

ANNEXES

- **Le budget et ses enjeux**
- **La programmation pluriannuelle des investissements**
- **Les ratios réglementaires**
- **La structure de la dette et les projections 2018 – 2020**
- **Le rapport égalité Femmes - Hommes**

Débat d'Orientation Budgétaire 2018

Annexe 1 Le budget 2018 et ses enjeux

Après trois années de baisse des dotations aux collectivités territoriales, l'Etat change sa stratégie :

- il supprime la contribution des collectivités locales au redressement des finances publiques, ce qui ne veut pas dire que la DGF ne baissera pas tout de même, bien que dans une moindre mesure, pour financer les dotations de péréquation,
- Il fixe un pourcentage maximum d'évolution des dépenses de fonctionnement qui, une fois déduite l'inflation prévisionnelle, sera de 0,2 % en 2018 et inférieure à 0 par la suite.

La loi de programmation des finances publiques 2018-2022 prévoit que seules les collectivités locales les plus importantes, ayant des dépenses annuelles de fonctionnement de 60 M€ au moins, devront signer un contrat avec l'Etat sur cet objectif. L'Etat escompte réduire à ce titre le déficit public national en mettant les collectivités locales à contribution à hauteur de 2,6 milliards d'euros par an, soit 13 milliards en 5 ans.

Évolution des dépenses et des recettes réelles de fonctionnement (en M€)

	DRF	RRF	
2014	42,692	43,462	+0,770
2015	41,018	42,922	+1,904
2016	40,630	43,010	+2,380
2014-2016	-2,062	-0,452	/
	(-4,82 %)	(-1,04 %)	

La baisse des dotations de l'Etat a été mise en œuvre de 2014 à 2017. Sur la période, la ville a réduit de façon importante ses dépenses, alors que la baisse de ses recettes a été amortie par l'évolution physique des bases fiscales.

Le compte administratif 2017 est en cours de vérification avec les services du comptable. Depuis 2012, la ville n'a pas augmenté les taux des impôts ménages. Cela sera poursuivi en 2018.

Depuis 2016, aucun emprunt nouveau n'a été contracté, ce qui réduit mécaniquement le capital dû (c'est-à-dire le montant total de la dette) d'environ 5,5 M€ l'an. Ce sera le cas également en 2018 et la ville poursuivra cette orientation jusqu'en 2020 inclus.

En 2017, la création de la SEMOP Parc-Centrale et la vente des terrains occupés précédemment par l'Ecole Centrale Paris ont généré la perception exceptionnelle de 22,5 M€. La ville a décidé de consacrer la totalité de ces sommes à son désendettement : fin 2020 le capital de la dette sera revenu à son niveau de 2012 (75,6 M€). L'annexe relative à la dette expose plus en détail les évolutions.

Comparée aux communes de sa strate démographique (20 000 à 50 000 habitants), la gestion prudente de la ville de Châtenay-Malabry apparaît :

Ventilation des recettes de fonctionnement (en euros par habitant)

	Région	Département	Châtenay-Malabry
Ressources fiscales	1033	1530	1008
Dotations et participations	330	300	324
Ventes et autres produits	162	245	130
Produits réels financiers	50	76	25
Produits exceptionnels	17	20	4
Divers	3	2	1

Ventilation des dépenses de fonctionnement (en euros par habitant)

	Région	Département	Châtenay-Malabry
Personnel	816	932	732
Charges générales	326	444	247
Gestion courante	206	435	336
Charges réelles financières	81	112	99
Charges exceptionnelles	13	10	1
Divers	26	2	3

Les résultats obtenus en matière de maîtrise des dépenses de fonctionnement, ajoutés au dynamisme des recettes fiscales, se traduisent par une amélioration de l'épargne brute du compte administratif :

2014	825 139 €
2015	1 985 039 €
2016	2 449 647 €
2017	+ 4 000 000 €

Projection 2017-2022 des Dépenses Réelles de Fonctionnement

(à périmètre constant)

BP 2017	:	41,960 M€ [49,760-7,000 (FCCT)-0,800 (FPIC)]
BP 2018	:	42,190 M€ [50,200-7,100 (FCCT)-0,800 (FPIC)-0,116 (Kid'sUp)]

Les arbitrages du BP 2018, voté fin mars, sont à affiner.

BP 2019	:	42,700	(+1,20 %)
BP 2020	:	43,200	(+1,20 %)
BP 2021	:	43,730	(+1,20 %)
BP 2022	:	44,250	(+1,20 %)

Ces chiffres prévisionnels s'entendent à périmètre constant, hors équipements nouveaux ou nouvelles normes imposées, et devront être ajustés annuellement.

Besoin d'emprunt

Sur la période 2016-2020, la ville de Châtenay-Malabry n'empruntera pas (voir annexe 4).

L'évolution postérieure du budget dépendra des arbitrages en matière de remplacement de la taxe d'habitation.

La commune bénéficiera-t-elle de la dynamique de recettes fiscales liée à l'aménagement du périmètre qu'occupait l'école Centrale Paris (environ +1M€ rien qu'en 2021) ?

Débat d'Orientation Budgétaire 2018

Annexe 2La programmation pluriannuelle des investissements

	2018	2019	2020
Vefa Mouilleboeufs	650 000	300 000	/
Vefa Maison des langues	345 000	405 000	/
RAM/RAP	650 000	/	/
GS Jean Jaurès	400 000	En cours	En cours
GS Brossolette	1 500 000	/	/
Gymnase Jules Verne	350 000	350 000	/
Voirie	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Entretien bâtiments	1 200 000	1 200 000	1 200 000
Matériels / Mobiliers	650 000	650 000	650 000
TOTAL	7 745 000	4 905 000 + Jaurès	3 850 000 + Jaurès

Les chiffres ci-dessus seront affinés d'ici le vote du BP. En effet, lorsqu'une opération fait l'objet d'AP/CP il n'est pas possible d'inscrire des restes à réaliser et il faut revoter de nouveaux AP/CP pour ajuster les crédits de paiement. Ceci sera fait lors du conseil municipal du mois de mars.

Par ailleurs, le programme des écoles Jean Jaurès a été modifié (reconstruction au lieu de réhabilitation). Le programme, son chiffrage et le nouveau calendrier de travaux sont en cours.

Débat d'Orientation Budgétaire 2018

Annexe 3
Les ratios réglementaires – Ville de Châtenay-Malabry

	Moyennes nationales 2016 (1)	Ville de Châtenay-Malabry Compte Administratif 2016
Dépenses réelles de fonctionnement/habitant	1 262	1 436
Impôt directs/habitant	877	818
Recettes réelles de fonctionnement/habitant	1 438	1 590
Dépenses d'équipement brut/habitant	232	159,7
Dettes/habitant	1 170	2 924,2
Dotation Globale de fonctionnement/habitant	193	197,8
Personnel/Dépenses réelles de fonctionnement	60,0	51,2%
Dépenses de fonctionnement + remboursement de dette en capital/Recettes réelles de fonctionnement	95,4%	108,7%
Dépenses d'équipement brut/Recettes réelles de fonctionnement	16,2%	10,5%
Encours de la dette/Recettes réelles de fonctionnement(en nombre d'années)	0,81	1,84

(1) Les ratios de la strate sont les derniers publiés (Observatoire des finances et de la gestion publique locales - juillet 2017) et concernent les comptes de gestion 2016 des communes de 10 000 habitants et plus appartenant à une métropole ou à une communauté urbaine (rapport p 115)

Il est à noter que les ratios disponibles ne permettent pas – au regard des publications actuelles – de comparer notre ville avec des collectivités comparables, du fait des spécificités de la Métropole du Grand Paris. Les ratios nationaux ci-dessus sont ceux qui se rapprochent le plus de notre situation administrative.

Ratios 2016 de la ville de Châtenay-Malabry sans FCCT ni transferts de fiscalité à vallée Sud Grand Paris :

DRF/Population : 1224 €

Fiscalité directe /Population ; 646 €

RRF /Population : 1383 €

Débat d'Orientation Budgétaire 2018

Annexe 4 Structure de la dette et les projections 2018-2020

Au 1^{er} janvier 2018, l'encours de la dette est réparti sur 30 contrats.

Il est à noter que, depuis 2016, la ville n'a pas emprunté, en dehors de la mobilisation de 1 M€ inscrits en RAR au Compte Administratif 2015.

Dès lors, le capital dû par la ville (SPIC inclus) a diminué en 2017 :

1.1.2016	102,662 M€
1.1.2017	97,952 M€ (-4,710 M€)
1.1.2018	92,176 M€ (-5,776 M€)

La répartition entre prêteurs est la suivante :

CFFL (SFIL)	29,761 M€	32,29%
Natixis	20,450 M€	22,19%
Caisse d'Épargne	14,321 M€	15,54%
Crédit Agricole	9,879 M€	10,72%
Crédit Foncier	6,157 M€	6,68%
Dexia	5,898 M€	6,40%
Crédit Mutuel	4,643 M€	5,04%
Société Générale	0,934 M€	1,01%
Autres	0,133 M€	0,14%

En incluant les swaps, la répartition des contrats en cours sur la grille Gissler, est la suivante, par type de taux :

	En M€	En % sur total
Révisables (Euribor et EONIA)	46,253	50,18%
Fixe	32,692	35,47%
Fixe (libellé en francs suisses)	1,175	1,28%
EUR/CHF ou EUR/USD	12,055	13,08%

85,65 % (78,946 M€) des prêts communaux sont classés en A1.

Trois contrats, représentant 13,231 M€ de capital restant dû au 1.1.2018 et 14,35% du total, sont placés en « Hors charte ».

Parmi eux :

- Un contrat à taux fixe libellé en francs suisses pour 1,175M€ de capital dû au 1.1.2018. Son classement tient au fait qu'il est libellé en monnaie hors euro. Il n'était pas éligible au fonds de soutien car il s'agit d'un taux fixe.
- Deux contrats de swap avec la banque PBB (ex Depfa) pour un capital restant dû de 12,055 M€ au 1.1.2018.
Ces contrats sont dans leur phase bonifiée jusqu'en 2020 et 2021. Les taux durant cette période sont de 0 et 1%.
Après la phase bonifiée (2021 et suivantes), les taux seraient de 1 et 2% si l'on appliquait aujourd'hui les formules contractuelles.
- Le capital dû à rembourser en 2018 est d'environ 5,520 M€ (30 000 € au titre du SPIC inclus).
- Les intérêts de la dette sont susceptibles d'évoluer sur la partie libellée en taux variables. Les taux sont négatifs depuis deux ans sur tous les index variables, avec une perspective de maintien à ce niveau négatif pour l'année à venir.
- La ville bénéficie d'une aide du fonds de soutien de 2 872 230,70 € environ, répartie en 13 annuités de 220 940,82 €. Cela vient réduire les intérêts nets à verser.

En 2017, le taux moyen net de la dette a été de 2,38% (en incluant le fonds de soutien).

Évolution du capital dû au 1^{er} janvier (en M€)

	<u>Budget principal</u>	<u>SPIC</u>	<u>Total</u>
2014	86,175	0,973	87,148
2015	90,554	0,919	91,473
2016	101,790	0,872	102,662
2017	97,106	0,846	97,952
<u>Projection 2018-2021</u>			
2018	91,358	0,818	92,177
2019	85,867	0,788	86,655
2020	80,302	0,757	81,060
2021	74,900	0,725	75,625

Ainsi, la ville n'aura pas emprunté entre 2016 et 2020 inclus.

Sur la période 2018-2020, le besoin de financement (définition : emprunt de l'année minoré des remboursements de capital) évolue ainsi, à titre prévisionnel (SPIC inclus) :

2018	:	0-5.520	=	-5.520 M€
2019	:	0-5.597	=	-5.597 M€
2020	:	0-5.434	=	-5.434 M€

Fin 2020, la capital dû sera revenu à son niveau de 2012 (75,625 M€) alors que, durant la même période, les recettes réelles de fonctionnement auront fortement augmenté, réduisant d'autant la part relative des intérêts à payer dans le budget de la ville.

Évolution des intérêts (budget principal)

	<u>Chapitre 66</u> (frais financiers)	<u>Chapitre 76</u> (produits financiers)	<u>Solde net</u>
2014	3,853	1,628	2,225
2015	3,340	0,630	2,710
2016	3,305	0,830	2,473
2017 (données égales)	3,095	0,805	2,290
2017 (CA de l'exercice)	3,095	<u>2,288</u>	<u>0,807</u>

L'évolution des recettes au chapitre 76, en 2017, tient aux écritures relatives au fonds de soutien pour la sortie des prêts structurés.

Le 9 mai 2016, le préfet a notifié à la commune le montant de l'aide de l'Etat au titre du fonds de soutien, à savoir 2 872 230 €. Cette aide doit être versée en treize annuités de 220 940,82 €, à partir de 2016.

La ville a donc inscrit un montant de 220 940,82 € au BP 2016 et 2017. Or, courant 2017, la DGFIP a indiqué aux comptables publics des villes que les modalités de comptabilisation budgétaire des aides sont différentes selon que les indemnités de remboursement anticipé (IRA) ont été capitalisées ou non dans les prêts renégociés.

Ainsi, en cas d'IRA capitalisée, l'aide doit faire l'objet d'un étalement de charges. Par contre, en cas d'IRA non capitalisée, l'aide doit être budgétisée en une seule fois, même si la recette est perçue sur plusieurs annuités. Par la suite, les versements annuels de l'Etat ne sont pas réinscrits au BP et le comptable procède à des écritures au fur et à mesure.

Pour l'exemple de Châtenay-Malabry :

2016	:	220 940,82 €
2017	:	1 703 800,03 € (compte administratif)
2018 à 2034	:	55 734,70 € par an.
Total	:	2 872 230,75 €

Concrètement, la recette 2017 est considérée comme une recette réelle alors que, en trésorerie, elle est perçue par tranches.

Cela génèrera un excédent du compte administratif plus important en 2017. En effet, le chapitre 76 intégrera 1,704 M€ en recettes réelles, au lieu de 0,221 M€ correspondant au flux réel annuel de trésorerie.

Le chapitre 76 comptabilisera également une somme de 0,585 M€ provenant des remboursements effectués par Depfa au titre de ses deux swaps.

Soit un total de recettes réelles de 2,288 M€ au chapitre 76, contre 0,832 M€ en 2016.

À partir de 2018, le chapitre 76 ne comprendra que la recette provenant des swaps DEPFA et celle relative à l'IRA capitalisée faisant l'objet d'un étalement de charges (55 735 €).

Les intérêts de la dette et les recettes fiscales (BP + SPIC)

(2012-2017)

(en M€)

	Intérêts nets payés	Fiscalité Directes (CA) (1)
2012	1,936	18,458
2013	1,850	19,284
2014	2,232	19,626
2015	2,691	20,600
2016	2,530	21,417
2017	2,290	21,791

(1) hors flux liés à la création de la Métropole du Grand-Paris, neutres budgétairement

Évolutions 2012 -2017 :	intérêts	:	+0.354 M€
	Fiscalité	:	+3.333 M€

À partir de 2016, les intérêts sont diminués de l'aide du fonds de solidarité de 220 941 € versée par l'Etat durant 13 années.

Évolution du taux moyen payé

2012	2,57%
2013	2,11%
2014	2,56%
2015	2,94%
2016	2,46%
2017	2,38%
	(hors recette exceptionnelle)

Débat d'Orientation Budgétaire 2018**Annexe 5****Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

(en application de l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014)

Textes de référence

- **Loi 83-634 du 13 juillet 1983**, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires;
- **2006 : Charte européenne** pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale;
- **Loi 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels (article 50 à 58);
- **Loi 2012-954 du 6 août 2012** relative au harcèlement sexuel;
- **Protocole d'accord du 8 mars 2013** sur l'égalité professionnelle (sans valeur prescriptive);
- **Loi 2014-173 du 21 février 2014** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine;
- **Loi 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) ;
- **Décret 2015-761 du 24 juin 2015** relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales;
- **Circulaire du 22 décembre 2016** relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

Instituée comme un principe constitutionnel dès 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est posée dans l'article 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Cette volonté est affirmée dans l'article 3 de la Constitution du 5 octobre 1958 qui stipule dans son article 1^{er} : « la Loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Ce principe est également rappelé dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis qui stipule notamment qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe »...

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement,

l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la Fonction Publique, les présidents de l'Association des Maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la Fonction Publique.

Ce protocole a pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes:

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction Publique,
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Conformément au principe érigé par la loi n°2014- 873 du 4 août 2014 (article 61), les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport s'attachera à mettre en avant, dans un premier temps, les données relatives aux Ressources Humaines de la collectivité notamment en matière de recrutement, de carrière, de formation, de temps de travail, de rémunération...

Dans un second temps, la présente annexe soulignera les politiques qui sont engagées sur le territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes notamment les actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes.

I. La politique des Ressources Humaines

A. Les données générales

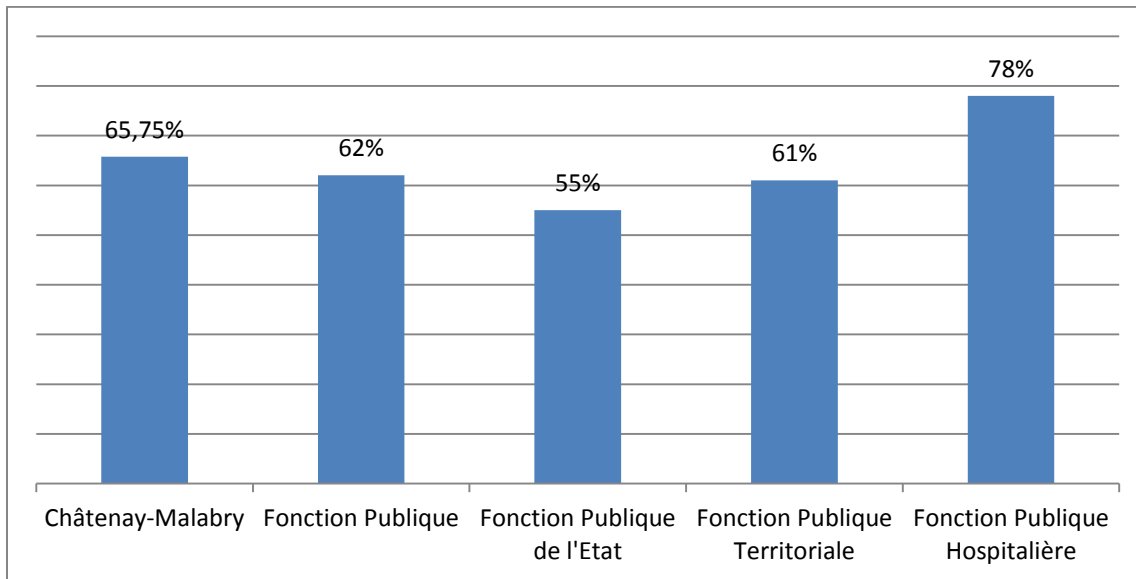
Au 31 décembre 2016, les effectifs de la collectivité se répartissent comme suit :

	Hommes	Femmes	Total	Proportion femmes
Titulaires sur emplois permanents	185	330	515	64,08%
Contractuels sur emploi permanents	21	52	73	71,23%
Contractuels sur emploi non permanents*	42	94	136	69,12%
TOTAL	248	476	724	
Répartition	34,25%	65,75%		

* Hors 42 enseignants percevant des rémunérations accessoires. Il s'agit ici des animateurs vacataires, des assistantes maternelles et des collaborateurs de cabinet (2).

Ces chiffres démontrent une forte féminisation des effectifs de la collectivité. Cette donnée n'est pas spécifique à Châtenay-Malabry dans la mesure où la Fonction publique se caractérise par une féminisation importante de ses effectifs. En effet, le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique indique, qu'à fin 2014, 62% des agents de la Fonction Publique sont des femmes contre 46% dans le secteur privé.

Le graphique ci-dessous recense la part occupée par les femmes à Châtenay-Malabry et au sein des différentes Fonctions Publiques :



La collectivité emploie plus de femmes que la moyenne des autres fonctions publiques hormis la Fonction Publique Hospitalière qui a un très fort taux de féminisation.

B. Analyse de la répartition des femmes et des hommes

1. Par filières

Certaines filières concentrent une très forte proportion de femmes, le tableau suivant recense cette répartition.

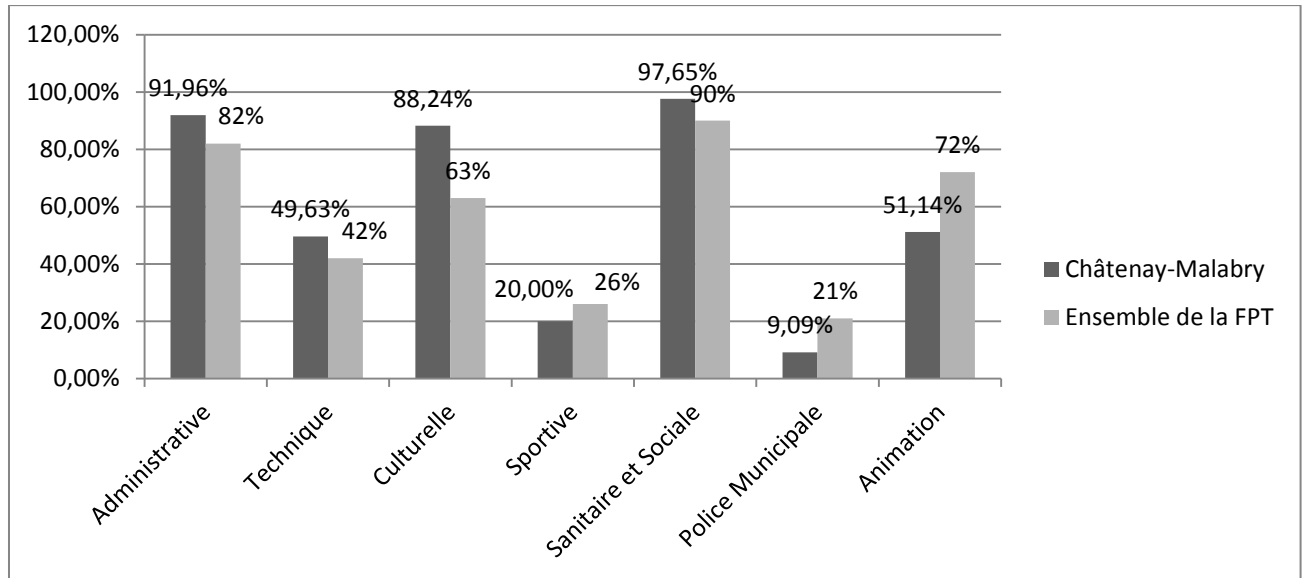
Filière	Nombre d'Hommes	Nombre de Femmes	Effectif Total	Proportion d'Hommes	Proportion de Femmes
Administrative	9	103	112	8,04%	91,96%
Technique	136	134	270	50,37%	49,63%
Culturelle	2	15	17	11,76%	88,24%
Sportive	4	1	5	80,00%	20,00%
Sanitaire et Sociale	2	83	85	2,35%	97,65%
Police Municipale	10	1	11	90,91%	9,09%
Animation	43	45	88	48,86%	51,14%
Toutes Filières	206	382	588	35,03%	64,97%

Malgré une volonté affichée de la collectivité de parvenir à une égalité dans la répartition entre les femmes et les hommes, la structure des effectifs de la Fonction Publique démontre l'écueil auquel se trouvent confrontées l'ensemble des communes. En effet, certaines filières concentrent une très forte proportion de femmes. C'est le cas de la filière médico-sociale (notamment le personnel des crèches) dans laquelle pratiquement 100% des agents de la ville sont des femmes.

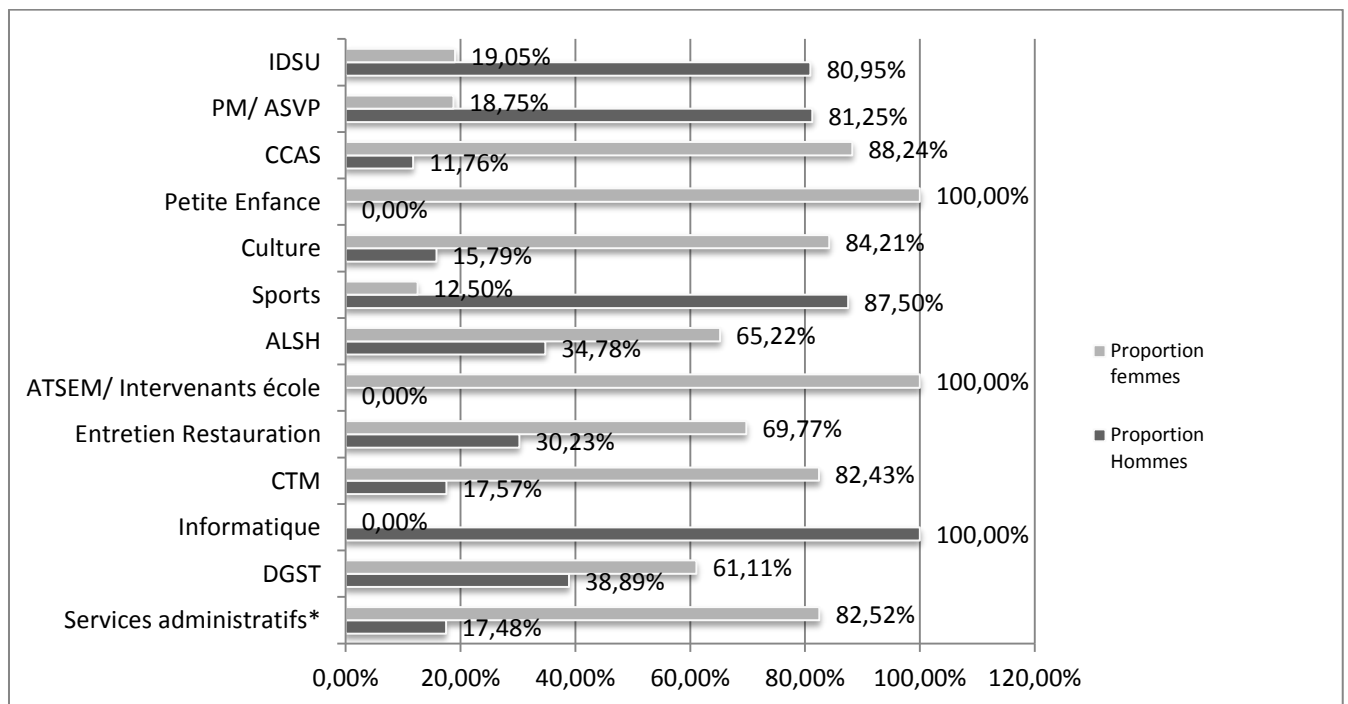
Il en va de même pour les postes de la filière administrative dans laquelle 92% des agents sont des femmes. A l'inverse, d'autres filières comme celle de la Police Municipale sont quasi-exclusivement masculines.

La filière technique présente une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes qui s'explique par le fait que les agents d'entretien et les agents non diplômés des structures petite enfance (placés sur des grades d'adjoints techniques) sont essentiellement des femmes.

Le graphe ci-dessous établit la comparaison de la proportion de femmes par filières au sein de la collectivité par rapport à la Fonction Publique Territoriale :



2. Répartition des hommes et des femmes par services



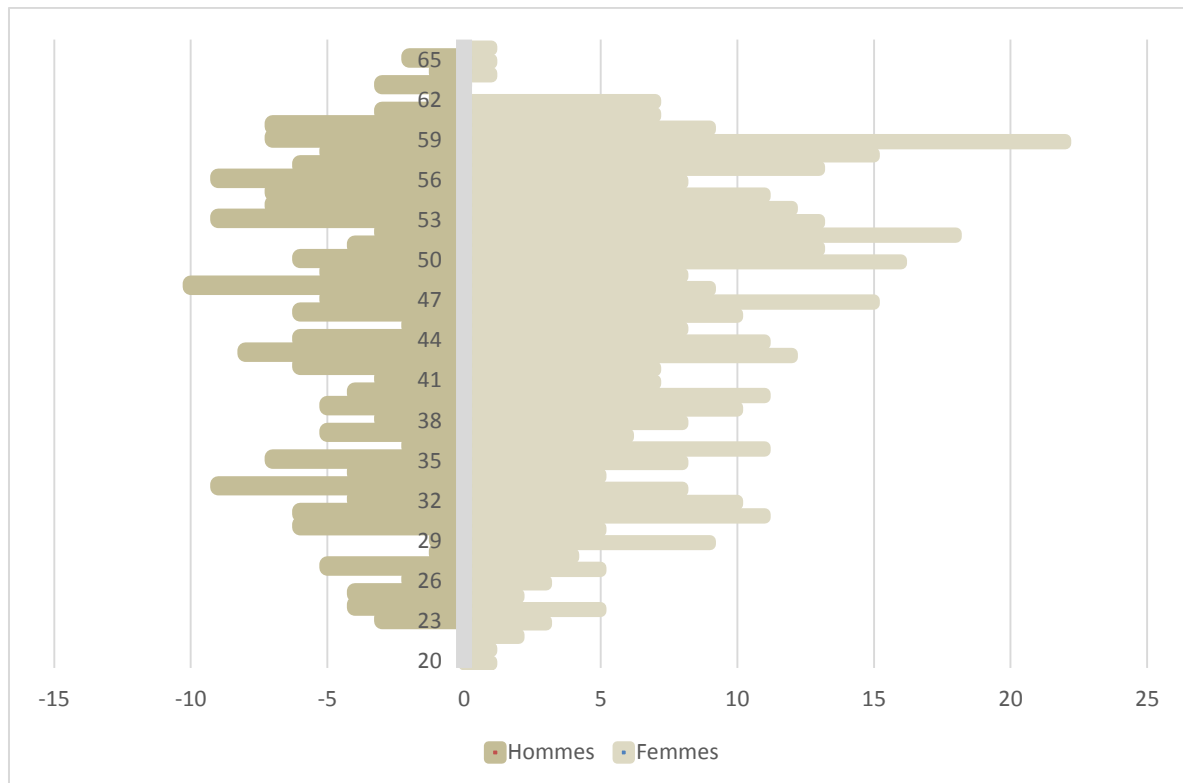
3. Répartition par catégorie hiérarchique

Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	73.81%	72.22%	63.08%
Hommes	26.19%	27.78%	36.92%

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent 61% en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C.

Les chiffres précédents démontrent que la ville de Châtenay-Malabry a une proportion plus importante de femmes, toutes catégories hiérarchiques confondues. Ils mettent également en lumière que le taux d'encadrement confié aux femmes est plus important que celui des hommes. De même, plus on monte dans la hiérarchie, plus la proportion des femmes est élevée.

4. Pyramide des âges



La moyenne d'âge des femmes à Châtenay-Malabry est de 45 ans contre 44.7 ans dans la Fonction Publique Territoriale. Elle est de 44.7 ans pour les hommes à Châtenay-Malabry contre 44.4 ans en moyenne dans la Fonction Publique Territoriale.

La moyenne d'âge des femmes est plus élevée dans certains services comme l'entretien-restauration, elle est plus basse dans les services comme les structures petite enfance qui connaissent un roulement plus important que les autres services de la collectivité et pour lesquels la collectivité recrute de nombreuses jeunes diplômées.

5. Répartition selon le type d'avancements

En 2016 :

- 63.73% des avancements d'échelons ont été opérés pour des femmes
- 70.49% des avancements de grades ont bénéficié à des femmes

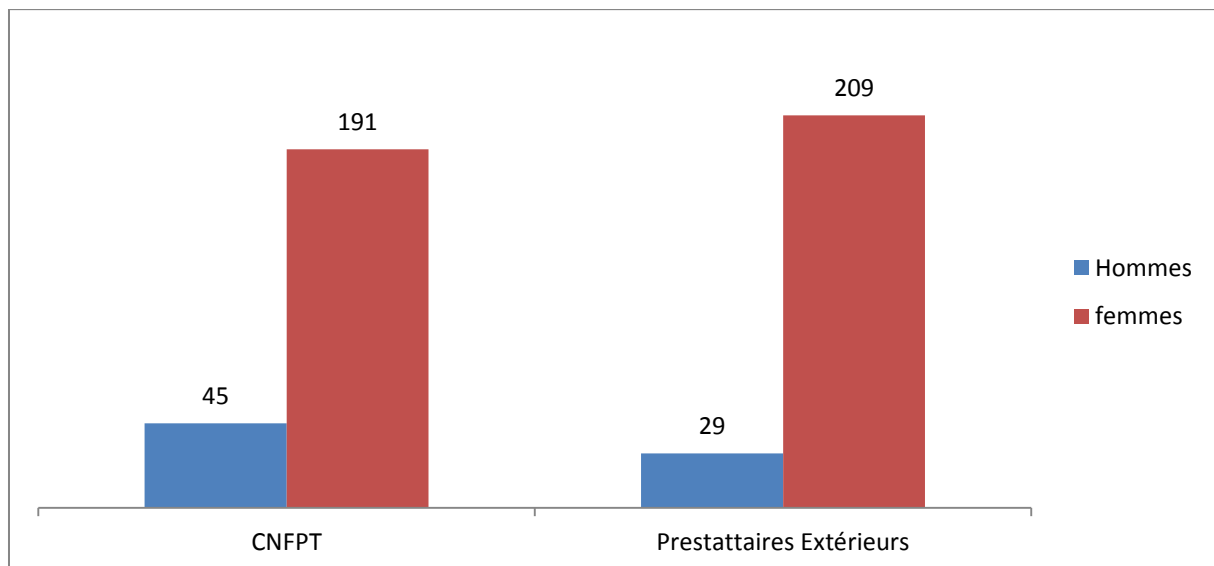
Ces chiffres mettent en avant le fait que les femmes, dans le respect des règles statutaires liées à ces avancements, bénéficient d'une progression de carrière dans les mêmes conditions que les hommes. A ce titre, il convient de mentionner que sur les 204 avancements d'échelons opérés en 2016, 183 (soit 89.71%) l'ont été à l'avancement au minimum. De ce fait, les agents et notamment les femmes bénéficient d'un déroulé de carrière plus rapide.

6. Formation

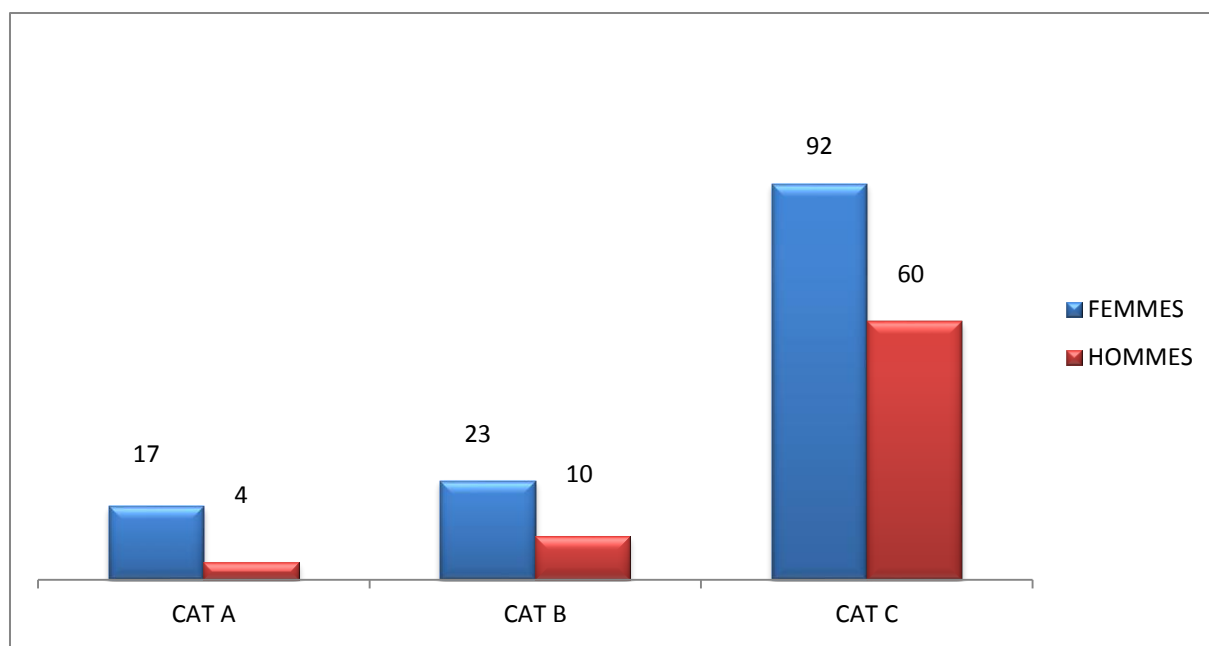
La ville de Châtenay-Malabry accorde une importance toute particulière à la formation de ses agents. A ce titre, les agents sont notamment encouragés à suivre des préparations concours ou examens professionnels afin de bénéficier d'évolutions de carrière plus rapidement que les évolutions à l'ancienneté. Il en va de même pour l'acquisition ou le perfectionnement de connaissances liées à leurs postes de travail.

Au 31 décembre 2016, 206 agents permanents dont 132 femmes ont suivi une formation. A ce titre, 64.08% du nombre total d'agents formés sont des femmes.

Le graphe ci-dessous met en avant la répartition des journées de formation par sexe.



Sur un total de 474 journées de formation, il en découle que 84.39% ont été dispensées aux agents féminins. De même, la répartition par catégories hiérarchiques des agents formés démontre, comme l'indique le graphe suivant, que les femmes sont plus nombreuses à suivre des formations que les hommes.



À ce titre, il en ressort la répartition suivante :

Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	80.95%	69.70%	60.53%
Hommes	19.05%	30.30%	39.47%

L'analyse des formations, au titre de l'année 2016, met en lumière le fait que les femmes demandent plus de préparations concours ou examens professionnels que les hommes toutes catégories hiérarchiques confondues. De même, cette analyse démontre que les femmes sollicitent plus de formations dans tous les domaines :

- Logiciels métiers : 79.49% des agents ayant suivi une formation à ce titre sont des femmes
- Formations en bureautique : 85.53% des agents qui ont suivi une formation dans ce domaine sont des femmes
- Formations hygiène et sécurité (HACCP, SST notamment) : 79.49% des agents qui ont suivi une formation dans ce domaine sont des femmes
- Formations CNFPT : 77.23% des agents formés via le CNFPT au titre de l'année 2016 sont des femmes
- Formations avec des prestataires extérieurs : 51.43% des agents formés via des prestataires extérieurs au titre de l'année 2016 sont des femmes

Le rapport relatif à l'égalité femmes-hommes établi en 2015 pour la ville de Châtenay-Malabry mettait en avant un pourcentage relatif faible (25.60%) d'agents formés en catégorie C. Le plan de formation qui a été mis en œuvre au sein de la collectivité a permis de porter ce pourcentage à 73.79% en 2016. Cette forte hausse marque la volonté de la commune d'octroyer des formations à ses personnels les moins qualifiés et notamment aux femmes.

7. Rémunérations

À fin 2014, pour l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, le salaire net mensuel des hommes était supérieur de 10.22% par rapport à celui des femmes. Ces pourcentages étaient respectivement de 17.13% pour la Fonction Publique de l'Etat et de 26.45% dans la Fonction Publique Hospitalière.

Pour les effectifs permanents de la ville de Châtenay-Malabry, cet écart était de 9% à fin 2016.

Le tableau suivant recense le comparatif entre les rémunérations nettes des agents de Châtenay-Malabry (par sexes) et ceux de la Fonction Publique Territoriale. La comparaison avec la Fonction Publique de l'Etat n'a pas grande signification dans la mesure où à Châtenay-Malabry, 80,61% des agents sont des agents de catégorie C alors que ce pourcentage n'est que de 53% pour la Fonction Publique de l'Etat. De ce fait, la proportion d'agents de catégorie A y est plus importante et les rémunérations donc plus élevées.

Le tableau suivant recense une comparaison de la répartition des salaires nets moyens mensuels entre Châtenay-Malabry et la Fonction Publique Territoriale :

	Châtenay-Malabry	FPT	Ecart en €
Femmes	1687	1800	-113€
Hommes	1836	1984	-148€
Ecart en euros	-149	-184	-35€
Ecart en %	-8.83%	10.22%	

L'écart dans le salaire net mensuel moyen entre les hommes et les femmes s'est réduit entre 2015 et 2016 passant ainsi de 9.2% à 8.82% pour les agents de la ville de Châtenay-Malabry. De même, cet écart est plus faible à Châtenay-Malabry comparativement à celui de la FPT.

Concernant la structure de la rémunération, les agents communaux, hommes et femmes, perçoivent un traitement de base, éventuellement une Nouvelle Bonification Indiciaire qui est versée en fonction du poste occupé (exemple accueil à titre principal, fonctions d'encadrement...), un régime indemnitaire (ensemble des primes versées à un agent). Concernant les deux premiers éléments et eu égard à la réglementation en vigueur, la collectivité applique les mesures instaurées par les textes. En effet, à échelon et grade équivalents, les agents, hommes ou femmes, perçoivent la même rémunération.

Pour ce qui est du régime indemnitaire, la ville de Châtenay-Malabry a instauré un régime indemnitaire qui est lié à la manière de servir de l'agent et qui s'appuie sur l'évaluation annuelle notamment. Ainsi à grades, fonctions et manière de servir identiques, les agents perçoivent le même régime indemnitaire. La mise en place, à compter de janvier 2018, du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été faite dans le respect strict des règles antérieures d'attribution du régime indemnitaire. Ce nouveau régime indemnitaire se substitue à certaines primes et indemnités qui étaient versées aux agents communaux.

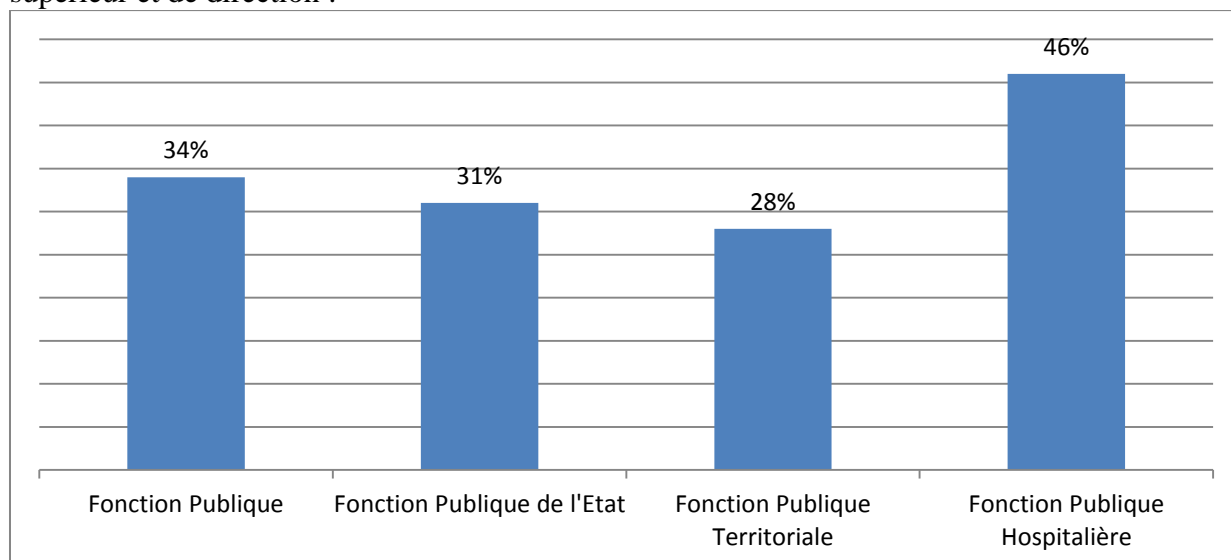
Il est à noter que certaines filières, comme la filière technique, et pour les agents qui ne sont pas encore soumis au RIFSEEP du fait de la non parution des arrêtés de transposition à la FPT, le régime indemnitaire est plus favorable que les autres filières. Cette différence, instituée par les textes, tient au fait que le régime indemnitaire attribué à certains grades de la filière technique consiste en un pourcentage du traitement de base alors que pour les autres grades, le régime indemnitaire est constitué par un montant maximal par grades ou cadres d'emploi.

Les heures supplémentaires sont demandées par l'Autorité Territoriale en fonction des nécessités de service et afin de garantir la continuité du service public. Dans le cadre de l'exécution d'heures supplémentaires est privilégié le repos compensateur. Les heures qui donnent lieu à paiement sont rémunérées par rapport à l'indice de l'agent et seuls les agents de catégories C et B peuvent en percevoir. De ce fait, il n'existe pas de disparité dans les taux de rémunération de ces heures à situation statutaire identique. A ce titre, en 2016, les agents féminins ont totalisé 50.03% du montant total des heures supplémentaires rémunérées par la collectivité contre 49.97% pour les hommes.

Enfin, la collectivité a délibéré très récemment sur la fixation des règles relatives à l'indemnisation des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires. Cette délibération détermine pour l'ensemble des cadres d'emplois qui y sont éligibles, les emplois qui donnent lieu à paiement d'heures supplémentaires.

C. Emplois de direction

L'édition 2016 au plan national du rapport sur l'égalité femmes-hommes met en lumière les données du tableau suivant sur les pourcentages de femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction :



À Châtenay-Malabry, la collectivité compte au 31 décembre 2016 :

- Directeur Général des services et Directeur Général des Services techniques : 1 homme et 1 femme
- 2 Directeurs Généraux Adjointes des Services : 1 homme et 1 femme (cette dernière a muté mi 2017. Le poste est resté vacant)

Pour ce qui est de la direction des services, il est à noter que les femmes représentent 82.85% de l'ensemble des agents qui ont des missions d'encadrement.

À ce titre, la répartition des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement est la suivante :

1) **Femmes**

- Finances (chef de service et adjointe)
- Direction des Ressources Humaines (chef de service et adjointe)
- Affaires juridiques
- Commande Publique
- Archives et documentation
- Affaires scolaires et périscolaires, jeunesse et sports (chef de service et adjointe)
- Communication et relations publiques (chef de service et adjointe)
- Médiathèque (chef de service et adjointe)
- Logement
- Espace services
- Affaires sociales et solidarités (chef de service, adjointe et 3 responsables de secteurs)
- Adjointe à la DGST chargée des travaux
- Structures petite enfance
- Développement économique
- Développement Durable
-

2) Hommes

- Adjoint à la DGST
- Centre Technique Municipal
- Entretien-Restauration
- Culture
- Informatique
- Police Municipale
- 2 collaborateurs de cabinet (hors hiérarchie administrative)

Les femmes qui encadrent à Châtenay-Malabry sont présentes dans des postes variés qu'ils soient administratifs ou techniques.

D. Organisation du temps de travail, congé parental et absences pour gardes d'enfants.

Par une délibération du 2 juillet 2015, la collectivité a modifié le temps de travail des agents communaux. A ce titre, la durée de travail effectif, pour un agent travaillant à temps plein, est de 36h40 hebdomadaires au lieu de 35 heures. Le temps est identique pour tous les agents communaux, hommes et femmes.

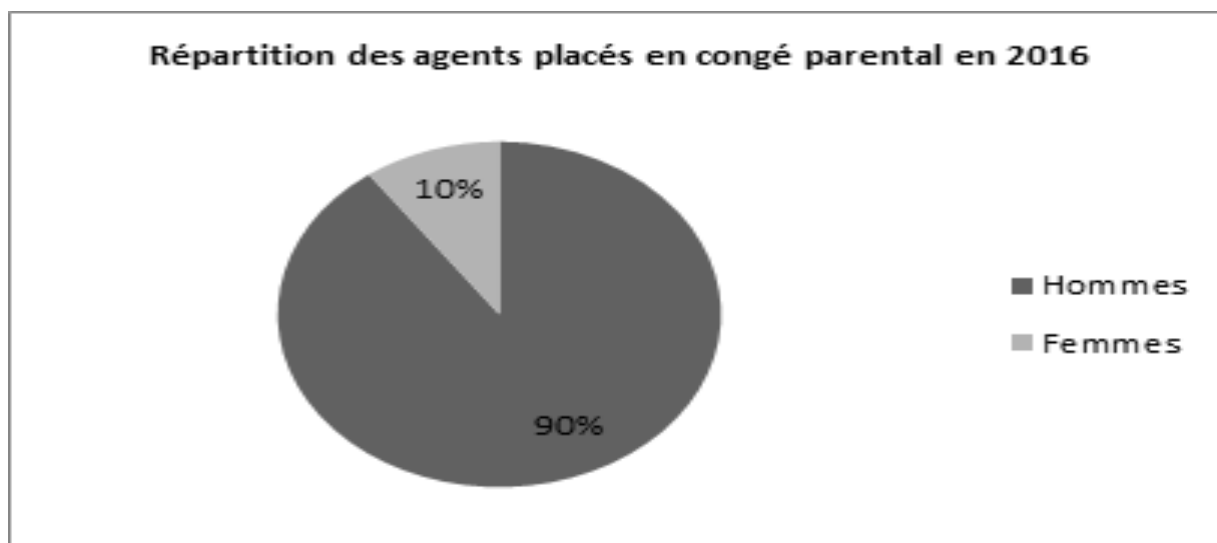
Afin de permettre aux agents, notamment féminins, d'assurer les responsabilités familiales, les textes réglementaires ont instauré un certain nombre de dispositifs comme le congé parental, la possibilité de travail à temps partiel, le congé paternité et le congé dit de « garde d'enfant ».

A fin 2014, dans la Fonction Publique, 82% des postes à temps partiel étaient occupés par des femmes. A Châtenay-Malabry, ce pourcentage est de 100% dans la mesure où aucun homme n'a sollicité à travailler à temps partiel. A ce titre, 13 femmes étaient en temps partiel sur l'année 2016. Parmi ces 13 agents, 38.46% des temps partiels ont été accordés pour raisons médicales, le reste étant des temps partiels dits de droit.

Sur la même période, 9 femmes et 1 homme étaient en congé parental. Le congé parental est un congé non rémunéré, octroyé de droit, pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant jusqu'à ses trois ans. Durant la période de congé parental, l'agent peut percevoir une prestation versée par la Caisse d'Allocations Familiales. Conformément à la réglementation en vigueur et afin de ne pas pénaliser l'agent qui sollicite un congé parental, ce dernier continue à bénéficier en totalité des droits à avancements d'échelons la première année. Par la suite, ils sont réduits de moitié.

À fin 2014, dans la Fonction Publique, 94% des agents en congés parental étaient des femmes contre 96% dans la Fonction Publique Territoriale.

Le graphe ci-dessous recense la répartition des demandes de congés parentaux des agents communaux sur l'année 2016 :



La répartition des jours d'absence pour congés parentaux est portée dans le tableau suivant :

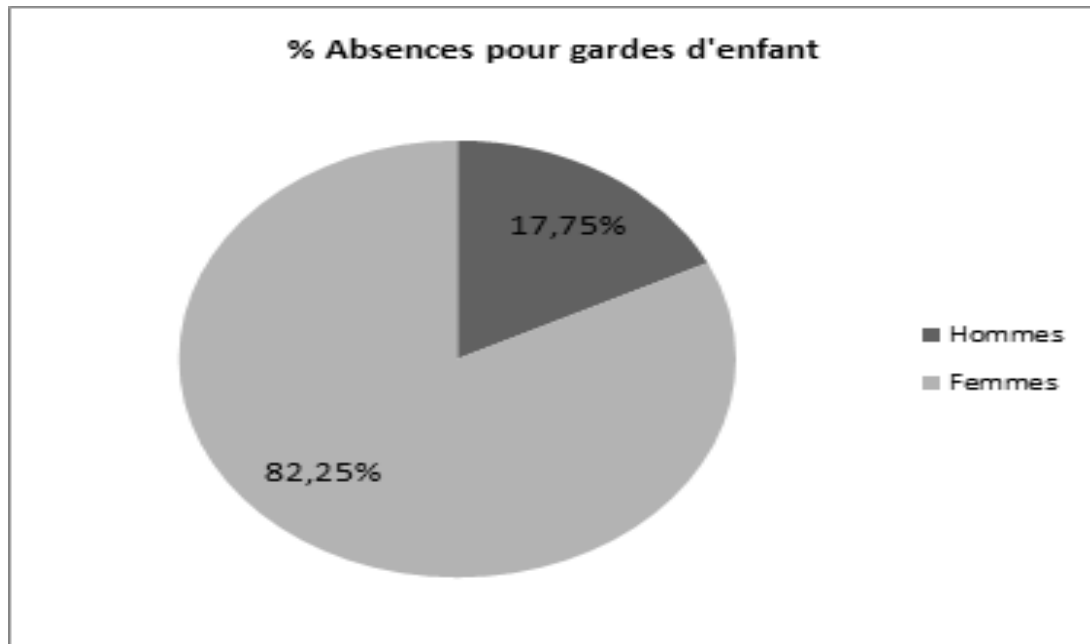
	Nombre de jours	%
Hommes	365	14,23%
Femmes	2200	85,77%
Total	2565	

Concernant les congés maternité et congés paternité, 11 femmes ont été placées en congé maternité en 2016 et 10 hommes en congé paternité. Durant ces congés, les agents continuent à percevoir leur rémunération durant toute la durée du congé.

Les agents de la Fonction Publique disposent également d'un dispositif pour faire face à la garde d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap. A ce titre, ils bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées en cas de maladie de l'enfant ou en cas de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant (exemple : fermeture école...). A ce titre, les agents peuvent bénéficier de 6 jours par an pour un agent qui travaille 5 jours par semaine. Si les deux parents sont agents publics, ils peuvent bénéficier de 12 jours pour garde d'enfants.

Peuvent également bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la garde de leurs enfants ou dont le conjoint ne bénéficie pas, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence pour ce motif.

Enfin, en 2016, les femmes ont été absentes 384.5 jours pour garde d'enfants contre 83 jours pour les hommes.



En conclusion, l'analyse de ces données RH met en avant le fait que la collectivité mène une politique de recrutement, de formations, d'avancements de carrière des femmes. A ce titre, ces dernières bénéficient, au même titre que les hommes, de l'ensemble des dispositifs de promotion de carrière. De même, la structure des effectifs de la ville restera identique en l'état actuel du fonctionnement des services de la collectivité.

II. Le contrat de ville 2015-2020

Un rapport sur l'activité de l'association IDSU liée à la ville par une convention d'objectifs est présenté chaque année en conseil municipal. Cette association est chargée par la collectivité de mettre en œuvre et d'animer les différents dispositifs liés à la politique de la ville, pour accompagner les quartiers en difficulté.

La ville de Châtenay-Malabry, à travers l'IDSU, s'engage à la mise en œuvre des procédures spécifiques de la politique de la ville qui accompagnent les « enjeux de territoire », pour agir, accompagner la transformation des quartiers prioritaires et apporter une amélioration notable du quotidien, pour l'environnement des habitants des quartiers de la politique de la ville (précédemment classés ZUS), en lien étroit avec l'ensemble du réseau partenarial de proximité, associatif et institutionnel de droit commun. Les trois piliers structurant les orientations du Contrat Ville nouvelle génération sont les suivants : « cohésion sociale », « cadre de vie et renouvellement urbain » et « développement économique et emploi ».

Dans ce cadre, trois axes sont prioritaires et transversaux :

- la jeunesse,
- l'égalité entre les femmes et les hommes
- la lutte contre les discriminations.

Ces axes sont déclinés tout au long des piliers Cohésion Sociale, Cadre de Vie et Renouvellement Urbain et Développement Economique / Emploi.

Le rapport sur l'activité 2016 présente, notamment, les dispositifs en direction des femmes :

A. L'Atelier Santé Ville

Dans le cadre de l'**Atelier Santé Ville**, une démarche de concertation et d'élaboration de projets autour de la santé, la santé ne se limite pas à l'absence de maladie mais correspond à « *un état de bien-être psychique, physique et social* » (OMS). Ainsi, plusieurs facteurs (politiques, économiques, sociaux, culturels, environnementaux et biologiques) interviennent et jouent un rôle déterminant sur l'état de santé d'une population.

L'une des actions menées concerne spécifiquement les femmes (**prévention sur le dépistage du cancer du sein**). Dans le cadre d'octobre Rose, en partenariat avec ADK 92 et l'Association Nouvel Elan, une soirée film-débat a été proposée au cinéma Le Rex. 80 personnes ont participé.

B. Prévention spécialisée

En 2016, l'activité de l'équipe s'est concentrée prioritairement sur le public des 11-25 ans et plus précisément sur : **les collégiens, les actions auprès du public féminin, l'accès aux soins des jeunes en grande souffrance physique et psychique**. Cela dans l'objectif d'apporter des réponses aux problématiques des personnes en grande difficulté.

En 2015, **205** suivis individuels ont été effectués (128 garçons, 77 filles) soit 62 % de garçons, 38 % de filles. Toutefois, un suivi peut nécessiter plusieurs interventions.

En 2016, **217** jeunes ont bénéficié d'un accompagnement éducatif. Les jeunes suivis sont majoritairement âgés de 11-25 ans (65%) et habitent sur le périmètre du contrat de ville.

Répartition des personnes suivies par quartier

quartier	11/15 ans		16/17 ans		18/20 ans		21/25 ans		25 ans et +		total
	Garçon	Fille	Garçon	Fille	Homme	Femme	Homme	Fem	Hom	Fem	
Cité Jardin	10	7	10	7	24	7	14	7	2		88
Les Peintres	6	2	6	4	14	3	10	7	1	1	54
Vaux	3	2	3	3	12	2	4	4	1	-	34
Le Loup	-	1	1	1	-	1	1	3		-	8
Friches houssières	-	1	-	1	-	-	1	3	-	-	6
Briaude/ Emmaüs	-		1		2	-	1	1	-	-	5
Centre Ville	3	2	-	1	1	-		2		-	9
SDF/ Hébergement	-	-	-	-		-	2		1	1	4
Résidence	-	-	-	-	-	-	1	2	2	4	9
Total	22	15	21	17	53	13	34	29	7	6	217

En 2016, 53 jeunes sont sortis de l'accompagnement social :

- 6 jeunes filles de 11-15 ans
- 8 jeunes garçons de 11-15 ans
- 6 jeunes hommes et 10 jeunes filles de 18 à 20 ans
- 5 jeunes hommes et 9 jeunes femmes de 21 à 25 ans
- 5 hommes et 4 filles de plus de 25 ans

Les catégories d'âge

11/15 ans		16/17 ans		18/20 ans		21/25 ans		25 ans et +	
Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	filles	garçons	filles	garçons
15	22	17	21	13	53	29	34	6	7
37		38		66		63		13	
MINEURS :35 %		75		MAJEURS : 65%		142			
TOTAL		217							

807 problématiques ont traitées en 2016 dont 71% ont été résolues.

C. L'accompagnement vers l'insertion socioprofessionnelle

L'objectif principal est de mobiliser ou de remobiliser les jeunes les plus démunis socialement vers une insertion socio- professionnelle réussie en les accompagnant vers les institutions de droit commun d'aide à la recherche d'emploi.

2016 : Répartition des personnes accompagnées par quartier

91% proviennent des quartiers prioritaires

QUARTIERS	Jeunes Garçons 15 /25 ans	Jeunes Filles 15/25 ans	Adultes Hommes + 25 ans	Adultes Femmes + 25 ans	TOTAL
Butte Rouge/Cité Jardin	36	19	26	26	107
Les Peintres	5	7	4	2	18
Les Vaux Germain	6	4	4	2	16
Le Loup Pendu	1	1	-	1	3
Centre ville	2	2	-	6	10
Mail des Houssières	-	-	-	-	-
TOTAL accompagnement insertion	50	33	34	37	154

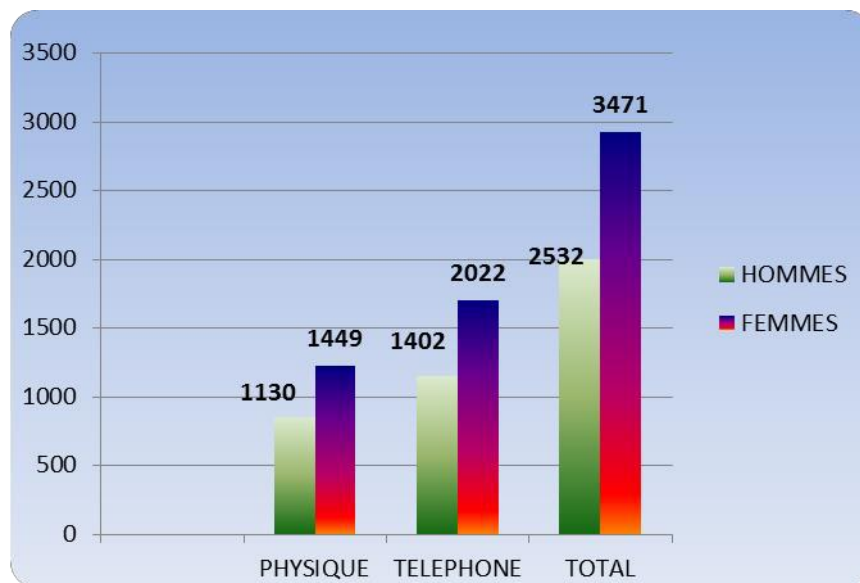
En 2016, 154 jeunes, dont 70 filles (45%) sont accompagnés en lien avec la médiation sociale et le Point Insertion Emploi. L'objectif principal est d'enrayer les phénomènes d'exclusion et de marginalisation grâce à l'accompagnement vers une insertion professionnelle.

D. Maison de la justice et du droit (MJD)

Face à la multiplication des conflits de la vie quotidienne et de la petite délinquance, à la détresse des victimes et à la complexité du droit, les habitants attendent légitimement une justice plus proche, mais aussi la possibilité d'obtenir facilement des informations sur leurs droits et leurs obligations.

Un travail de partenariat entre le tribunal de Grande Instance de Nanterre et la Municipalité de Châtenay-Malabry a débuté en 2000 afin de transformer le Point d'accès au droit en Maison de Justice et de Droit qui a été inaugurée le 26 novembre 2003.

Répartition par sexe du public de la MJD (accueil physique + téléphone)



E. La Parentalité

➤ La Passerelle «secteur familles »

3 axes forts :

- La Médiation sociale et culturelle
- L'accompagnement à la Parentalité
- La lutte contre les violences faites aux femmes
- Des actions collectives que La Passerelle organise, soutient ou renforce en direction des familles :

- ✓ semaine de la femme
- ✓ ateliers des parents, cafés des parents
- ✓ séjours familiaux et sorties familiales
- ✓ atelier droits et santé
- ✓ projet Femmes et Cinéma
- ✓ atelier Citoyenneté
- ✓ Point info-famille

✓ Découvrons l'Ecole maternelle

En 2016 :

- 350 personnes ont bénéficié d'un accompagnement individualisé
- 450 personnes ont bénéficié des actions collectives
- 80% de femmes et 20% d'hommes

➤ Les actions collectives

Semaine de la femme

A l'occasion du 8 mars, journée de La Femme, plusieurs temps forts sont proposés :

- Au cinéma le Rex, 2 séances de cinéma gratuites pour les femmes, ainsi que des séances avec débats à 1€50. En 2016, ces séances ont totalisé 831 entrées dont 436 sur les séances gratuites.
- Le 10 mars : séance de cinéma avec débat « Une seconde mère ». Le film a permis de débattre sur la parentalité et plus particulièrement sur la maternité.
- Le 13 mars : Film « L'Homme qui répare les Femmes », séance à 1€50 qui a rassemblé 133 femmes sur le viol des femmes comme arme de guerre.
- Le 11 mars : groupe de parole animé par la Passerelle autour du thème « Les femmes et la transmission »
- Le 10 mars : Théâtre forum « la place et les combats de femmes ». Plusieurs saynètes sont jouées par le public féminin présent (22 femmes), sur un thème ou une réflexion, choisis en lien avec la place de la femme dans la société.
- Le 12 mars : Un forum autour du bien être : « Bien vivre au quotidien à Châtenay-Malabry » a rassemblé 254 femmes au théâtre la Piscine, avec plusieurs stands tenus par les partenaires (CCAS, EPS, Espace Famille Centre Social Lamartine, Croix Rouge, Ecole Femmes sans frontières, GERMAE, AFL 92, Nouvel Elan) et des jeunes filles suivies par la Prévention spécialisée. Tout au long de la journée, des ateliers autour de l'image de soi, la santé, la relaxation, le yoga... ont été proposés aux femmes. Un défilé avec une chorégraphie sur la mode des années 70 est venu clôturer la journée.

Les témoignages très élogieux concernant la Semaine de la Femme ont été inscrits sur le livre d'or. Une fleur a été offerte à chaque femme à l'issue du forum.

Femmes et Cinéma

Le projet Femmes et Cinéma s'articule aux objectifs de lutte contre les discriminations dans l'accès à la culture, mais aussi dans la promotion du droit des femmes.

Ce projet permet à des femmes, qui ne s'autorisaient pas à aller au cinéma pour différentes raisons, sociales et culturelles, de voir tous les deux mois, un film au cinéma le Rex de la Ville pour 1€50. Ces films présentent des portraits de femmes ou exposent des problématiques autour du statut des femmes dans la société française ou dans le monde. Ensuite, des débats sont échangés autour d'un pot convivial.

Cette action a totalisé 457 entrées dont 40% de public sensibilisé par la Passerelle.

Le dispositif « Culture du cœur »

Ce dispositif permet aux familles de bénéficier de places de spectacles, cinéma ou encore dans des structures sportives. Elles sont offertes gratuitement et viennent renforcer l'action favorisant l'accès à la culture et aux loisirs déjà initiée avec le projet Femmes et Cinéma, le projet séjours familiaux et les sorties familiales.

Cela a représenté 605 places en 2016, dont notamment 420 en sorties bases de loisirs et piscines, 185 places de cinéma, musique, théâtre et musées.

Organisation d'un séjour familial

Il est encadré par une médiatrices, dans un village de vacances pour permettre aux familles les plus en difficulté de partir avec leurs enfants et de pouvoir partager avec eux des moments privilégiés. Ce séjour, au mois de juillet 2016, a rassemblé 5 familles composées de 7 parents et de 17 enfants parmi lesquels deux sont en situation de monoparentalité. Ils ont ainsi pu partir dans un village de vacances, en pension complète, à Beg Meil dans le sud du Finistère en Bretagne.

Sorties familiales à la journée

Accompagnées par des médiatrices de la Passerelle, elles sont proposées aux familles ne partant pas en vacances.

En 2016, durant l'été, 310 personnes ont pu bénéficier de sorties familiales dont 180 à la mer (trois sorties), 60 en base de loisirs et 70 à la piscine.

Objectifs de la lutte contre les violences faites aux femmes

Cette action complète celles visant à défendre le droit des femmes (éducation, formation, travail, logement, santé, culture, loisirs...) et à promouvoir leurs libertés individuelles afin de réduire les inégalités hommes/femmes. Il s'agit :

- De mieux accompagner les femmes victimes de violences (physiques, morales, psychologiques, professionnelles, conjugales, intrafamiliales, mariages forcés, mutilations sexuelles...)
 - De mieux repérer en amont les situations de violences
 - De sensibiliser les familles sur ces problématiques
 - Les accompagner dans le processus de reconstruction du lien social
- ⇒ Plus de 400 jeunes filles et femmes ont bénéficié d'actions collectives pour prévenir toutes les formes de violences (groupe de paroles, Femmes et cinéma, semaine de la femme, sorties et séjours familiaux, Ateliers CIDFF, Point info- familles, Droit et santé etc.)
- ⇒ 54 femmes ont bénéficié d'accompagnement individualisé

La Passerelle, en tant que structure de proximité pouvant les recevoir à tout moment, permet à ces femmes de se sentir moins seules, soutenues et accompagnées.

Parmi ces 54 situations de suivis de femmes victimes de violences :

- **26 femmes** victimes de violence psychologique (conjugale, familiale et intrafamiliale)
- **8 femmes** victimes de violence physique (conjugale, familiale et intrafamiliale)
- **7 femmes** victimes de harcèlement au travail
- **13 situations ponctuelles** relatives aux discriminations et conflits de voisinage

Les ateliers des parents

Les thématiques retenues par la commission Parentalité ont permis à des parents d'échanger entre eux et avec des professionnels autour de questions éducatives. Ces six ateliers se sont déroulées au LEO du Loup pendu, un mardi toutes les 6 semaines, en soirée.

Découvrons l'école maternelle

Dispositif organisé et mené en partenariat avec l'Education Nationale avec des objectifs qui s'articulent avec les objectifs prioritaires du Programme de Réussite Educative, en direction des parents dont les enfants entrent en première année d'école maternelle, en petite section.

En résumé, il s'agit pour les parents de pouvoir aider leur enfant à devenir élève dès l'école maternelle.

F. Les ateliers de soutien aux apprentissages scolaires

Chaque enfant a la possibilité de découvrir les ressources culturelles locales afin d'être soutenu dans sa scolarité. Ainsi, quatre ateliers ludiques, en lien avec les programmes officiels de l'Education Nationale, sont proposés en partenariat avec trois structures phares de la ville et une association.

Effectifs par niveau :

Secteurs	Classes	Filles	Garçon	Total	Secteur
Élémentaire	CP	4	8	12	99
	CE1	5	7	12	
	CE2	9	12	21	
	CM1	13	13	26	
	CM2	12	16	28	
Collège	6ème	4	17	21	54
	5ème	10	9	19	
	4ème	7	3	10	
	3ème	2	2	4	
Lycée	2nd	2	0	2	2
	1ère	0	0	0	
	Term	0	0	0	
TOTAL		68	87	155	155

G. L'école française des femmes

Enfin, il convient de mentionner l'action de l'école française des femmes, sous l'égide du Département et de l'Institut des Hauts-de-Seine. Ce dispositif a ouvert sa première antenne à Châtenay-Malabry en 2008. Désormais, le Département compte 5 écoles de ce type.

L'école dispense un enseignement de 28 heures par semaine. Il ne s'agit pas de cours d'alphabétisation mais de formations visant à faciliter l'accès à l'emploi. A la sortie, les femmes peuvent décrocher un diplôme d'études de langue française délivré par l'Etat.

L'accompagnement dure 2 ans au maximum. L'école travaille en lien avec Pôle Emploi. En 2017, l'école de Châtenay-Malabry a suivi 80 élèves dont 20 ont passé et réussi le diplôme.