

## Budget primitif 2018

### Annexe 4 – Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Saint-Denis (données 2017)

---

Aux termes du décret n°2015-761 du 24 juin 2015 pris en application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20.000 habitants doivent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 établir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes qui concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité, et sa politique territoriale.

Ce rapport doit rappeler comment la commune assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes en se concentrant sur les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport doit également présenter les politiques que mène la collectivité en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sur son territoire.

#### 1. La politique de ressources humaines de la ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : bilan 2017

##### 1.1. La très large féminisation des emplois à la ville

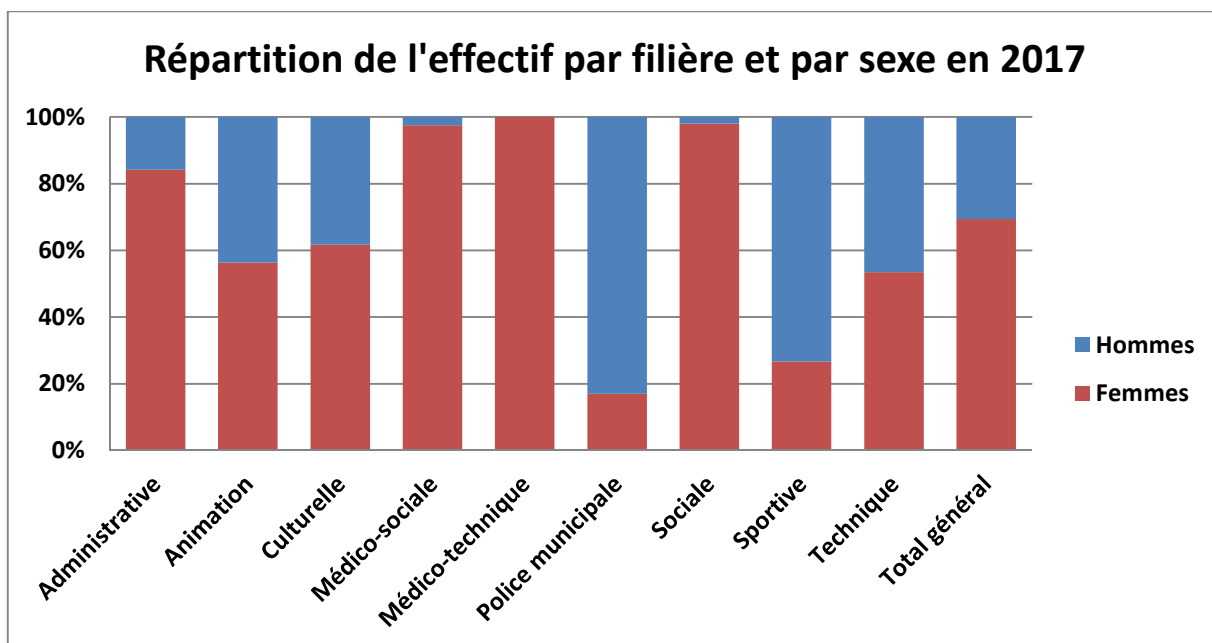
Filière	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Administrative	425	80	505	84,16%
Animation	181	140	321	56,39%
Culturelle	29	18	47	61,70%
Médico-sociale	161	4	165	97,58%
Médico-technique	6		6	100,00%
Police municipale	8	39	47	17,02%
Sociale	249	5	254	98,03%
Sportive	4	11	15	26,67%
Technique	402	350	752	53,46%
<b>Total</b>	<b>1 465</b>	<b>647</b>	<b>2 112</b>	<b>69,37%</b>

Les femmes représentent la majorité des effectifs de la ville, en cohérence avec la situation dans les trois fonctions publiques avec 69,37% au 31 décembre 2017 (contre 69,36% en 2016 et 64% des fonctionnaires territoriaux<sup>1</sup>).

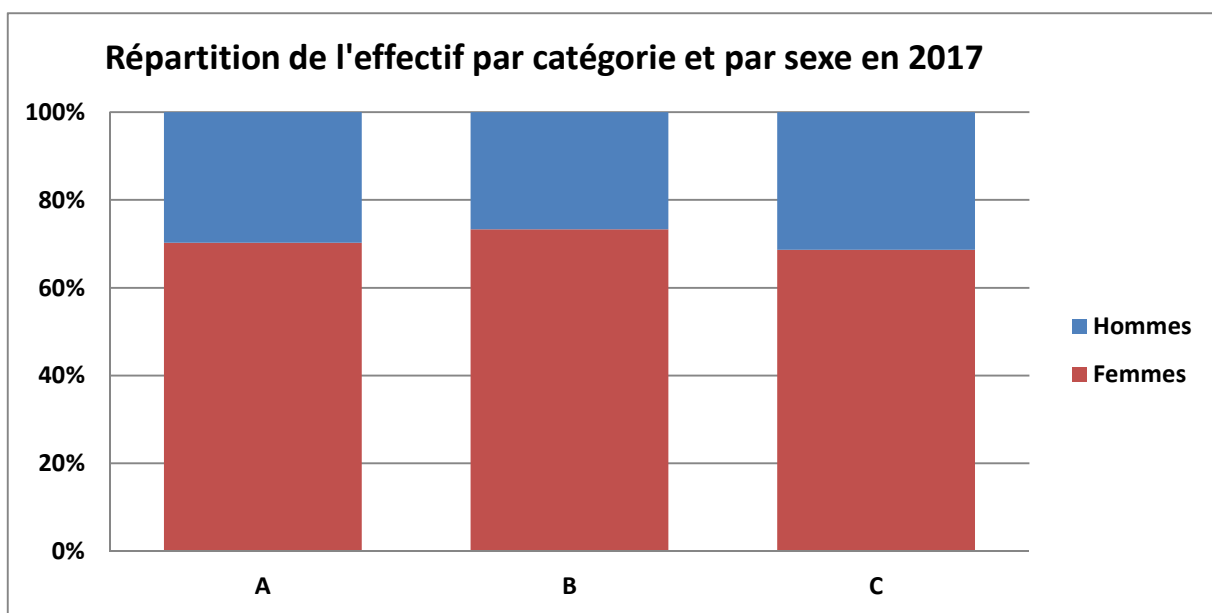
La féminisation de la mairie masque de fortes disparités entre filières puisque ce taux atteint 100% dans la filière médico-technique contre seulement 17% dans la filière police (15,52% en 2016). La filière administrative atteint 84,16 % (après être passée de 82,7 à 85,74% en 2016). La filière sportive reste majoritairement masculine (autour de 73% depuis 3 ans). La filière technique apparaît comme la plus équilibrée avec 53,46% de femmes (52,45 % en 2016).

---

<sup>1</sup> Source : CIG Petite Couronne, Bilan Social 2015, juillet 2017



La part des femmes sur les fonctions de catégorie A a légèrement baissé en 2017 (70,27 contre 70,56% en 2016). Sur les 5 postes de DG, 2 sont occupés par des femmes et 3 par des hommes.



On constate une certaine homogénéité en ce qui concerne la répartition dans les différentes catégories hiérarchiques, notamment pour la catégorie A où l'on observe que 9% des hommes et 9% des femmes occupent des postes de cadres.

	Femmes	Hommes	Total
A	9%	9%	9%
B	13%	11%	12%
C	78%	81%	79%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

L'observation<sup>2</sup> en termes de différences salariales, quant à elle, laisse apparaître un écart de 6% en 2017 (il était de « 6 à 8 % en 2015 »). Les écarts diffèrent selon les filières :

Filière	Différence de salaire
Administrative	-10%
Animation	-4%
Culturelle	14%
Médico-sociale	-36%
Médico-technique	-
Police municipale	-2%
Sociale	-5%
Sportive	3%
Technique	-14%
<b>Total général</b>	<b>-6%</b>

Le tableau se lit comme suit : « dans la filière administrative les femmes touchent 10% de moins que les hommes ».

Pour ce qui est de la filière Médico-Sociale où l'on voit apparaître que les femmes touchent 36% de moins que les hommes, ceci s'explique par le fait que parmi l'échantillon pris en compte dans cette filière, on trouve 131 femmes et 4 hommes dont le seul médecin territorial hors classe de la Ville (filière qui compte au total 165 femmes et 4 hommes).

Qu'en est-il donc de la filière technique, où l'on compte, comme vue en introduction, tout juste un peu plus de femmes (53%) ? Il convient dans un premier temps d'étudier le différentiel de rémunération par grades. À grade identique, les rémunérations sont-elles équivalentes ?

Au préalable, il s'agissait d'exclure les grades où l'absence d'agents hommes ou femmes rendait inopérante la comparaison des salaires. Ce faisant, on remarque que, parmi l'échantillon pris en compte, les femmes ne sont pas présentes au sein des groupes hiérarchiques supérieurs de deux cadres d'emplois : celui des ingénieurs et des techniciens (ingénieurs en chef et techniciens principaux). On peut donc se poser la question de la raison pour laquelle les femmes ne sont pas présentes à ces niveaux.

Une fois ce tri opéré, le tableau suivant compare la rémunération brute des agents, en faisant apparaître l'effectif par sexe, dans chacun des grades pris en compte :

Grades	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Écarts des rémunérations brutes perçues en moyenne
Adjoint technique	220	129	-7%
Adjoint technique principal de 1ère classe	28	91	-6%
Adjoint technique principal de 2ème classe	76	46	-9%
Agent de maîtrise	8	7	-1%
Agent de maîtrise territorial principal	13	24	-7%
Ingénieur	2	3	-2%
Ingénieur principal	4	6	2%
Technicien	2	2	4%
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>308</b>	<b>-12%</b>

Si l'écart de rémunération atteint 14% au niveau de la filière, il ne dépasse pas 9% par grade lorsque l'on retient uniquement les grades caractérisés par une relative mixité.

<sup>2</sup> Étude réalisée sur la rémunération annuelle brute d'un échantillon de 1 790 fonctionnaires, ayant été payés 12 mois, à l'exclusion des temps partiels, et des rémunérations mensuelles brutes inférieures à 1 000 euros (dans un souci entre autres de ne pas prendre en compte les entrées sorties en cours de mois). Source : SIRH

Ainsi, la lecture via le grade permet d'affirmer que les agents qui se situent au même niveau dans la hiérarchie perçoivent globalement la même rémunération (delta inférieur à 9 %), mais ne permet pas en revanche de fournir une explication quant à l'écart qui subsiste malgré tout.

C'est en ciblant les rémunérations accessoires au traitement de base que l'on trouve l'explication de cette différence. Le tableau ci-dessous présente la différence des moyennes des primes perçues par les agents de la filière (source SIRH : Primes - X66) :

Grades	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ecart des primes perçues en moyenne
Adjoint technique	220	129	-23%
Adjoint technique principal de 1ère classe	28	91	-14%
Adjoint technique principal de 2ème classe	76	46	-26%
Agent de maîtrise	8	7	8%
Agent de maîtrise territorial principal	13	24	-22%
Ingénieur	2	3	-1%
Ingénieur principal	4	6	5%
Technicien	2	2	-30%
<b>Total général</b>	<b>353</b>	<b>308</b>	<b>-22%</b>

À titre d'exemple, en 2017, les femmes ont touché **25 % de moins** que les hommes en indemnités **IEMP/IAT**, dont le total des différents postes atteint 2 271 416 euros (642 agents de l'échantillon ont perçu au moins une de ces indemnités).

Les différences au sein de la filière technique s'expliquent donc par la spécificité de certains métiers occupés majoritairement par les hommes, fonctions ajoutant d'autres éléments de rémunérations (IEMP, astreintes, heures supplémentaires...) à la rémunération de base.

Ce zoom sur la filière technique met en évidence l'importance des primes liées aux contraintes et aux fonctions des agents.

Le RIFSEEP, en cours de mise en œuvre, consistera à faire coïncider le niveau des primes avec les fonctions occupées dans une recherche d'équité et de transparence, et gommer ainsi les écarts de rémunérations subsistant notamment entre les femmes et les hommes à fonctions équivalentes.

Demeure la question des spécificités de certaines fonctions où l'on trouve une prédominance de l'un ou l'autre des sexes dans les effectifs.

### **1.2. Une féminisation qui se traduit en termes de politique des ressources humaines**

Les femmes sont majoritaires au niveau des avancements de grade (76%, contre 73 % en 2016 et 77% en 2015).

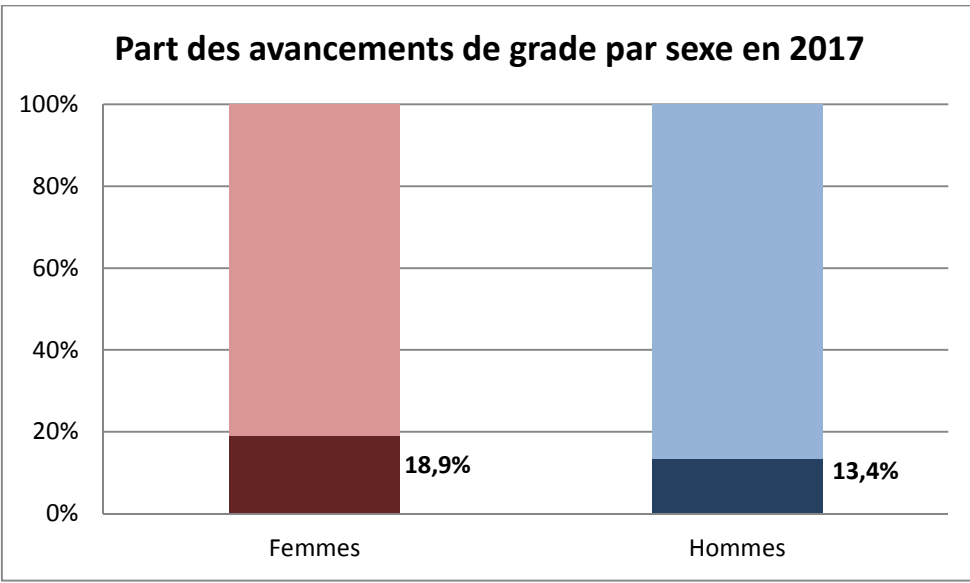
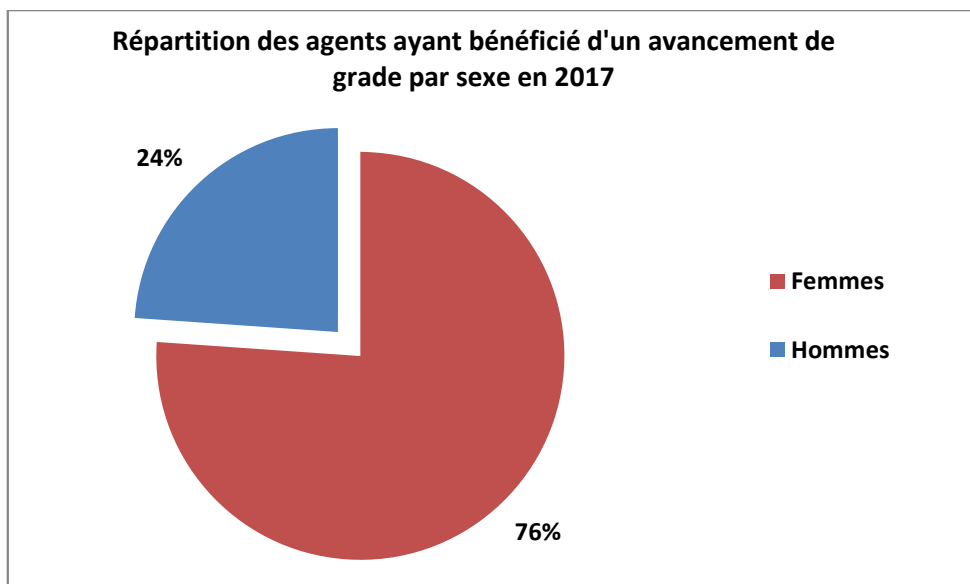
Dans un premier temps, d'un point de vue quantitatif, il s'agit de nuancer la hausse du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade. Le taux est passé de 4.4% à **17.2%**. Cette poussée s'explique par divers facteurs intervenus la même année:

- une réforme des critères d'avancements, qui, depuis 2017 bénéficient, en plus de 100% des lauréats aux examens pro, à 40% des agents qui n'ont pas eu l'examen mais répondent aux critères d'ancienneté (suppression donc du quota de 1 pour 3)
- l'impact de la réforme PPCR (exemple : fusion de deux grades et prise en compte de la somme des anciennetés des deux grades fusionnées pour accéder au suivant)

Comme pour 2016, on notera que la proportion des hommes ayant eu un avancement de grade (13,4%) est moins importante que celle des femmes (18,9%). Ceci s'explique notamment par le fait que les avancements de grades se réalisent dans les secteurs où les femmes sont les plus représentées. La filière technique, la plus équilibrée en termes d'effectif femmes/hommes, reste la filière dans laquelle on trouve le plus d'avancements

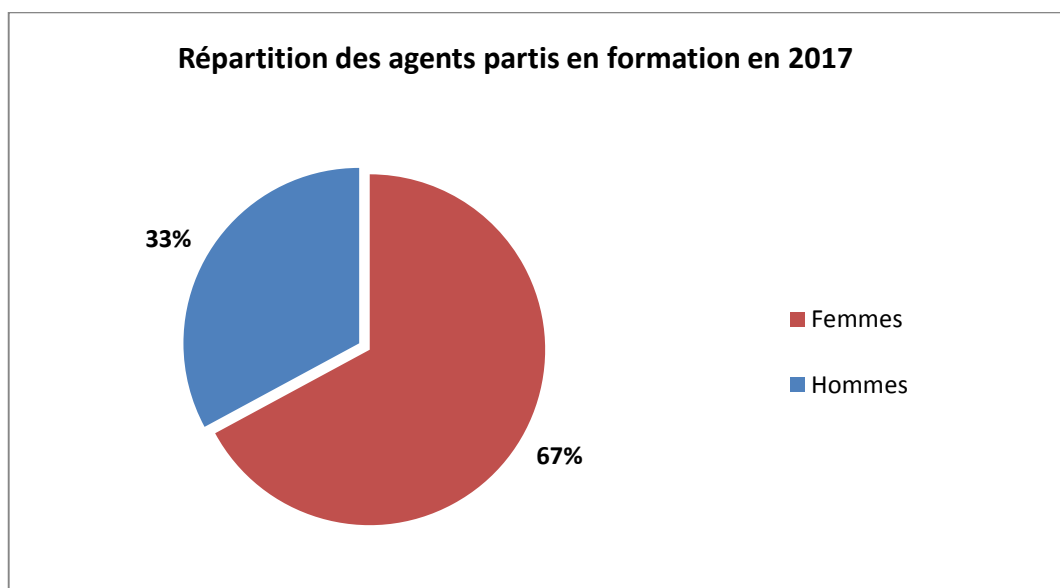
de grades (34%), les filières administrative et médico-sociale, dont le taux de féminisation pour chacune d'entre elles est supérieur à 80%, représentent 50% des avancements de grades de la ville.

La politique d'avancement reste, comme on vient de le souligner, soumise à une forte variation dans le temps, compte tenu des conditions statutaires, des carrières individuelles...



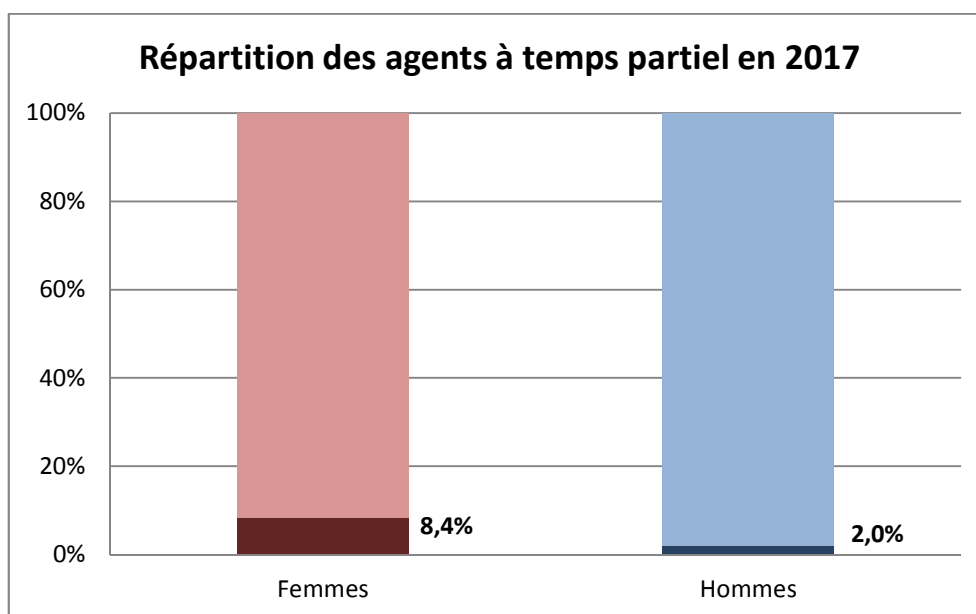
Si les agents partis en formation au moins une fois dans l'année sont toujours majoritairement des femmes (67% contre 33% d'hommes), cette part ne cesse de diminuer depuis 2015 : 79% en 2015, 72% en 2016 et, comme on vient de le voir 67% en 2017.

Cette diminution s'inscrit dans une tendance au rééquilibrage entre femmes et hommes.

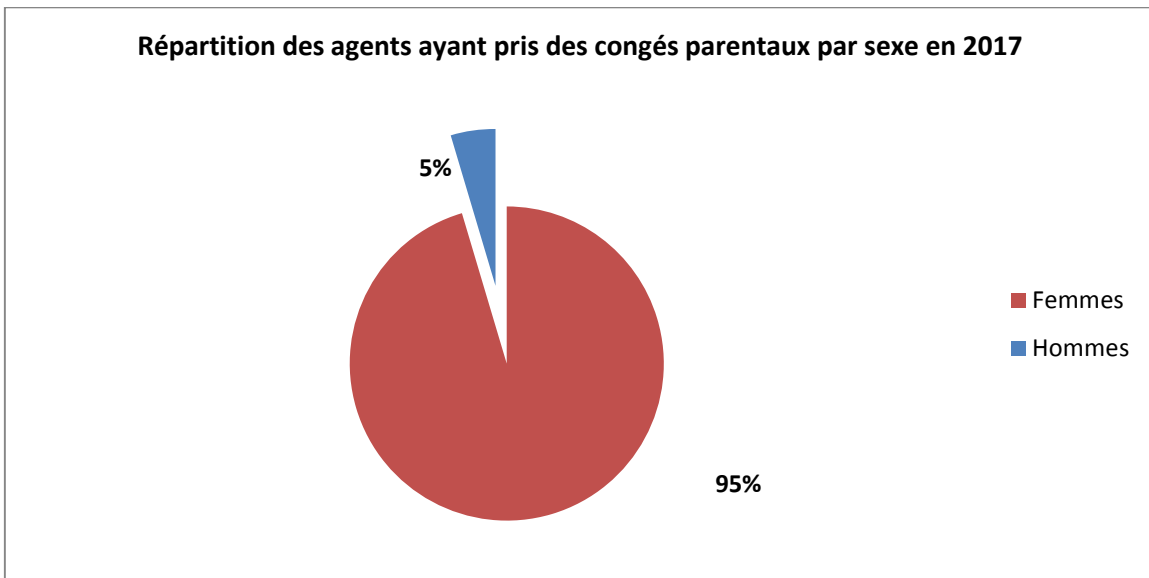
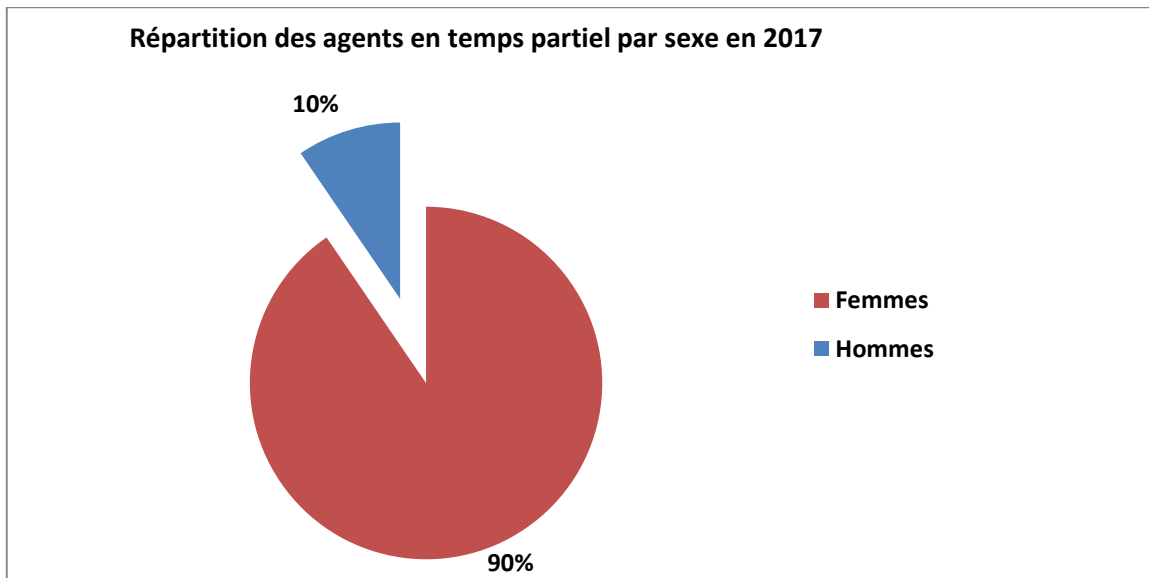


Enfin, concernant le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/ vie familiale, l'organisation de la ville semble permettre aux femmes de moins recourir au temps partiel si l'on compare aux statistiques de la fonction publique territoriale. Celui-ci reste toutefois majoritairement demandé par les femmes.

Une légère évolution est constatée en 2017 : 8,4% des femmes sont à temps partiel contre 7,8% en 2016 et 2% des hommes (contre 2,4% en 2016). À titre de comparaison, en 2014 dans la fonction publique, 24% des femmes étaient à temps partiel et 5% des hommes<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Source : DGAFP / Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes / Ed. 2016



On notera qu'en **2016** seul **2%** des congés parentaux étaient pris par des hommes contre **5 % en 2017**.

### **1.3. L'action pour la valorisation de l'égalité entre les femmes et les hommes**

La Direction des Ressources humaines dispose d'éléments de gestion qui assure une égalité entre les femmes et les hommes.

Pour autant, son action se déploie aussi sur l'évolution des représentations entre les sexes, et doit s'orienter sur les fonctionnements internes qui peuvent avoir des effets discriminatoires au quotidien.

À ce titre, la formation est un levier important pour la collectivité si on souhaite que les agents s'approprient les concepts de diversité et d'égalité professionnelle. Il s'agit avant tout d'impliquer les cadres et en particulier l'encadrement supérieur dans cette démarche car la loi ne peut pas fournir à elles seules la solution. Plusieurs collectivités ont déjà mis en place des actions de formation qui ont fait leurs preuves.

Au plan managérial, cela passe par une sensibilisation au sein des directions pour promouvoir une égalité réelle entre femmes et hommes. Des actions comme la normalisation des horaires (en évitant les réunions après 18h par exemple) sont des réflexes simples à prendre lorsqu'on encadre une équipe.

Mi-juin 2016, une session de théâtre-conférence sur le thème de l'égalité professionnelle avait été organisée au cours de laquelle les agents ont pu échanger et débattre sur ce sujet.

Enfin, pour favoriser la prise de poste à responsabilité par des femmes, il existe des stages de formation pour les accompagner à affirmer leur ambition personnelle, leurs atouts de dirigeantes et prétendre à des fonctions de direction.

## **2. Les actions de la ville sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **2.1. La construction progressive de la politique locale en faveur de l'égalité femmes/ hommes**

En 2004, la création d'une délégation aux droits des femmes attribuée à la première adjointe au maire avait attesté de la volonté de la ville de donner corps à une politique structurée autour de cet enjeu fondamental de lutte contre les discriminations de genre.

La mission droits des femmes a ensuite été initiée en 2007 grâce notamment à des financements européens. Dès 2008 plusieurs actions ont ainsi pu voir le jour : sensibilisation, information et promotion des droits des femmes auprès des professionnel-le-s, coordination des actions menées dans le cadre de la journée internationale des femmes, etc.

Puis, en 2009, un rapport d'orientation de promotion des droits des femmes et de l'égalité est venu définir les axes de travail prioritaires de la ville (lutte contre les discriminations liées au sexe, combattre et prévenir les violences faites aux femmes, créer les conditions pour favoriser une réelle autonomie des femmes) et une chargée de mission a été recrutée pour animer cette politique transversale au sein des services de la ville.

**Aujourd'hui, la Ville est dotée d'une mission Droits des femmes qui agit avec l'ensemble des directions de la collectivité et avec les partenaires du territoire.**

La mission droits des femmes contribue à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et promeut l'égalité femmes-hommes, grâce à un travail en transversalité avec l'ensemble des directions de la collectivité. Cela lui permet de mener des projets et initiatives dans des champs très variés.

Plusieurs termes clés caractérisent ainsi globalement son action : prévention, soutien à l'émergence de projets, coordination des acteurs, information des femmes, connaissance des phénomènes, et portage des événements phares.

La prévention est un tout d'abord des axes fort de la mission droits des femmes : il s'agit de promouvoir l'éducation à l'égalité et de lutter contre les stéréotypes sexistes. Par exemple des ateliers sont mis en place avec des classes de collégiés, mais aussi de lycées et quelques écoles élémentaires.

La mission favorise également l'émergence et l'accompagnement de projets locaux dans le cadre des dispositifs de développement des territoires. Elle coordonne et anime pour cela un réseau d'acteurs et d'actrices autour des violences faites aux femmes. Par ailleurs, la mission droits des femmes assure une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes en développant la sensibilisation et la formation des professionnel-le-s au repérage des situations de violences et à la prise en charge des violences. Elle améliore l'information des femmes sur leurs droits, l'accueil et l'accompagnement.

Enfin, elle coordonne aussi des actions phares : journée internationale des femmes, journée de lutte contre les violences faites aux femmes...



## **2.2. L'action de la mission égalité femmes-hommes**

### Axe 1 : Lutter contre les discriminations liées au sexe dans les différents secteurs d'intervention de la collectivité

#### ➤ **Une mobilisation forte en faveur des élèves du premier et du second degré, des enseignants et des parents d'élèves**

##### ○ Les actions dans les écoles :

- Les ateliers d'écriture en écoles élémentaires. 3 classes (1CM2 école Pasteur - 1 CM1 et 1CM2 de l'école Sorano) ont bénéficié de rencontres avec le collectif « Sangs-mêlés » et de 20h d'ateliers d'écriture avec Sabrina Tayebi. Un accompagnement complémentaire a été assuré par les médiathèques de Plaine commune avec des réalisations de stickers dans le cadre du 8 mars pour les classes de l'école Sorano).
- Formation des enseignants : Animation à l'école Roseraie Chambrun le mercredi 15 novembre d'une formation autour du thème « comment travailler l'égalité filles garçons à l'école, des petites sections au CM2 » dans le cadre du projet d'école.
- Rencontre avec les parents d'élèves le vendredi 15 décembre en partenariat avec un médiathécaire de section jeunesse sur la place des enfants dans la cour de récréation.
- Une action partenariale a également été menée dans le cadre de la réalisation d'une fresque à l'école Pasteur sur le quartier Floréal Saussaie la Courtille et que nombre de partenaires se sont investis autour de ce projet (Direction de la culture, maison de quartier Floréal). Au-delà de la réalisation au sein de l'école par l'artiste Claire Courdavault, des ateliers sérigraphie se sont déroulés avec le collectif féministe La Rage (installé au 6B) permettant aux femmes du quartier de s'exprimer sur les inégalités Femmes/hommes dans le cadre d'ateliers de création.

##### ○ Les actions dans les collèges et lycées :

- Le collège De Geyter a bénéficié du dispositif « Jeunes contre le sexisme ». 5 classes de 3<sup>ème</sup> ont assisté à la représentation « Question de genre » dans le cadre d'une session de théâtre forum de la compagnie « Synergies théâtre » à la bourse du travail le 27 janvier. En amont une formation au collège à destination des enseignant-es avait été menée par les centres de planification et la mission droits des femmes le mardi 10 janvier. Une classe a bénéficié d'un atelier d'écriture avec Dialeme (salmeuse) et d'un atelier de création d'affiches avec Emilie Desjardins. Par ailleurs le CDI a bénéficié du prêt de l'exposition « Jeunes contre le sexisme ». La restitution des ateliers s'est déroulée à Canal 93 à Bobigny le mardi 30 mai
- Au collège Fabien, 7 classes de 3<sup>ème</sup> ont bénéficié d'interventions avec le réalisateur Jean-Michel Taliario de l'association dans le genre égales. Ces rencontres sont organisées en partenariat avec les infirmières scolaires.
- Le collège Barbusse a bénéficié d'une lecture du Ramadan de la parole avec la comédienne Anne-Sophie Robin pour deux classes de 3<sup>ème</sup> le vendredi 17 mars.
- 9 classes de la cité scolaire JBS (collège et lycée) ont bénéficié de deux séances de théâtre de l'opprimé avec la compagnie Synergies théâtre pour le spectacle « question de genres » le 12 juin à la bourse du travail et le 13 novembre sur site. L'exposition pour l'égalité Filles/garçons a été mise à disposition du CDI
- Un travail de reportage a été mené avec un groupe de jeune encadré par une documentaliste sur la mission droits des femmes de la ville. Rencontre à la librairie Folies avec la mission droits des femmes et l'autrice Charlotte Bousquet autour de son livre « Précieuses, pas ridicules » le mercredi 18 octobre pour deux classes de Lycée de JBS
- Rencontre au Lycée Suger avec deux classes le 22 mars à 14h à la maison des femmes autour de l'action « Excision parlons-en » dans le cadre de la prévention des mutilations sexuelles.
- Lycée Paul Eluard : 4 classes de seconde ont bénéficié d'une lecture du Ramadan de la parole suivi d'un débat avec la comédienne Anne-Sophie Robin le mardi 14 mars.
- Intervention de la mission droits des femmes au club santé du collège Iqbal Masih sur le thème du harcèlement, mise à disposition de l'exposition « Jeunes contre le sexisme » le 8 décembre pour préparer le mois de l'égalité et temps d'échange avec un collectif de professeurs le 14 décembre

- **Une mobilisation dans le cadre de la Journée internationale des Droits de la Femme autour du thème « Moi Dionysienne, si j'étais élue, voilà ce que je ferais pour les femmes »**
  - Rencontres et ateliers de prises de paroles avec des groupes de femmes de l'Amicale du Nid, dans une résidence sociale avec Michèle Larrouy, militante féministe et l'association Aides.
  - Mise en lumière des réalisations faites par les femmes du Franc Moisin, et de la résidence sociale Gereaudy dans les vitrines de la rue de la Boulangerie. Restitution publique dans l'espace public avec deux performances artistiques (Bobo artiste de street art et les bataclown). Animation autour d'un quizz sur les femmes en politique et partenariat avec l'association Franciade.
  - Rencontres à la maison des seniors dans le cadre de Paroles et Tartines sur l'histoire du vêtement féminin à travers le temps, performance créée par une artiste dionysienne.
  - Vernissage de l'exposition femmes et laïcité de l'association « l'égalité c'est pas sorcier » à la maison des femmes de St Denis
  - Diffusion du film Sonita de Rohsarehn Ghaem Maghami suivi d'un débat avec La Maison des Femmes et L'Observatoire de laïcité de Saint-Denis. En présence de Jamshid Golmakani, journaliste et réalisateur, Ghada Hatem, directrice de la Maison des Femmes, et Soad Baba Aïssa, de la direction de Femmes Solidaires.
  - Théâtre d'appartement autour du Ramadan de la parole de Jeanne Benameur
  - Deux rencontres théâtrales dans les maisons de quartier Sémard et La Plaine avec la compagnie Kahina « Sois re-belle et tais-toi »
- **Semaine de l'égalité professionnelle.** Programmation avec la direction des ressources humaines d'un spectacle pour échanger sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Axe 2 : Combattre et prévenir les violences faites aux femmes et les comportements sexistes

- **Animation et participation aux différents réseaux d'acteurs qui agissent sur le territoire**
  - Animation du réseau de lutte contre les violences faites aux femmes, qui regroupe des acteurs privés et publics. 5 rencontres ont été programmées en 2017 : les mardis 28 février - 25 avril - 20 juin - 10 octobre et 5 décembre. Ces rencontres regroupent des partenaires extrêmement variés (entre 15 et 20 professionnelles, issues d'associations et de la municipalité) et permettent d'élaborer conjointement des réponses aux violences faites aux femmes. En 2017, de nouveaux partenaires ont intégré ces collectifs de travail (service social municipal, petite enfance).
  - Participation au réseau de lutte contre la prostitution avec la direction de la tranquillité publique
  - Correspondante de l'observatoire des violences envers les femmes
- **Organisation de manifestations dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes**
  - 13èmes *Rencontres départementales des Femmes du monde en Seine Saint Denis* animations à Saint-Denis dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. S'adressant à la fois aux professionnel·les et à la population, ces rencontres constituent un moment important pour informer et sensibiliser les acteurs locaux, la lutte contre les violences faites aux femmes passant nécessairement par un changement des mentalités et une mobilisation collective.
  - A l'initiative de la Maison des femmes de Saint-Denis, en partenariat avec le Panorama des cinémas du Maghreb et du Moyen-Orient, l'Ecran a proposé en avant-première « Les Revenantes » de Marion Stalens. Projection suivie d'un débat avec Fabienne Servan Schreiber, Ghada Hatem et la réalisatrice.
  - Proposition d'un théâtre forum « Femmes à travers les frontières » joué par des femmes de Bagnolet qui questionne sur comment détecter et agir lorsqu'on est témoin de violences conjugales, ainsi que sur la domination patriarcale à travers les époques et frontières.
  - À la Maison des seniors, dans le cadre de *Paroles et tartine*, et dans la continuité de la rencontre organisée dans le cadre du 8 mars 2017 autour du vêtement féminin, lecture du « Ramadan de la parole » de Jeanne Benameur par Anne Sophie Robin.
  - Exposition à la médiathèque centrale du 16 novembre au 20 décembre des peintures de Rahma Hajji Azzouz, protagoniste du film « Nos mères, nos darones ». Projection du film « Nos mères, nos darones » Débat et visite guidée et commentée par madame Hajji Azzouz de son exposition.
  - Création théâtrale « Les demeures » de Jeanne Benameur dans l'atelier d'artiste d'Anne Slacik à Saint-Denis, avec la comédienne Anne-Sophie Robin. Projet de création soutenu par la mission Droits des femmes.

- Par ailleurs, dans le cadre des actions menées par l'Unité santé ville, des rencontres sur la santé des femmes sont programmées tout au long du mois de novembre.
- **Maintien du soutien du CCAS à hauteur d'une subvention de 51.000€ à l'accueil de jour de l'amicale du Nid**

### Axe 3 : Créer les conditions pour favoriser une réelle autonomie des femmes

Ces actions contribuent à lutter contre les différents facteurs de l'exclusion et ont pour objectifs la mobilité et lien social, la valorisation de la ville et de ses institutions. Elles sont destinées aux femmes en situation de fragilité pour qu'elles puissent s'approprier l'environnement local.

- Exposition « Présumées coupables » aux Archives nationales
- Sortie théâtre au TGP spectacle « Ses majestés »
- Visite de la Mairie avec les femmes de l'association Accion Artistica
- Visite du TGP avec les femmes de la maison du bébé. Mise en place de deux stages de deux jours d'auto-défense « Riposte » en mars et novembre. L'autodéfense pour les femmes s'inscrit dans la lutte contre les violences faites aux femmes tout en étant un outil original. De fait, il permet de remettre les femmes au centre de cette lutte, en les sortant du rôle de victime ou potentielle victime auquel elles sont bien souvent cantonnées.
- Projet Mater avec la Basilique de Saint-Denis: mise en relation de femmes du territoire pour le projet artistique d'Ariles de Tizi à la Basilique sur la place et la reconnaissance de la diversité culturelle à l'heure de la mondialisation.
- Représentation à la maison de quartier Franc Moisin du spectacle « les Z'hôtesses la rue est à nous...aussi » suivi d'un débat sur les stéréotypes tenaces à déconstruire sur la place des femmes dans la rue et les transports en commun.
- Ciné-club avec le panorama du Maghreb et du moyen orient les jeudis après-midi : ces projections sont à la fois l'occasion d'échanger sur la question universelle des droits des femmes, de découvrir un cinéma maghrébin et moyen-oriental riche et méconnu, de faire le lien entre les quartiers et le festival Panorama des Cinémas du Maghreb et du Moyen-Orient, encourageant ainsi la venue au cinéma l'Ecran. Ces séances sont suivies d'un débat avec les équipes du film (réalisatrices, comédiens comédiennes).