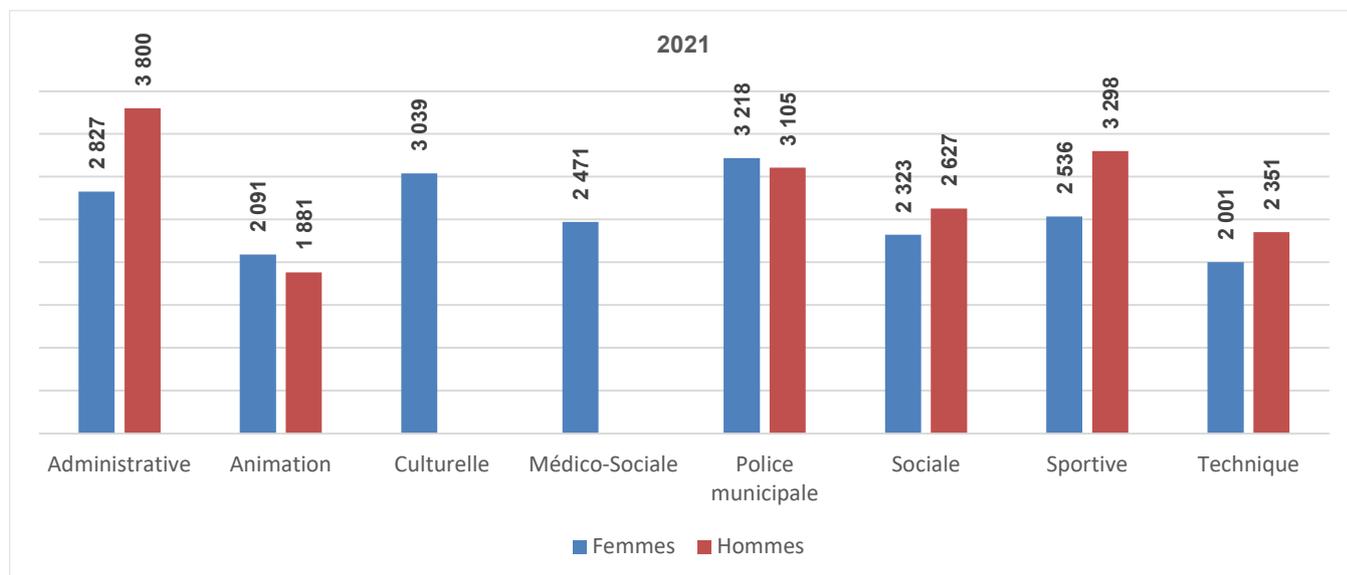
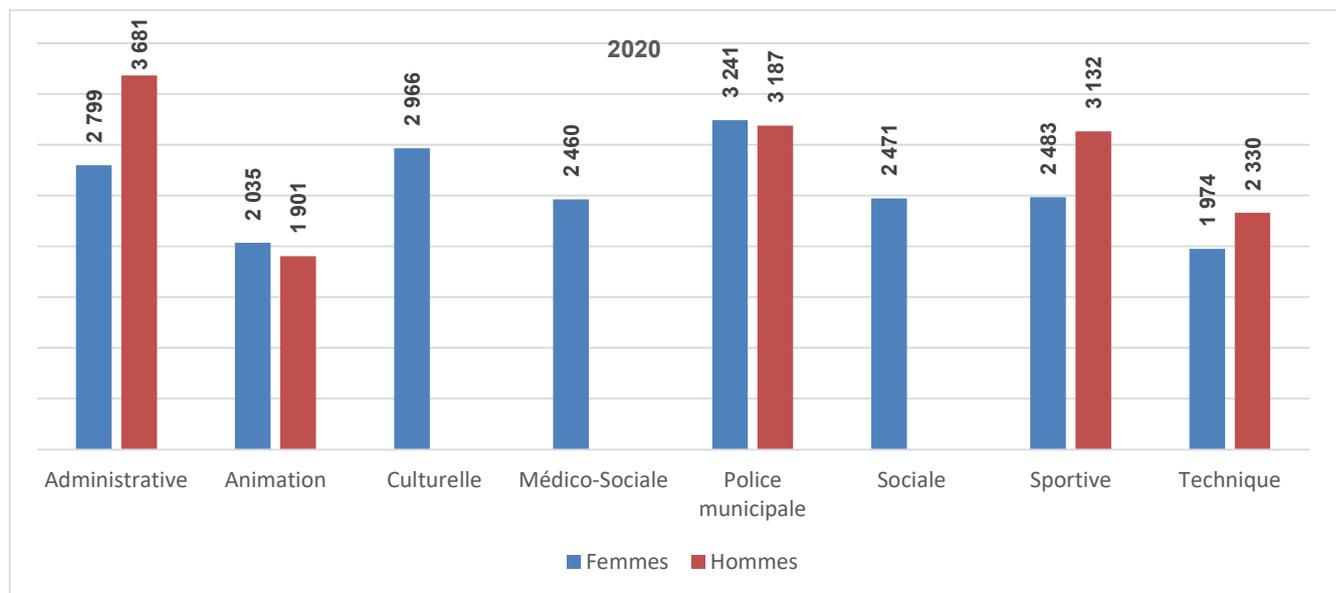
2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	27%	33%	22%	24%	18%	17%
Animation	-	-	19%	12%	12%	12%
Culturelle	-	-	17%	-	-	-
Médico-Sociale	20%	-	-	-!	16%	-
Police municipale	-!	-	-	23%	19%	18%
Sociale	15%	-	-	-	10%	-!
Sportive	-!	-	11%	11%	-	-
Technique	34%	33%	-	22%	11%	12%

➔ Rémunération mensuelle moyenne brute en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Accusé de réception en préfecture
091219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

➔ Rémunération mensuelle moyenne brute en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la filière



➔ Rémunération mensuelle moyenne brute en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la filière et la catégorie

2020	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	4 193	4 721	2 843	2 633	2 199	2 243
Animation			2 517	2 590	1 922	1 878
Culturelle			2 966			
Médico-Sociale	3 692				2 175	
Police municipale				3 607	3 241	3 117
Sociale	3 155				2 032	
Sportive			2 483	3 132		
Technique	4 289	4 724			1 905	2 192
Total	3 753	4 722	2 772	3 051	2 022	2 170

Accusé de réception en préfecture
091-219102720-20221115-2022-DCM-72-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filière	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	4 220	4 854	2 856	2 920	2 242	2 321
Animation			2 545	2 523	1 978	1 859
Culturelle			3 039			
Médico-Sociale	3 880				2 180	
Police municipale				3 702	3 218	3 006
Sociale	2 875				2 033	2 627
Sportive			2 536	3 298		
Technique	5 017	4 887	3 344	3 373	1 930	2 206
Total général	3 751	4 862	2 789	3 193	2 046	2 157

Acte de violence ou de harcèlement _____

- ➡ **Aucun acte de violence physique envers le personnel (y compris violence sexuelle) en 2020 et 2021**
- ➡ **Aucun signalement à la DRH pour harcèlement moral en 2020 et 2021**
- ➡ **Aucun signalement à la DRH pour harcèlement sexuel en 2020 et 2021**
- ➡ **Aucun signalement à la DRH pour harcèlement sexiste en 2020 et 2021**

Partie 2

Les actions menées en faveur de l'égalité Femmes / Hommes

La commune s'attache à valoriser toute action menée sur le territoire communal en la matière.

Ainsi, deux articles ont été consacrés dans la rubrique « valoriser » du mensuel municipal à des actions portées par des collégiennes et des scientifiques femmes.



La voix des collégiennes Journée des droits des femmes

SANTÉ
Renforcer
l'offre de soins

DÉVELOPPEMENT DURABLE
Une semaine
pour tout changer

**CONCOURS
D'ÉLOQUENCE**
Fiers des jeunes Giffois

A l'occasion de la journée internationale pour le droit des femmes, trois jeunes filles en classe de 4^{ème} ainsi que leur professeur de français au collège Juliette Adam ont organisé une journée de sensibilisation et d'information pour les droits des femmes et l'égalité filles-garçons.

Elles se sont d'abord fait entendre en remplaçant la sonnerie de l'établissement, en diffusant une playlist à la cantine et par une lecture faite à l'ensemble des classes du collège. La journée s'est poursuivie par une exposition sur « les femmes oubliées de l'histoire » et des slogans affichés. Une occasion pour elles d'exprimer leur souhait de plus d'égalité et de lutter contre ce sentiment d'exclusion des filles au collège. Une prise de parole qu'elles souhaitent « non pas contre les garçons mais avec eux ».

Droits des femmes, au collège aussi !

" La place de la femme, c'est à la cuisine ! ", " Tu m'envoies des photos de toi nue ? ", " T'es féministe ? Ah, ça y est, tu deviens une femme, toi ! "...

Ces petites phrases (ajoutées à des insultes encore bien plus difficiles à entendre) ne datent pas d'une autre époque. C'est la réalité que vivent encore les jeunes filles aujourd'hui au collège. Diane, Julia et Camille, en 4^e au collège Juliette Adam ont décidé de dire STOP. Le 8 mars dernier, accompagnées de Delphine Lebahan, professeure de français et référente égalité filles-garçons, elles ont organisé, au sein du collège, une journée de sensibilisation et d'information pour les droits des femmes et l'égalité filles-garçons.



Dès 8h, ce mardi 8 mars, les jeunes élèves ont été surpris par la nouvelle sonnerie. Dans l'ensemble de l'établissement, les paroles de la chanteuse Tal ont ainsi ponctué la journée des élèves : " ... Toutes les femmes ont le pouvoir, changent le cours de leurs histoires. C'est un combat mais sans violence au nom de la reconnaissance... " Des paroles qui font écho aux trois jeunes collégiennes et à leur professeure de français, Delphine, qui a très vite constaté des problèmes au sein de ces niveaux de classe : " Cette année, il y a beaucoup plus de garçons que de filles dans les classes de 4^e, c'est un fait générationnel. Et on a remarqué, dès le début d'année, que les garçons prennent tout l'espace et sont omniprésents, que ce soit dans la cour, dans la classe et même dans les textes littéraires. On souhaite petit à petit renverser cette tendance. On veut lutter contre cela. " La matinée a démarré par une lecture. Sept élèves de la classe de 4^e coopérative-projet ont livré un texte de Grand corps malade sur les femmes dans toutes les classes de la 6^e à la 3^e. Et le groupe de travail a multiplié

les animations pour " faire entendre " la place de la femme dans la société. Ensemble (avec quelques garçons aussi), elles ont préparé une exposition sur les " femmes oubliées de l'histoire ", affiché des slogans qui " fassent réfléchir et marquent les esprits " et concocté une playlist de chansons " spécial femmes " diffusée à la cantine. Fières de leur travail, les trois élèves et leur professeure profitent d'un temps de pause pour observer les réactions.

Julia recolle un panneau d'un slogan : " Avec cette journée, on a voulu exposer aux yeux de tous ce qu'on aimerait voir évoluer pour plus d'égalité parce que contrairement à ce qu'on peut croire, au collège, on subit beaucoup de choses : les garçons se sentent surpuissants et nous les filles, on se sent exclu. Pour nous, c'est dur d'être spectatrices. On aimerait que ça change et que les filles prennent aussi la parole, ne se sentent pas obligées d'accepter les choses. "

Plus loin, Camille observe deux élèves devant des panneaux de l'expo : " Il y a pas mal de garçons qui pensent qu'être féministe est honteux. Certains souhaiteraient être différents mais au collège, c'est difficile d'avoir une place quand on ne rentre pas dans les codes. "

Certains élèves regardent, d'autres passent, mais cette journée marquera le début de bien d'autres projets car ces jeunes filles de 13 ans et leur professeure n'ont pas l'intention de s'arrêter là.

" Nous, ce qu'on veut, ce ne sont pas des fleurs. On veut être entendu. Donc on a essayé de le faire à notre échelle. Et si les élèves en parlent, c'est déjà un bon début. ", précise Diane, bien décidée à faire entendre la voix des filles. Non pas contre les garçons mais avec eux. •

A l'occasion de la Journée Internationale des femmes et des filles de sciences organisée à l'initiative de l'Organisation des Nations Unis, des jeunes scientifiques de l'ENS Paris-Saclay ont pu faire découvrir un autre regard sur les sciences à plusieurs classes élémentaires de l'école de Moulon.

Au travers d'ateliers de chimie, de biologie, dans la peau de la police scientifique et à la découverte de personnalités scientifiques parfois peu connues, l'objectif était de démontrer que la physique est accessible à tous et à toutes

• VALORISER •

Elles aussi font des sciences... dès l'école !



C'est un constat international. Les filles s'engageant dans le domaine des sciences ne représentent que 30 % des étudiants. Et l'UNESCO a révélé que (entre 2014 et 2016) moins de 30 % des chercheurs dans le monde sont des femmes. Pour encourager les vocations, l'Organisation des Nations Unis a organisé le 11 février la Journée Internationale des femmes et filles de sciences. Une journée pour dire " Hey, les filles, faites des sciences ! ". À cette occasion, des scientifiques de l'École Normale Supérieure Paris-Saclay sont intervenus dans plusieurs classes élémentaires de l'école de Moulon pour faire découvrir les sciences aux filles... et aux garçons.

Oui, les sciences peuvent être ludiques. Et oui, les filles peuvent aussi devenir des scientifiques compétentes. Les enfants de plusieurs classes élémentaires de l'école de Moulon ont pu en faire l'expérience les 10 et 11 février dernier. Au sein des ateliers animés par de jeunes scientifiques normaliens, les élèves ont abordé la chimie, la biologie, les sciences pour l'ingénieur et la physique. Ils ont également " fait connaissance " avec des personnalités scientifiques féminines peu ou pas reconnues. Manipulations, observations, analyses, ils ont réalisé toutes ces étapes (et bien d'autres) en s'amusant.

Avec les sciences on peut tout faire !

Faire voler des voitures, créer de nouvelles sources d'énergie, protéger la vie... Et en plus, on peut aussi s'épanouir, travailler à l'étranger ou sur des projets européens et même faire un métier qui plaît ! Des possibilités infinies et un monde nouveau que les enfants ont découvert dans ces ateliers.

Quel est le rapport entre la chimie et la lumière ? Les enfants qui ont participé à l'atelier chimie pourront vous révéler comment la chimie peut permettre de donner naissance à de la lumière, et les phénomènes qui en produisent (luminescence). Un lien a été fait avec les travaux de Marie Curie, illustre scientifique titulaire d'un prix Nobel, sur le Radium et sa radioluminescence.

Dans la peau de la police scientifique, les chercheurs en herbe ont également mené l'enquête pour trouver le ou la coupable d'un vol. D'autres élèves ont eu la chance d'extraire de l'ADN à partir de fruits. Une belle expérience pour aborder la biologie ! Ils ont ensuite fait connaissance avec Rosalind Franklin, qui a participé à la découverte de l'ADN mais n'a jamais obtenu le prix Nobel. Certains encore ont participé à un jeu collaboratif pour mener une mission commune : construire une ville. En réalisant cette mission, ils se sont familiarisés avec différents concepts et personnalités des sciences pour l'ingénieur.

Les normaliens ont également effectué une présentation de ce qu'est la physique et ses différentes formes, puis ils ont présenté six ateliers différents. Ces ateliers portaient par exemple sur les énergies, ou encore sur le réchauffement climatique, et ont été réalisés avec les enfants ou par les enfants. L'objectif était de démontrer que la physique est accessible à tous et à toutes.

Si tous les enfants de Moulon ne deviendront pas des scientifiques, une chose est certaine, ils auront pu comprendre que la science peut être plus passionnante qu'elle n'y paraît ! Et demain, filles ou garçons pourront légitimement se dire : pourquoi pas moi ?



Relation Fille – Garçon

La commune ou ses partenaires (Education nationale notamment) a depuis de nombreuses années engagé un cycle de conférences ou d'échanges pour rappeler à la jeune génération les grands enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, par une approche à tous niveaux afin que le message de l'égalité entre les filles et les garçons participe à modifier la division sexuée des rôles dans la société.

L'égalité filles-garçons constitue ainsi un axe fondamental du socle commun de connaissances, de compétences et de culture à diffuser auprès des jeunes.

L'égalité filles-garçons peut être abordée de manière explicite comme objet de débat, de conférence ou d'intervention, ou tout autre canal de communication faisant résonance au plus jeune public (scénette de théâtre, mise en chanson, etc.).

Différentes actions peuvent être relevées :

- Ciné-débat sur la sexualité au sein des espaces jeunes en partenariat avec le Comité Départemental d'Education pour la Santé avec la projection d'un extrait de l'émission « ça se discute » sur le thème de la première fois.
Public cible : 25 jeunes de 14 à 17 ans
- Prévagif avec une intervention de l'association Olympio sur les stéréotypes de genre - Thématique axée sur les stéréotypes de genre avec la mise en place d'un outil pédagogique scénarisé par les comédiens de l'association dans le cadre d'une scénette intitulée « Tchao Tarzan ».
Public cible : jeunes de 10 à 14 ans.
- Interventions du Planning familial sur la vie affective et sexuelle – Dans le cadre du Comité d'Education à la Santé et à la Citoyenneté (CESC) du collège Juliette Adam, toutes les classes de 4ème ont bénéficié de cette intervention.
Public cible : élèves de 4ème.
- Intervention par le « Professeur X » sur la vie affective et sexuelle - Dans le cadre du Comité d'Education à la Santé et à la Citoyenneté (CESC) du lycée de la Vallée de Chevreuse, un intervenant, à travers la reprise d'une ou deux chansons contemporaines sur la thématique visée, engage un dialogue avec les élèves.
Public cible : élèves de 2nde.