



RAPPORT EN MATIERE
D'ÉGALITE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Année 2025

PRÉAMBULE

Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il fait l'objet d'une simple présentation au Conseil Municipal, préalablement aux débats sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni vote.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,
- recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire,
- fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

L'approche intégrée devient la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit désormais de prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous pour remédier aux éventuels déséquilibres.

Dans ce rapport, il est proposé de faire un bilan de la situation à Neuilly-Plaisance sur le volet interne de la gestion des ressources humaines et sur le volet des politiques territoriales mises en œuvre.

TABLE DES MATIERES

I.	LE VOLET INTERNE : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	5
A.	Portrait de l'égalité femmes-hommes dans la collectivité.....	5
1.	Répartition de l'emploi par sexe	5
2.	Pyramide des âges	5
3.	Pourcentage de Femmes par catégorie	6
4.	Pourcentage d'Hommes par catégorie.....	6
5.	Répartition des catégories d'emplois par sexe.....	7
6.	Organisation du travail par sexe	9
7.	Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par sexe	11
B.	Une politique RH au service de l'égalité	13
1.	Des outils pour mettre en œuvre un plan d'actions en interne	13
2.	Plan d'actions à partir de 2026	18
II.	PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'ACTION PUBLIQUE MUNICIPALE	19
A.	La structure de la population nocéenne.....	19
B.	Des services engagés pour une action publique égalitaire.....	22
1.	La culture et le sport comme vecteurs d'égalité.....	22
2.	Favoriser l'égalité dès le plus jeune âge	29
3.	La solidarité au service de l'égalité	38
	GLOSSAIRE.....	44

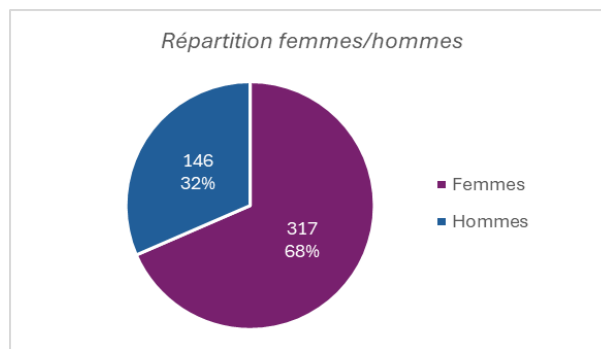
I. LE VOLET INTERNE : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

A. PORTRAIT DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE

1. Répartition de l'emploi par sexe

L'effectif de la Ville est **composé à 68 % de femmes**, soit une **légère augmentation par rapport à 2024 (+1 point)**. Cette proportion est supérieure à la moyenne régionale (65% à l'échelle du CIG Petite Couronne).

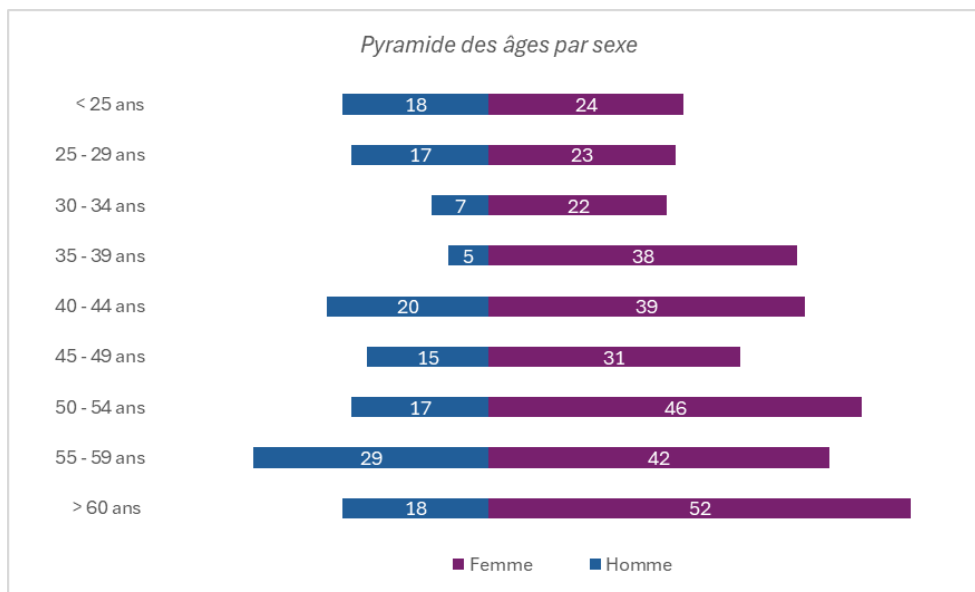
Selon l'INSEE, en Île-de-France, les femmes représentent environ 49% de la population active, mais leur présence est plus marquée dans le secteur public. Cette surreprésentation féminine dans les effectifs municipaux est une tendance courante, notamment dans les fonctions administratives et sociales.



2. Pyramide des âges

La tranche d'âge des plus de 50 ans représente 44 % de l'effectif total, ce qui laisse présager un départ significatif à la retraite à moyen terme (5 à 10 ans).

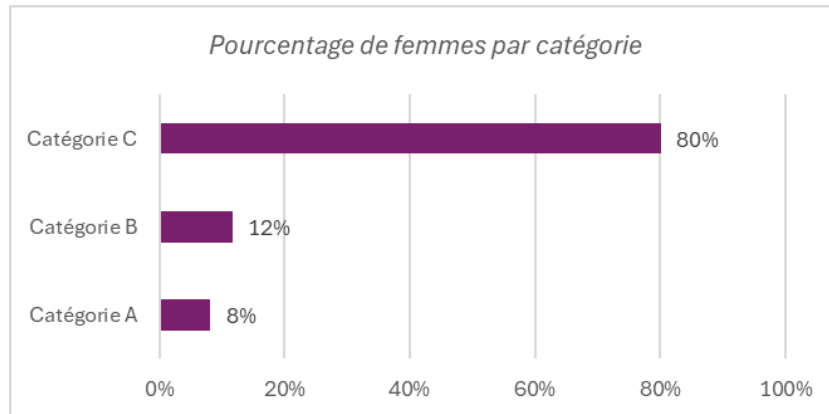
Les femmes sont majoritaires parmi les agents de plus de 60 ans, tandis que les hommes dominent la tranche 55-59 ans.



Cette tendance est inversée dans la filière animation, où 40 % des effectifs ont moins de 30 ans. Toutes catégories confondues, les agents de plus de 40 ans constituent plus de 65 % des effectifs.

Selon le statut, 80 % des titulaires et stagiaires ont plus de 40 ans, contre 50 % des contractuels.

3. Pourcentage de Femmes par catégorie



Le taux de féminisation est important dans les filières technique et animation et notamment pour la catégorie C :

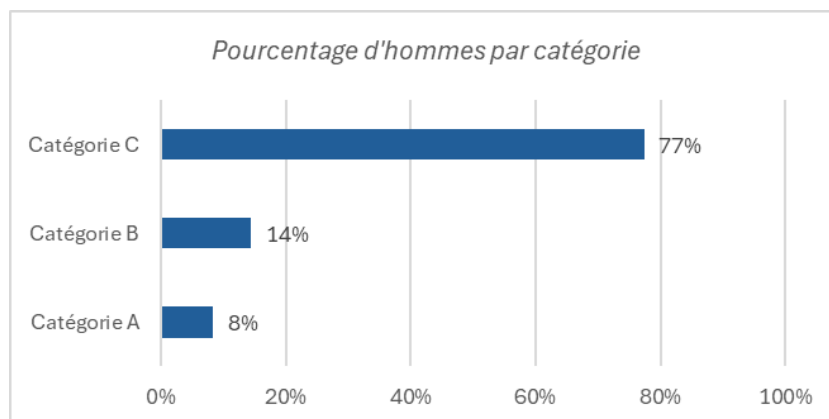
- 103 femmes sur la filière technique sur des postes d'adjoint technique,
- 82 femmes sur la filière animation.

Quant aux filières administrative et sociale, le taux de féminisation est le plus important pour la catégorie A :

- 8 femmes sur la filière administrative,
- 12 femmes sur la filière sociale.

Le poste de Directrice Générale des Services et les 2 postes de Directrice Générale Adjointe sont occupés par des femmes. Plus largement, **64% des postes de direction sont occupés par des femmes** contre 54% en 2024.

4. Pourcentage d'Hommes par catégorie



Au même titre que pour les femmes, **les filières technique et animation sont les plus représentées au sein de la catégorie C :**

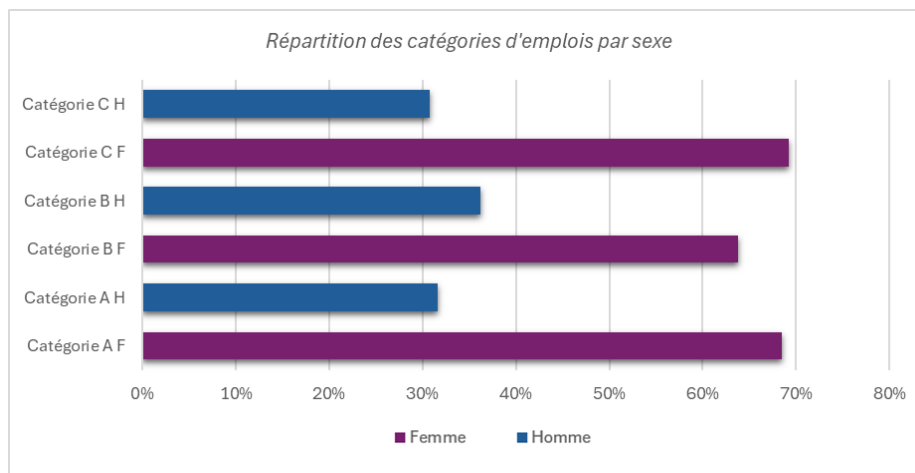
- 62 hommes sur la filière technique sur des postes d'adjoint technique,
- 36 hommes sur la filière animation.

Les filières administrative et sociale sont les plus représentées pour la catégorie A :

- 6 hommes sur la filière administrative,
- 4 hommes sur la filière technique.

5. Répartition des catégories d'emplois par sexe

La répartition selon les catégories hiérarchiques reste inégale.



En 2025, on constate une augmentation de la part des femmes en catégorie B. Celle-ci a ainsi évolué de 5 points par rapport à 2024, augmentation qui s'explique par le recrutement d'auxiliaires de puéricultures.

Répartition des effectifs par sexe et par cadre d'emploi

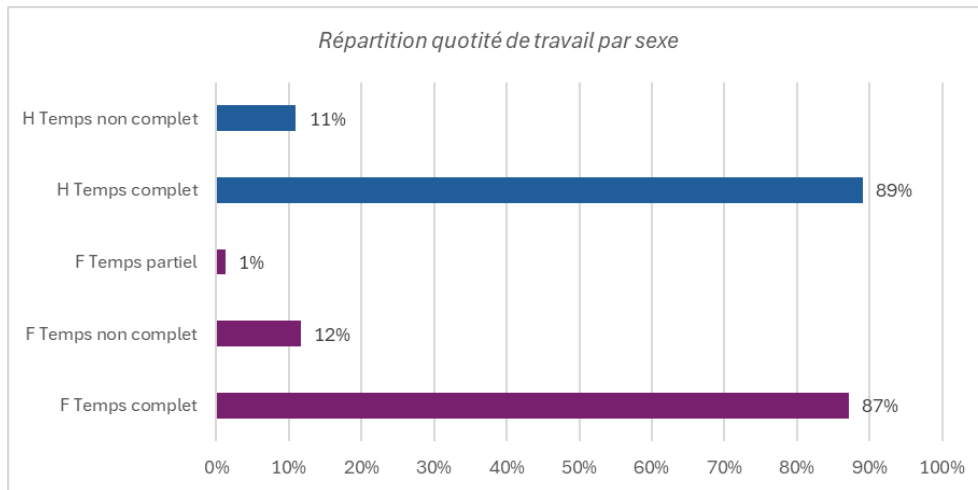
	FEMMES		HOMMES	
Adjoints administratifs territoriaux	43	97,73%	1	2,27%
Adjoints techniques territoriaux	104	62,65%	62	37,35%
Adjoints territoriaux d'animation	82	71,30%	33	28,70%
Adjoints territoriaux du patrimoine	1	25,00%	3	75,00%
Agents de maîtrise	6	40,00%	9	60,00%
Agents de police municipale	4	50,00%	4	50,00%
Agents spécialisés des écoles maternelles	13	100,00%		0,00%
Animateurs		0,00%	3	100,00%
Assistants d'enseignement artistique	8	44,44%	10	55,56%
Attachés	8	57,14%	6	42,86%
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine		0,00%	1	100,00%
Auxiliaires de puériculture	15	100,00%		0,00%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	9	100,00%		0,00%
Educateurs territoriaux des A P S	1	50,00%	1	50,00%
Emplois fonctionnels	3	100,00%		0,00%
Infirmiers territoriaux soins généraux	1	100,00%		0,00%
Ingénieurs	3	42,86%	4	57,14%
Médecins	2	66,67%	1	33,33%
Opérateurs territoriaux A.P.S	1	50,00%	1	50,00%
Rédacteurs	10	71,43%	4	28,57%
Techniciens	3	50,00%	3	50,00%

L'analyse des cadres d'emploi met en évidence des secteurs où la mixité progresse et d'autres où des déséquilibres persistent. Les femmes sont très majoritairement présentes dans les filières administratives, socio-éducatives et de la petite enfance. A l'inverse, les hommes sont davantage présents dans les métiers techniques. Cette répartition des effectifs en fonction des différentes filières n'est pas spécifique à Neuilly-Plaisance mais s'inscrit dans une réalité observée au niveau national et les choix d'orientation et les parcours professionnels sont influencés par les stéréotypes de genre.

En 2025, la parité a été atteinte sur le poste de technicien et d'agent de police municipale.

6. Organisation du travail par sexe

Un recours au temps partiel exclusivement féminin



Si le recours au temps non-complet est similaire entre femmes et hommes, seules des femmes, au nombre de 4, sont concernées par un temps partiel :

- 2 temps partiel de droit pour enfant de moins de 3 ans,
- 1 temps partiel de droit pour enfant porteur de handicap,
- 1 temps partiel sur autorisation.

La réduction du temps de travail dans le cadre de la parentalité reste assumée par des femmes.

Mobilité interne et progressions de carrière

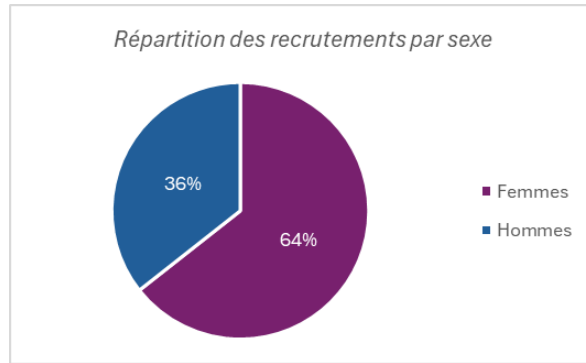
En 2025, 5 agents ont intégré un autre service, exclusivement des femmes.

Cette situation peut résulter soit d'une volonté d'évoluer dans leur parcours, soit d'un ajustement à des impératifs personnels.

Concernant les avancements de grade, basés sur les compétences et l'expérience, sans distinction de sexe. **Pour l'année 2025, nous comptons 20 avancements de grade, dont 14 concernant des femmes, ce qui est cohérent avec le taux de féminisation de la masse salariale.**

Un recrutement féminin majoritaire

En 2025, les femmes sont toujours largement majoritaires dans les recrutements, ce constat est notamment lié au recrutement dans le secteur de la Petite Enfance.



Pour la filière police municipale, 3 hommes et 1 femme ont été recrutés au cours de l'année 2025. Une femme a été nommée responsable de la Police Municipale en 2025.

Nous obtenons l'équité sur le recrutement d'ASVP avec 1 homme et 1 femme.

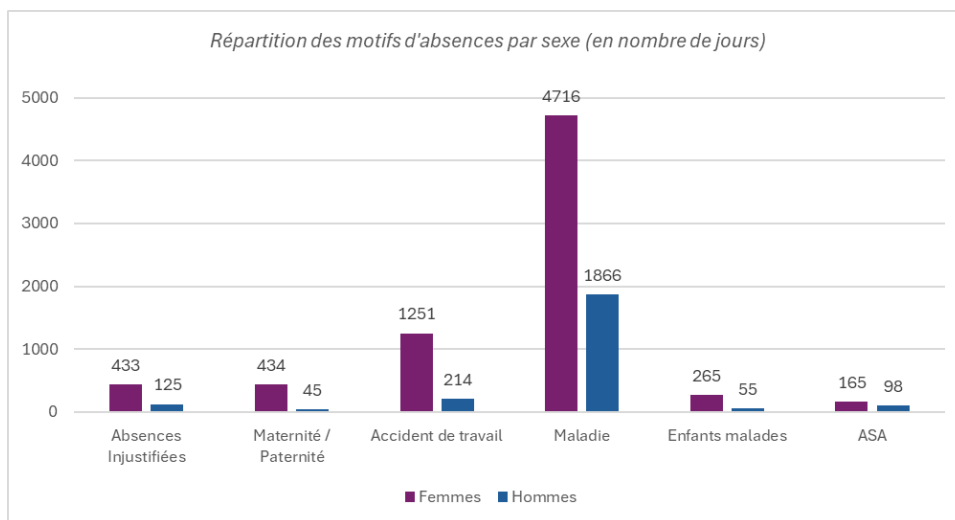
Sur le grade d'attaché, nous avons recruté 2 hommes et 2 femmes.

Sur les métiers de l'animation, nous obtenons un équilibre sur les recrutements de l'année.

Absentéisme

Les femmes représentent les trois quarts du total des jours d'absence, proportion cohérente avec leur présence dans l'effectif. **En 2025, leur taux d'absentéisme diminue de trois points.**

La répartition de l'absentéisme reste en cohérence avec celle des effectifs, représentant 75 % des jours d'absence pour les femmes. Ce chiffre s'explique en partie par la plus grande proportion de femmes dans les services municipaux, mais aussi par la persistance d'inégalités dans la prise en charge des responsabilités familiales, notamment en cas d'enfant malade (83 %). Le nombre moyen de jours d'absence pour l'année pour les agents femmes est de 3,8 jours et pour les hommes 2,7 jours par an.



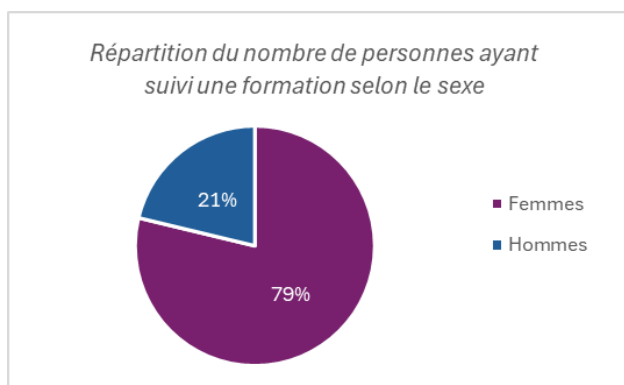
Les absences pour maternité et paternité ont été divisées de moitié en 2025, ce qui est cohérent avec la chute de la natalité en France.

Avec 3 congés de longue maladie et 4 congés de longue durée sur 2025 uniquement pour des femmes, ces absences ont un fort impact sur le nombre de jours de maladie (1 812 jours).

Pour la première fois depuis la mise en place des autorisations spéciales d'absence (ASA) dans le cadre d'un parcours PMA un agent femme a bénéficié de 2 jours.

En 2025, 9 agents dont 7 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique. Ce dispositif de maintien dans l'emploi à visée médicale, permet à l'agent de pouvoir continuer ou reprendre une activité progressive malgré des difficultés en lien avec la santé.

La formation



La proportionnalité du nombre de formations par sexe est proche de la répartition des effectifs. **Par rapport à 2024, le pourcentage de femmes parties en formation a augmenté de 24,8%.** Ces formations contribuent au développement des compétences des agents.

Au cours de l'année 2025, la Ville a accompagné 6 agents dans le cadre d'une VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience). Ce dispositif permet d'obtenir un diplôme correspondant à son expérience professionnelle. Tous issus de la filière animation, 4 femmes et 2 hommes ont pu en bénéficier.

7. Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par sexe

Un Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) est une personne reconnue comme travailleur en situation de handicap et bénéficiant de mesures spécifiques pour favoriser son insertion et son maintien dans l'emploi. Ce statut découle de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), instaurée par la loi du 10 juillet 1987 et renforcée par la loi du 11 février 2005. Il impose aux employeurs de

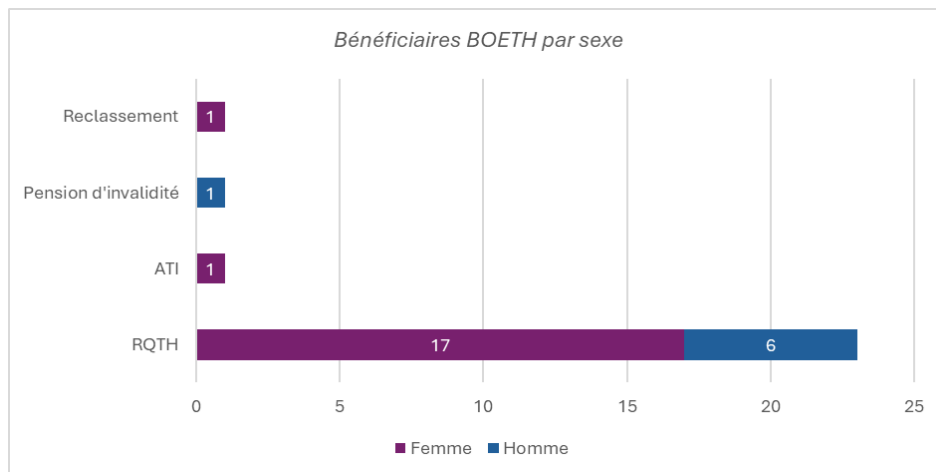
20 salariés et plus d'embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Les personnes éligibles au statut de BOETH regroupent plusieurs catégories :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente (ATI) d'au moins 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les anciens militaires et assimilés percevant une pension d'invalidité ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les employeurs publics, comme les collectivités territoriales, sont soumis à cette obligation mais peuvent aussi mettre en place des actions spécifiques pour favoriser le recrutement, l'accompagnement et l'adaptation des postes de travail aux besoins des agents concernés.

En 2025, nous comptabilisons au sein de l'effectif 26 agents BOETH dont 19 femmes.



L'ensemble des agents a reçu une note de sensibilisation au handicap les invitant à réaliser, de manière entièrement anonyme, un auto-diagnostic de leur condition physique et mentale, en partenariat avec le FIPHFP. Cette démarche vise à mieux identifier les besoins en matière d'accessibilité et d'accompagnement, et à renforcer la prévention et le maintien dans l'emploi au sein de la collectivité.

Parmi les agents BOETH, 88% d'entre eux disposent d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par décision administrative par la MDPH. L'attribution de la RQTH concerne les agents dont les possibilités d'obtenir ou de conserver leurs emplois sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Une agente bénéficie d'un aménagement de poste adapté à ses besoins, dans le cadre de la prise en charge de l'endométriose, afin de concilier au mieux ses conditions de travail et sa santé.

B. UNE POLITIQUE RH AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ

1. Des outils pour mettre en œuvre un plan d'actions en interne

Des dispositifs pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Le **télétravail** continue d'être adopté avec 36 agents dont 32 femmes et 4 hommes. Cette modalité reste accessible à tous les agents ayant des activités télétravaillables et permet une adaptation plus souple aux contraintes individuelles. Le taux de féminisation dans la filière administrative est de 85%, ce qui est cohérent avec le nombre de femmes bénéficiant du télétravail.

Par ailleurs, afin de continuer à offrir une plus grande souplesse aux agents, leur permettant de mieux adapter leurs horaires en fonction de leurs besoins personnels tout en garantissant la continuité du service public, **il est désormais possible, depuis février 2025, de prendre son poste jusqu'à 9h30 le matin**, pour les services et les agents ayant des horaires variables.

Les services concernés par cette organisation des cycles de travail sont les suivants :

- Direction des Finances,
- Direction de l'Informatique et des Systèmes d'Information,
- Direction des Ressources Humaines,
- Cellule Achats Marchés Publics,
- Secrétariat du Maire,
- L'Escapade – Espace Amitié et CMASC,
- Services administratifs des Services Techniques, du CCAS, des Crèches, de l'Éducation, de l'Enfance-Jeunesse et des Sports,
- Urbanisme
- Manager du Centre-Ville,
- Affaires Générales et Logement,
- Direction Générale,
- Cabinet du Maire,
- Service Communication,
- Service Événementiel.

Ce nouvel aménagement permet à chaque agent de moduler ses horaires d'arrivée et de départ dans les plages horaires variables, après approbation du chef de service et en veillant à maintenir une permanence d'accueil durant les horaires d'ouverture de la mairie (8h30-12h00 et 13h30-17h30). Le chef de service est garant de la bonne gestion de ces permanences afin de garantir une continuité du service.

Dès 2025, un travail collaboratif avec les services et agents concernés par l'annualisation, notamment les animateurs du Service Enfance Jeunesse et les ATSEM, a été entrepris afin de garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle tout en maintenant une qualité de service rendu aux Nocéens. Cette refonte

visé notamment à mieux organiser la prise des congés à l'échelle de ces services, particulièrement pendant les vacances scolaires.

Par ailleurs, 2 femmes ont pu bénéficier d'un aménagement du temps de travail pour allaitement en 2025.

Des agents unis contre les violences intrafamiliales et pour Octobre Rose

Le 06 novembre 2025, une nouvelle session de formation à la détection des violences intrafamiliales a été organisée en partenariat avec l'association Droits d'Urgence, dans la continuité de celle menée en 2022. Elle a permis de sensibiliser 11 agents municipaux en contact avec le public au repérage des situations de violences, à l'attitude à adopter, ainsi qu'à orienter les victimes vers les dispositifs ou interlocuteurs adaptés.

Cette action a permis en trois ans d'améliorer la détection et la prise en charge des victimes tout en s'appuyant sur un réseau de partenaires.



Formation des agents municipaux à la détection des violences intrafamiliales

Le 25 novembre 2025, les agents de la police municipale ainsi que des élus ont également participé à la course organisée par le commissariat de Neuilly-sur-Marne, au parc du Croissant Vert, au profit de SOS Femmes 93. Après l'effort, un temps de partage et d'échange a eu lieu au commissariat de Neuilly-sur-Marne autour des valeurs de solidarité et de mobilisation.



Remise d'un chèque de 1 000 € au profit de SOS Femmes 93



Course organisée par le commissariat de
Neuilly-sur-Marne

Le 17 octobre 2025 a eu lieu, comme les années précédentes, **une journée « Tous en Rose »** au cours de laquelle les agents ont apporté une touche de rose à leur tenue et arboré le ruban pour exprimer leur soutien à la lutte contre le cancer du sein.



Agents lors de la Journée « Tous en rose »

Mise en place de la cellule de signalement

La prévention et la lutte contre les violences, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes est un enjeu majeur pour garantir un environnement de travail sain et respectueux des droits de chacun.

La Ville a mis en place une cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et des agissements sexistes qui permet aux agents de bénéficier d'une prise en charge efficace et confidentielle des situations. Les agents ont été informés de cette mise en place et des modalités de saisine lors des réunions de rentrée. La saisine s'effectue par courriel, à l'adresse suivante : cellulesignalement@mairie-neuillyplaisance.com.

Elle est destinée à toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut, les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs, les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximums. Les faits peuvent être d'origine extra professionnelle mais détectés sur le lieu de travail. L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

En 2025, la cellule de signalement a été saisie à 2 reprises.

Des dispositifs pour la santé et le bien-être des agents

La Ville poursuit et renforce son engagement en faveur de la santé et de la qualité de vie au travail de ses agents, d'abord par la **participation au financement des contrats de mutuelle labellisés**. Par ce dispositif, mis en place en 2024, la ville permet aux agents de bénéficier d'une aide supérieure à l'obligation légale imposée aux collectivités soit 30 euros au lieu de 15 euros légalement. Ce sont ainsi 140 agents (133 de la Ville et 7 du CCAS) qui ont bénéficié de cette démarche employeur. Nous constatons une évolution significative du nombre d'agents bénéficiant de cet avantage (111 agents en 2024, soit +26,13%).

Depuis le 1^{er} juin 2025, la participation employeur est passée de 7 € à 15 € pour les contrats de prévoyance collective à adhésion facultative souscrits auprès de Territoria Mutuelle. Ce dispositif permet de couvrir des risques liés à l'incapacité, l'invalidité ou le décès, apportant ainsi une sécurité financière complémentaire aux agents en cas de situations imprévues. **Suite à la campagne d'information menée auprès des agents en septembre 2025, 4 agents ont bénéficié de cette prise en charge, dont 3 femmes. Des rappels d'informations sont, depuis, régulièrement effectués.** Les agents ayant des difficultés à percevoir l'intérêt de conclure ce type de contrat, la Ville va également organiser des campagnes de sensibilisation et d'information.

En plus de la prise en charge des **séances de psychologues** mise en place depuis plusieurs années, **représentant 132 séances en 2025**, la Ville a souhaité, dès **janvier 2025, faire bénéficier ses agents de 6 séances annuelles d'ostéopathie** auprès de 6 professionnels conventionnés avec la Ville. Les séances d'ostéopathie **représentent 291 séances en 2025**. Ces mesures visent à prévenir les troubles musculosquelettiques et le stress, renforçant ainsi le bien-être des agents.

Afin de favoriser le bien-être et la cohésion des agents, la Ville poursuit la mise en place de **plusieurs activités sportives et culturelles accessibles gratuites à tous les agents durant les pauses méridiennes**. Ces initiatives permettent aux agents de se détendre, de pratiquer une activité physique régulière et de renforcer le lien social entre collègues. Celles-ci évoluent en fonction des demandes exprimées par les agents et les contraintes liées aux structures ou à leur animation.

- Cours de fitness le mercredi (45 min) : ces séances dynamiques permettent aux agents de se tonifier et d'améliorer leur condition physique dans une ambiance conviviale (effectif constitué à $\frac{3}{4}$ de femmes et animé par un homme).
- Cours de pilates le vendredi (45 min) : une activité douce axée sur le renforcement musculaire profond et la relaxation, idéale pour soulager les tensions du quotidien. Ce cours est encadré par une kinésithérapeute de la Ville de Neuilly-Plaisance, formée spécifiquement autour de la femme et ces problématiques. Nous comptons un homme à ce cours pour une moyenne de 12 participants par cours.
- **Réservation du court de tennis le jeudi, qui est une nouveauté de la rentrée 2024/2025** (45 min) : les agents ont la possibilité de réserver le court de tennis pour des sessions libres ou des matchs entre collègues (effectif composé à 50% de femmes et 50% d'hommes).



Session de tennis entre agents sur le créneau du jeudi midi

En complément, les agents disposent toute la semaine d'un accès aux vestiaires et douches du stade municipal, ainsi qu'à la piste d'athlétisme de 12h à 13h30, permettant la pratique d'activités physiques en autonomie. Ces aménagements encouragent l'adoption d'un mode de vie actif et contribuent à améliorer la santé globale des agents.

Alors qu'une étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, montrait qu'en Ces actions, entièrement gratuites pour les agents, s'inscrivent dans un contexte national

S'agissant des postes de travail, **en 2025, 2 femmes ont pu bénéficier d'un aménagement avec des bureaux assis-debout**. Il s'agit d'un outil efficace pour lutter contre la sédentarité, qui est la cause de nombreux troubles notamment dans les métiers administratifs.

Plusieurs services ont en outre bénéficié de **ballons d'assise**, dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques, afin d'améliorer le confort et la posture des agents.

Attractivité des métiers en tension

Dans la fonction publique territoriale, les métiers en tension concernent principalement les filières technique et médico-sociale, où les difficultés de recrutement sont durables. Sont particulièrement concernés les postes d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants ainsi que les agents techniques qualifiés. Ces tensions s'expliquent notamment par la concurrence du secteur privé.

La Ville de Neuilly-Plaisance, grâce à une politique active de qualité de vie au travail et à la mobilisation de dispositifs complémentaires, tels que le bonus attractivité financé par la CAF pour les professionnels de la petite enfance, **est parvenue en 2025 à pourvoir un nombre significatif de postes**, y compris sur ces métiers en tension (sur les métiers de la petite enfance, la Ville a recruté 16 agents en 2025 par exemple).

La collectivité a également renforcé sa visibilité employeur en **participant à deux forums emploi, dont la première édition du salon « Cap Service Public »**, dédié à l'emploi

territorial et à l'attractivité de la petite couronne, organisé par le CIG le 27 novembre 2025, et le Salon de l'Emploi de la Mission locale de la Marne aux Bois du 4 décembre 2025.

2. Plan d'actions à partir de 2026

En 2026, la Ville continuera à s'engager en faveur de ses agents.

Santé au travail : élargissement des aménagements de poste pour le confort au travail

Les agents bénéficiaires de la RQTH et nécessitant un aménagement de poste pourront, après une visite auprès d'un médecin agréé, **tester pendant 15 jours du mobilier adapté à leur pathologie** avant tout achat définitif par la collectivité, qui effectuera une demande de prise en charge auprès du FIPHFP.

Par ailleurs, les actions de prévention des troubles musculosquelettiques se poursuivront, avec la **généralisation du ballon d'assise et l'acquisition de bureaux assis-debout**.

II. PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'ACTION PUBLIQUE MUNICIPALE

En 2025, la Ville de Neuilly-Plaisance a poursuivi son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de ses politiques publiques. Lutte contre les violences faites aux femmes, actions visant à favoriser l'égal accès aux soins, actions visant à favoriser un partage équilibré des responsabilités parentales, place des femmes dans la culture, soutien aux actions favorisant le sport au féminin...

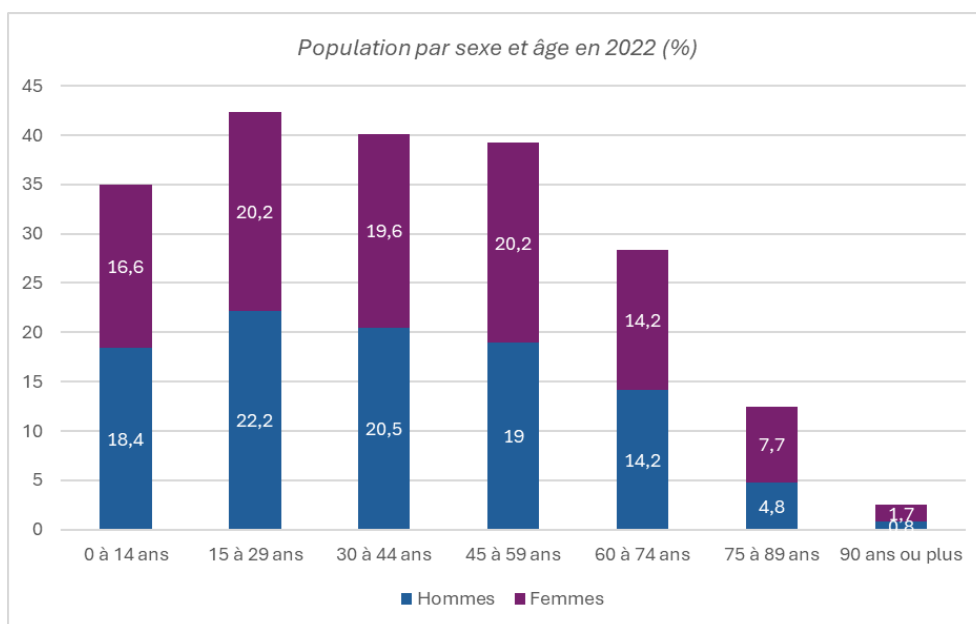
Ce volet du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vise à faire un bilan des actions menées mais également de la structuration du public bénéficiaire.

A. LA STRUCTURE DE LA POPULATION NOCEENNE

N.B. : Les données présentées sont extraites des publications de l'INSEE.

Une féminisation après 75 ans

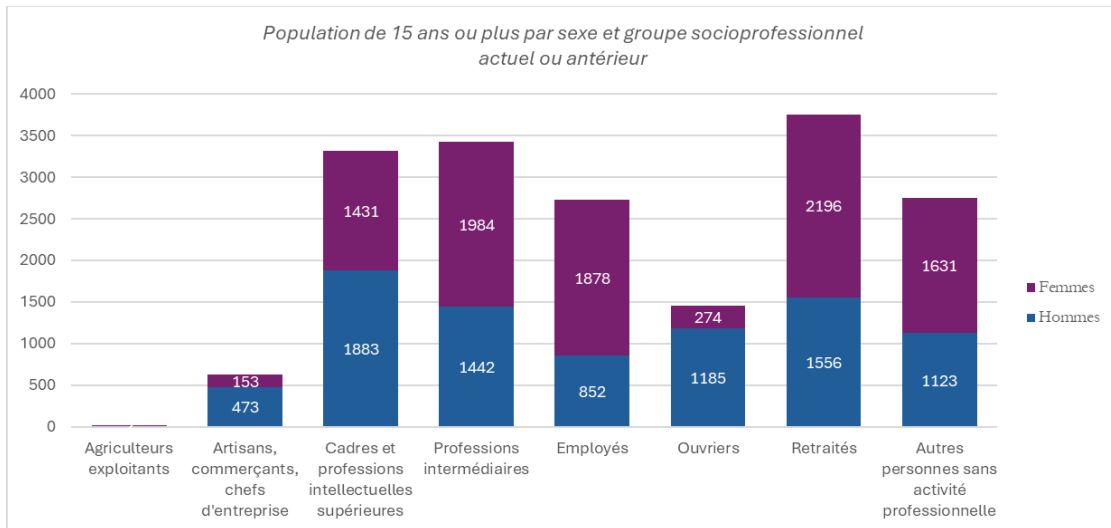
Au 1^{er} janvier 2025, Neuilly-Plaisance comptait 21 914 habitants dont **52 % de femmes et un réel infléchissement vers une féminisation après 75 ans**. Cela est bien sûr à rapprocher de l'espérance de vie plus longue des femmes par rapport aux hommes, ce qui explique la surreprésentation féminine dans les tranches d'âge les plus âgées.



Des différences plus marquées dans les catégories socio-professionnelles

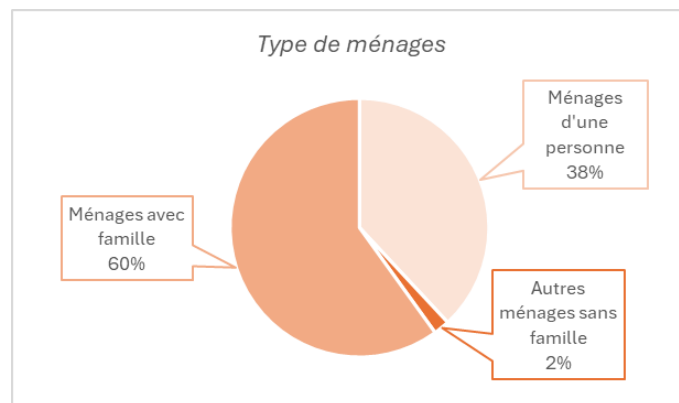
Les catégories socio-professionnelles montrent des différences plus marquées avec 2,6 % des chefs d'entreprises ou artisans et 10,4 % des cadres et professions intellectuelles qui sont des hommes, là où 10,3 % des employés et 10,9 % des professions intermédiaires sont des femmes. Ces répartitions se retrouvent au niveau national, où les

femmes sont sur-représentées parmi les employés (38,8 % contre 11,6 % d'hommes – INSEE 2024) et sous-représentées parmi les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (4,8 % contre 8,8 % d'hommes – INSEE 2024), bien que leur présence ait augmenté ces dernières décennies.

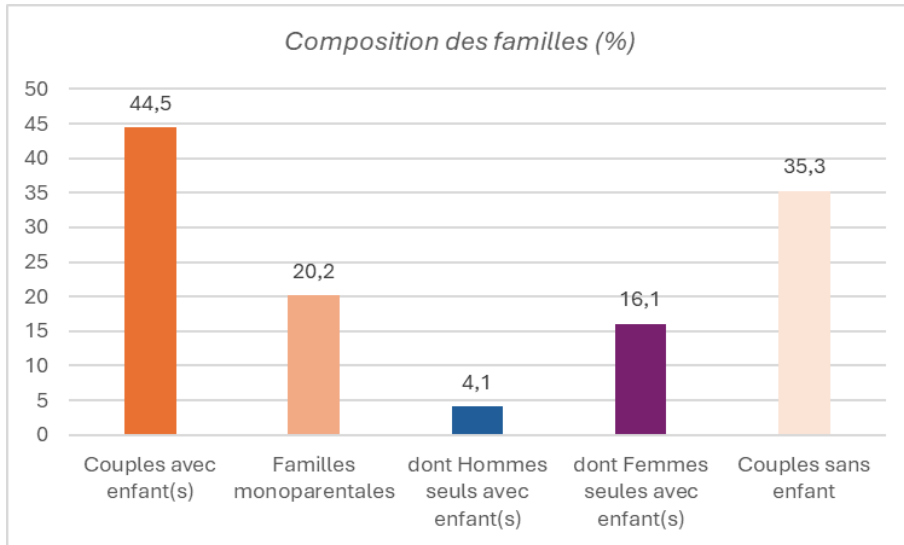


La structure des ménages, une inégalité entre les femmes et les hommes

En 2022, 9 581 ménages sont recensés sur Neuilly-Plaisance, dont 5 847 familles. Les ménages d'une personne représentent 38,1 % des ménages dont 22,6 % de femmes seules.



La Ville compte 1 182 familles monoparentales dont 16,1% sont des femmes seules avec enfants.



Une scolarité presque égalitaire et une réelle mixité chez les diplômés

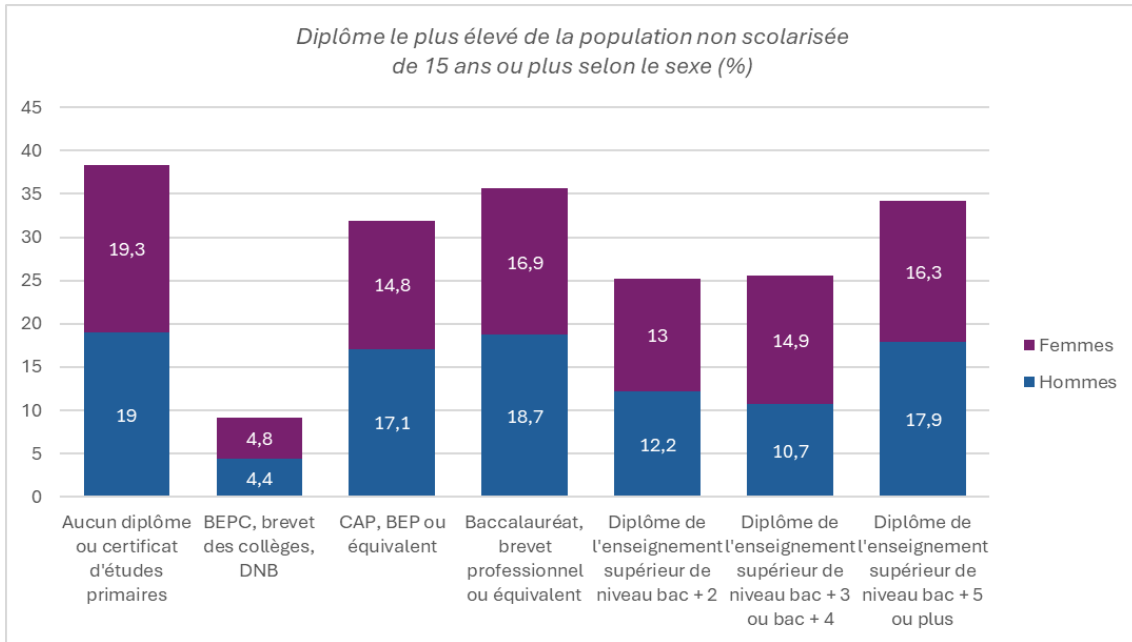
Parmi les jeunes nocéens, **le taux de scolarisation est quasiment équivalent pour les deux genres**, dans chacune des tranches d'âge, avec toutefois une tendance à la féminisation à partir de 15 ans.

FOR T2 - Taux de scolarisation selon le sexe en 2022 (en %)

Âge	Hommes	Femmes	Ensemble
De 2 à 5 ans	76,4	73,7	75,1
De 6 à 10 ans	95,2	98,6	96,9
De 11 à 14 ans	96,4	98,2	97,3
De 15 à 17 ans	89,1	99,5	94,2
De 18 à 24 ans	53,7	67,0	60,5
De 25 à 29 ans	15,3	19,9	17,6
30 ans ou plus	1,5	2,0	1,8

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

Il est constaté un écart quasi nul entre les femmes et les hommes n'ayant aucun diplôme. Les CAP, BEP ou équivalent sont plutôt détenus par des hommes, alors que le taux de femmes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac+3 ou bac+4 est supérieur. Le pourcentage de diplômés d'un Bac+5 ou + est équivalent.



Une égalité dans l'emploi mais des disparités dans le temps de travail

La population nocéenne compte 10 449 actifs avec une répartition quasi égale entre les femmes et les hommes. Le taux d'emploi est toutefois de 72,2% chez les hommes contre 68,6 % chez les femmes.

Si l'on regarde l'emploi salarié pour les 15-64 ans, la répartition femmes-hommes est équilibrée, avec toutefois un **pourcentage de temps partiel quasiment deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes**.

ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2022

Âge	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	4 349	9,3	4 791	18,0
15 à 24 ans	501	32,5	471	44,2
25 à 54 ans	3 193	6,3	3 462	14,8
55 à 64 ans	656	6,0	858	16,4

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

B. DES SERVICES ENGAGÉS POUR UNE ACTION PUBLIQUE EGALITAIRE

1. La culture et le sport comme vecteurs d'égalité

Favoriser l'accès à la culture pour toutes et tous et valoriser l'art au féminin...

La Ville de Neuilly-Plaisance dispose de 3 principaux équipements culturels : la bibliothèque municipale, la micro-folie et le cinéma la Fauvette et d'une salle des fêtes proposant une programmation variée. La Ville compte également une école municipale de musique et un centre municipal d'action sportive et culturelle (CMASC). Ces différentes structures s'adressent aux nocéens, quel que soit leur âge, et visent à

promouvoir un égal accès à la culture et à des activités physiques artistiques (pour le CMASC).

...en s'appuyant sur des structures culturelles engagées

Au niveau de **la bibliothèque municipale Guy de Maupassant**, 56 % des adhérents sont des femmes mais cela n'est pas tangible au niveau du public accueilli puisque certaines familles disposent d'une seule carte pour l'ensemble du ménage.

L'achat des ouvrages repose sur des critères de qualité, d'actualité mais également en fonction des demandes exprimées par le public. Toutefois, une attention particulière est portée sur le choix des livres afin d'éviter la présence de stéréotypes quel qu'ils soient.

Chaque année, la bibliothèque municipale **participe à la Journée internationale des droits des femmes** en mettant en avant des auteures, héroïnes ou tout autre ouvrage en lien avec ce thème. Le **café littéraire du mois de mars** est également une occasion de présenter des romancières peu connues. En 2025, ont été présentés des ouvrages de deux poétesses ignorées en France jusqu'il y a quelques années : Anne Sexton qui sera la première à évoquer dans ses textes des questions spécifiquement féminines notamment l'enfantement, l'avortement, la sexualité et l'adultère, bien avant que ces sujets soient tolérés ou banalisés et Louise Glück, influencée par Rainer Maria Rilke ou Emily Dickinson, Prix Nobel de littérature en 2020.



Café littéraire

De plus, à l'occasion de la **Journée de lutte contre les violences faites aux femmes**, un espace dédié au sein de la bibliothèque a rassemblé de nombreux **ouvrages consacrés à ce combat**, afin de sensibiliser, d'informer et d'encourager la réflexion autour de cette cause.



Ouvrages consacrés à la lutte contre les violences faites aux femmes (Bibliothèque Guy de Maupassant)

Depuis sa création, **la micro-folie** s'attache à valoriser la place des femmes dans l'art et ce, notamment au travers de conférences avec par exemple **en 2025 un focus sur la plasticienne Niki de Saint Phalle**.



Atelier autour des œuvres de Frida Kahlo pour les 6-12 ans (Micro-folie)

En tant que salle labellisée « Art et Essai » la programmation **du cinéma la Fauvette** se fait en fonction du public visé : films Grand public, films Art & Essai et films Jeunesse, dans un souci de privilégier la pluralité et d'éviter tout stéréotype.

En 2025, avec l'arrivée, d'une médiatrice culturelle, le cinéma a présenté auprès du public scolaire les films « Hola Frida » ; « Beurk » ; « Dounia, le grand pays blanc » ; « Amélie et la métaphysique des tubes » ; « Kiki la petite sorcière » ; « Princesse Mononoké » ; et surtout « Marie Hanning » ; tous ces films mettant en lumière des jeunes héroïnes.

En 2025, la programmation a fait la part belle à de jeunes héroïnes de fiction : « Vaina 2 » ; « Parthenope » ; « Natacha » ; et à des personnages historiques : « Louise Violet » ; « Sarah Bernhardt la divine » ; « Maria » ; « Ingeborg Bachmann » ; « Moi qui t'aimais » ; « Lili Marleen »...

Plusieurs films programmés en 2025 étaient axés sur des **parcours de femmes et la valorisation de leur place dans la société** : « Everybody loves Touda » ; « Lady Vengeance » ; « Deux sœurs » ; « Jeunes mères » ; « Pooja, sir » ; « Dallowey » ; « TKT »...

Tout le long de l'année 2025, ont été mis en avant des **films réalisés par des femmes** comme « The Substance » ; « Bright Star » ; « Vermiglio » ; « Manas » ; « L'aventura » ; « Alpha » ; « A feu doux » ; « La petite dernière » ; « Left-Handed Girl »...

Le cinéma La Fauvette a lui aussi participé à la **Journée de lutte contre les violences faites aux femmes**, avec la **projection du long métrage « Aux jours qui viennent » le 25 novembre 2025** suivie d'une conférence animée par l'élue chargée des Droits des femmes, et a également proposé une **programmation spéciale pour le 8 mars 2025**, Journée Internationale des droits des femmes, avec la projection en avant-première de « Black box Diaries ».



Programmation du cinéma pour la Journée du 08 mars 2025

Enfin, du 24 janvier au 3 février 2025, la Ville a accueilli l'**exposition itinérante commémorant le convoi des « 31 000 »**, qui a déporté des femmes résistantes vers Auschwitz en 1943. À travers leur portrait et histoire, l'exposition mettait en lumière l'engagement de ces femmes, participant ainsi à la valorisation de leur rôle historique et à la mémoire collective.



Exposition les « 31 000 »

Actions 2026 dans le domaine de la culture

Pour l'année 2026, ces 3 structures feront perdurer ces actions visant à valoriser les artistes dans leur pluralité et faisant de l'art un vecteur de message.

Exemples d'actions programmées :

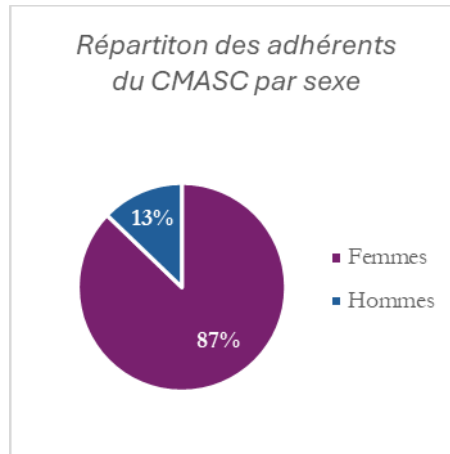
- 14 février : mise en valeur de Camille Claudel avec un atelier en micro-folie à 10h30, une conférence d'histoire de l'art à 15h30 et une projection commentée au cinéma la Fauvette à 20h30.
- 7 mars : atelier à la Micro-folie autour de Mucha consistant à créer des portraits de femmes du XIXe siècle.
- 4 avril : dans le cadre du Festival Hors limite, rencontre et échange avec la compositrice-interprète et écrivaine Alissa Wenz.
- 7 avril : projection du film La Maison des Femmes au cinéma la Fauvette, suivie d'un temps d'échange avec le public.

... en donnant accès à toutes et tous à l'apprentissage de l'art

Le Centre Municipal d'Action Sportive et Culturelle (CMASC) est un service municipal ouvert à l'ensemble de la population Nocéenne. **En 2025, le service a inscrit 507 personnes contre 466 en 2024 soit une augmentation de 41 personnes en plus soit 8 %.**

L'effectif féminin représente 87 % du total des adhérents soit 442 femmes et 65 hommes, soit un pourcentage quasi constant par rapport à 2024 en lien avec les activités proposées.

Le CMASC propose 19 disciplines réparties sur 47 cours. Les adhérents peuvent avoir accès à plusieurs cours.



Sur 19 disciplines proposées, 6 sont exclusivement féminines. Il s'agit de la danse classique, de la danse contemporaine, du jazz, des claquettes, du patchwork, et de l'histoire de l'art.

Parmi les autres activités, le pilates, le stretching, l'éveil à la danse, l'initiation à la danse, le dessin-peinture (adultes) ou encore le yoga senior, fédèrent de 91 à 97 % de femmes.

Quant aux activités d'éveil à la gym, de gymnastique douce et de yoga adultes, elles regroupent 80 à 86 % de femmes.

Les ateliers de danse de salon, anglais adultes et théâtre sont plus mixtes avec un effectif féminin aux alentours de 70% selon les disciplines.

A noter cependant, **la mise en place en 2025 de cours d'éveil à l'anglais pour les enfants de 4 à 5 ans qui atteint une quasi-parité**, 48% de garçons pour 52% de filles.



Spectacle du CMASC « Les terreurs de la forêt » - 24 mai 2025

La répartition actuelle des effectifs de **l'école de musique** fait apparaître une proportion de 34% d'hommes et 66% de femmes. Cette tendance reste constante avec des disciplines attirant majoritairement un public féminin (chant individuel, coaching vocal, flûte traversière...) ou d'autres plutôt privilégiées par un public masculin (guitare basse, trompette, batterie...).

Toutefois, dans une logique de diffusion via l'art, l'école de musique **monte actuellement, pour un rendu en juin 2026, une comédie musicale sur la vie de Marie Curie « les Elles de la Science »**. L'objectif de ce projet est de fédérer l'ensemble des adhérents dans une démarche commune tout en abordant la vie de la première femme professeure des universités en France, prix Nobel de Chimie. Ce projet fait suite à la comédie musicale sur la vie de Joséphine Baker montée en 2024.

... en favorisant une diversité d'activités sportives

Neuilly-Plaisance compte, pour la saison sportive 2025/2026, 1 848 pratiquants toutes disciplines confondues. Les femmes représentent 36,5% de cet effectif. **La féminisation est toutefois très variable en fonction de la discipline** avec notamment une **répartition équilibrée notamment dans les pratiques individuelles** (arts martiaux notamment). Certains sports restent majoritairement pratiqués par des hommes mais avec une féminisation notable notamment chez le public jeune.

Ont ainsi été **créé des sections féminines** dans plusieurs clubs comme le **Neuilly-Plaisance Football Club** (NPFC) dont l'équipe U18 féminine évolue au niveau régional ou encore **B2M Futsal** qui a créé une deuxième section féminine sénior et a vu la participation d'une équipe U15 à leur tournoi international U13/U14. La **section Handball de Neuilly-Plaisance Sports** (NPS) a également plusieurs sections féminines notamment en séniors et moins de 13 ans.

D'autres initiatives, visent à favoriser la pratique féminine et notamment l'initiation. C'est le cas par exemple de la **section basket de NPS a par exemple créé en septembre 2025 une séance d'initiation loisirs féminine** le dimanche matin.

Sont également à souligner les **exploits sportifs de plusieurs nocéennes notamment en athlétisme** (championne de France cadette, championne de France Espoir Cross 2025...), **en football** avec une jeune U14 qui fait partie de la sélection 93, **en taekwondo** avec une médaille d'or et 2 médailles de bronze aux championnats du 93, **en tennis** avec une jeune joueuse qui fait partie des 5 meilleures joueuses de la région Ile-de-France... Ces réussites sont régulièrement relayées par la Ville, que ce soit dans le journal municipal ou sur ces réseaux sociaux.

La Ville de Neuilly-Plaisance subventionne les associations sportives et met des salles et équipements sportifs à disposition. **En 2025, l'article visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités proposées mais également dans les instances dirigeantes a été généralisé à l'ensemble des conventions passées avec**

les associations (conventions de subventions et conventions de mise à disposition de salle).

Exemple ci-dessous pour les associations sportives :

« L'association s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travers des activités proposées. Elle s'engage également à favoriser la parité dans la constitution de son bureau associatif. Enfin, l'association fournira annuellement à la Ville un bilan mentionnant la répartition entre les femmes et les hommes parmi ses adhérents ainsi que, le cas échéant, ses résultats sportifs. Ce bilan fera état de toute action conduite visant à promouvoir l'égalité. »

2. Favoriser l'égalité dès le plus jeune âge

La Ville accompagne les nocéens dès leur plus jeune âge. Aussi, tout en s'adaptant à la structure démographique de la Ville, les services s'attachent à valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et à la favoriser. Cela passe aussi bien par des actions en faveur de la parentalité, que par les projets pédagogiques proposés dans les centres de loisirs ou encore les activités proposées aux seniors à l'espace Amitié l'Escapade.

Favoriser la parentalité par le biais du Relais Petite Enfance

Afin de faciliter les démarches et la lisibilité de l'accueil de la petite enfance pour les familles, mais aussi pour accompagner et améliorer la qualité de l'accueil individuel, la Ville de Neuilly-Plaisance a ouvert **un Relais Petite Enfance (RPE)** dès le 17 octobre 2021 et ce, sans attendre l'obligation à laquelle sont désormais soumises les communes de plus de 10 000 habitants avant le 1^{er} janvier 2026. Cet espace est dédié aux parents et aux professionnels de l'accueil individuel de la petite enfance.

Les 55 assistantes maternelles indépendantes de la commune en activité sont uniquement des femmes, à ce jour 31 d'entre elles fréquentent régulièrement le RPE pour l'accueil jeux. Le RPE accueille également une garde à domicile, qui vient régulièrement aux ateliers proposés par le relais.

Par ailleurs, le RPE recense l'ensemble des demandes de mode d'accueil. 22 réunions de finalisation d'inscriptions ont été organisées en 2025. 133 familles étaient présentes dont 87 femmes, 11 hommes, et 35 couples.

Une grande majorité de ces femmes étaient en congés maternité, ce qui peut expliquer cette différence de participation à une réunion se déroulant en semaine. Mais les pères participent également, puisque sur 133 familles, les hommes sont présents au nombre de 46 (contre 42 en 2024).

En proposant des **modes de garde plus souples**, la **Halte Jeux des Renouillères** permet également aux parents en recherche d'emplois ou de formation de bénéficier de temps de garde pour leurs enfants.



Halte-jeux

L'accueil du jeune enfant dans les structures municipales

La Ville de Neuilly-Plaisance compte 4 structures d'accueil du jeune enfant (EAJE) qui ont accueillis 254 enfants entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025.

Les places en crèches sont attribuées en commission et les critères de sexe peuvent être pris en compte en fin de commission afin de viser un équilibre. Néanmoins, l'objectif est de répondre au mieux aux besoins des familles et le critère du genre de l'enfant n'est pas un critère déterminant pour l'obtention d'une place en crèche. **En 2025, à l'échelle de chaque structure, on peut noter une répartition équilibrée entre les filles et les garçons.**

Nombre d'enfants accueillis en Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) par sexe du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

	Féminin	Masculin	Total
Crèche du Centre	49	50	99
Crèche Simone Veil	30	31	61
Crèche Pirouettes-Cahouettes	20	20	40
Halte-Jeux	26	28	54
Total	125	129	254

La pédagogie mise en œuvre dans les EAJE de la Ville s'inscrit dans la mise en œuvre de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant et notamment le principe n°7 concernant la **lutte contre les stéréotypes sexistes** qui est un enjeu essentiel dès la primo-enfance.

Concernant les professionnels, il n'y a pas d'homme en poste auprès des enfants dans les structures. Seul un homme est en poste d'agent d'office-ménage-lingerie.

Cette année, une candidature masculine a été reçue dans le cadre du recrutement sur un poste vacant d'éducateur de jeunes enfants au sein de l'une des crèches municipales. Toutefois, le candidat ne disposait pas des qualifications requises pour exercer dans le champ de la petite enfance, secteur qui repose sur des diplômes spécifiques selon les fonctions exercées.

Il semble ainsi à ce jour impossible de respecter un équilibre femmes/hommes sur les métiers de la petite enfance, moins de 3% des professionnels de la petite enfance en France étant des hommes. Néanmoins, la Ville a accueilli cette année 3 stagiaires hommes sur 25 stagiaires au total.

Concernant les familles nocéennes, **les équipes notent que de plus en plus de pères accompagnent régulièrement les enfants sur les structures** de la Ville le matin et/ou viennent les chercher en fin de journée. Les pères sont également très présents lors des moments festifs sur l'année (fête de fin d'année des EAJE, spectacle de Noël).

En 2025, deux principales actions ont été menées afin de favoriser l'égalité entre les jeunes enfants accueillis :

- **La poursuite de la lutte contre les stéréotypes dans les pratiques éducatives**, tout d'abord, qui reste une constante dans les projets pédagogiques des structures. Les échanges autour de la lutte contre les stéréotypes de genre sont ouverts et encouragés lors des réunions d'équipe et des journées pédagogiques, afin de sensibiliser les professionnels à l'importance de proposer aux enfants un environnement de jeu et d'expression des émotions libre de toute influence genrée.
Le choix des jeux et l'aménagement des espaces au sein des crèches excluent la notion de genre et ne favorisent pas une catégorisation genrée des activités : les espaces sont pensés de manière ouverte et inclusive, sans distinction.
Les professionnels veillent également à adopter une communication positive et bienveillante, encourageant chaque enfant à faire ses propres choix, à explorer librement les jeux et à exprimer ses émotions, dans le respect de son individualité et de son développement.
- **L'harmonisation des pratiques** ensuite, que la Ville poursuit dans l'ensemble des structures au travers de l'actualisation continue des projets pédagogiques toujours fondés sur la Charte nationale d'accueil du jeune enfant. Cette démarche vise à garantir une cohérence pédagogique et un alignement des pratiques professionnelles dans l'ensemble des crèches municipales.
L'importance est de valoriser chaque enfant, fille ou garçon, pour ses qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype, et de reconnaître le rôle essentiel des professionnels, femmes et hommes, dans la construction de l'identité de l'enfant. Les équipes sont ainsi accompagnées pour interroger leurs pratiques, leurs postures professionnelles et les messages implicites transmis aux enfants au quotidien.

Des « Cafés des parents » ont commencé à être mis en place au sein des établissements d'accueil du jeune enfant et constituent des temps d'échanges appréciés par les familles. **En 2025, deux rencontres ont été organisées**, mobilisant 80% de femmes et 20% d'hommes mais témoignant d'un réel intérêt de la part des parents, certains étant venus en couple, et favorisant ainsi une dynamique d'échange partagée autour de la parentalité.

Ces temps conviviaux permettent aux familles de se rencontrer, d'échanger avec les professionnels et de partager leurs questionnements autour de thématiques en lien avec le quotidien des jeunes enfants. Cette première mise en œuvre encourage la poursuite et le développement de ces espaces de dialogue, contribuant au renforcement du lien entre les familles et les structures d'accueil.

Par ailleurs, l'implication des familles se traduit également par leur participation à la vie des structures. À l'occasion de la sortie de fin d'année organisée avec deux crèches, les parents volontaires ont accompagné les équipes, favorisant une collaboration de confiance. Ces sorties ont mobilisé trois pères et huit mères, illustrant une participation parentale diversifiée et engagée.



Fête de fin d'année de la crèche Pirouettes Cahouettes – juin 2025

Actions 2026 dans le domaine de la petite enfance

- Poursuite et consolidation des temps d'échanges avec les familles : Les « Cafés des parents » seront maintenus et poursuivis au sein des EAJE, en tant qu'espaces privilégiés de dialogue et de soutien à la parentalité. Ces temps d'échanges continueront d'aborder des thématiques en lien avec le développement du jeune enfant, notamment la liberté de jeu, l'exploration, l'expression des émotions et les représentations véhiculées autour des rôles filles-garçons.
- Renforcement de la réflexion professionnelle autour des pratiques éducatives : Les équipes seront à nouveau mobilisées lors des réunions d'équipe et des journées pédagogiques pour poursuivre le questionnement collectif des pratiques, des postures professionnelles et des messages transmis aux enfants, en lien avec l'égalité et la prévention des stéréotypes dès le plus jeune âge.

- Formation et sensibilisation des professionnels : Une action de formation lors d'une journée pédagogique sera proposée autour du jeu et de l'exploration ludique chez le jeune enfant, en mettant en lumière le rôle du jeu libre comme levier de développement, d'autonomie et d'affirmation de soi, sans distinction de genre. Cette réflexion viendra soutenir des pratiques éducatives favorisant la liberté de choix et la valorisation des compétences individuelles de chaque enfant.

L'accueil des enfants et adolescents

Les enfants scolarisés à Neuilly-Plaisance pour l'année scolaire montrent une répartition équilibrée entre les filles et les garçons avec, pour l'année scolaire 2025/2026, 948 filles et 1 034 garçons.

Cet équilibre se retrouve aussi bien dans la fréquentation de la navette des bords de Marne (84 inscrits dont 43 filles et 41 garçons), que pour les études surveillées (702 inscrits dont 348 filles et 354 garçons) et les centres de loisirs.

Depuis décembre 2023, la Ville s'inscrit dans une dynamique de continuité éducative renforcée par la signature du **Projet Educatif de Territoire (PEdT)**. Ce projet vise non seulement la réussite éducative et la lutte contre les inégalités sociales, mais il érige également l'équité en valeur fondamentale.

Dans le respect de ce cadre, les équipes d'animation s'attachent à garantir notamment l'intérêt et le libre choix de l'enfant, indépendamment des stéréotypes de genre.

Découlant de ces grands objectifs, **l'égalité entre les filles et les garçons est un axe transversal qui irrigue l'ensemble des projets pédagogiques**. Cela se traduit par différentes actions et des points de vigilance.

Le premier est de veiller à une **répartition équilibrée de l'espace**. Partant du constat qu'une cour non régulée voit souvent les garçons monopoliser le centre (football, jeux de poursuite), les équipes interviennent activement sur la répartition spatiale. La Ville s'appuie également sur le **développement des cours oasis** (achevée à l'école Edouard Herriot en 2024, en cours pour les écoles Paul Letombe et Foch) : au-delà de leur rôle de valorisation de la nature, elles permettent de redistribuer les usages et de diversifier les zones de jeux. L'objectif poursuivi est de diversifier les zones de jeux afin que chaque enfant, fille ou garçon, puisse investir l'espace public de manière légitime et sécurisée. L'exemple de la cours Oasis de l'école Herriot, montre, aux termes des premiers mois d'appropriation par les enfants, que cet espace est avant tout un espace d'échanges entre les enfants, un espace dans lequel ils prennent l'habitude de discuter sur les temps libres, profitant des bancs, tables et autres assises mises à disposition. Les équipes d'animation profitent également de cet espace pour proposer d'autres types de grands jeux, variant des jeux sportifs ou d'endurance proposés plus fréquemment.

Il est également demandé aux équipes de direction de **veiller à la posture et la neutralité de l'encadrement**. Les animateurs sont, en effet, les garants d'un environnement sans

préjugés. Ils doivent pour ce faire adopter un langage qui proscrie les injonctions sexuées, et veiller à répartir les responsabilités et tâches (logistique, rangement, aide à la vie quotidienne) de manière paritaire.

Enfin, **le sport et l'art sont des vecteurs puissants de déconstruction des clichés** et les projets pédagogiques des centres de loisirs sont construits afin de favoriser un égal accès pour tous les enfants.

Des animateurs sportifs sont déployés sur les temps de la pause méridienne, des soirées et des mercredis afin de proposer des activités adaptées aux âges.

Par ailleurs, comme en 2024, la MCJ, le centre de loisirs Herriot et le centre de loisirs des Renouillères ont participé aux **Olympiades intercommunales** organisées par la Ville de Livry-Gargan. Ainsi, les enfants ont été préparés à des **sports variés** (rugby, hockey, athlétisme, baseball, handball, tennis et basket) **en équipes mixtes**, valorisant la compétence plutôt que le genre. Les épreuves se sont déroulées le 18 juin 2025 avec 59 enfants de la Ville. Au classement général, Neuilly-Plaisance a fini 1^{ère} sur 12 communes car elle a pu engager des équipes en respectant la mixité sur l'ensemble des disciplines.

Répartition par genre et par sports lors des Olympiades

Sports	Filles	Garçons
Basket	2	5
Handball	5	3
Tennis	0	6
Hockey sur gazon	0	7
Baseball	4	3
Rugby	1	9
Athlétisme	4	7
Total	16	40



Participants des Olympiades intercommunales

Sensibilisation au harcèlement

La promotion de l'égalité entre les filles et les garçons s'accompagne également d'un travail de **prévention des violences et du harcèlement**. En 2025, **12 interventions spécifiques ont été menées auprès de 23 classes de CM1 et CM2**.

Menés avec l'association Humanilire, ces ateliers ont permis de sensibiliser **380 enfants** aux mécanismes du harcèlement, d'identifier les situations à risque, de rappeler le rôle des témoins et de promouvoir une culture du respect et de la solidarité. Ils s'inscrivent pleinement dans la démarche éducative municipale visant à garantir un environnement sécurisé, inclusif et respectueux pour chacun d'entre eux.

Actions 2026 dans le domaine de l'enfance

- Déploiement des sensibilisations au harcèlement jusqu'à la fin de l'année scolaire pour les enfants de CE2, CE1 et CP.
- Mise en place d'ateliers pour lutter contre les stéréotypes et favoriser l'égalité filles/garçons dans les centres de loisirs.

Des structures au service de l'épanouissement des jeunes

La **Maison de la Culture et de la Jeunesse (MCJ)** est un accueil de loisirs municipal qui dépasse sa fonction première pour s'inscrire pleinement dans une démarche sociale et inclusive. Au-delà des activités éducatives, culturelles et sportives proposées aux enfants et aux jeunes, la structure agit comme un levier de cohésion sociale, en favorisant l'égalité des chances, l'accès à la culture et aux loisirs pour tous, et en développant des actions de soutien à la parentalité, d'accompagnement à la scolarité (CLAS) et d'alphabétisation. Grâce à une politique tarifaire adaptée, elle veille à lever les freins financiers et à garantir l'accessibilité des services aux familles les plus en difficulté, notamment dans le quartier des Renouillères.

La MCJ accueille 218 enfants répartis en deux tranches d'âge : 80 préadolescents et adolescents (11-17 ans), dont 33 filles (41 %) et 47 garçons (59 %), et 123 élémentaires (6-10 ans), dont 59 filles (48 %) et 64 garçons (52 %).

Ouvert en avril 2025 à Neuilly-Plaisance, à proximité du collège Jean Moulin, **le Spot** est un lieu dédié aux 11-18 ans, conçu comme un environnement accueillant, inclusif et stimulant, où chaque jeune peut se sentir à sa place, développer ses talents et s'investir dans des projets collectifs ou individuels.



Inauguration du Spot – 29 avril 2025

Depuis son ouverture, plus de **300 jeunes y sont inscrits, avec une fréquentation équilibrée entre filles et garçons d'environ 40 jeunes par jour**. Ils peuvent profiter d'activités de loisirs (billard, jeux vidéo, baby-foot, BDthèque, Mangathèque, soirées à thème), d'un accompagnement de projets (bourse aux projets, podcasts, journalisme, accès aux outils numériques), de formations (BAFA), ainsi que d'ateliers artistiques, culturels ou numériques (création d'un FabLab). L'équipe du SPOT veille à proposer des activités permettant une mixité et s'appuie notamment sur les demandes émanant des jeunes adhérents.

Durant l'été 2025, le SPOT a organisé des stages de danse Hip Hop pour un public mixte.

Dans le cadre de la sensibilisation au harcèlement, une action spécifique a été conduite avec projection du film « Pas de vague » suivie d'un débat.

Par ailleurs, la structure a **accueilli du 7 au 11 juillet 2025 l'atelier « Modern love », invitant les préadolescents à interroger le thème de l'amour à l'ère post-#MeToo à travers la réalisation d'un court-métrage** et avec l'encadrement de trois réalisatrices de l'association Cinesphère. Le film réalisé, intitulé « Faire la cour », a été projeté à la Micro-folie le 14 novembre, devant des parents et d'autres enfants de la structure, permettant d'échanger sur le sujet et de sensibiliser un public plus large aux enjeux d'égalité.



Tournage du film « Faire la cour » - juillet 2025

Le **Point Accueil Jeunes (PAJ)** est une structure municipale ouverte aux 15-25 ans, constituant un lieu ressource de proximité dédié à l'écoute, à l'accompagnement et à l'insertion. Espace ouvert et libre d'accès, il offre à la fois un lieu de sociabilité et un accompagnement personnalisé en matière d'orientation scolaire et d'insertion professionnelle (appui à la recherche d'emploi, accès à des postes informatiques).

La **fréquentation de l'espace demeure majoritairement masculine**, toutefois, une **quinzaine de jeunes filles bénéficient d'un suivi individuel** et participent davantage aux temps d'accueil libre destinés aux plus jeunes.

Actions 2026

- Faire reconnaître la MCJ comme Centre Social afin notamment de renforcer la place des familles dans la structure et mener notamment des actions autour de la parentalité
- Accueil au sein de la MCJ de l'atelier cinéma de l'association Cinesphère, consacrée cette fois au style vestimentaire, aux stéréotypes et aux enjeux d'identité qui y sont associés.

Accompagner les jeunes dans leur formation professionnelle

Afin de favoriser la formation des jeunes et l'accès à une première expérience professionnelle, la Ville a mis en place un **dispositif de financement du Bafa** pour les jeunes Nocéens en 2025. En effet, le Bafa constitue bien souvent un premier diplôme qui donne accès à la formation, au premier emploi et à l'autonomie pour les jeunes à partir de 16 ans.

Deux sessions ont eu lieu en 2025, permettant aux jeunes de bénéficier d'un financement, moyennant un engagement volontaire de 30 heures sur la Ville pour rendre service à la collectivité (manifestations, aides aux actions Ville, ...). Une première session de 20 jeunes (10 filles et 10 garçons) a eu lieu et une deuxième session de 15 jeunes (9 filles et

6 garçons) a eu lieu pendant les vacances de Toussaint. La Ville organise la 1^{ère} formation théorique puis permet de passer le stage pratique. Une fois la formation de perfectionnement terminée et le BAFA obtenu, les jeunes diplômés peuvent intervenir les équipes d'animation selon leurs disponibilités.

Alphabétisation et autonomisation

L'égalité se construit également auprès des adultes, notamment à travers les **cours d'alphabétisation**. Le nombre de participants **est passé d'une quinzaine à 43 inscrits**, témoignant d'un besoin croissant.

La fréquentation y est **majoritairement féminine**. Ces cours visent à lever les freins linguistiques dans la vie quotidienne (démarches administratives, scolarité des enfants, accès aux droits) et ont pour objectif de participer à l'émancipation des participants.

Ils constituent, dans le même temps, un **espace de prévention et d'information, notamment en matière de droits des femmes** et de lutte contre les violences faites aux femmes, renforçant ainsi la capacité d'agir et la confiance en soi.

Un accompagnement pour les séniors avec une offre adaptée

La Ville anime l'Escapade Espace Amitié destiné à l'ensemble des retraités de Neuilly-Plaisance. **En 2025, ce service comptait 327 adhérents dont 76% de femmes**. Ce service propose des sorties à la journée, des animations mais également des activités récréatives ou gymniques.

3. La solidarité au service de l'égalité

Protéger et accompagner toutes les personnes vulnérables

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) reçoit tous les Nocéens sans distinction de genre. Il n'existe ainsi pas de réelle parité pour les personnes qui bénéficient de l'aide sociale ou de la domiciliation (30 femmes et 47 hommes) puisque cela dépend des demandes formulées.

Le service d'aide à domicile a accompagné en 2025, 121 personnes dont 97 femmes (80%) et 24 hommes (20%). La répartition est quasi identique pour le Service des soins infirmiers à domicile avec 34 personnes accompagnées dont 23 femmes (68%) et 11 hommes (32%) en lien avec le profil de la population nocéenne au-delà de 65 ans.

La concrétisation d'actions en faveur de la lutte contre les violences intrafamiliales

Depuis septembre 2022, une **Intervenante Sociale en Commissariat (ISC)** est en poste au commissariat de Neuilly-sur-Marne, avec le soutien financier de la Ville, qui participe au financement de ce poste.

Le CCAS entretient des liens étroits et réguliers avec l'ISC afin d'assurer un suivi coordonné et une prise en charge globale des personnes victimes de violences. Ce partenariat permet d'orienter rapidement les victimes, de répondre aux besoins de première urgence et de faciliter l'accès aux droits et aux dispositifs d'accompagnement adaptés.

De janvier à septembre 2025, l'ISC a pris en charge 30 nouvelles situations concernant Neuilly-Plaisance. **Les femmes représentent 76% du public bénéficiaire**, et les mineurs 15%.

Par ailleurs, l'ISC est pleinement associée aux différentes initiatives menées sur le territoire en faveur des femmes et des mineurs victimes de violences : organisation d'un ciné-débat dans le cadre de la journée internationale du 25 novembre, ainsi que participation aux actions de formation des agents municipaux au repérage et à la prise en charge des violences intrafamiliales.

Au cours de l'année 2025, 17 femmes ont, par ailleurs, fait l'objet d'un suivi lors des 22 permanences juridiques animées toutes les deux semaines par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) 93, qui visent à améliorer encore le soutien aux femmes victimes de violence.

Afin de marquer symboliquement son action en faveur des femmes victimes de violence, la Ville a installé, le 25 novembre 2025, une **chaise vide** dans le hall de l'Hôtel de Ville, à la bibliothèque municipale ainsi qu'au cinéma. Cette chaise, accompagnée du message « *Cette chaise est vide. Elle représente les 107 femmes tuées en 2024 par leur (ex-) conjoint. Ne les oublions pas.* » visait à rappeler la réalité des féminicides.



Symbole de la « chaise vide » (Cinéma La Fauvette)

Enfin, comme évoqué précédemment, une nouvelle **session de sensibilisation** a été menée auprès de 11 agents municipaux afin de maintenir les lieux d'écoute déployés sur différents sites de la Ville, identifiables par un logo.



La Ville a également édité en 2025 une plaquette d'information rappelant les numéros utiles et les leviers activables par les victimes ; cette plaquette a été disposée dans les différents lieux d'accueil du public. Des rappels de ces numéros et des actions menées sont régulièrement faits dans le magazine municipal.

Soutenir les personnes malades et leurs aidants

En 2025, le Centre municipal de santé (CMS) a accueilli 517 personnes dont 307 femmes et 210 hommes.

Structure de santé de proximité, le CMS se fait annuellement relais des opérations nationales de dépistage (cancer du sein, cancer du côlon) afin de promouvoir le droit à la santé pour tous.

En juin 2025, le CMS a organisé avec les équipes de la Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) une opération de dépistage du cancer du col de l'utérus et va en réaliser une nouvelle en 2026.

Par ailleurs, la Ville a réaffirmé son engagement en faveur de la prévention du cancer du sein à l'occasion d'**Octobre Rose**, en mobilisant activement le tissu associatif local. L'ensemble des associations volontaires a ainsi proposé des actions tout au long du mois d'octobre, contribuant à une dynamique collective de sensibilisation.

Parmi les initiatives organisées figuraient :

- Les 11 et 12 octobre ont été marqués par un salon du bien-être porté par le Lions Club, du gravage et ateliers d'auto-réparation de vélos (Mieux se Déplacer à Bicyclette), ainsi qu'une compétition régionale de laser run (NPS Pentathlon Moderne).
- Le 18 octobre, une Marche Rose organisée par l'association Milles-Pattes a rassemblé de nombreux participants, ponctuée d'animations telles qu'une démonstration de capoeira (Naçao Capoeira Arte e Cultura) et une vente solidaire de goodies (Lions Club). À cette occasion, les participants vêtus de rose ont pu immortaliser leur engagement grâce au Club Photo, qui a réalisé des clichés souvenirs dans un cadre dédié à l'événement. Plusieurs associations sportives locales se sont mobilisées tout au long de la journée en proposant des initiations

au badminton (Esprit Badminton), au basketball (NPS Basketball) et au judo (Neuilly-Plaisance Judo).

Ces actions ont permis de récolter 2 220 €, au profit d'Horizon Cancer et ont contribué à sensibiliser largement la population aux enjeux du dépistage et de la prévention.



Départ de la Marche rose - 18 octobre



Démonstration de Capoeira pendant la Marche rose

D'autres actions ont été menées par le CMS en poursuivant toujours l'objectif de faciliter l'accès à la santé pour tous ; la répartition femmes/hommes étant ainsi davantage liée à la constitution démographique de la Ville qu'à la nature même de l'action.

Depuis juin 2024, la Ville a conventionné avec la Mutuelle familiale afin de proposer aux nocéens une **mutuelle à tarifs avantageux** et ainsi faciliter l'accès à la santé pour toutes et tous.

Le CCAS quant à lui a, en 2024, mis en place un lieu d'accueil pour les aidants « **L'Escapade des Aidants** », qui leur offre un temps de répit et d'échanges un samedi matin par mois afin de les sensibiliser, notamment, sur l'importance de ne pas s'oublier et leur santé mentale. **En 2025, 9 permanences ont été organisées et 12 personnes y ont participé** (3 hommes et 9 femmes). En 2025, **les aidants ont également bénéficié de 2 séances de sophrologie.**



Permanence et affiche de l'Escapade des aidants

Actions 2026 en matière de santé

- **Le CMS a pour ambition d'informer davantage la population sur les spécificités physiologiques de l'expression de la maladie chez la femme.** Il s'appuiera notamment sur les recherches et communications officielles soulignant que la prise en compte du genre permet d'analyser plus finement les pathologies, d'ouvrir de nouvelles pistes de recherche et d'adapter les stratégies de prévention et de traitement.
- **Le café des aidants** va proposer des « **temps de répit** », sorties ou activités organisées pour les aidants.
- **Le partenariat avec les professionnels de santé du territoire sera renforcé afin de multiplier les actions de prévention et sensibilisation**

La Ville de Neuilly-Plaisance a montré, une nouvelle fois en 2025, son engagement en faveur de l'égalité pour toutes et tous, et ce, aussi bien en tant qu'employeur que dans l'action publique au quotidien.

Les actions de prévention et sensibilisation ont été renforcées, notamment à destination des femmes victimes de violences intrafamiliales que des enfants.

L'année 2026 sera marquée par le renforcement de ces actions, notamment via la création d'un fonds d'aide d'urgence dédié aux femmes victimes de violence dans l'objectif de toujours mieux accompagner les situations d'urgence mais également la transformation de la MCJ en centre-social afin de renforcer l'accompagnement des familles et les actions en faveur de la parentalité.

L'égalité d'accès aux soins et la sensibilisation seront également des axes forts d'intervention en partenariat avec les professionnels de santé du territoire.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
ASA : Autorisation Spéciale d'Absence
ASVP : Agent de Surveillance de la Voie Publique
ATI : Allocations pour les Travailleurs Indépendants
ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles
BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles
BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
CIDFF : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIG : Centre Interdépartemental de Gestion
CLAS : Contrat Local d'Accompagnement Scolaire
CMASC : Centre Municipal d'Action Sportive et Culturelle
CMS : Centre Municipal de Santé
CPTS : Communauté Professionnelle Territoriale de Santé
EAJE : Équipement d'Accueil du Jeune Enfant
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
ISC : Intervenant Social en Commissariat
MCJ : Maison de la Culture et de la Jeunesse
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
NPFC : Neuilly-Plaisance Football Club
NPS : Neuilly-Plaisance Sports
OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PAJ : Point Accueil Jeunes
PEdT : Projet Educatif Territorial
PMA : Procréation Médicalement Assistée
RH : Ressources Humaines
RPE : Relais Petite Enfance
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience