



CONSEIL MUNICIPAL
DU LUNDI 5 MARS 2018

Ville de Créteil

Service : Service des Relations sociales

Affaire n° : R2018-1-1-2

Rapporteur :

Commission

Date :

Avis autre commission :

Décision :

Décision du conseil municipal

RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL

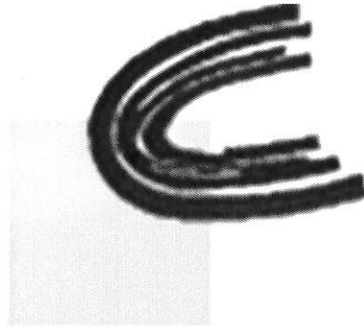
OBJET : Présentation du rapport Egalité Femmes-Hommes.

Madame, Monsieur,

Le législateur a enrichi le code général des collectivités territoriales de deux articles pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces articles disposent qu'il appartient désormais aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques que la collectivité mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent rapport, joint en annexe, prend en compte, tel que préconisé, les données de 2015 issues du rapport sur l'état des collectivités présenté au comité technique.

Il vous est demandé de bien vouloir prendre acte de la communication de ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.



Ville de Créteil

RAPPORT
EGALITE FEMMES-HOMMES
2017

Le législateur a enrichi le code général des collectivités territoriales de deux articles pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces articles disposent qu'il appartient aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Un décret est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci doit faire état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques et présente, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale et matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le présent rapport est principalement établi sur la base des chiffres issus du bilan social de l'année 2015 et présenté au comité technique en 2016.

RAPPORT EGALITE HOMMES –FEMMES

SOMMAIRE

- I- La répartition femmes-hommes dans la collectivité
 - Sur l'effectif global
 - La répartition par filière
 - La répartition par catégorie
 - Le recrutement 2017
 - Le temps de travail

- II- La répartition femmes-hommes au CCAS
 - Sur l'effectif global
 - La répartition par filière
 - La répartition par catégorie
 - Le recrutement 2017
 - Le temps de travail

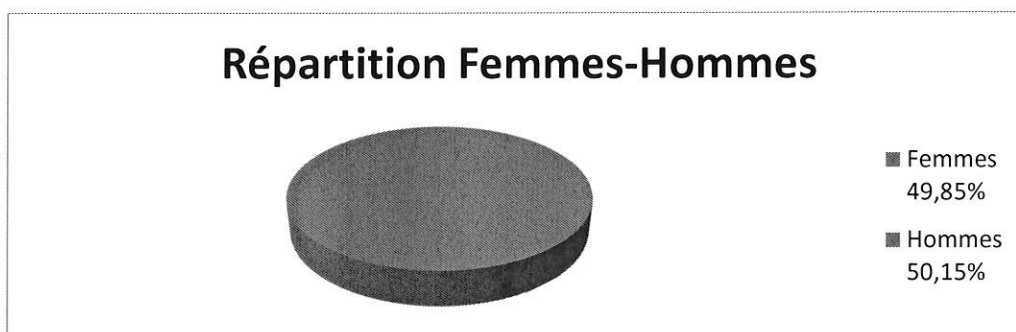
- III- Le actions portées ou initiées à l'échelle de la ville visant à promouvoir la place de la femme.
 - Les actions culturelles
 - Les actions sportives
 - Les actions sociales

I- La répartition femmes-hommes dans la collectivité : une répartition équilibrée

Sur l'effectif global

Lors du bilan social 2015, sur 1761 agents permanents (titulaires et non titulaires) on dénombrait 878 femmes soit 49,85% et 883 hommes soit 50,15%.

De ces chiffres, il ressort une représentation hommes-femmes très équilibrée sur l'effectif global des agents de la collectivité.



Si les effectifs globaux font apparaître une répartition quasi égalitaire entre les hommes et les femmes, l'examen de la répartition par filière module cette première approche.

Part de Femmes et des Hommes par filières (agents titulaires sur emplois permanents)

Les différents métiers exercés par les agents ont conduit à classifier les différents métiers par filière.

De cette classification, il ressort une répartition femmes-hommes dans le tableau ci-dessous.

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	308	52	360
Technique	357	711	1068
Animation	51	36	87
Culturelle	3	1	4
Sociale	87	1	88
Médico-sociale	0	0	0
Sportive	7	28	35
TOTAL	813	829	1642

On relève une sur-représentation des femmes dans la filière administrative et une sous-représentation de celles-ci dans la filière technique.

Ce constat est statistiquement le même au niveau national et sur la région Ile de France. Les femmes continuent d'exercer massivement des fonctions à consonance administrative, les hommes des fonctions à caractère technique. Cette ventilation n'est que la résultante des orientations des jeunes générations dans les différentes filières.

Le même constat peut être fait s'agissant des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunéré.

Les agents non titulaires sur emplois permanents sont recrutés pour faire face à la nécessité de remplacer momentanément un fonctionnaire indisponible.

Il peut s'agir aussi d'agents en attente de stagiairisation, dans l'attente de réussite à un concours en fonction de certains grades.

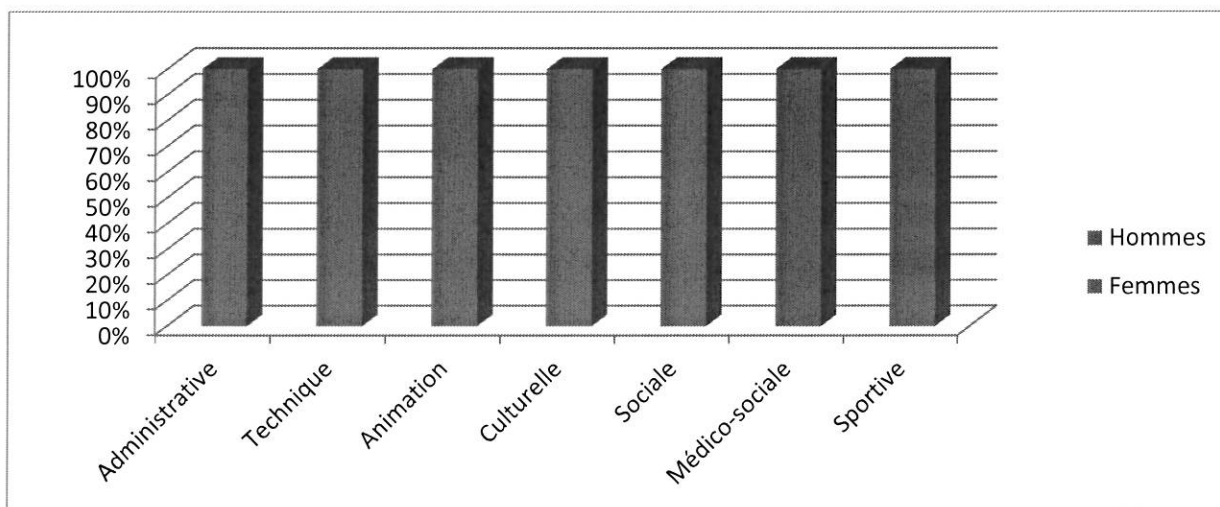
S'agissant des agents non titulaires occupant un emploi permanent, on constate une légère prédominance des femmes, notamment dans la filière administrative et une prédominance des hommes dans la filière technique.

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	12	5	17
Technique	29	38	67
Animation	23	3	26
Culturelle	0	0	0
Sociale	0	0	0
Médico-sociale	0	3	3
Sportive	1	5	6
TOTAL	65	54	119

On retrouve donc la même répartition femmes-hommes dans les filières que l'on soit agent titulaire ou non titulaire.

Il convient d'ajouter que parmi les 65 femmes recrutées en qualité de non titulaires, 35 sont en contrat à durée indéterminée et parmi les 54 hommes, 10 sont également recrutés en contrat à durée indéterminée.

Répartition des agents permanents par filière et par sexe en pourcentage



Au sein de la collectivité, la filière médico-sociale n'est pas représentative de la tendance générale où la part des femmes est prédominante, en effet les agents affectés au pôle médico-social compte seulement deux médecins et un psychologue, qui sont les trois interlocuteurs masculins.

Lorsque l'on compare la situation de la collectivité aux données nationales, on relève le même déséquilibre de répartition entre les filières : prédominance de la présence des femmes dans la filière administrative, culturelle et de l'animation et sous-représentation dans celles-ci dans la filière technique.

Au niveau national, dans la FPT, la répartition par filière en pourcentage est la suivante :

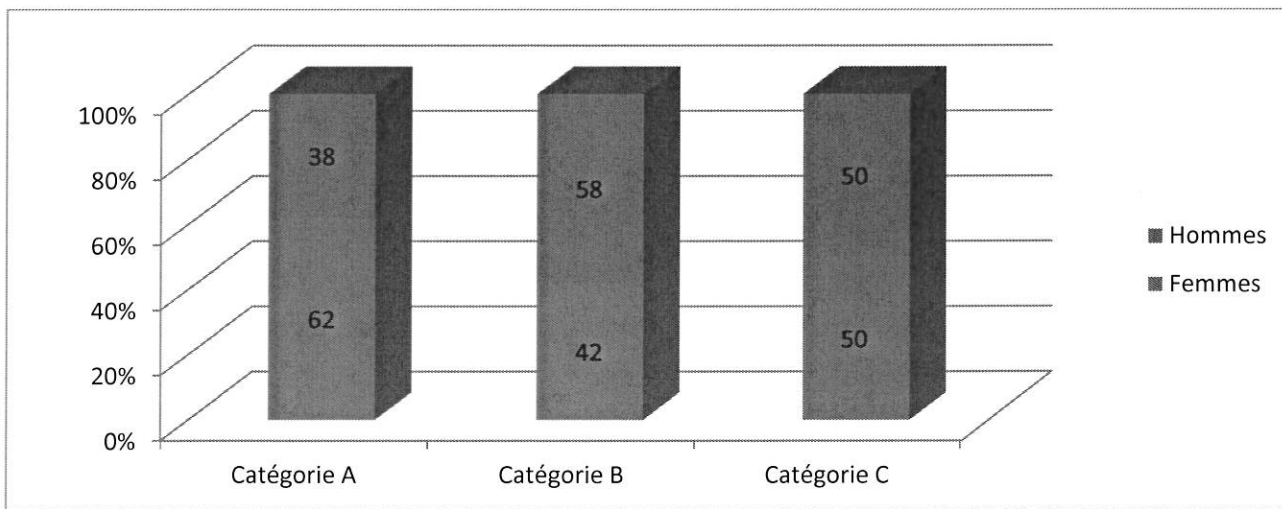
Filières	Femmes	Hommes
Administrative	82	18
Technique	41	59
Animation	71	29
Culturelle	63	37
Sociale	96	4
Médico-sociale	96	4
Sportive	28	72

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des effectifs hommes-femmes par catégorie

Dans la fonction publique, les agents relèvent de différentes catégories. Il en existe 3.

L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne le fonctionnaire dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.

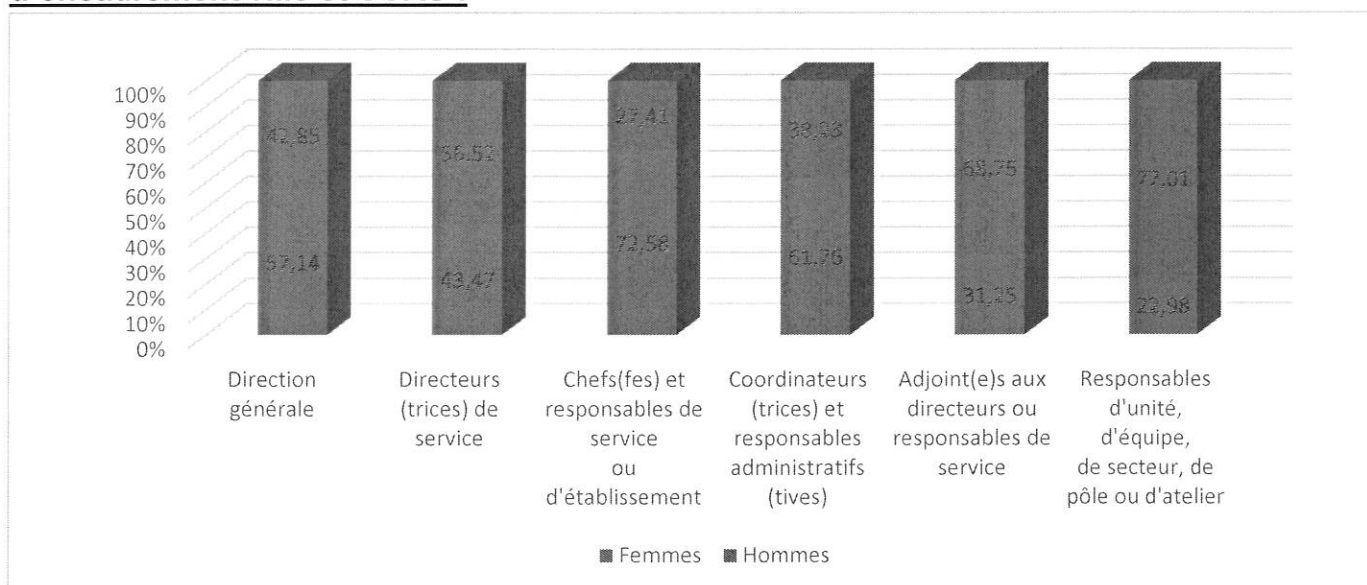


Au niveau national, dans la FPT, la répartition en pourcentage entre les 3 catégories est la suivante :

Catégories	Femmes	Hommes
A	60	40
B	64	36
C	60	40

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des effectifs hommes-femmes en fonction des postes d'encadrement ville et CCAS :



L'équipe encadrante de la Direction générale est également partagée entre les hommes et les femmes.

Les postes de chefs (cheffes) ou responsables de service et de coordinateurs (trices) et responsables administratifs (tives) sont plutôt occupés par des femmes. Il est à noter que ces postes relèvent majoritairement de la filière administrative.

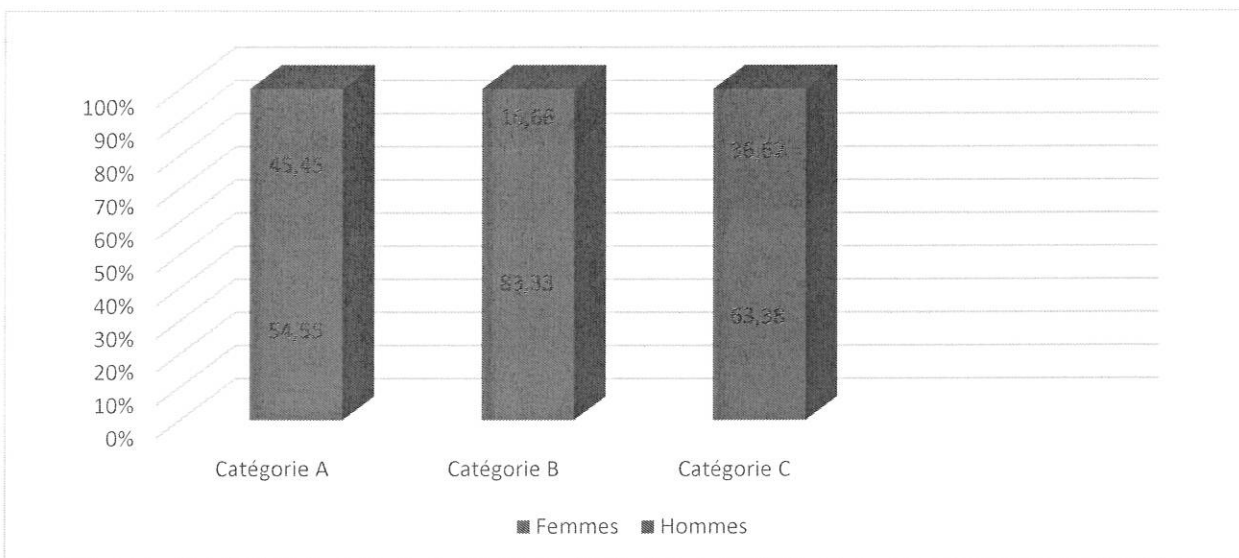
Les postes d'encadrement opérationnel correspondant aux fonctions d'adjoints aux directeurs (trices) ou responsables de service sont plutôt occupés par des hommes. Ces postes relèvent majoritairement de la filière technique, nécessitant un encadrement de proximité, de terrain.

A Créteil, on relève que l'encadrement est également réparti entre les hommes et les femmes, et particulièrement au niveau de la composition de l'équipe de direction générale. En effet, sur les 8 directions générales adjointes des services, il existe une équité parfaite de répartition entre les femmes (4) et les hommes (4).

L'égalité est également constatée entre les femmes et les hommes de la catégorie C. Cette répartition s'explique du fait que la ville emploie autant d'agents relevant de métiers techniques, occupés principalement aux hommes, que des métiers administratifs et sociaux, plutôt occupé par des femmes.

Les recrutements dans la collectivité en 2017

L'histogramme ci-après retrace la répartition par catégorie et par genre des recrutements survenus en 2017 dans la collectivité.



Ainsi sur les 88 recrutements effectués en 2017, 56 postes ont été pourvus par des femmes, notamment en catégorie C, dont 31 pour le service de la logistique des écoles. Il est à noter que 7 hommes ont été recrutés au service de la logistique des écoles pour exercer des fonctions d'hommes de service et de gardiennage.

Il est à noter qu'à compétences égales, la ville ouvre les postes à pourvoir autant aux hommes qu'aux femmes. La collectivité compte parmi ses effectifs, une conductrice de bus au service garage, une menuisière affectée à l'atelier menuiserie parmi 9 agents masculins au sein de la régie bâtiment, des ilotières et ASVP au nombre de 5

au service de la prévention sécurité, des jardinières au service des parcs et jardins notamment son équipe en charge de la décoration florale qui compte 3 femmes sur les 4 agents qui la compose. Il est à noter que 2 femmes assurent l'encadrement d'équipes masculines en qualité de responsable de secteur des espaces verts.

Le temps de travail et la répartition hommes-femmes

Au niveau national, on constate souvent des temps de travail réduits pour les femmes. Cette tendance se révèle également dans la collectivité

S'agissant des temps complets/non complets, on relève le peu d'agents employés à temps non complet sur Créteil, 8 seulement (1 hommes et 7 femmes).

Pour l'exercice des fonctions à temps partiel :

Le temps partiel est sollicité par les agents, il est de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans. En dehors de cette situation, il doit être compatible avec les nécessités de service.

Sur 1634 agents titulaires sur emplois permanents, 81 sont à temps partiel dont 72 femmes et 9 hommes.

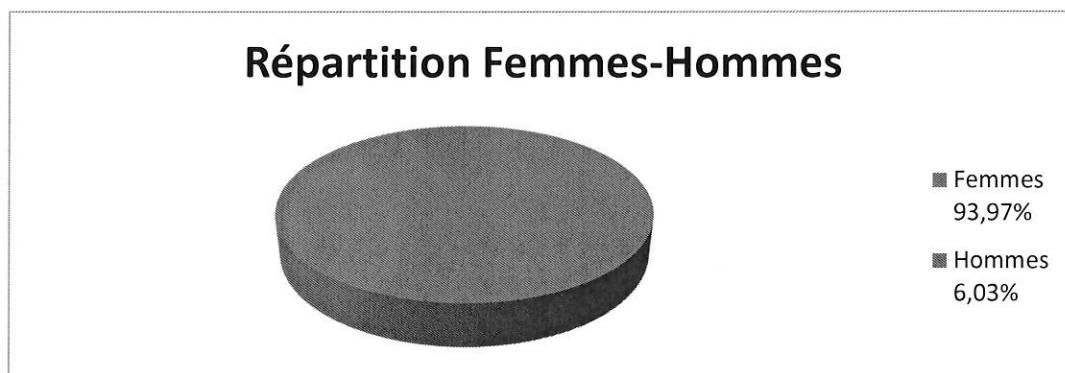
Malgré l'évolution des comportements, on constate que la carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par la naissance et l'accompagnement des enfants.

La majorité des temps partiel sollicités par les femmes le sont pour élever un enfant de moins de 3 ans.

II- La répartition femmes-hommes au CCAS: une répartition très majoritairement féminine

Sur l'effectif global

Sur 415 agents permanents, 390 sont des femmes (93,97%) et 25 sont des hommes (6,03%).



La part des femmes est surreprésentée par rapport à celle des hommes. Cette répartition s'explique par le type de métiers exercés au sein du CCAS qui relèvent

principalement de fonctions de la petite enfance et de l'aide et soins à la personne, plus généralement investis par les femmes.

Les formations du domaine social et médico-social préparent aux métiers de la petite enfance où on trouve majoritairement des femmes. Cette surreprésentation se retrouve de fait au niveau des recrutements effectués par les employeurs.

Le CCAS emploie principalement des agents de la filière technique, pour exercer notamment les tâches d'entretien et de restauration au sein des établissements de la petite enfance, sociale et médico-sociale, ce qui explique une surreprésentation des agents par rapport à l'effectif global.

La répartition Femmes - Hommes par filière (agents titulaires sur emploi permanent)

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	34	5	39
Technique	110	11	121
Animation	4	2	6
Sociale	91	2	93
Médico-sociale	100	0	100
TOTAL	339	20	359

La conséquence de la répartition féminine sur l'effectif global emporte des conséquences sur la représentation par filière.

La répartition par filière entre les hommes et les femmes est effectivement déséquilibrée. Elle met en évidence la surreprésentation des femmes dans chacune des filières.

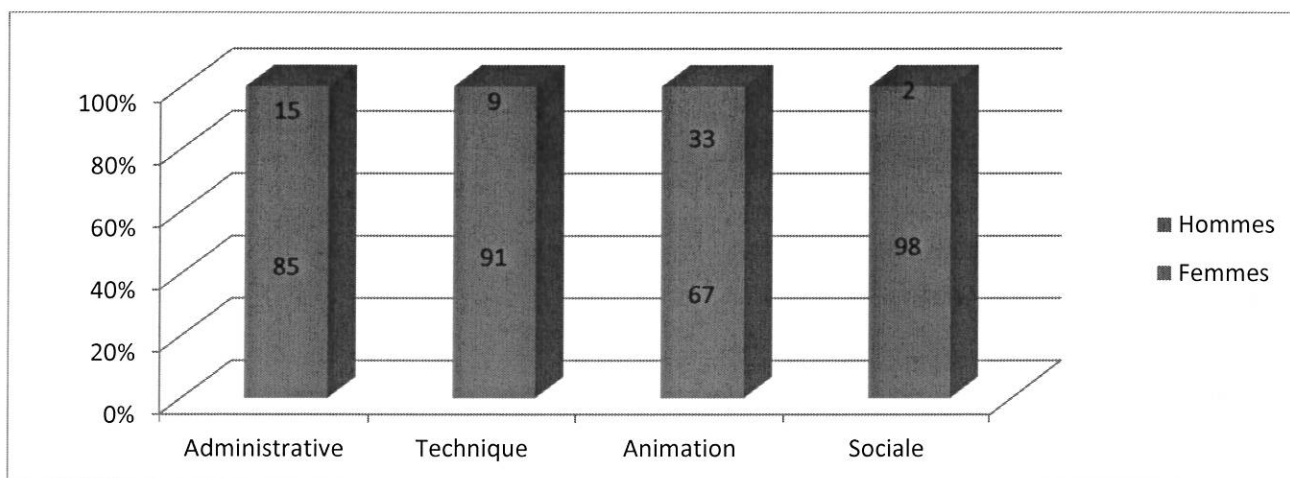
Le constat fait pour les agents titulaires vaut également pour les agents non titulaires occupant un emploi permanent.

Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	1	1	2
Technique	24	2	26
Animation	0	0	0
Culturelle	1	0	1
Sociale	5	0	5
Médico-sociale	14	0	14
Sportive	1	0	1
TOTAL	46	3	49

La surreprésentation féminine est présente que les agents soient titulaires ou non titulaires.

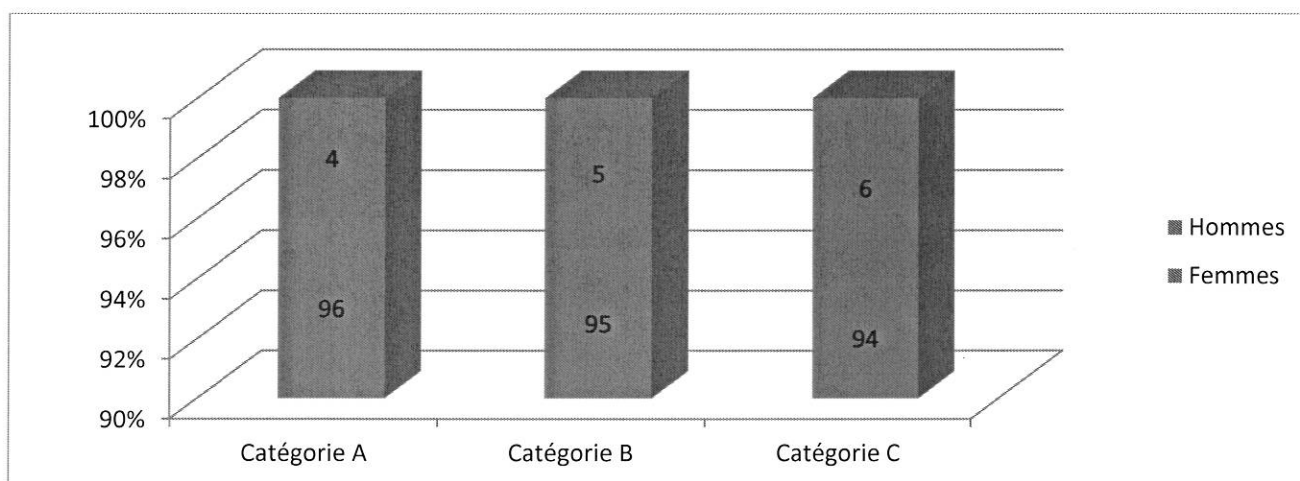
On relève le même phénomène s'agissant de la répartition des agents permanents par filière et par sexe en pourcentage.



Répartition des effectifs hommes-femmes par catégorie

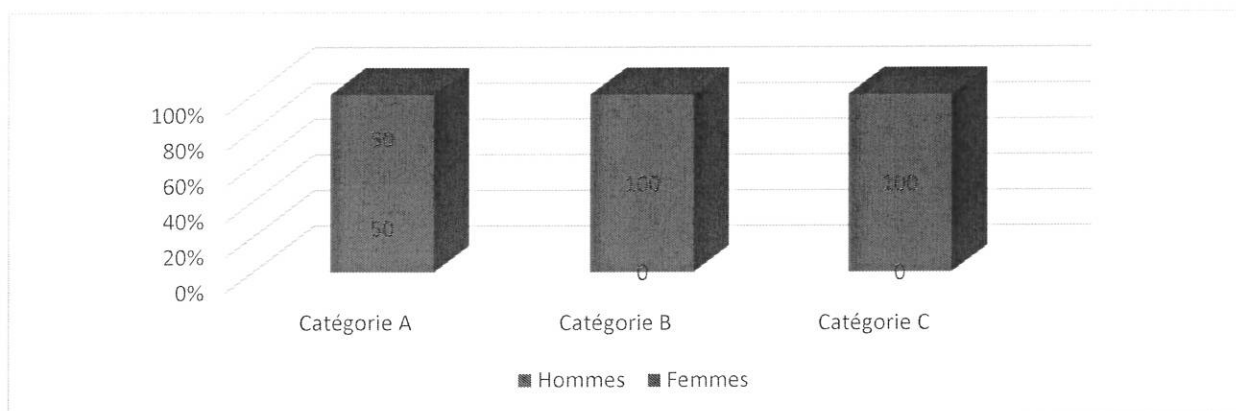
Dans la fonction publique, les agents relèvent de différentes catégories. Il en existe 3.

L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne le fonctionnaire dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.



Quelle que soit la catégorie, on relève une prédominance de la représentation des femmes. Cela s'explique par les domaines d'activité principalement liés aux fonctions sanitaire et sociale des métiers relevant des compétences du CCAS.

Recrutements hommes/femmes par catégorie en 2017



Sur les 32 recrutements effectués en 2017, 30 postes ont été pourvus par des femmes. Il est à noter qu'aucune candidature masculine n'a été reçue.

Les activités du CCAS sont majoritairement représentées par la filière sanitaire et sociale, ce qui explique la forte proportion de femmes dans les effectifs.

Il est à noter qu'à compétences égales, la ville et le CCAS ouvre les postes à pourvoir autant aux hommes qu'aux femmes : à titre d'exemple, le CCAS compte parmi ses effectifs, des cuisiniers au sein des crèches accueillant des enfants de 0 à 3 ans, des hommes exerçant des fonctions d'aide à domicile.

Le temps de travail et la répartition hommes-femmes

A l'exception d'une femme à temps non complet, l'ensemble des agents permanents du CCAS sont employés à temps complet

Sur 339 agents titulaires permanents, 47 agents travaillent à temps partiel dont seulement 1 homme (90%) appartenant à la catégorie de la filière administrative.

Les motifs d'octroi du temps partiel résident principalement dans l'accompagnement de l'enfant jusqu'à ses 3 ans.

On s'attache à mettre en œuvre le cadre réglementaire d'appliquant à promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Au-delà des informations statistiques sur la composition des effectifs de la collectivité et du CCAS, la ville promeut des actions ou apporte son soutien qui vise à valoriser la place de la femme au sein de la cité que ce soit dans le domaine culturel, sportif ou social.

III- LES ACTIONS PORTEES OU INITIEES PAR LA VILLE VISANT A PROMOUVOIR LA PLACE DE LA FEMME

1 - Actions sportives : une féminisation progressive d'activités sportives à Créteil.

Depuis plusieurs années, une réflexion a été engagée pour renforcer la pratique féminine dans les disciplines du basketball avec des fusions d'équipes entre l'US Créteil et l'AS Créteil dans les catégories jeunes.

C'est dans cet esprit que la direction de la jeunesse, l'US Créteil et la ligue d'Ile-de-France de handball, ont lancé une opération à Créteil en septembre 2015 sous la coordination de la direction des sports.

Il s'agissait de favoriser la pratique des jeunes handballeuses à Créteil, notamment les collégiennes, avec pour objectif de constituer à moyen terme une équipe qui pourrait participer au championnat fédéral.

La direction de la jeunesse a assuré un rôle fondamental dans la première phase du projet en développant des stages sportifs pour les adolescentes inscrites dans les animations organisées pendant les vacances scolaires et en instaurant des passerelles avec l'US Créteil handball.

Les associations sportives des collèges ont également été associées à ce dispositif en incitant leurs élèves à participer à cette opération.

Cette première étape a permis à l'US Créteil de constituer un groupe d'une vingtaine de pratiquantes qui, au-delà de leurs séances avec l'association sportive scolaire, sont venues de façon régulière au gymnase Nelson Paillou le samedi matin pour participer à un entraînement encadré par des éducateurs sportifs du club de handball.

L'axe de développement s'est également porté vers le football qui ne possédait pas d'équipes féminines inscrites en championnat. En 2015/2016, l'US Créteil Lusitanos football a inscrit en championnat une équipe féminine séniors qui a décroché le titre de championne de Promotion de ligue en fin de saison 2016/2017. Un titre qui fait écho puisque le club va créer pour la prochaine saison quatre équipes supplémentaires dans les catégories U9, U11, U12 et U19.

C'est dans ce cadre que, depuis la rentrée 2017/2018, L'USC football a décidé de s'associer aux actions menées par les sections sportives des collèges et des lycées afin de faire connaître l'objectif affiché par le club de développer la féminisation du football à Créteil. La première opération qui a eu lieu le 24 janvier, a d'ailleurs reçu

une franche adhésion de la part des collégiennes puisque 70 filles ont participé à un tournoi de futsal au FIVE de Créteil. Afin de consolider le lien entre les structures scolaires et associatives, une nouvelle édition devrait avoir lieu avant la fin de la saison en intégrant les lycéennes qui souhaiteraient y participer. Le club s'active dès à présent pour préparer l'accueil de nouvelles recrues au club afin de leur offrir les meilleures conditions d'entraînement.

Il existe également des actions de la part des associations-membres qui militent pour l'augmentation des pratiquantes tels l'USC boxe française avec aujourd'hui 49% d'adhérentes ainsi que le projet de l'USC Musculation haltérophilie qui développent des activités de fitness (le nombre de femmes a doublé en 4 ans passant de 39 à 75 adhérentes). Dans la lignée, l'USC natation est l'association qui, au cours des 7 dernières années, a développé le plus d'activités aquagym, aqua-bike, sports santé qui répondent à la demande des femmes à la recherche de sports-loisirs et bien-être plutôt qu'une logique de compétition; 55% des licenciées sont des femmes.

Par ailleurs, la comparaison entre les effectifs des associations-membres de l'USC montre qu'entre 2013 et 2017, le nombre de licenciées a augmenté de 392 personnes. L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes a également évolué puisque les pratiquantes représentent désormais 39,2% du nombre total de licenciés USC contre 36,3% en 2013. Sur la même période, il a été constaté une augmentation des effectifs féminins parmi 25 associations-membres sur les 30 clubs de l'USC.

Concernant le rapport présidentes/présidents et même si l'écart reste important, il est constaté une augmentation du nombre de femmes à la tête de l'association ; en 2010, 5 femmes étaient présidentes contre 8 en 2017 (9 en 2016) soit une augmentation de près de 30%.

2- Actions sociales : des actions plurielles.

Les partenaires sociaux mobilisés dans la lutte contre les violences conjugales.

Le CCAS et le service du logement de la ville de Créteil sont impliqués dans plusieurs actions pour venir en aide aux femmes victimes de violences conjugales.

Le service logement et des services du CCAS participent en effet au réseau de lutte contre les violences conjugales animé par l'établissement public Grand Paris Sud Est Avenir. Ce réseau réunit différents services sociaux du territoire, de l'Etat, du Département, des associations... impliqués dans la lutte contre les violences conjugales.

Les agents du service du logement ont bénéficié à ce titre d'une journée de formation animée par l'association Tremplin 94 et organisé conjointement par l'EDS et anciennement par la communauté d'agglomération Plaine Centrale du Val de Marne.

Le travail en partenariat avec l'EDS a permis la création d'un répertoire du réseau de Créteil à l'usage exclusif des professionnels (dont le service du logement de la ville de Créteil) en vue d'un meilleur service rendu au public. Il est envisagé de présenter « en avant-première » ce répertoire avec 2 assistantes sociales de l'EDS, porteuses

du projet, à l'ensemble des cadres de service pouvant avoir un rôle de relais d'information (sport, enseignement, etc...)

L'action des partenaires se concrétise par le relogement des personnes victimes de violences conjugales qui fait partie des critères de priorité définis par la loi égalité et citoyenneté pour l'attribution d'un logement.

En 2017, 9 personnes ont reçu une proposition de logement sur le contingent communal. Un agent du service logement est référent sur les dossiers de violences conjugales.

Le service des prestations sociales est également amené à recevoir des personnes faisant état de problématiques de violences conjugales et à les orienter (commissariat, l'EDS, les associations).

De même que des sollicitations d'admission d'enfants en crèches dont la mère a subi des violences conjugales font l'objet de toute l'attention du service de la Petite enfance.

Par ailleurs, le CCAS accueille dans les locaux du service séniors, le Centre d'Information Féminin et Familial qui y tient des permanences sur rendez-vous afin de conseiller et orienter les personnes qui en font la demande.

Sur différents plans de la vie quotidienne, les services sociaux de la ville et du CCAS apportent leur contribution en vue d'aider les femmes victimes de violences conjugales et d'améliorer leur situation en trouvant des solutions via un réseau de partenaires sur le territoire cristolien.

L'appui de la ville de Créteil à l'association Elles aussi

L'association Elles aussi fait partie des cinq structures associatives pour laquelle la ville assure une mission d'appui en matière d'information, de conseil et de l'aide dans sa gestion administrative et comptable par exemple.

L'association Elles aussi propose des ateliers de couture pour créer et transformer des vêtements et coiffes adaptés à la maladie et aux traitements pour rompre la solitude des personnes malades du cancer.

L'action menée se révèle très positive pour les 50 bénéficiaires.

La ville assure également une mission d'appui pour l'association des Femmes Franco Berbères, l'association des Femmes de tous pays.

De nouvelles actions visant à promouvoir la place de la femme dans la collectivité, dans la ville continueront à être initiées, accompagnées pour 2018.

3- Actions culturelles : un engagement constant

Par le biais du cinéma

Depuis près de 40 ans, le Festival international de films de femmes soutient et encourage les réalisatrices du monde entier à se faire une place dans le milieu encore trop fermé du cinéma. Cette 40ème édition maintient ce cap et prend davantage d'ampleur. Ce festival draine un public de plus en plus nombreux.

À la création du Festival en 1979, l'industrie du cinéma ne comptait que 2% de réalisatrices. Si elles sont, certes, plus nombreuses aujourd'hui, il est toujours difficile pour elles de faire connaître et diffuser leur premier film. C'est là tout l'enjeu du Festival international de films de femmes qui apporte légitimité et reconnaissance à ces artistes.

« Bien sûr, le plafond de verre est encore à percer » confie la directrice du Festival. *« Mais il y a aussi, de la part des réalisatrices, de l'autocensure. Sélectionner leur film ou leur décerner un prix, c'est les reconnaître comme professionnelles et leur donner de l'assurance pour aller au-delà. »*

Entre les films en compétition des jeunes réalisatrices et la programmation des sections parallèles, le festival accueillera près de 150 films français et étrangers. Accessibles aussi bien aux professionnel(le)s qu'au grand public, les films seront projetés à Créteil dans deux hauts lieux du cinéma, notamment à la Maison des Arts et de la culture, lieu de renommée nationale, ainsi qu'au cinéma La Lucarne, lieu bien connu des cinéphiles, du 9 au 18 mars 2018.

Par le biais de dispositifs institutionnels

Dans le cadre de l'appel à candidature du Contrat Local d'Education Artistique (CLEA), il est demandé aux artistes une attention particulière sur la relation fille - garçon et les projets proposés doivent répondre aux enjeux du territoire notamment à celui du projet éducatif territorial dont les orientations sont les suivantes:

- Assurer une cohérence et une continuité des activités entre les temps de l'enfant (scolaire, périscolaire et extrascolaire) ;
- Favoriser la mixité sociale et l'égalité fille / garçon pour développer le « vivre ensemble » ;
- Permettre la mise en place de parcours individuels construits ;
- Développer la vie associative et encourager les pratiques culturelles, sportives et de loisirs ;
- Veiller à une égalité de traitement de l'ensemble des enfants et adolescents et à un égal accès de tous aux activités du territoire ;

L'un des projets sélectionné pour 2017-2018 et porté par la compagnie « Tres Esquinas » développe particulièrement cet axe auprès de collégiens et des publics du pôle jeunesse : le dialogue verbal et corporel au travers de deux cultures urbaines: le tango et le hip-hop.

Rémi Esterle, chorégraphe de la compagnie Tres Esquinas propose des ateliers tango qui favorisent le « vivre ensemble » filles-garçons, par la pratique et la culture du tango argentin. Les enfants sont ainsi amenés à vivre une aventure collective fondée sur l'échange, la confiance en soi, le respect de l'autre et l'écoute attentive. En effet, le tango, musique et danse de défi et d'intégration au langage très structuré, permet de faire danser ensemble garçons et filles – et par ailleurs, jeunes et adultes de tout âge – d'origines et de cultures différentes.

Dans le cadre du Fonds de soutien à la créativité, le projet porté par l'association Fils et Filles de la République de constituer une troupe de théâtre a permis l'écriture d'une pièce de théâtre qui est diffusé sur le territoire et en Ile de France :
Sois re-Belle et t'es Toi ! : « *12 femmes se racontent et se la racontent* ».

L'histoire : le hasard fait se rencontrer une douzaine de femmes ordinaires, de toutes générations, qui se mettent à se raconter. Elles se questionnent, échangent, se confrontent, se rebellent, souffrent, se font complices et sourient à la vie.

Les objectifs visés étant de donner la parole aux femmes en faisant leur propre création, de changer l'image des femmes des quartiers et de transmettre la mémoire de l'histoire de l'immigration au féminin.