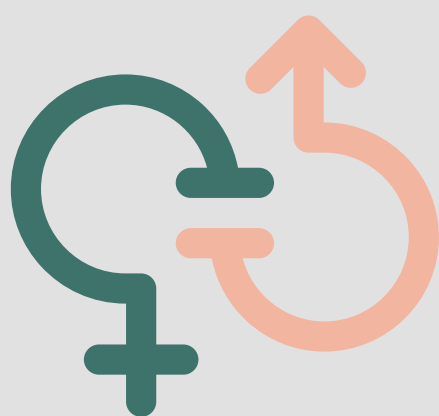


Rapport annuel 25-26

Égalité femmes-hommes 2025-2026





Direction de la publication : Jacques Alain Bénisti

Réalisation : Direction de la Communication / Direction Générale des Services / Direction des Ressources Humaines

Photos : Adobe

Avec la participation de l'ensemble des services, du Cabinet et du 1^{er} Adjoint au Maire, délégué à la Sécurité, aux Finances, aux Ressources Humaines, à l'Administration Générale

Cet ouvrage a été réalisé avec des encres végétales sur du papier PEFC 100% issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées chez un imprimeur respectant toutes les normes environnementales.



PRÉAMBULE

POURQUOI UN RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMME—HOMME ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif pour lequel Villiers-sur-Marne s'engage de manière ambitieuse et claire. Grâce à la richesse et la pluralité de ses services ainsi qu'à la mobilisation de toutes et tous, la collectivité se voit porteuse d'actions concrètes en faveur de l'égalité et d'un environnement plus inclusif.

Toutefois, à l'image des constats établis à l'échelle nationale, des inégalités continuent de se manifester. Elles se traduisent principalement par des écarts de rémunération, des évolutions de carrière plus lentes pour les femmes, un moindre accès aux postes à responsabilité, mais aussi des dynamiques sociales et culturelles tenaces comme les stéréotypes de genre ou bien l'assignation des femmes aux responsabilités domestiques et familiales. Autant de facteurs rappellent que l'égalité professionnelle reste un chantier en construction et qu'une marge d'amélioration existe.

Pour ce faire, il existe des outils de diagnostic permettant de faire état des lieux des écarts pouvant être observés entre les situations de vie des femmes et des hommes. Ces dispositifs d'analyse, qui constituent le rapport ci-présent, sont le postulat de base servant à la mise en place d'actions correctrices pérennes. Aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique, ils sont encadrés institutionnellement afin de pouvoir proposer une évaluation à l'échelle du territoire.

Conformément à l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* »

Ce rapport fusionne les analyses attendues des deux obligations réglementaires suivantes :

- *La loi du 4 août 2014*, ayant confirmé le rôle des collectivités territoriales en matière de lutte contre les inégalités femmes-hommes en leur assignant une étude portant à la fois sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes agents de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire (PARTIE I & II).
- *La loi n°83-635 du 13 juillet 1983*, dite loi « Roudy », qui rend obligatoire le Rapport de Situation Comparée (RSC), étude des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la collectivité (PARTIE III).

LA POLITIQUE ÉGALITÉ FEMME/HOMME À VILLIERS—SUR—MARNE

Le premier rapport égalité femme-homme de la collectivité de Villiers-sur-Marne a été présenté en 2022 aux membres du Comité Technique, aujourd'hui Comité Social Territorial, ainsi qu'au Conseil municipal. Il s'agit aujourd'hui de présenter le Rapport égalité femme-homme pour la cinquième année consécutive ! Il s'enrichit au fil des ans des nouvelles actions proposées et menées par la collectivité.

Une fois de plus, les projets réalisés en faveur de l'égalité femmes-hommes ont émergés dans l'ensemble des services de la Ville. Le présent document en rend compte en mettant en avant à la fois les initiatives déjà en place puis consolidées lors de l'année 2025, et les actions plus inédites et novatrices. De même, l'ensemble des données relatives aux ressources humaines a été actualisé à partir des informations issues du Rapport social unique (RSU) 2024. Par ailleurs, la ville a contribué au travail de co-construction du plan égalité femme-homme du territoire Paris-Est Marne et Bois présenté lors du conseil communautaire de décembre 2022.

Elle a pour objectif d'inscrire les différentes actions dans le cadre des 4 axes qui ont été déterminés, à savoir

AXE 1

Promouvoir
l'égalité sur
le territoire

AXE 2

Renforcer l'accès
aux droits,
l'insertion et l'égalité
professionnelle

AXE 3

Favoriser
la promotion et la
représentativité
des femmes

AXE 4

Lutter contre
les violences
intrafamiliales

Le travail partenarial ne s'en trouve que renforcé. La compétence « **Politique de la ville** » ayant été transférée au territoire depuis 2022, les actions relevant de ce domaine sont intégrées dans le rapport annuel de Paris-Est Marne et Bois.

1. FICHES RÉCAPITULATIVES PAR POLITIQUE PUBLIQUE

1. Culture	8
2. Petite enfance	16
3. Affaires sociales	18
4. Centre municipal de soins	21
5. Logement	22
6. CLSPD-Médiation	25
7. Police municipale	26
8. Communication	27
9. Communication interne	28
10. Ressources humaines	29
11. Sport	30
12. Éducation	31
13. Jeunesse	34
14. Cohésion sociale	36

2. DONNÉES CHIFFRÉES PERMETTANT DE COMPARER LES DONNÉES DE LA VILLE A CELLES DU DEPARTEMENT, DE LA RÉGION ET DU PAYS

A. Le contexte démographique	40
B. La structure des ménages	40
C. L'emploi et le niveau de formation	41

3. DONNÉES RESSOURCES HUMAINES ISSUES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024





FICHES RÉCAPITULATIVES PAR POLITIQUE PUBLIQUE

1. CULTURE
2. PETITE ENFANCE
3. AFFAIRES SOCIALES
4. CENTRE MUNICIPAL DE SOINS
5. LOGEMENT
6. CLSPD - MÉDIATION
7. POLICE MUNICIPALE
8. COMMUNICATION EXTERNE
9. RESSOURCES HUMAINES
10. COMMUNICATION INTERNE
11. SPORT
12. ÉDUCATION
13. JEUNESSE
14. COHÉSION SOCIALE



LE SECTEUR DE LA CULTURE

Samedi 8 mars 2025, programmation des artistes YSÉ et ROSAWAY

Symboliquement programmées le samedi 8 mars 2025 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, les artistes **YSÉ** dans un premier temps puis **ROSAWAY** dans un second temps, ont pu non seulement correspondre à des attentes en termes de qualité et de diversité sur le plan des musiques actuelles par des esthétiques Pop-Rock-chanson tout en délivrant des messages résolument féministes.

Si YSÉ questionne, entre autres, les notions d'épanouissement, de fragilité, de vulnérabilité, d'affirmation de soi et d'importance de la parole en tant qu'auteure, compositrice et interprète au travers de ses albums « **oser** » et « **désirer** », le duo ROSAWAY fait sienne la citation de Louis Aragon, devenue par la suite une chanson de Jean Ferrat, « **La femme est l'avenir de l'homme** » dans leur album « **GIRL(S)** ».

Sortis le 8 mars 2024, les titres de cet album ont pu résonner dans la salle Georges Brassens un an après, jour pour jour. 10 titres, ou plutôt 10 histoires inspirées de femmes telles que **Simone de Beauvoir**, **Whitney Houston**, **Aretha Franklin** ou de femmes plus anonymes mais dont les parcours et réalités de vie ont motivé l'écriture d'un projet musical. **GIRL(S)** est donc un album conceptuel qui ne suit pas l'histoire d'une femme mais de plusieurs femmes qui pourraient n'en être qu'une, une mais multiple. L'une des chansons aborde la question des femmes SDF, une autre aborde les violences physiques et psychologiques faites aux femmes, une autre rend hommage à Aretha Franklin (déjà mère avant ses 13 ans...).

Ysé en concert





le duo ROSAWAY



Ainsi, cette programmation d'artistes particulièrement symboliques un 8 mars a pu se faire l'écho de « *femmes qui parlent et qu'on n'entend ou qu'on n'écoute pas* ».

Samedi 3 mai 2025, programmation de JEANNE CHERHAL

Télérama la titrait « *La Superbe* » en avril 2025, moins d'un mois avant son passage à Villiers-sur-Marne. Elle enchaînera par la suite l'Olympia en décembre 2025, le Grand Rex en février puis sur le Zénith de Paris-La Villette en décembre 2026. Victoire de la Musique, plusieurs fois Disque d'Or, des collaborations prestigieuses (Jacques Higelin, Louis Chedid, Olivia Ruiz, Emily Loiseau, La Grande Sophie, Hubert-Félix Thiéfaine, Alain Souchon, Bernard Lavilliers, Véronique Sanson et tant d'autres...), également parolière pour Johnny Halliday et Julien Clerc, **JEANNE CHERHAL** est assurément l'un des plus beaux emblèmes de la chanson française.



Jeanne Cherhal concert



Mais **JEANNE CHERHAL** est une artiste engagée depuis toujours. À l'occasion de la grande marche du 24 novembre 2018, elle s'exclamait « *Les violences sexistes et sexuelles empêchent plus de la moitié de l'humanité, les femmes et les filles, d'exercer leurs droits fondamentaux. Elles bouleversent leur vie entière* ».

Et ses chansons, engagées, le sont tout autant. « *Le cri des loups* » dénonce le harcèlement sexuel et après l'avoir chantée, Jeanne Cherhal rappelle les promesses non tenues en matière de protection des femmes ; « *Sous les toits* » aborde les violences conjugales et pointe la passivité sociale dont elles bénéficient. Enfin, le titre « *12 fois par an* » se veut suffisamment évocateur à l'heure où la notion de « *congé menstruel* » est en passe de devenir une véritable disposition législative.





Vendredi 9 mai 2025, programmation du VILLIERS COMEDY CLUB

À l'occasion du premier VILLIERS COMEDY CLUB de l'histoire de la ville, un plateau d'humoristes issus du stand up a été co-construit avec la production du spectacle de manière à équilibrer les approches de styles et à proposer une forme de mixité sociale. À cet effet, le public villiérais a pu apprécier les performances de **CHARLOTTE DESLIENS** et de **NADEGE 100 GENE** (dont la notoriété sur les réseaux sociaux dépasse les 200 000 followers) et pour lesquelles féminisme et humour ne font qu'un dans un principe similaire à celui de Molière : « la comédie, ce n'est pas seulement divertir, c'est aussi corriger les vices de l'Homme ».



Villiers comedy club

Villiers comedy club





Jeudi 9 et vendredi 10 octobre 2025, inauguration de l'œuvre de TOM BRIKX et médiation sur SIMONE VEIL

Dans le cadre d'un projet transversal mené par le Territoire Paris Est Marne et Bois sur la question de la représentativité des femmes dans l'espace public, la ville de Villiers-sur-Marne a choisi de mettre à l'honneur Madame **SIMONE VEIL**. Son portrait, réalisé à partir de briques de Lego par l'artiste **TOM BRIKX**, un charentonnais engagé en faveur de l'égalité femmes-hommes, a été dévoilé le jeudi 9 octobre à 15h sur l'une des façades du musée Micro-Folie Émile Jean.

A cette occasion, **plus de 120 élèves de CM2 ont pu bénéficier d'une médiation culturelle** en lien direct avec leurs programmes autour du parcours de Simone Veil. La déportation en 1944, témoin direct de la Shoah, rescapée des camps puis mariée et maman de 3 enfants... Haut Fonctionnaire en 1956, puis députée européenne de 1979 à 1993, Première Présidente du Parlement Européen de 1979 à 1982, Ministre de la Santé de 1974 à 1979 puis de 1993 à 1995, avec d'importantes évolutions législatives dont la loi sur l'IVG, membre du Conseil Constitutionnel de 1998 à 2007, de l'Académie Française de 2008 à 2017. Puis le Panthéon... le récit d'« une vie », davantage symbole d'espérance et de résilience que de féminisme à proprement parler, de cette grande Dame qui fit graver deux éléments sur son épée d'académicienne : **78651 et Unie dans la Diversité**, en référence, respectivement, au matricule qui lui a été attribué à son arrivé à Auschwitz et à la devise de l'Union Européenne.

Médiation culturelle autour du parcours de Simone VEIL





Simone VEIL par de TOM BRIKX sur les murs de la MICRO FOLIE





LA MÉDIATHÈQUE JEAN MOULIN

La médiathèque continue de mettre à l'honneur les femmes. En 2025, elles ont été nombreuses à intervenir à la médiathèque (spectacles jeune public, conférence, ateliers...) Par ailleurs, certaines représentaient des univers professionnels dans lesquels les filles ne se projettent pas forcément. C'est le cas de Kamelia Kheiredine. Intervenue dans le cadre d'ateliers d'Education aux Médias et à l'Information, cette journaliste Villiéraise ayant collaboré avec la chaîne Arte constitue un bel exemple de réussite. Née en Seine-Saint-Denis, elle a su franchir les barrières liées à son milieu d'origine et à son genre pour s'imposer dans un univers professionnel très concurrentiel.

A l'occasion de la semaine Égalité hommes/femmes, Laure Lacour a animé le 26 novembre 2025 un atelier de création d'affiches sur la parité ainsi qu'une rencontre avec les lecteurs. Elle a su concilier une vie familiale et une vie professionnelle très riche. Multi-casquettes, (auteure, illustratrice, éditrice et graphiste), elle s'efforce de maîtriser toutes les étapes de la chaîne du livre pour garantir la qualité d'œuvres promouvant la diversité dans tous les domaines.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

Soucieuse de développer l'esprit critique du public, la médiathèque a obtenu une subvention afin de développer l'Education aux Médias et à l'Information. Un fonds documentaire dédié a été constitué, des ateliers proposés au tout public. Parallèlement, les accueils de classes organisés en parallèle ont été très appréciés. Ce travail de décryptage de l'information est un levier important dans la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

La médiathèque poursuit son travail en direction des assistantes maternelles. Sensibiliser les enfants au livre fait partie de leurs missions mais peut s'avérer difficile, faute de formation. Le 18 octobre, des professionnelles de la petite enfance de l'ensemble du département ont assisté à une matinale dédiée à la lecture petite enfance organisée par le département.

Impliquer les parents des deux sexes dans l'éveil culturel de leurs enfants est un des objectifs qu'a poursuivi la médiathèque en 2025. À l'occasion de la semaine de la petite enfance, les bibliothécaires ont tenu des permanences au VPE pour proposer des lectures aux parents et enfants. Par ailleurs, plusieurs animations hors-les-murs ont eu lieu dans le parc de la Villa Michot très fréquenté par les familles. Il s'est agi d'Histoires pour le goûter des mercredis en mai et juin, puis d'instant lectures proposés le samedi matin durant l'été.

Le service documentation de la ville a intégré la médiathèque. Les ouvrages professionnels sont ainsi davantage accessibles aux agents (aux horaires d'ouverture au public). En outre, dans le cadre du Midi c'est permis, les agents ont la possibilité de fréquenter la médiathèque. De nombreuses femmes disposent de peu de temps pour se former en dehors de leurs horaires de travail. Elles peuvent ainsi mettre à profit le bonus temps octroyé par la ville.

Lors de la saison 2026/2027, un projet sera mis en place afin de développer la lecture plaisir et informer les parents sur les bienfaits de cette activité. Les actions cibleront les familles des quartiers prioritaires afin de favoriser l'égalité des chances.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Nombre de bibliothécaires femmes ayant suivi une préparation à un concours.
- Augmenter le nombre d'inscriptions de jeunes filles issues des quartiers prioritaires.
- Renforcer l'insertion professionnelle des femmes en étoffant le fonds formation.



LE CENTRE MUNICIPAL D'ARTS – CONSERVATOIRE CLAUDE DEBUSSY

Le Centre Municipal d'Arts et ses élèves participent tout au long de l'année à l'élaboration d'expositions, de pièces de théâtre et d'autres représentations mettant en valeur la place des femmes, historiquement occultées dans l'art et la culture. À partir de 2025, le CMA œuvre à la rédaction d'une charte contre les violences sexistes et racistes. Cette charte devra être présentée en 2026 auprès du ministère de la Culture dans la perspective de reclassement du centre, aujourd'hui classé en tant que Conservatoire à Rayonnement Communal. Cette charte, qui porte en son cœur l'égalité femmes/hommes, sera rédigée par un groupe de travail pluridisciplinaire.

LES NOUVEAUTÉS 2025 ET 2026

- Une exposition consacrée aux femmes artistes, prévue du 18 au 20 mars 2026
- Une exposition réalisée par les élèves du Conservatoire pour la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2026

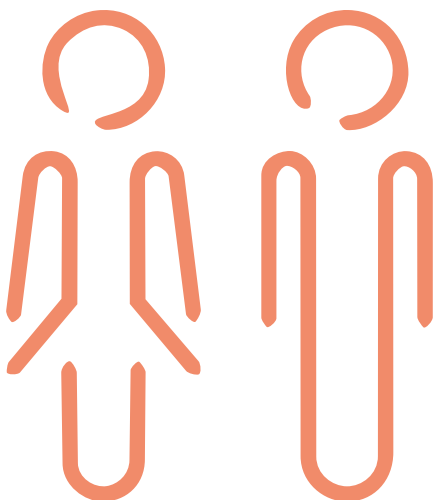
QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

Les futurs indicateurs seront à définir par le groupe de rédaction de la charte au fur et à mesure de leurs avancées.

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

En 2025, le Centre Municipal d'Arts est constitué

58%
AGENTS
FEMMES



42%
AGENTS
HOMMES



LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE

Au cours de l'année, deux journées pédagogiques ont été organisées.

- La première a porté sur les valeurs pédagogiques et a conduit à la formalisation du projet éducatif, dans lequel l'égalité entre tous les enfants est clairement affirmée.
- La seconde a été consacrée à l'élaboration des projets pédagogiques dans chaque structure, avec un focus particulier sur la place des jeux dans la construction de la parité fille/garçon.

Dans le quotidien des crèches, des actions concrètes sont mises en place pour lutter contre les stéréotypes de genre. Tous les jeux sont proposés indifféremment à l'ensemble des enfants, sans distinction. Les espaces tels que le coin garage, le coin cuisine, les ateliers de pâtisserie ou de jardinage sont accessibles à chacun, en fonction des envies des enfants et non en fonction de leur sexe.

Un travail conjoint a également été mené entre le Centre Municipal de Soins et le Village de la Petite Enfance autour du jeu comme outil de construction de l'égalité. Ce partenariat a abouti à la création d'un livret à destination des parents, visant à sensibiliser les familles à l'importance du jeu libre et non genré dans le développement de l'enfant.

Les emplois dans le secteur de la petite enfance sont majoritairement occupés par des femmes. Le secteur de la Petite Enfance n'a reçu aucune candidature d'hommes sur les postes d'encadrement ou d'accueil des enfants ce qui témoigne de la persistance des représentations genrées du travail dans la société actuelle. Cependant, leur équipe technique compte trois hommes.

Par ailleurs, la politique d'accueil vise également à favoriser l'égalité des chances pour les familles. Le service accorde des places prioritaires aux parents en activité professionnelle et aux familles monoparentales afin de leur permettre de maintenir leur emploi. Il attribue également des places aux mères en recherche d'emploi, pour les accompagner vers la reprise d'une activité professionnelle. Enfin, les accueils en demi-journée proposés dans certaines structures facilitent la recherche d'emploi ou l'accès à une formation.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- Proposition en thématique pour le journal Zoom ASMAT de la ville.
- Possibilité de formations du personnel sur l'égalité et la lutte contre les stéréotypes de genre lors de journée pédagogique.
- Proposition d'actions de sensibilisation des parents à l'égalité filles-garçons.

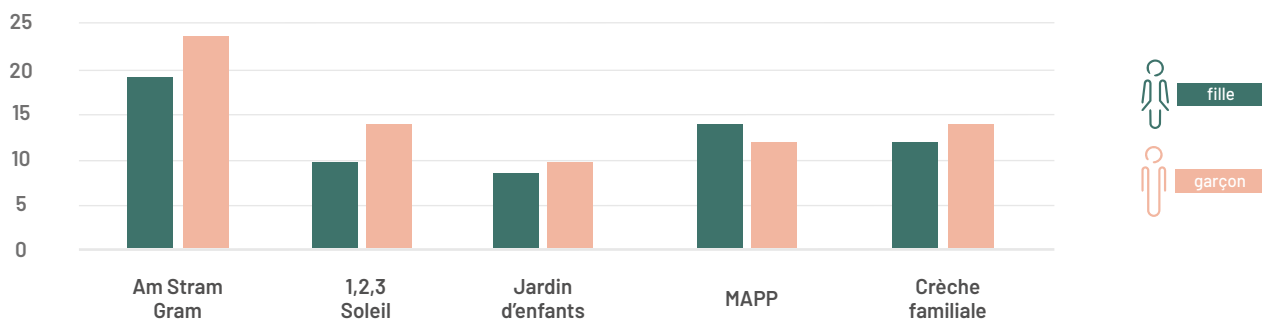
QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU À VENIR ?

- Nombre de places proposées aux parents en activités professionnelles et aux familles monoparentales.
- Nombre de professionnelles formées sur la thématique.
- Nombre de parents ayant participé aux actions de sensibilisation.

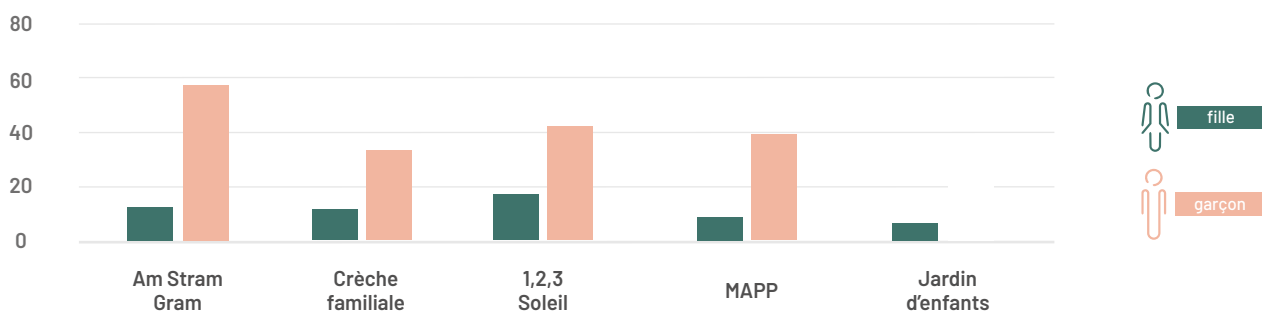


ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

RÉPARTITION DES ENFANTS FILLES/GARÇONS



RÉPARTITION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET BIPARENTALES



PROFIL D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES PARENTS SELON LES STRUCTURES





LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Plusieurs actions se sont tenues sur l'ensemble du secteur cette année dans la volonté de poursuivre la promotion de l'égalité femmes- hommes. Le public féminin reste néanmoins une dominante parmi les usagers de la direction des affaires sociales.

- Les actions réalisées sur les 10 premiers mois de l'année ont consisté à valoriser les parcours de vie des seniors femmes comme hommes, ainsi que promouvoir la présence de chaque groupe genré sur des thématiques/secteurs qui sont souvent dominés par l'un ou l'autre.

Des portraits femmes/hommes seniors ont été réalisés dans le cadre de la journée des familles en lien avec la photographie de la ville (exposition en septembre et octobre 2025 à la résidence autonomie). Ceci avait pour objectif de valoriser le public senior et de permettre d'avoir une visibilité sur les personnes accueillies qui ne sont pas forcément que des femmes, contrairement aux idées reçues. La promotion de l'égalité passe également par un renforcement de l'égal accès aux droits, c'est pourquoi le CCAS a poursuivi et renforcé en 2025 l'accueil et l'accompagnement des Villiérais sur plusieurs domaines :

- ♀♂ Communication auprès des habitants et des partenaires sur des missions et actions du CCAS,
- ♀♂ Participation à des événements thématiques (forum du handicap, journée des aidants, ateliers de sensibilisation à la consommation d'énergie et d'eau à l'escale...),
- ♀♂ Distribution alimentaire auprès de personnes accompagnées par les associations caritatives et services sociaux,
- ♀♂ Soutien au projet d'ouverture d'une épicerie sociale,
- ♀♂ Relance des réunions du groupe de travail interne sur les violences conjugales,
- ♀♂ Participation aux réunions internes de coordination handicap,
- ♀♂ Lien avec le centre de soins dans le cadre de l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales (1 homme orienté)
- ♀♂ Participation au 1^{er} forum des agents : stand d'information.

Ces actions, indifféremment proposées aux femmes comme aux hommes, permettent aux personnes les plus éloignées des démarches et qui sont souvent aussi les plus vulnérables, de pouvoir bénéficier de leurs droits et ainsi d'améliorer leur vie quotidienne. Par ailleurs, les emplois du secteur social restent majoritairement occupés par des femmes. A titre d'exemple, au 1er octobre, la Direction des Affaires Sociales comptabilise 22 agents dont 17 femmes et 5 hommes. Il est à préciser que 4 de ces hommes occupent des postes plutôt techniques. Plus particulièrement, l'effectif du CCAS est composé de 8 femmes et d'un homme. La présence des hommes dans le secteur est une préoccupation qui reste présente dans notre approche du recrutement.

Ainsi, afin de promouvoir ces métiers auprès des hommes, le CCAS a participé, comme les années précédentes, au Forum des Métiers organisé en mars 2025 en direction des jeunes collégiens de la ville.

Le service souhaitait parler de ces métiers aux élèves pour les sensibiliser sur le fait que ceux-ci pouvaient être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes. Cette présence a aussi eu pour objectif de valoriser ces métiers auprès de jeunes publics et peut être de susciter des vocations.

Dans le même esprit, le pôle seniors est amené à accueillir des jeunes gens dans le cadre de l'exécution de peine de Travail d'Intérêt Général (TIG). La direction est mobilisée sur les différents aspects de l'égalité femmes-hommes, à savoir les actions visant à promouvoir l'égalité à la fois sur les volets animation, culturel, juridique mais également sur le volet préventif relatif à la lutte contre les violences intra-familiales.



C'est dans ce cadre qu'elle participe aux assises territoriales de l'égalité (18 mars 2025) ainsi qu'aux différents groupes de travail qui en émanent. La direction a souhaité pouvoir porter au sein de la commune cette politique publique, c'est pourquoi la directrice des affaires sociales a été nommée référente égalité femmes-hommes.

À la fin de l'année, un projet d'exposition de photographies a vu le jour sur les 3 services composant la direction. Celui-ci est en lien avec la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre et témoigne du souhait de la municipalité de faire un focus sur les actions menées par la commune sur cette thématique sur le mois de novembre. Prenant place du 17 au 28 novembre 2025, l'exposition était constituée de 18 portraits de personnalités notoires portant le message de victimes anonymes. Ces portraits sont issus du travail du photographe Marc Melki, intitulé « Après les violences ». L'exposition était précédée d'un vernissage.

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

Cette année comme l'année suivante, la direction souhaite continuer à développer les projets visant à promouvoir la présence des femmes et leur contribution à la construction dans la société dans l'espace public.

À ce titre, sur le secteur Senior sont prévus les actions suivantes :

- Projet « identité en partage » : projet collaboratif avec le territoire sur l'égalité mettant en avant le portrait d'une résidente de la résidence autonomie. L'objectif est de valoriser les parcours de vie marquants et les expériences de vie ayant concourues à construire l'identité de celle-ci > **dernier trimestre 2025 - premier trimestre 2026** ;
- Projet « femmes évaporées des rails » au sein du Fil du temps (service d'animation seniors). Projet visant à créer une exposition sur des portraits de femmes marquantes sur le territoire. Environ 15/20 usagers seront concernés, ceux-ci viendront raconter le parcours d'une femme ayant marqué leur vie > **1^{er} semestre 2026** ;
- Projet « portraits en duo » en lien avec une aquarelliste sur des parcours de vie de seniors, il s'agit d'un projet intergénérationnel et culturel > **Janvier à novembre 2026** ;
- Participation à la campagne de mobilisation des agents pour la lutte contre le cancer du sein « octobre rose » > **Octobre 2026**
- Participation aux groupes de travail mis en place par le territoire ayant pour but de coconstruire de nouveaux outils/dispositifs pour accompagner les demandes d'hébergement/logements des victimes de violences intrafamiliales > **Annuel**

La Direction des Affaires Sociales développe également des actions en direction des aidants de proches, en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Des permanences ont été ouvertes sur un lieu dédié, la « Maison d'accueil les Oliviers », inaugurée en janvier 2025 :

- Médiations aidants-aidés de l'UDAF94 : un vendredi par mois depuis septembre 2025 (Accueil de 4 femmes et d'un homme jusqu'à présent).

Un parcours de soutien des parents aidants a été mis en place avec l'association Le Lien Psy, sur la base de 10 ateliers s'étalant de mai à novembre 2025 (9 mamans ont participé aux ateliers).

Enfin, une journée des aidants a été organisée le 6 octobre sur 2 lieux différents, le centre-ville et le quartier prioritaire, avec 2 théâtres-forums. Le premier autour de situations d'aidants de proches atteints de maladie ou handicap psychiques et le second autour du quotidien des aidants peu importe le handicap et l'âge des aidants et aidés (12 femmes et 4 hommes présents sur la journée).

La communication relative à cet événement a été déclinée en respectant l'égalité femmes-hommes, ceci en s'assurant que les deux genres soient représentés en nombre égal sur les différents supports diffusés.



QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

Dans le cadre de l'attribution des aides facultatives, le CCAS a mis en place des outils pour recenser les usagers bénéficiaires selon plusieurs critères, dont la répartition par sexe, notamment sur l'attribution des aides financières.

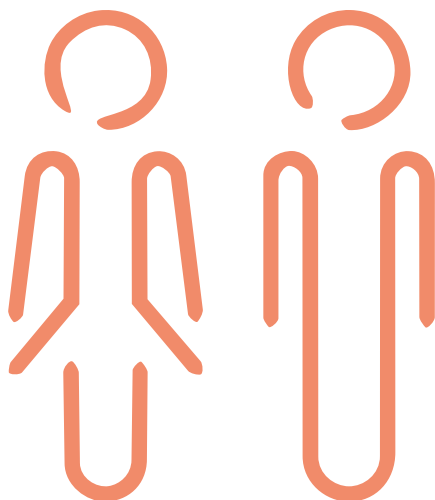
Globalement la répartition hommes/femmes sur les activités est utilisée par le pôle des aides légales et le pôle social.

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

Il est constaté une hausse d'admission des hommes au sein de la résidence autonomie. La proportion actuelle est la suivante : sur 78 résidents, nous accueillons 55 femmes et 23 hommes. Cette augmentation nous impose de réfléchir à la mise en place de nouvelles actions afin d'y inclure ce public masculin. Pour comparaison, sur 79 résidents en 2020, la proportion était de 64 femmes et 15 hommes.

**S'agissant du CCAS, la répartition des aides attribuées
selon le sexe sur la période
du 1^{er} Janvier au 15 octobre 2025 est la suivante**

64%
FEMMES



36%
HOMMES



CENTRE MUNICIPAL DE SOINS

Au cours de l'année, le Centre municipal de soins a apporté un renfort aux actions de sensibilisation menées envers le public collégien. Ces opérations ont notamment été conduites à destination des classes de 4^{ème} mais également en direction des enfants et adolescents hospitalisés au centre de rééducation fonctionnelle (CRF) de la commune.

De plus, en 2024, le bilan du Centre Municipal de Soins indiquait que le rôle de la Conseillère conjugale et familiale (CCF) était encore insuffisamment identifié au sein des services municipaux. En 2025, un travail de clarification a été amorcé. Ce travail, notamment fait à travers une meilleure communication et la participation renforcée de la CCF aux actions transversales menées, permet désormais une meilleure orientation des publics.

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

Des actions ont été développées avec des partenaires tels que le CRF et la Mission Locale, portant sur le respect d'autrui, les relations amicales ou amoureuses, ainsi que les stéréotypes de genre.

Concernant la Mission Locale (jeunes de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi), sur les quatre ateliers animés par la conseillère conjugale et familiale, la majorité des participants étaient des garçons : 42 garçons pour 23 filles. Un projet de permanence d'écoute au CRF a également été initié.

La conseillère conjugale et familiale a également participé aux réunions territoriales liées aux violences intrafamiliales.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- **Nombre de présences des pères en consultation de suivi des grossesses.**
- **Nombre des entretiens de la psychologue et de la CCF.**

Il est cependant difficile de mettre en place des indicateurs dans le cadre des violences, car les orientations sont multiples ; les personnes peuvent prendre rendez-vous sans préciser qu'il s'agit d'un contexte de violence. Les orientations peuvent également venir d'autres services.

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

Au sein de l'activité de la PMI, une nette augmentation de la présence des papas en accueils pesées (de 25 à 40 %) et en consultations pédiatriques (de 23 à 28%). Dans le cadre des consultations médicales en PMI, 28% des pères sont présents, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente et 13% sur 2 ans.

Dans le cadre de l'activité de la psychologue : 6,9% de rendez-vous avec des papas présents (pas d'éléments de comparaison avec l'année précédente), c'est la 1^{ère} année de mise en place de cet indicateur.

Dans le cadre de l'activité de la Conseillère conjugale et familiale : 7,5% de rendez-vous avec des hommes (pas d'éléments de comparaison avec l'année précédente), c'est la 1^{ère} année de mise en place de cet indicateur.

Sur 141 entretiens, 10% correspondent aux entretiens masculins ce qui équivaut à une baisse de 9 %.



LE SECTEUR DU LOGEMENT

L'accompagnement des victimes de violences conjugales (poursuites des actions engagées en 2024)

1) L'Établissement Public Territorial Paris Est Marne et Bois (EPT PEMB) a mis en avant la problématique des violences intra conjugales et la transversalité nécessaire à la mise en œuvre de moyens opérationnels, notamment, avec la Direction des Affaires sociales et la direction de l'Habitat et du Logement dans l'accompagnement des victimes.

La principale difficulté relève de la très faible vacance de logements. La réflexion porte sur la possibilité de conserver par les bailleurs quelques logements afin de pouvoir faire des attributions en inter bailleurs en cas de situations de violences conjugales avérées. Ces travaux s'inscrivent dans le Plan égalité femmes-hommes du territoire Paris-Est Marne et Bois présenté lors du Conseil Communautaire de décembre 2022, et plus particulièrement son axe 4 : Lutter contre les violences intrafamiliales.

2) Par ailleurs, localement, le projet de mise à disposition de trois logements à une association spécialisée dans le cadre de l'intermédiation locative dédiée aux femmes victimes de violence conjugale, (retardé en raison d'un recours qui avait mis à l'arrêt le projet immobilier devant accueillir ces trois logements), a pu reprendre et l'immeuble est aujourd'hui en cours de construction avec une livraison en 2027.

La cotation de la demande de logement locatif social :

L'EPT PEMB est compétent dans le domaine des attributions. À ce titre, il pilote la Conférence Intercommunale du Logement et la déclinaison des politiques d'attribution des logements sociaux au sein des 13 communes du territoire. Un travail d'élaboration du Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information du Demandeur (PPGDID) a démarré en 2021-2022 et doit intégrer la grille de cotation. Cette dernière a été soumise à l'État qui a émis un avis négatif sur plusieurs items à la main des collectivités : le choix des critères locaux, la définition des travailleurs essentiels, ainsi que sur la comptabilisation de la durée de la demande. Elle intègre la problématique des violences faites aux femmes. Une nouvelle grille a été élaborée. Elle devra être validée par les Elus du Territoire et intégrée au PPGDID puis adoptée par la CIL en 2026.

Les attributions de logements locatifs sociaux : inadéquation de l'offre et de la demande

1) Les familles monoparentales sont représentées à 83 % par des femmes seules avec enfants (Insee 2018) et 36 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté, soit avec moins de 1 400€/mois. Elles rencontrent des difficultés sur de nombreux sujets de la vie courante et notamment en termes de logement. L'accès à un logement adapté aux besoins de leur foyer est en effet particulièrement complexe pour cette population, souvent confrontée à de la précarité financière mais également à un manque de temps et de disponibilités pour trouver un logement adéquat. Le marché de l'immobilier, locatif ou en accession, ne parvient pas à répondre à leur demande, les bailleurs privés (comme les établissements bancaires) préférant deux salaires pour solvabiliser le paiement des loyers ou le remboursement d'un prêt immobilier.

Ces familles ont des besoins et des contraintes spécifiques, mais elles ne disposent pas d'alternative au logement « familial ». Des solutions innovantes (baux temporaires, co-living, nouvelles typologies T2+/T3+) apparaissent en France mais restent marginales face à l'ampleur des besoins. Si les acteurs du logement ont pris conscience de la nécessité d'adapter les logements aux besoins des jeunes, des étudiants et des personnes âgées, la réflexion est encore trop embryonnaire le sujet des besoins en logements des familles monoparentales. Les conséquences peuvent être parfois dramatiques, avec une phase de séparation conjugale qui se prolonge, et deux ex-conjoints obligés à cohabiter dans leur ancien logement. Ces cohabitations forcées constituent de réels amplificateurs de violences physiques, psychologiques, financières... entre les conjoints et/ou vis-à-vis des enfants.



A Villiers-sur-Marne, une réflexion avec le bailleur social Paris Habitat est en cours portant sur la restructuration de logements sociaux de type 5 et 6 en plus petits logements, plus proches des besoins des familles monoparentales.

- 2) L'attribution d'un logement à une femme seule avec un ou plusieurs enfants s'avère compliquée en raison des ressources souvent insuffisantes, malgré le versement des aides au logement. Les femmes occupent plus souvent un emploi à temps partiel (28% contre 8,3 % pour les hommes actifs – sources Insee 2018). Par ailleurs, les femmes perçoivent encore trop souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes à poste identique. Ces publics sont souvent contraints d'accepter un logement plus petit mais correspondant mieux à leurs capacités financières, ce qui les met en situation de suroccupation et sans possibilité d'accéder à un logement correspondant à la composition familiale. 24% des foyers monoparentaux vivent dans un logement surpeuplé (source INSEE 2018).
- 3) Il ne faut pas oublier que la situation des hommes seuls voulant exercer leur droit de visite et d'hébergement est également difficile malgré des ressources souvent plus élevées. En effet, les membres des Commissions d'attribution de logements des bailleurs hésitent à attribuer un logement familial à un homme qui va l'utiliser seul la majorité des temps quand de nombreuses familles sont dans l'attente d'un logement et sont donc privilégiées. Les hommes séparés, divorcés, rencontrent donc de grandes difficultés à exercer leur droit envers leurs enfants et craignent, à juste titre, la détérioration des relations avec leurs enfants.

La Convention de Territoire entre la Ville et Paris Habitat :

Signée le 14 novembre 2024, cette convention est très ambitieuse et porte sur de nombreux sujets qui relèvent directement ou indirectement de la Direction de l'Habitat et du Logement dont :

- Le suivi des travaux de réhabilitation lourde des 1193 logements de 2024 à 2028-29.
- Le suivi des attributions respectant une stratégie de peuplement qui vise à la mixité sociale et l'attractivité du territoire.
- La restructuration des Tours Gautier et la mixité des usages.

Ainsi, des ateliers portant notamment sur les mutations complexes sont mis en place. Le sujet des violences intra familiales pourra y être évoqué autant que de besoin pour favoriser une mutation adaptée.

Les situations urgentes :

Pour rappel, la Direction de l'Habitat et du Logement n'a pas de compétence dans l'accueil et la gestion des situations d'urgence. Le Service Logement s'efforce donc de produire l'information et l'orientation la plus qualitative possible afin d'éviter l'errance des publics précaires, et notamment les femmes victimes de violences conjugales, mais aussi, femmes enceintes, femmes sortant de maternité sans solution de logement. Cette compétence relève des services sociaux, (CCAS, Département) et de l'Etat.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

Les mêmes actions se poursuivront les années à venir.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

Il n'existe pas d'indicateurs sur le genre et sur la demande/attribution de logement locatif social. Les données sur la composition familiale, l'âge, les revenus... ne sont pas recoupées avec celles concernant le sexe du demandeur. Et il n'existe pas de données sur les foyers dont le chef de famille est une femme ou un homme, permettant de qualifier les inégalités dans le domaine de l'accès au logement.



Composition familiale					
Années	2019	2021	2022	2023	2024
Personne seule	608	769	807	941	1040
Couple sans enfant	159	152	178	212	237
Couple avec 1 ou 2 enf.	247	236	241	286	323
Couple avec 3 enf. ou plus	129	149	175	166	204
Famille monoparentale avec 1 ou 2 enf.	240	336	323	383	395
Famille monoparentale avec 3 enf. ou +	80	94	97	113	113
Autres	12	7	11	19	28
total	1475	1743	1832	2126	2340

Sur les 2 340 demandes de logement ciblant Villiers en premier choix en 2024, on note 395 foyers monoparentaux avec 1 ou 2 enfants et 113 avec 3 enfants ou plus ce qui représente près de 22% des demandeurs.

En 2024, sur les 84 ménages reconnus prioritaires au titre du DALO et ciblant la commune en 1er choix, 26% étaient des foyers monoparentaux, sans précision sur le sexe du parent.

Composition familiale			
Années	2022	2023	2024
Personne seule	62	34	40
Couple sans enfant	18	21	19
Couple avec 1 ou 2 enf.	34	42	32
Couple avec 3 enf. ou plus	11	23	11
Famille monoparentale avec 1 ou 2 enf.	39	29	20
Famille monoparentale avec 3 enf. ou +	12	7	10
Autres	2	1	6
total	178	157	138

La même remarque s'applique aux données disponibles concernant les attributions de logements sur la Ville :

En 2024, sur 138 attributions de logements à Villiers, tous réservataires confondus, 30 ont concerné des foyers monoparentaux soit 21,73% des attributions pour 21,70% de la demande des foyers monoparentaux.

En 2023, 22,9% des attributions ont eu lieu en faveur des foyers monoparentaux alors qu'ils représentaient 23,9% des demandeurs.



SECTEUR CLSPD – MÉDIATION

Plusieurs types d'actions ont été mis en œuvre afin de mettre en avant un plan d'égalité dans le secteur CLSPD – médiation, qui régit la vie citoyenne et la politique de sécurité publique de la Ville. Principalement, il a assuré le suivi et orientation des femmes issues des quartiers prioritaires de la Ville à travers des temps de cohésion.

Depuis l'année dernière, des temps d'activités sportives exclusivement orientés pour les femmes ont été mis en place dans la salle de musculation du gymnase Géo André. En raison de trois matinées par semaine, le groupe composé de 10 à 15 participantes se retrouvent, lien social renforcé, développement de l'intérêt pour la pratique sportive féminine. Un environnement propice à la motivation collective rendu d'autant plus attractif car il met à disposition du matériel parfois onéreux et difficile d'accès (ex : prêt de matériel de boxe thaï par un club local).

Le 25 juin 2025, la médiatrice « public féminin » a organisé au City Stade Hugo Descartes (Hautes Noues) un tournoi de basket 100 % féminin visant à promouvoir la pratique sportive des jeunes filles du quartier. Pensée comme un moment convivial et compétitif, l'action avait pour ambition de renforcer la présence des femmes dans l'espace public, de favoriser l'égalité d'accès au sport, de soutenir la cohésion et l'esprit d'équipe, tout en dynamisant cet espace sportif par un événement fédérateur en pleine période estivale.

30 juin 2025 : Journée « Bien-être et beauté » (40 participantes tout au long de la journée, avec un public fidèle aux autres activités de médiation mais aussi de nouvelles participantes intéressées par le thème). Très appréciée, l'initiative a suscité une satisfaction unanime et une forte demande de renouvellement. Elle visait à offrir aux femmes des Hautes Noues un temps de détente et de valorisation personnelle, dans un contexte où leurs responsabilités familiales et professionnelles laissent peu de place au bien-être individuel. L'action cherchait également à encourager une pratique sportive régulière dans un cadre bienveillant, à renforcer l'autonomie et à développer la confiance en soi.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

En fin d'année 2025, le CLSPD a engagé la mise en œuvre du plan Angela, un dispositif national de lutte contre le harcèlement de rue. Ce plan vise à créer un réseau de commerçants identifiés comme "lieux refuge", grâce à un autocollant apposé en vitrine signalant leur adhésion. Les professionnels volontaires seront accompagnés et formés à la prise en charge des victimes (gestion des émotions, premiers réflexes, contacts utiles) en lien avec la Police municipale, la Police nationale et les services concernés de la ville. Déployé prioritairement dans le centre-ville, ce dispositif renforcera la sécurité des femmes dans l'espace public et facilitera leur accès à un soutien immédiat en cas de situation de harcèlement.

Suite au succès des différents événements 100% féminins organisés courant 2025, un des objectifs du service est désormais de pérenniser ces projets. Les journées « Bien-être et beauté » pourraient être multipliées grâce au développement de partenariats avec des écoles d'esthétique, et complétées par un nouvel atelier de « Bien-être psychologique » basé sur la gestion du stress.

Il est aussi prévu de développer la communication autour des événements sportifs (tournois, séances de sport) afin d'attirer plus de participantes et d'impliquer davantage de clubs ou de structures éducatives.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Nombre de femmes touchées par les diverses actions, évaluation qualitative des projets...



LE SECTEUR DE LA POLICE MUNICIPALE

● FORMATIONS

Conformément à l'engagement pris l'année dernière, 5 Agents de Police Municipale ont effectué la formation dispensée par le CNFPT sur la thématique des violences conjugales et intra-familiales et plus particulièrement celles faites aux femmes. Il est important de rappeler que ce module facultatif dans le cadre de la formation continue obligatoire (FCO) de la Police Municipale a été rendu obligatoire par la ville.

● SENSIBILISATION ENVERS LES PERSONNES ÂGÉES

Une action de sensibilisation envers les personnages âgées dites vulnérables et plus particulièrement les femmes, a été réalisée en partenariat avec « le fil du temps » et la Police Nationale, sur les abus et violences dont elles sont victimes (abus de faiblesse, abus de confiance, escroqueries, vol à la tire, vol à l'arraché).

● ACTION DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL COMMUNAL SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET CONJUGALES

Une action à destination du personnel communal a été réalisée et menée, sur les violences (physiques, psychologiques, financières, administratives, numériques et sexuelles) dont elles sont spécifiquement victimes (30 personnes environ). Cette action a eu pour objectif de sensibiliser le personnel communal sur l'accueil, l'écoute et la prise en charge des différentes victimes.

● ACTION DE SENSIBILISATION TOUT PUBLIC SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET CONJUGALES

Une action ouverte au public a été réalisée et menée au cinéma « le casino » afin de sensibiliser l'auditoire sur les violences faites aux femmes (100 personnes environ). Cette action a également permis de libérer la parole des femmes victimes de violences.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- **Formations** : 6 Agents de Police Municipale, effectueront la formation dispensée par le CNFPT sur la thématique des violences conjugales et intra-familiales et plus particulièrement celles faites aux femmes, ce qui permettra d'avoir une homogénéité au sein des différentes brigades de Police Municipale.
- **Actions de sensibilisation** : Une nouvelle action envers les femmes (30/70 ans) verra le jour courant 2026, qui portera sur les violences numériques dont les femmes peuvent être victimes.
- **Recrutement d'un Agent de Police Municipale féminin supplémentaire** : Le 1^{er} février 2025, une Policière Municipale a pris ses fonctions, vient donc compléter et étoffer l'équipe de la Police Municipale. Cela porte au nombre de 5 le nombre de policières municipales opérationnelles sur la voie publique à Villiers-sur-Marne.

Au regard des missions qui incombent à la Police Municipale, elles ont été réparties dans chacune des deux brigades de roulement de jour.

- **Nomination** : Une Agent de Surveillance de la Voie Publique a été nommée à la fonction de « Cheffe des brigades » ASVP en date du 01/08/2025.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Le nombre d'agents de Police Municipale formés à la thématique des violences conjugales et intra-familiales.
- Le nombre d'appels réquisitions et d'interventions effectuées pour des violences conjugales et intra-familiales.
- Le nombre de femmes accueillies au poste de Police Municipale pour des violences conjugales et intra-familiales et autres faits délictuels.
- Le nombre de plaintes établies par des femmes au commissariat de Police de Chennevières-sur-Marne pour des faits de violences intra-familiales et conjugales.



LE SECTEUR DE LA COMMUNICATION

En 2025, la Direction de la communication a engagé un travail de fond pour faire évoluer les pratiques de représentation et de langage, en cohérence avec les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité.

Les principales avancées :

- Premiers contrôles paritaires des visuels avant publication (comptage)
- Représentation plus diversifiée des femmes et des hommes (métiers, activités, âges, origines)
- Vigilance accrue sur l'équilibre femmes/hommes dans la communication municipale
- Relecture systématique des supports pour éviter stéréotypes et biais sexistes
- Sensibilisation des équipes



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

PROCHAINES ÉTAPES STRATÉGIQUES :

- Mise en place d'un processus de validation incluant un contrôle d'égalité obligatoire
- Suivi quantifié des représentations (visuels, tribunes, citations)
- Campagne annuelle dédiée à l'égalité

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

Indicateur	Cible 2026	Statut
Parité visuelle	50/50 femmes-hommes	Mesure trimestrielle
Visibilité expertes	≥ 45 % femmes	Mesure à engager
Usage du langage	100 % des supports	Contrôle à chaque BAT
Parité tribunes/prises de parole	Min. 50 % femmes	Suivi
Visuels corrigés pour biais	Suivi trimestriel	En cours
Portraits / Interviews	50 % femmes	En cours



LE SECTEUR DE LA COMMUNICATION INTERNE

Journée du 8 mars

- Articles dans la Gazette interne n° 58 (mars / avril)
- Episode de Janine et Thérèse sur le sujet. Diffusé sur Lintranet (en une au mois de mars et accessible toute l'année sur la page de la communication interne). Diffusion d'un lien via mail « Everyone »
- Article sur la une de Lintranet semaine du 8 mars avec un lien vers le site « pépite sexiste » et un rappel historique sur la journée.

Octobre rose

- Tous les directeurs en rose pour le club du 7 octobre
- Article dans la Gazette interne n° 62 (novembre / décembre)
- Illumination du Belvédère et du hall de la salle Georges-Brassens en rose de 18 h à 23 tout le mois
- Quiz santé (en lien avec la PMI / centre de soins) sur Lintranet du 7 au 24 octobre

Égalité F/H

- Vidéo « *C'est quoi ton job ?* » avec Hélène Arlé, la seule femme de la direction générale

Violences faites aux femmes

- Article dans la Gazette interne n° 62 sur le violentomètre
- Communication (inscription et retour en photos sur les supports de communication) sur deux événements internes, réservés aux agents (en lien avec le service des sports) : le 18/11 fit boxing et le 27/11 yoga méditation

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- **Prévoir un plan de communication plus global et plus axé sur l'égalité F/H en partenariat avec la référente égalité femmes/hommes et la chargée de mission lutte contre les discriminations.**
- **Proposer le thème de l'égalité F/H pour le Forum des agents 2026.**

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Évaluation de la Gazette interne pour connaître les habitudes de lecture, les propositions des agents, etc. via un questionnaire en ligne et disponible sur la Gazette N° 61
- Évaluation du taux de téléchargement de l'épisode de Janine et Thérèse
- Évaluation du taux de lecture des articles traitant des sujets sur Lintranet et du taux d'interactions (« J'aime »...) et des commentaires
- Évaluation et analyse des réponses au quiz santé
- Retour sur le nombre de directeurs ayant « joué le jeu » du rose pour le club d'octobre
- Analyse du taux de participation aux deux événements internes organisés par le service des sports

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES



Janine et Thérèse discutent avec un collègue masculin sur les avancées en matière de droits des femmes.



LE SECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

En 2025, la Direction des Ressources Humaines a renforcé son engagement en matière d'égalité professionnelle à travers un ensemble d'actions.

Les équipes ont bénéficié d'une formation dédiée au sein du territoire et ont participé à plusieurs ateliers d'échanges de pratiques, notamment dans le cadre du renouvellement du plan d'action et de la procédure d'enquête administrative proposée par le centre Hubertine Auclert.

La DRH a également conduit cinq enquêtes administratives, en interne comme en externe, faisant suite à des signalements, et a œuvré à la sécurisation de la procédure de signalement afin d'en garantir la fiabilité et l'accessibilité.

Par ailleurs, une sensibilisation sur l'égalité professionnelle a été menée lors du club des directeurs du 14 octobre 2025, incluant apports théoriques et travaux de groupe en vue de l'élaboration d'une charte dédiée.

Enfin, l'année a été marquée par le recrutement d'une chargée de mission inclusion et lutte contre les discriminations, ainsi que par la désignation d'une nouvelle référente égalité professionnelle, renforçant ainsi la gouvernance et les moyens dédiés à cette politique.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- **Formalisation de la procédure de signalement, révision du formulaire de signalement et nouvelle communication sur le document**
- **Réalisation d'une charte sur l'égalité professionnelle**
- **Développement de formation de sensibilisation à destination des agents**
- **Renouvellement du plan d'action et des lignes directrices de gestion**

ANNEXES : INDICATEURS - DONNÉES - GRAPHIQUES

- Cf les fiches des données issues du rapport social unique 2024 en fin de rapport.



LE SECTEUR DU SPORT

Le sport, par définition, est un vecteur essentiel des valeurs citoyennes, dont celle de l'égalité femme-homme, principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation.

En effet, l'Education Nationale prévoit dès l'école primaire des thèmes généraux pour tous les élèves : réalisation de performances (athlétisme, natation...), adaptation à différents environnements (orientation, rouler, glisser etc...), pratique d'activités de coopération et d'opposition individuelles et collectives (jeux collectifs, de raquettes, d'opposition etc...), activités à visée artistique, esthétique ou expressive (danse, gymnastique, arts du cirque...).

BILAN DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES ORGANISÉES PAR LE SERVICE DES SPORTS :

- > Une forte participation des femmes est évidente avec le public senior, auprès duquel les éducateurs sportifs travaillent. On compte 3 hommes sur 102 inscrits pour les cours de maintien de forme 6 hommes sur 49 inscrits en randonnée, 1 homme sur 14 inscrits en marche douce et 7 hommes pour 106 inscrits aux cours d'aquagym.
- > La randonnée estivale est réalisée par 90% de femmes. Cette année, sur 20 participants (effet canicule), il y avait 15 femmes et 5 hommes.
- > Lors de nos actions dans le cadre du dispositif « Ville, Vie, Vacances » (VVV), la parité est un des objectifs principaux à développer.
- > Cette année la participation des filles a atteint 44%, celle des garçons de 56% sur 103 inscrits.
- > Afin d'accroître la mixité, les éducateurs sportifs de la commune ont demandé aux jeunes de faire des propositions. Ces dernières ont été mises en place et seront développées l'été prochain (démarche participative).
- > Lors des cours municipaux dispensés à la piscine municipale, le taux de participation est de **96% de femmes et 4% d'hommes**.
- > Il y a 2 cours d'aquagym qui regroupent 66 personnes dont 2 hommes et 3 cours d'aquabike avec 39 inscrits dont 2 hommes.
- > Cette année, le service des sports a organisé une marche solidaire pour Octobre Rose le samedi 11 octobre 2025 : sur une cinquantaine de participants, il y avait 12 hommes.



LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- **Organisation d'une animation ou manifestation sportive à destination des femmes (projet en cours d'élaboration).**
- **Découverte de l'handisport (projet en cours d'élaboration).**

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Le nombre d'inscrites et d'inscrits.
- La fidélisation du public.
- Le retour qualitatif des participants.
- La capacité du service à pérenniser puis développer l'offre de pratique (sport santé, sport et inclusion...).

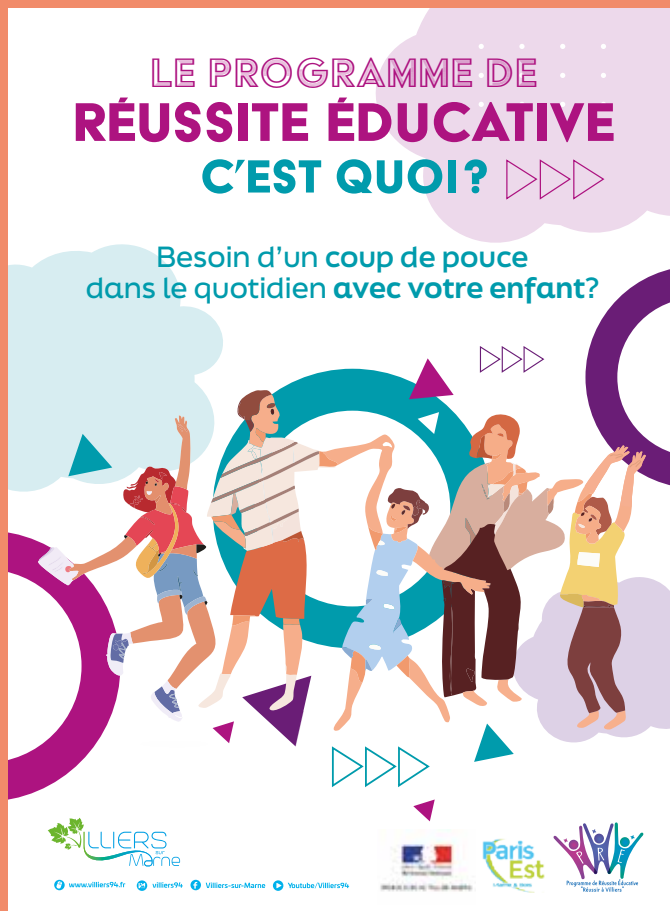


LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

PROGRAMME DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE (PRE) : BILAN DE L'ANNÉE 2025

Le programme de réussite éducative (PRE) permet la prise en charge individualisée d'enfants de 2 à 16 ans en situation de fragilité scolarisés ou résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, repérés la plupart du temps en milieu scolaire sur la base de critères multiples (état de santé physique, développement psychique et psychologique, contexte familial, facteurs socio-économiques et environnementaux).

Les 15 actions portées par l'équipe du PRE se sont adressées durant l'année scolaire 2024-2025 à 197 enfants, 111 garçons et 86 filles. La répartition filles / garçons au sein des actions figurent en annexe.



ACCUEILS DE LOISIRS : ACTION MENÉE DURANT L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

Pour rappel, un temps de sensibilisation à l'égalité filles/garçons avait été organisé en 2023 par l'association les FRANCAS, mandatée par le Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) dans le cadre du projet éducatif territorial (PEDT) à destination des équipes d'animation des temps péri et extrascolaires. Cette action avait permis aux équipes de mieux appréhender les notions clés et de leur permettre de les réinvestir progressivement dans les projets d'animation et les différentes activités proposées aux enfants durant les temps péri et extrascolaires.

Avant la généralisation à tous les accueils de loisirs à partir de septembre 2025 (cf. « nouveautés 2025 ou 2026 »), l'accueil de loisirs Jules Ferry a mené une action visant à favoriser la mixité filles / garçons dans les activités proposées aux enfants entre janvier et juin 2025.



LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Grille d'évaluation action accueil de loisirs Jules Ferry	
> FAVORISER LA MIXITÉ ENTRE LES FILLES ET GARÇONS	
Amener les enfants à participer aux activités mixtes	Encourager les enfants à participer à la vie de l'accueil de loisirs sans les associer à un genre
Effets attendus	
<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants développent leur créativité sans préjugés à travers les différents ateliers mise en place. - Impliquer les enfants sur la réflexion de la mixité sous forme de forums et de débats. - Amener les filles et les garçons à se sentir plus à l'aise dans toutes les activités. - Que les filles et les garçons puissent s'inscrire sans préjugés aux différentes activités. - Les enfants ont apprécié le fait de participer autant aux activités manuelles que les activités sportives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ont été ravis de s'impliquer à la vie du centre sans distinction de genre. - Les enfants se sont impliqués lors des différentes interventions qui ont été menées. - Les animateurs ont veillé à répondre à leurs interrogations par le biais de jeux et des temps de forums interactifs. - Les animateurs ont encouragé les enfants à participer aux différents ateliers tournants qui ont été proposés. - Les enfants ont pris du plaisir à mener les différentes scénettes
Indicateurs d'évaluation	
60% des garçons comme les filles se sont impliqués dans les différentes activités proposées.	50% des enfants ont participé aux différentes scénettes. 50% des enfants ont participé à la biographie des personnages célèbres.
50% de filles et de garçons ont pris la parole afin de s'exprimer librement et de donner leurs opinions sur le sujet.	60% des enfants s'impliquent sur les différents ateliers tournants mis en place.
50% des enfants ont compris l'objectif de pouvoir participer à toutes les activités sans préjugés	60% des enfants se sont impliqués lors des différentes interventions qui ont été organisées.
60% des enfants ont participé autant aux activités manuelles qu'aux activités sportives	60% des enfants ont compris l'importance de se sentir libres de choisir sans être associés à un genre.
70% des filles comme des garçons ont compris l'utilité de varier la participation aux activités mises en place.	50% des enfants se sont impliqués volontairement sur le respect des gestes du quotidien.

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

L'évaluation du PEDT 2021-2024 et la construction du nouveau projet pour la période 2025-2028 ont été l'occasion de mener de nouvelles réflexions sur l'égalité filles / garçons.

À partir de la rentrée de septembre 2025, le nouveau PEDT intègre un objectif éducatif sur l'égalité fille/garçon. Par conséquent, l'ensemble des équipes d'animation doivent désormais présenter un axe sur cette thématique dans leur document pédagogique annuel : chaque accueil de loisirs mettra donc en place des actions favorisant l'égalité filles / garçons à partir de l'année scolaire 2025-2026.

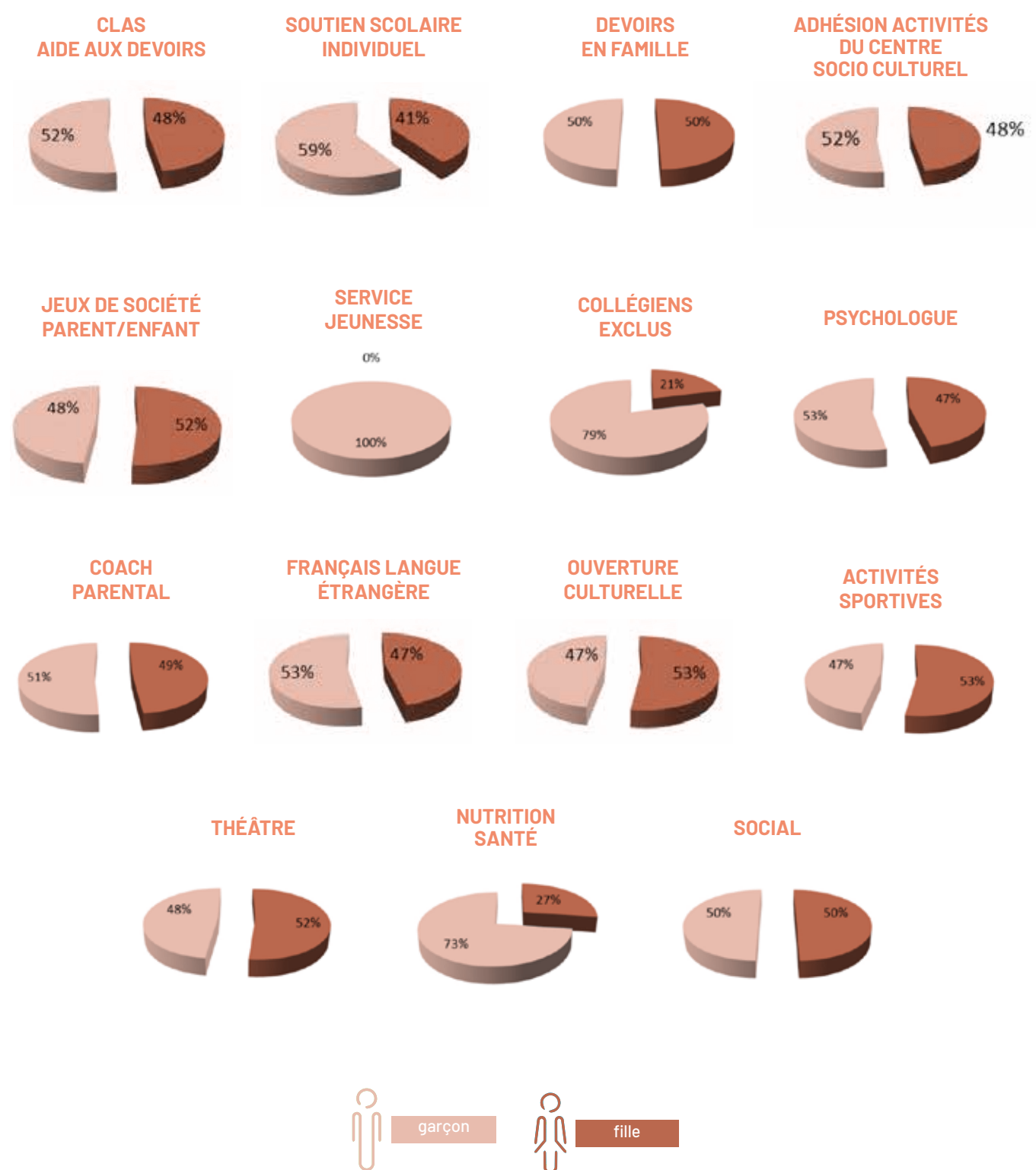
QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Evolution de la répartition filles / garçons dans les activités marquées traditionnellement par des stéréotypes de genre.
- Nombre et évolution du nombre d'activités mixtes proposées aux enfants.
- Y a-t-il encore des projets d'animation et/ou d'activités ressentis par les enfants comme excluant les filles et/ou les garçons ?
- Les équipes d'animation constatent-elles des manifestations positives ou négatives et/ ou une évolution sur les questions de : **Genre - Stéréotype - Inégalité - Discrimination - Mixité - Équité**



ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

Répartition filles / garçons dans le public pris en charge par le programme de réussite éducative :





LE SECTEUR JEUNESSE

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu central, notamment auprès des jeunes générations. Le service Jeunesse joue un rôle déterminant pour favoriser cette égalité dès les plus jeunes âges. Dans les structures d'accueil se forment et se déconstruisent les rapports sociaux de genre et les stéréotypes sexistes peuvent soit se renforcer, soit être déconstruits.

L'équipe du service Jeunesse accompagne les jeunes dans leur épanouissement personnel, professionnel et citoyen. C'est à ce titre que nous avons comme mission de promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers nos actions, en adoptant une démarche proactive pour déconstruire les préjugés et accompagner les jeunes vers une culture de l'égalité.

ÉTAT DES LIEUX

En ce qui concerne la proportion entre les sexes dans les effectifs agents, le service Jeunesse est composé de 11 agents ; 5 femmes et 6 hommes. Sur chacune des structures d'accueil (Bureau Information Jeunesse, Accueil de Jeunes, ALSH Ados), l'équipe fixe est mixte, composée pour chacune d'un homme et d'une femme, excepté pour le studio qui est composé de deux ingénieurs son masculins. Par ailleurs, lors des pics d'activités liés aux vacances scolaires où le service doit recruter du personnel supplémentaire, une grande importance est donnée à composer des équipes d'animateurs avec la plus grande mixité possible. Il en est de même pour la composition des équipes « séjour ».

En termes de postes à responsabilité, la cheffe de service est une femme ainsi que la responsable du BIJ et les directrices de structure, tandis que le Coordinateur des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) est un homme ainsi que le responsable du Studio d'enregistrement.

Par rapport à l'accès des jeunes aux services et aux dispositifs, l'analyse des données de participation aux activités proposées par le service Jeunesse montre une quasi-parité entre garçons et filles. En effet, les statistiques recueillies sur l'année 2024-2025 indiquent que, pour la majorité des activités, le taux de participation entre garçons et filles est quasiment équivalent, ce qui témoigne d'une mixité très satisfaisante.

Cependant, derrière cette mixité apparente, certaines disparités subsistent en fonction des types d'activités. Par exemple, les activités sportives et certaines sorties dites « masculines » tendent encore à attirer majoritairement les garçons, tandis que les ateliers créatifs ou les actions en lien avec le soin aux autres (bénévolat, activités sociales) comptent une surreprésentation féminine.

Cette répartition démontre la nécessité de mettre en place des actions pour déconstruire ces stéréotypes et promouvoir une participation égale dans tous les types d'activités. Pour lutter contre la reproduction des stéréotypes de genre, le service Jeunesse tente de diversifier ses propositions d'activités tout en veillant à ne pas les genrer.

Quelques exemples des types d'activités autour de cette thématique :

- Lors du forum des métiers, chaque secteur d'activité est représenté par un homme et une femme afin de montrer aux jeunes que chacun d'entre eux est capable de se former et d'exercer un métier en lien avec son intérêt et non en fonction de son genre.
- Lors de l'animation de grands jeux sportifs ou collaboratifs, les animateurs font en sorte d'inciter les jeunes à composer des équipes respectant la parité afin de briser les codes traditionnels qui associent certaines compétences à un genre particulier (tournois de foot ou de basket en équipes mixtes, jeux collaboratifs pour souligner les différentes compétences qui ne sont pas dépendantes du genre).
- En termes de projets artistiques, l'accent est mis sur la collaboration et l'échange, et les ateliers sont ouverts à tous. Les projets du Studio d'enregistrement sont également orientés de façon à ce que chaque jeune y trouve sa place, indépendamment de son genre.



ANALYSE DES PRATIQUES ACTUELLES

Sensibilisation à l'égalité de genre : Afin de garantir que les principes d'égalité femmes-hommes soient intégrés dans l'ensemble des actions du service Jeunesse, les agents doivent être formés aux enjeux liés à la lutte contre les discriminations de genre et les stéréotypes sexistes. La formation des agents revêt une importance cruciale, car ils sont en première ligne pour transmettre ces valeurs aux jeunes et créer un environnement inclusif et respectueux.

Certains agents ne sont pas en mesure de prendre du recul sur leurs propres représentations ; il serait judicieux de proposer des formations en lien avec cette thématique. Néanmoins, l'égalité femmes-hommes est prise en compte dans l'organisation des activités, les interactions avec les jeunes et la gestion quotidienne du service. Tous les projets sont rédigés avec une intention de mixité la plus grande possible et les agents font en sorte que la parité soit respectée. (Conseil Municipal des Jeunes, scolarité animée, séjours, projets culturels, projets du BIJ).

En ce qui concerne la sensibilisation auprès des jeunes, le service met en place des ateliers interactifs sur l'égalité des genres. Des ateliers sont organisés régulièrement dans les structures d'accueil. Ces ateliers prennent souvent la forme de jeux de rôle, de débats, ou de mises en situation où les jeunes sont invités à réfléchir sur les stéréotypes de genre, les comportements sexistes et les conséquences des inégalités dans la vie quotidienne. Le service Jeunesse travaille également en collaboration avec le « Point Ecoute » de Champigny-sur-Marne et met en place des ateliers de sensibilisation sur les relations filles/garçons.

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- Poursuivre la quasi-parité des équipes (recrutements de vacataires pour les vacances scolaires et séjours)
- Mettre en place des initiatives dans le but de renforcer la participation des filles dans certaines activités
- Formation des agents en lien avec la lutte contre les stéréotypes (notamment, ceux qui s'occupent de recruter les vacataires)

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

- Nombre de jeunes présents lors des activités et projets
- Pertinence des interventions et retours des jeunes
- Mixité lors des activités et sur les structures
- Évolution de nombre de filles sur les projets
- Nombre de garçons/filles sur les dispositifs du BIJ

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

> Participation au BAFA par sexe



> Bourses citoyennes accordées pour le permis de conduire par sexe :

Commission de Mars 2025 : 5 filles et 1 garçon

> Découverte des métiers en réalité virtuelle

Le BIJ intervient 1 fois par mois dans chacun des collèges de la ville (P. M Curie et Les Prunais) avec des casques VR et le logiciel métiers 360°. Le logiciel permet de faire découvrir plus de 100 métiers en totale immersion (vidéos à 360°). Les vidéos sont étudiées de façon à présenter les métiers sans préjugés de genre. Ainsi, certains métiers connotés « masculin » sont présentés par des femmes et inversement pour les métiers connotés « féminin ». Un item est même consacré à cette question.

Nombre de participants en 2025 : **92** GARÇONS **75** FILLES



LE SECTEUR DE LA COHÉSION SOCIALE

La Direction de la Cohésion Sociale a pour objectif premier de renforcer la dimension citoyenne du public afin de garantir une meilleure intégration dans la société. Les sujets liés à l'égalité entre tous, et notamment les femmes et les hommes, sont donc au cœur de nombreuses des actions que la Direction vise à mettre en place. Le service administratif et social qui accompagne administrativement les usagers autour d'un guichet d'accès aux droits et leur offre des permanences sociales, juridiques et familiales, a notamment participé à deux actions clés.

Dans le cadre d'Octobre Rose, mois de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, le service administratif et social a participé à une action partenariale en collaboration avec France Services et l'Assurance Maladie (CPAM). Cette initiative organisée sur le parvis de l'Escale, a permis de sensibiliser 48 femmes et 2 hommes au dépistage du cancer du sein. Cet événement de prévention face à cette maladie qui tue chaque année 12 000 femmes en France a notamment été efficace grâce à des démonstrations d'autopalpation, la diffusion de supports d'information, l'accompagnement à la prise de rendez-vous en centre agréé et un appui aux démarches numériques (ouverture d'un compte mail, accès à Ameli.fr...).

Les retours des usagers ont été très positifs, plusieurs personnes ayant salué la pertinence de l'action. Quelques réticences initiales ont été observées, liées à une mauvaise compréhension de la démarche d'autopalpation, (expliquer qu'il s'agit d'un geste réalisé sur un modèle, non sur soi-même). L'ambiance conviviale, renforcée par la mobilisation des équipes France Services vêtues de rose et par l'accueil café/thé, a contribué à lever les réticences initiales et à renforcer l'impact de l'événement.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2025, un atelier ludique et éducatif autour de l'égalité femmes-hommes a été proposé sous la forme d'un quiz interactif (Kahoot). Animé par les conseillers numériques du territoire Paris Est-Marne-Bois avec le soutien des Ateliers Socio-Linguistiques (ASL), l'objectif était de tester et enrichir les connaissances des participants sur l'histoire et l'évolution des droits des femmes en France, tout en favorisant les échanges entre tous. Ce sont environ 60 personnes qui ont pu répondre à des questions telles que : « En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote en France ? » ce qui a permis d'enseigner ou de rappeler comment le général de Gaulle a signé l'ordonnance accordant aux femmes le droit de vote et d'éligibilité le 21 avril 1944, en permettant aux femmes de voter pour la première fois le 29 avril 1945.

Les élus présents ont salué la pertinence de l'initiative, qui donnera lieu à d'autres quiz thématiques destinés à poursuivre la sensibilisation.

A l'échelle du service Socio-culturel qui lui a pour **objectif de favoriser le vivre ensemble et rompre l'isolement des habitants du territoire**, ont été proposées une multitude d'activités renforçant les liens sociaux grâce à l'étude des sujets liés à l'égalité femmes/hommes.

Dans le cadre de la Semaine internationale des droits des femmes, l'ensemble des groupes ASL ont travaillé sur le thème à travers des ateliers adaptés aux niveaux linguistiques des apprenantes et apprenants.



HUIT ATELIERS THÉMATIQUES ONT ÉTÉ PROPOSÉS :

Atelier Proverbes : analyse de la représentation des femmes et des hommes dans les proverbes de différentes cultures.

Atelier Cuisine « Place aux hommes ! » : préparation du repas par les apprenants masculins, suivi d'un débat sur la répartition des tâches domestiques.

Atelier Stéréotypes : étude d'une enquête en ligne portant sur les représentations associées aux hommes et aux femmes.

Analyse de vidéos sur les inégalités domestiques, la parité politique et les écarts de salaire

Atelier d'observation administrative : analyse de la place des femmes dans les formulaires officiels (état civil, noms de famille, documents administratifs).

Atelier Parité salariale : découverte des écarts de rémunération en France et à l'international.

Atelier Interculturel : comparaison des droits des femmes selon les pays d'origine des participants.

Atelier Histoire des droits des femmes : repères chronologiques sur les principales avancées législatives.

Ces séances ont permis d'aborder la thématique de manière interactive et interculturelle, en mobilisant supports visuels, vidéos, jeux, débats et activités pratiques.

Dans la continuité des ateliers thématiques organisés tout au long de la semaine, un temps autour du thème « égalité des droits femmes-hommes dans une perspective interculturelle » a également pris place. Cette action a réuni en un même lieu et sous un format différent, un large public d'apprenants autour d'un atelier consacré à l'égalité femmes/hommes à travers la diversité des cultures. L'objectif était de favoriser la compréhension des droits garantis en France tout en ouvrant un espace de dialogue sur la manière dont ces droits sont vécus ou appliqués dans les pays d'origine.

L'atelier, construit en cinq étapes, a alterné réflexion personnelle, apport documentaire et mise en débat :

- Brise-glace "Les inégalités en un mot" : les participants ont partagé un mot représentant les inégalités F/H selon leur vécu, révélant une grande diversité de perceptions (violence, respect, liberté, injustice...).
- Vidéo-débat autour du documentaire « Égalité femmes-hommes, la lutte continue », permettant d'aborder les avancées françaises, les discriminations et l'écart entre les lois et les pratiques.
- Quiz interactif (Kahoot) pour tester et renforcer les connaissances sur les droits fondamentaux des femmes dans le monde.
- Témoignages et échanges : un temps fort où les apprenants ont évoqué leurs expériences personnelles, les obstacles rencontrés dans leur pays d'origine ou dans leur environnement actuel, ainsi que les progrès observés.
- Conclusion participative "Un mot pour l'avenir" : chaque participant a choisi une action symbolique pour contribuer à l'égalité (partager, soutenir, écouter, encourager...).

> Bénéfices de l'action :

- Une meilleure compréhension des droits des femmes garantis en France, permettant aux participants de situer clairement le cadre juridique français.
- Une réflexion approfondie sur la place des femmes dans la société et au sein de la famille, en lien avec les réalités vécues dans différents contextes culturels.
- Une appropriation progressive des valeurs d'égalité et de respect mutuel, favorisant une évolution des représentations et des comportements.



Également à l'occasion de la Semaine internationale des droits des femmes, le service a travaillé en collaboration avec le service culturel dans l'organisation d'une sortie pour aller voir le concert « Ysé et Rosaway » le 8 mars 2025. Certains membres des groupes ASL et Famille ont pu assister au concert et participer à cette sortie qui visait à valoriser les femmes artistes et à favoriser l'accès à la culture pour tous. Des échanges préparatoires ont permis de contextualiser la sortie et d'aborder les thématiques portées par les artistes. Un temps de préparation sur deux séances de 1h a permis aux groupes de réfléchir à la place des femmes dans la culture et d'être sensibilisés aux enjeux de représentation et de reconnaissance des artistes féminines.

> **Bénéfices de l'action :**

- Une meilleure mise en lumière du rôle et de la place des femmes artistes, permettant aux participants de découvrir des parcours féminins inspirants.
- Un accès facilité à la culture, notamment pour des publics qui en sont parfois éloignés, renforçant ainsi leur ouverture culturelle.
- Une sensibilisation renforcée aux messages portés par les artistes autour de l'égalité femmes-hommes, favorisant la réflexion et l'expression des participants sur cette thématique.

Un autre atelier intitulé « Un temps pour soi » et dédié au bien-être des mères, s'est inscrit dans une démarche de reconnaissance des inégalités encore présentes dans la répartition des responsabilités familiales.

Les femmes assument majoritairement la charge mentale et les tâches domestiques ; cet atelier a donc été pensé comme un espace de respiration et de légitimation du temps personnel, élément essentiel pour tendre vers l'égalité réelle dans la sphère familiale.

L'après-midi comprenait un temps convivial autour de la création de parfums, la fabrication d'encens et de baumes parfumés, puis d'un temps de collation et d'un espace d'échange sur les réalités vécues (double journée, charge mentale, répartition des tâches, pression culturelle), permettant de réfléchir à un meilleur équilibre au sein des familles.

> **Bénéfices de l'action :**

- Renforcement de l'estime de soi, permis par des activités créatives valorisantes et un temps dédié au bien-être personnel.
- Prise de conscience de la charge mentale et des responsabilités familiales, grâce aux échanges sur les réalités vécues par les participantes.
- Réflexion sur une meilleure répartition des tâches au sein du foyer, encouragée par le partage d'expériences.
- Ouverture à d'autres actions autour de l'égalité en parentalité, grâce à un espace d'expression sécurisé et collectif.

LES NOUVEAUTÉS 2025 OU 2026

- Sensibilisation autour du cancer du sein dans le cadre d'octobre Rose : ateliers, échanges...
- Poursuivre la démarche en proposant de nouveaux quiz thématiques créés par les conseillers numériques, afin d'approfondir les connaissances sur les droits des femmes et l'égalité.

QUELS INDICATEURS MIS EN PLACE OU A VENIR ?

> Au niveau du service Socio-culturel :

**Indicateurs 2025 - Action 1 : Semaine de l'égalité femmes/hommes (3 au 8 mars 2025)
Ateliers Sociolinguistiques (ASL)**

- Nombre total d'apprenants participants : 183
- Nombre d'ateliers organisés : 8
- Taux de participation masculine : 23 %
- Nombre de vidéos visionnées et discutées : 4
- Nombre de groupes ASL mobilisés : 11 groupes (6 en journée et 5 en soirée)



Indicateurs 2025 - Action 2. Atelier "Égalité des droits femmes-hommes dans une perspective interculturelle"

- Nombre total de participants : 42
- Nombre de nationalités représentées : 12
- Taux de participation féminine : 68 %
- Taux de participation masculine : 32 %
- Nombre de questions du quiz Kahoot : 16
- Nombre de témoignages recueillis lors du débat : 9
- Durée de l'atelier : 2h30

Indicateurs 2025 - Action 3. Organisation d'une sortie culturelle le 8 mars 2025 pour aller voir le Concert "Ysé et Rosaway"

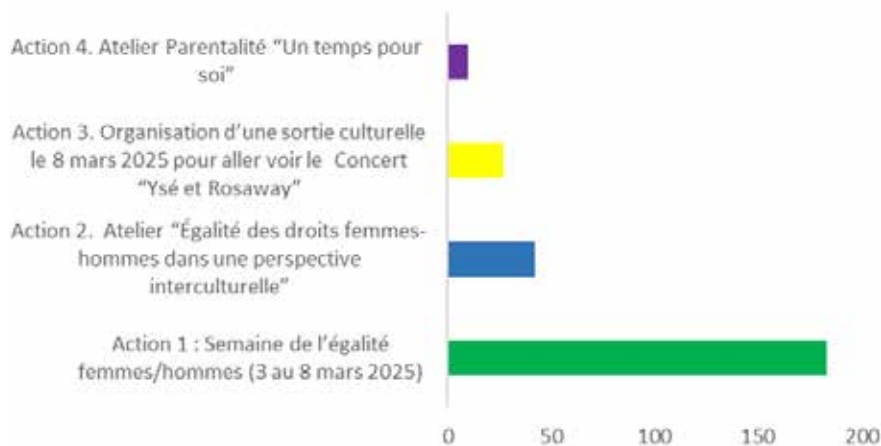
- Participants ASL : 27
- Participants secteur Famille : 8
- Total participants : 35
- Participation féminine : 83 %

Indicateurs 2025 - Action 4. Atelier Parentalité "Un temps pour soi"

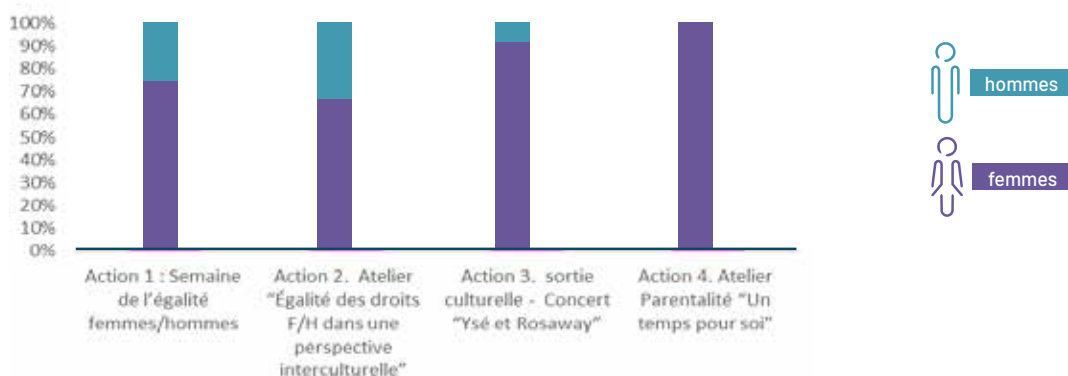
- Nombre de participantes : 10
- Taux de satisfaction : 100 %
- Nombre d'ateliers créatifs proposés : 3

ANNEXES : DONNÉES ET GRAPHIQUES

Nombre de participants par action



Répartition femmes/hommes







LES DONNÉES CHIFFRÉES DU TERRITOIRE

- A. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE
- B. LA STRUCTURE DES MÉNAGES
- C. L'EMPLOI ET LE NIVEAU DE FORMATION





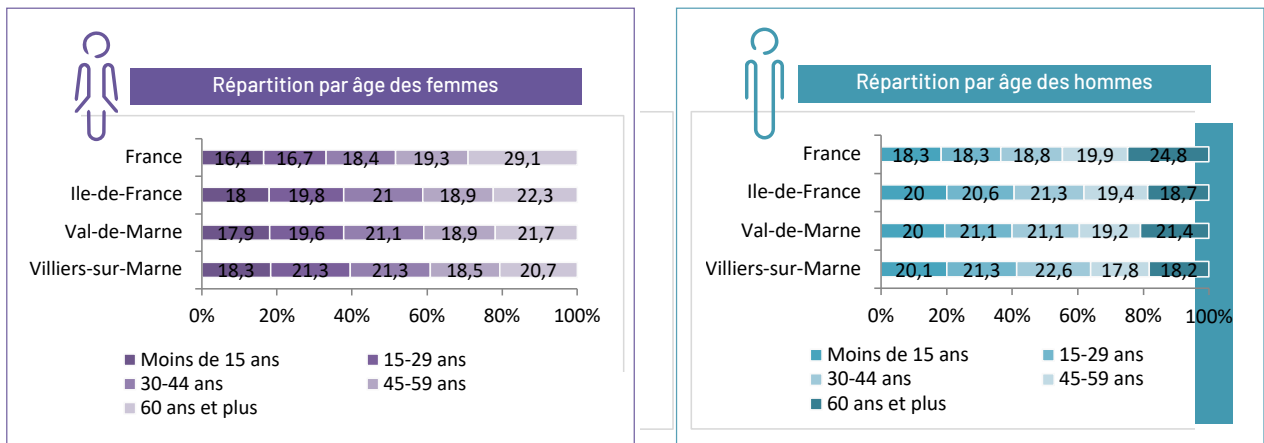
A. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

(Source : INSEE 2022 dernières données statistiques)

En 2022, 32 547 habitants résident à Villiers-sur-Marne dont 16 854 femmes, soit 51,78. Le département du Val-de-Marne, lui, compte 736 786 femmes sur 1 419 531 habitants soit 51,90% de femmes.

1. RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR ÂGE ET PAR SEXE :

Une répartition par âge marquée par une présence féminine stable et majoritaire



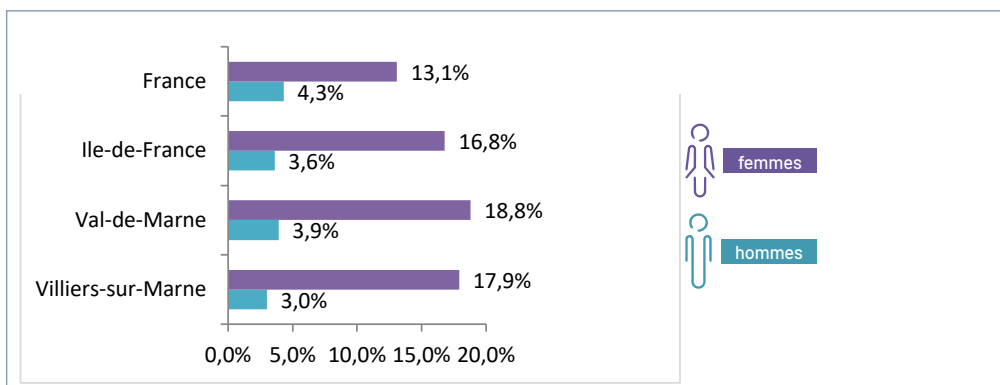
Il y a le même pourcentage de femmes dans la tranche 15-29 ans et dans la tranche 30-44 ans, tandis que la proportion de femmes plus âgées (45-59 ans) est légèrement en baisse par rapport à 2021 (de 19,2% en 2021 à 18,5% aujourd'hui). Cette supériorité numérique s'observe également à l'échelle départementale et régionale. La même particularité se constate dans la répartition par âge des hommes, bien qu'ils soient légèrement plus à être représentés dans la tranche des 30-44 ans que les femmes. Il est à remarquer aussi que pareillement à 2021, la tranche des 15 ans est majoritairement constituée d'hommes. Ces données pourraient refléter l'effet de certaines des politiques publiques citées plus haut (accès à la formation, aux services sociaux notamment pour les jeunes femmes) ou simplement être liées à des dynamiques démographiques nationales sans lien direct avec des dispositifs locaux.

B. LA STRUCTURE DES MÉNAGES

1. LES FAMILLES MONOPARENTALES

Des familles monoparentales en hausse, marquées par un écart persistant entre femmes et hommes Villiers-sur-Marne compte 1742 familles monoparentales, un chiffre en hausse depuis l'année dernière où la ville en comptait 1504. Le pourcentage de femmes en situation de famille monoparentale est également passé de 15,3% (en 2021) à 17,9% en 2022, soit une augmentation de presque 3%.

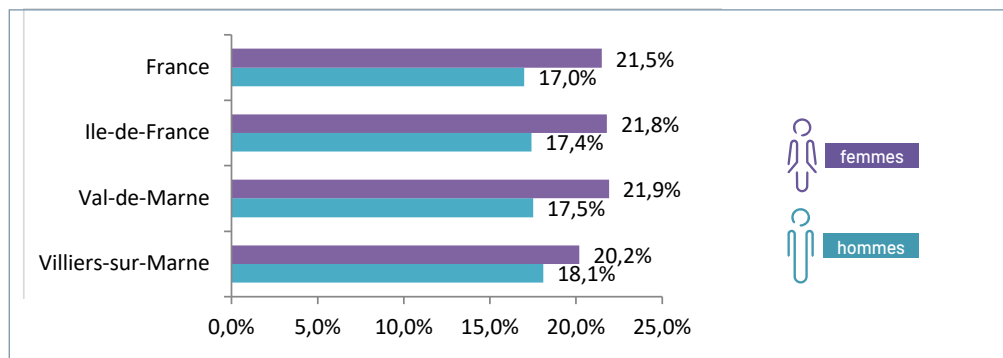
Du côté des hommes, ce pourcentage a diminué en passant de 4,2% en 2021 à 3% en 2022. Ce taux est particulièrement faible comparé aux taux départementaux, régionaux et nationaux.





Parmi l'ensemble des familles de Villiers-sur-Marne, 1494 femmes et 248 hommes sont concernés par la situation monoparentale. L'écart entre les hommes et les femmes est identique (14,9 pts) à Villiers-sur-Marne et sur le département du Val de Marne. Cette forme de féminisation de la monoparentalité renvoie d'abord à des réalités sociales structurelles dans lesquelles les femmes sont encore majoritairement porteuses de la charge domestique et éducative des enfants. Les politiques publiques menées par rapport au logement ne prétendent pas pouvoir faire disparaître ces disparités mais s'engagent à agir pour limiter la précarité pouvant en découler et renforcer la capacité des familles concernées à vivre de manière autonome et stable.

2. LES MÉNAGES D'UNE PERSONNE



La part de femmes vivant seules est toujours moins importante sur la commune que sur le reste du territoire. On note cependant une très légère diminution de 0,6% chez les femmes et de 1,3% chez les hommes vivants seuls sur Villiers. Ceci va à l'opposé de la tendance du reste du territoire (où l'on observe une légère augmentation à toutes les échelles.)

C. L'EMPLOI ET LE NIVEAU DE FORMATION

1. ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

> Le taux d'activité par sexe

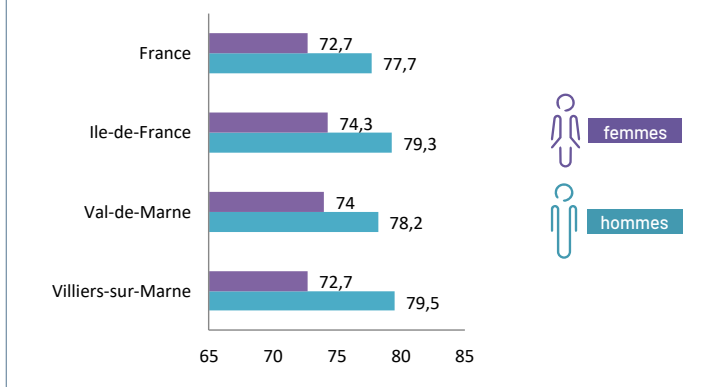
Une dynamique locale de l'emploi qui révèle un rattrapage progressif du taux d'activité féminin.

Au sein de la ville de Villiers-sur-Marne, le taux d'activité des femmes est de 72,7% (soit 8150 femmes) (avec 71,9% soit 7540 femmes actives en 2021) contre 79,5% (soit 8366) pour les hommes (avec 78,9% soit 7 950 hommes actifs en 2021). Le taux d'activité des femmes est plus faible au sein de la commune que sur le reste du territoire, mais elle rattrape peu à peu le taux national.

On constate toutefois une augmentation des taux d'activité aussi bien pour les femmes (0,8%) que pour les hommes (0,6%) sur la commune en comparaison des chiffres de l'année précédente, qui étaient déjà plus élevés que ceux de l'année 2020. Cette augmentation est donc régulière d'années en années.

La progression régulière du taux d'activité des femmes, malgré un niveau encore inférieur au reste du territoire, peut traduire l'effet de politiques locales de dynamisation économique et d'aménagement (notamment les projets liés au Grand Paris et les nouveaux programmes de construction) qui renforcent l'attractivité de Villiers-sur-Marne pour les actifs et facilitent l'accès des femmes au marché du travail, en particulier grâce à l'amélioration de la mobilité, de l'accès à l'emploi et des services de proximité.

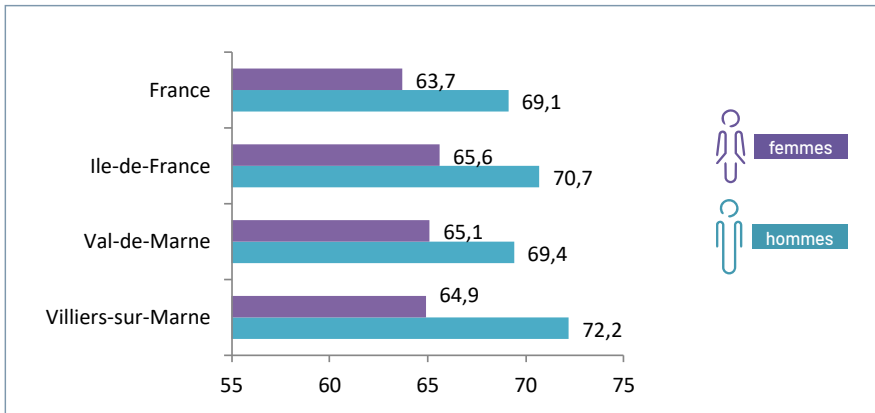
Le taux d'activité rapporte la population active (personnes en emploi ou au chômage) à l'ensemble de la population.





> Le taux d'emploi par sexe

Un taux d'emploi qui demeure marqué par un écart persistant entre les femmes et les hommes



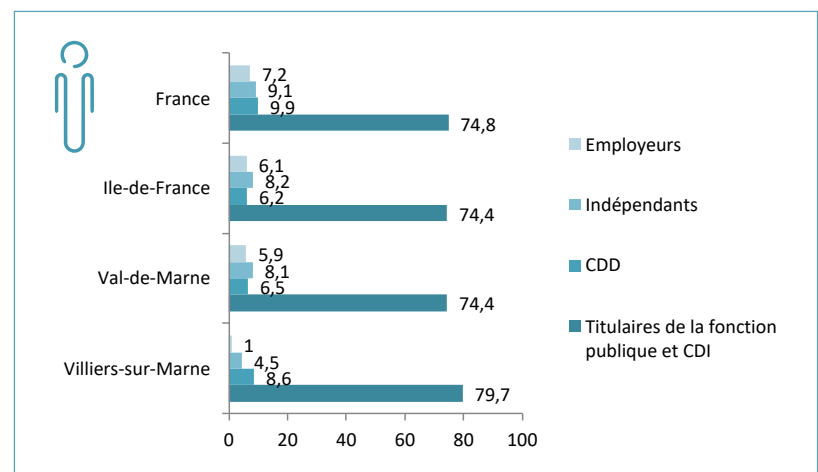
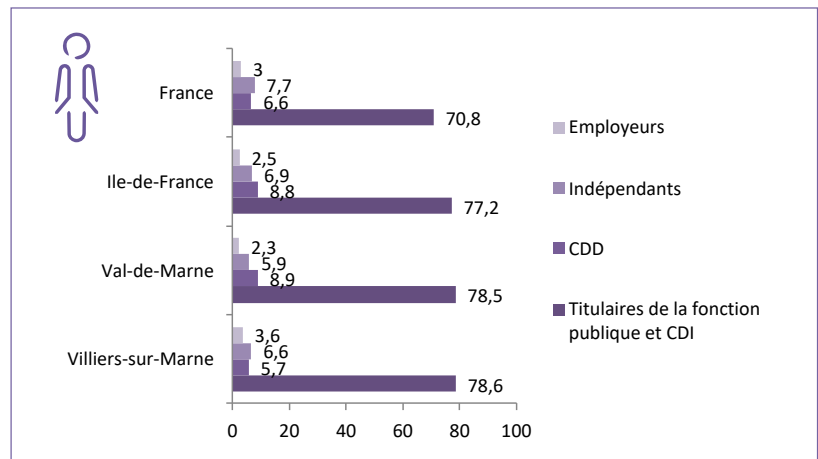
Le taux d'emploi rapporte la population en emploi à l'ensemble de la population.

Concernant le taux d'emploi, il est de 64,9% pour les femmes d'âge actif (15-64 ans), soit 7278 personnes. Pour les hommes, il est observé 72,2%, un taux plus élevé, avec 7597 hommes. L'écart entre les hommes et les femmes à l'échelle de Villiers-sur-Marne reste malheureusement plus important que celui observable sur le reste du territoire (7,3 pts), bien qu'il soit légèrement plus faible que l'écart observable en 2021 (Avec 64,6% de femmes et 72,1% d'hommes, soit 7,5 pts).

> Le statut et les conditions d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe

Une structure de l'emploi toujours dominée par les formes stables, mais marquée par des évolutions contrastées selon le sexe

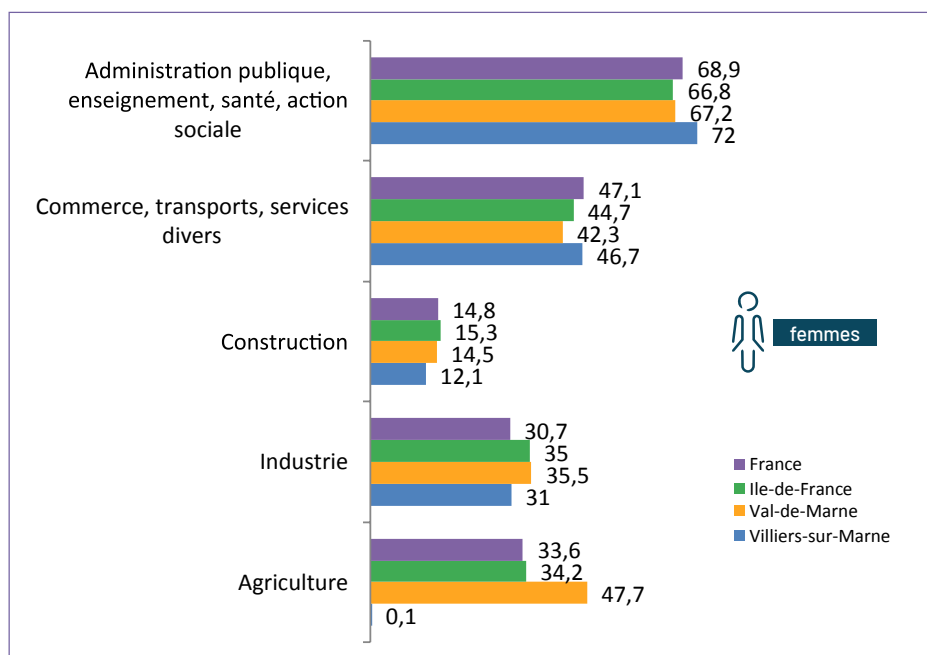
Les femmes et les hommes restent proportionnellement plus nombreux à occuper des emplois stables (titulaires de la fonction publique et CDI) sur la collectivité de Villiers sur Marne. On remarque une nette augmentation des taux de CDD pour les hommes (5,2% l'année dernière) et une diminution pour les femmes (9,3% l'année dernière). Pour la première fois, Villiers-sur-Marne présente plus de femmes employeuses et/ou indépendantes que d'hommes, une tendance unique par rapport au restant du territoire national. Cette donnée peut s'expliquer par l'effet combiné de politiques locales de soutien à l'entrepreneuriat (accompagnement à la création d'activité, accès facilité aux dispositifs d'aide, ateliers d'insertion...).



> Le taux de féminisation des emplois salariés par secteur d'activité

Des tendances contrastées apparaissent dans la présence des femmes selon les différents secteurs professionnels

Les quatre territoires ont un niveau élevé de féminisation dans le secteur des métiers de services et de soins, avec un taux plus élevé à Villiers-sur-Marne. La ville a cependant le niveau de féminisation le plus faible dans le secteur de la construction, de l'industrie et de l'agriculture. Dans tous les secteurs autres que le public/parapublic, le taux de féminisation est en baisse par rapport à l'année 2021.

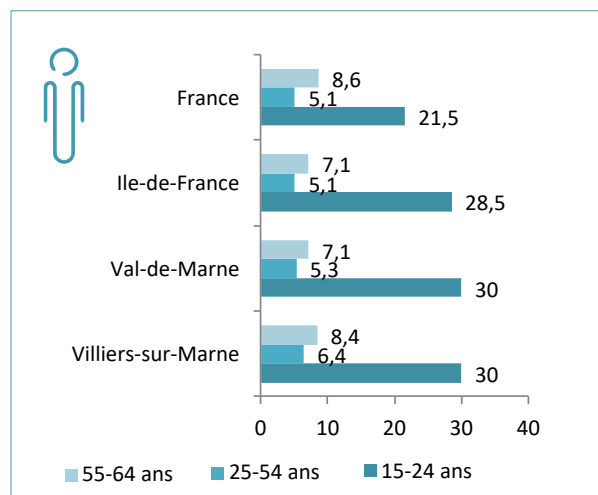
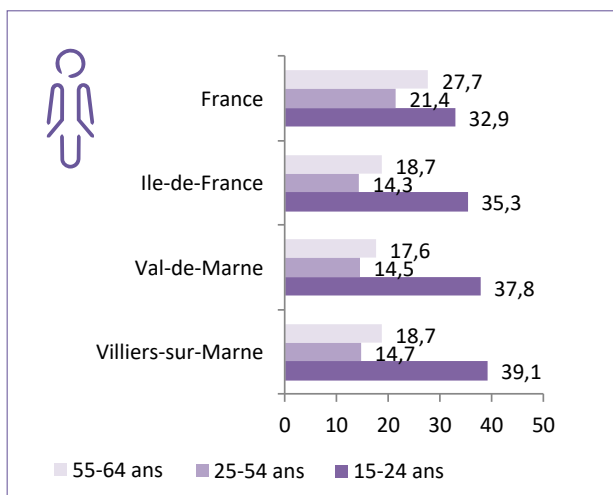


> Les salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel

Plus de temps partiel chez les femmes quel que soit l'âge

La Direction des études du Ministère du Travail (Dares) établit, en se basant sur les données de l'Enquête emploi de l'Insee de 2023, qu'en France, plus d'un salarié sur six (17,4%) occupe un emploi à temps partiel. Et parmi eux, 77% sont des femmes.

Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel ?
Dares Analyses N° 74, 11 décembre 2024



De la même façon que les autres années, les femmes sont systématiquement plus nombreuses à travailler à temps partiel, toutes tranches d'âge confondues. Au total, 8,7% des Villierains travaillent à temps partiel, pour 17,9% des Villieraines.

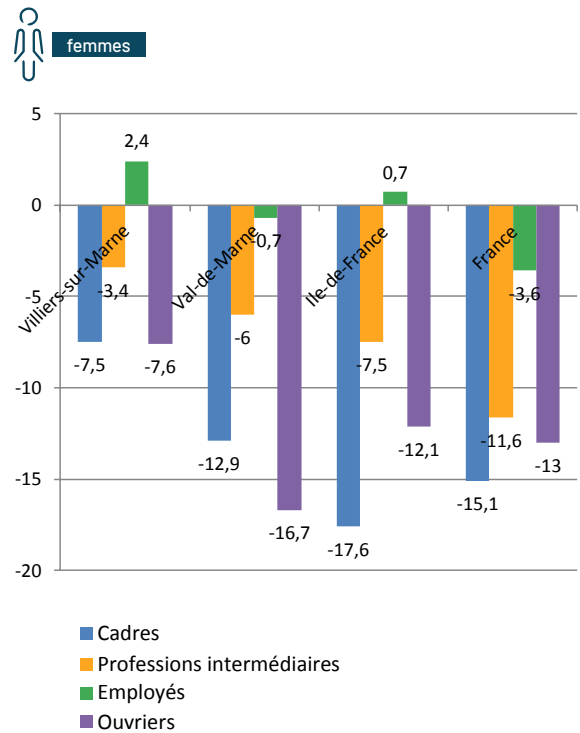
L'écart est particulièrement marqué chez les 25-54 ans, âge où jouent les responsabilités familiales, et chez les 55-64 ans, période de transition vers la retraite. Villiers-sur-Marne présente une structure du temps partiel proche de celle du Val-de-Marne et de l'Île-de-France, mais avec comme particularités un niveau très élevé de temps partiel chez les jeunes, femmes comme hommes, et un temps partiel féminin durablement élevé, mais moins marqué chez les 25-54 ans que la moyenne nationale.



> Les écarts de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle

Des progrès à l'échelle de Villiers-sur-Marne

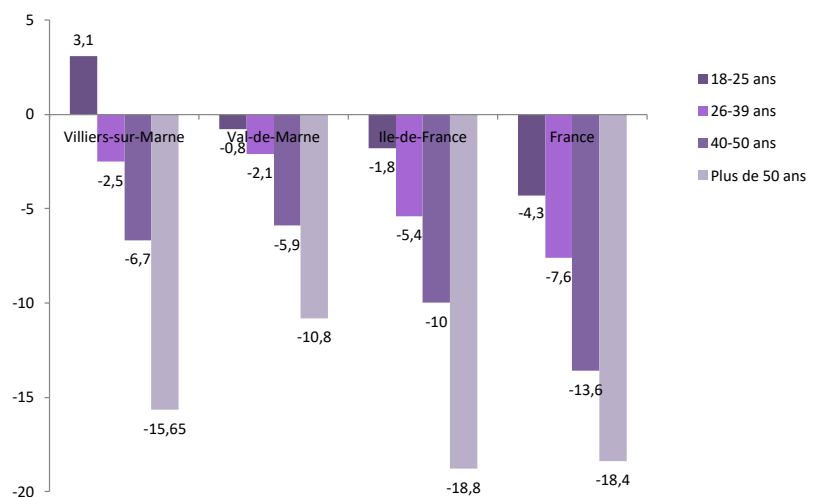
Les femmes employées sur la commune et la région représentent toujours la seule catégorie socioprofessionnelle à bénéficier d'un meilleur salaire que les hommes. Pareillement, le secteur dans lequel il y a le moins de disparités reste celui des professions intermédiaires, tandis que les cadres et les ouvrières sont largement moins rémunérées que leurs équivalents masculins. Ces écarts subsistent de manière quasi-égale aux années précédentes, surtout à l'échelle régionale. À Villiers-sur-Marne, des progrès ont eu lieu dans toutes les CSP. Les écarts de salaire net mensuel entre les hommes et les femmes cadres sont passés de -11,3% en 2021 à -7,5% en 2022. Cette évolution est aussi présente pour les PI (-4% en 2021 à -3,4% en 2022), les employés (1,8% en 2021 à 2,4% en 2022) et les ouvriers (-16,4% en 2021 à -7,6% en 2022).



> Les écarts de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge

Un écart rattrapé pour les jeunes femmes de la collectivité, mais qui se creuse de plus en plus en vieillissant

L'écart salarial entre femmes et hommes est plus représentatif chez les plus de 50 ans. Il reste insignifiant pour cette même catégorie d'âge à l'échelle de la commune et du département. Contrairement aux dernières données de l'INSEE, l'écart est désormais devenu positif pour les 18-25 ans résidant à Villiers-sur-Marne (1,3% en 2021, -2,8% en 2020, pour 3,5% de plus pour les jeunes femmes en 2022). C'est une dynamique unique sur l'ensemble du territoire national



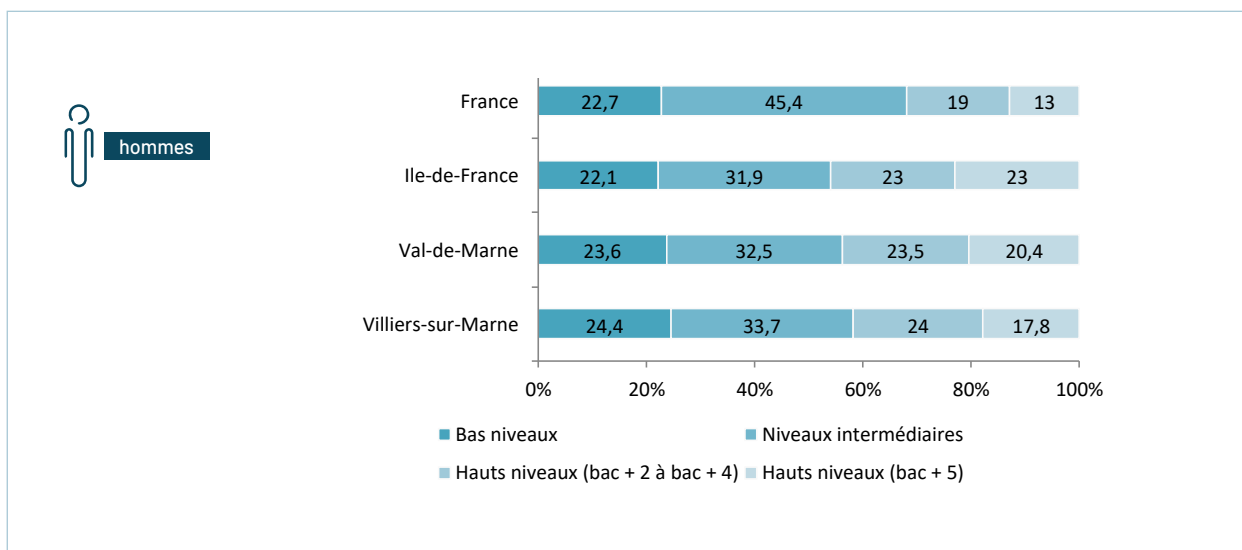
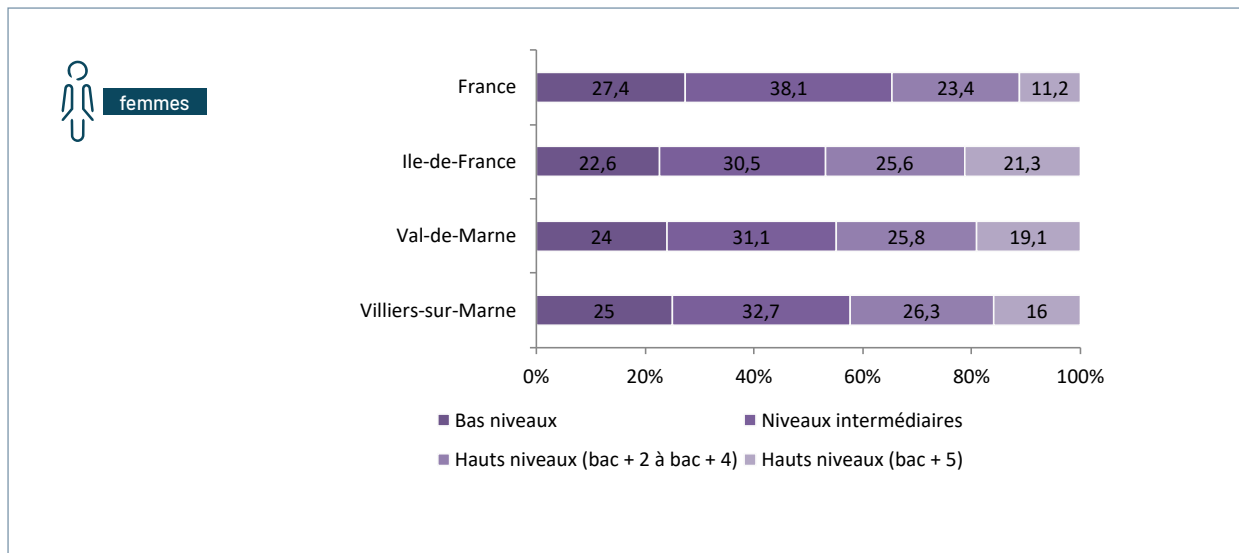
EXPLICATION DE L'ÉCART SALARIAL : un tiers de l'écart salarial entre hommes et femmes s'explique par des différences de durée de travail. À l'arrivée des enfants, pour concilier vie privée et vie professionnelle, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité ou à réduire leur temps de travail (cf. les salariés de 15 à 64 ans par âge et temps partiel).

Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs (cf. taux de féminisation des emplois salariés page 5).

2. NIVEAU DE FORMATION

> Diplôme le plus élevé de la population non-scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe

Les Villieraines se distinguent par un niveau d'études élevé, au-dessus des moyennes locales et nationales.



À Villiers-sur-Marne, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à atteindre un niveau d'étude supérieur, en particulier : bac +2 à bac +4 (26,3 %) et bac +5 (16 %). Elles dépassent non seulement les hommes du territoire, mais également les moyennes départementale et nationale. Cette surreprésentation féminine dans les diplômes du supérieur s'inscrit dans une tendance nationale, mais elle apparaît ici nettement marquée.

Les bas niveaux de formation regroupent les sans diplômes, les Certificat d'études primaires, le BEPC et le brevet national des collèges.

Les niveaux de formation intermédiaires regroupent les CAP-BEP et le baccalauréat (général, technologique et professionnel)

Les hauts niveaux de formation regroupent les bacs+2 et plus et les diplômes d'études supérieures.





3.0

LES DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

Sources : RSU 2024 et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Fonction Publique Territoriale en petite couronne au 31.12.2023





A. LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DE L'ÉGAL ACCES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

1. LA PLACE DES FEMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

> La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

CIG PETITE COURONNE 2023

Répartition des agents permanents par genre



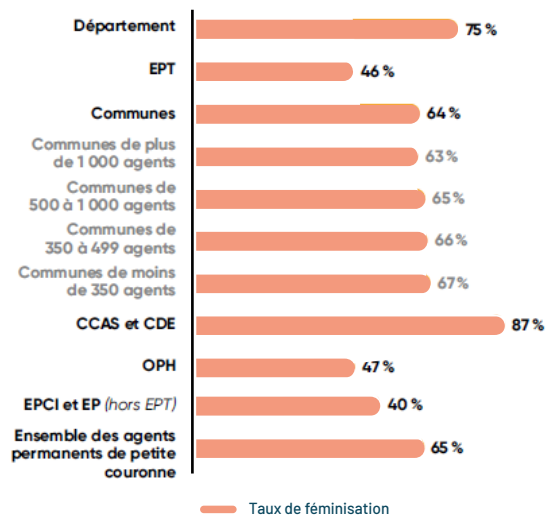
VILLE

Taux de féminisation
(emplois permanents)



CCAS

Taux de féminisation
(emplois permanents)



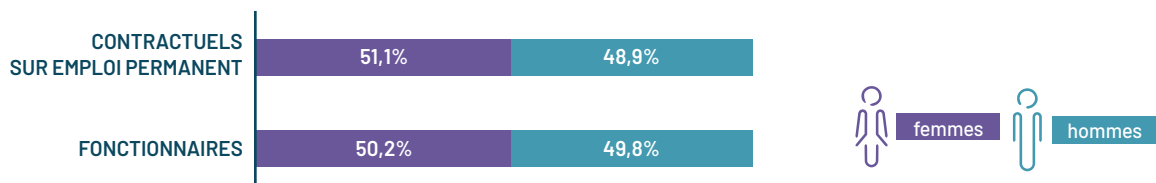
Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 463 femmes et 245 hommes sur emploi permanent ce qui représente un taux de féminisation de 65,4%, soit légèrement supérieur à ce qui est constaté en petite couronne. Le taux de féminisation du CCAS doit être nuancé à l'égard du petit effectif de cette structure.

> L'accès au statut de fonctionnaire (parmi les agents sur emploi permanent) : une moindre précarité des femmes

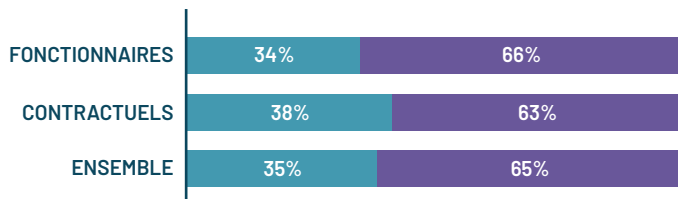
CIG PETITE COURONNE 2021

(Absence de donnée sur les bilans RSU petite couronne 2022 et 2023)

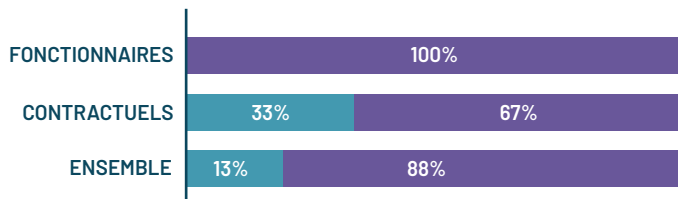
Répartition par statut et par genre



VILLE Répartition par statut et par genre



CCAS Répartition par statut et par genre



La ville est soucieuse de procurer des emplois stables et mène une politique RH qui en témoigne (programme de stagiairisation, préparation aux concours...). Celle-ci semble porter ses fruits car le taux de fonctionnaires femmes est bien supérieur à Villiers-sur-Marne (66%) qu'en petite couronne (50,2%).

> L'accès au CDI

VILLE

Parmi les femmes contractuelles : 4 % sont en CDI
 Parmi les hommes contractuels : 5 % sont en CDI

CCAS

Pas d'agent en CDI

Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à accéder à des contrats à durée indéterminée, ce qui est cohérent car elles sont plus nombreuses au sein de la collectivité.

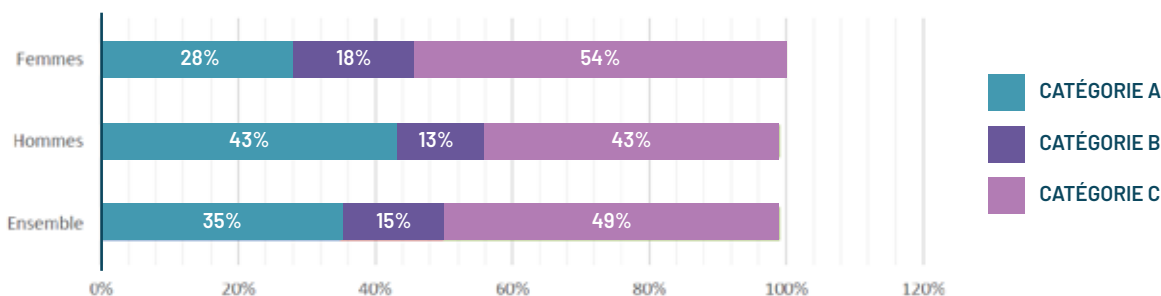
	Rappel CDI 2023	Rappel CDI 2022	Rappel CDI 2021
	5%	4%	7%
	2%	5%	6%

> L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement : les femmes accèdent plus aux postes à responsabilité

CIG PETITE COURONNE 2021

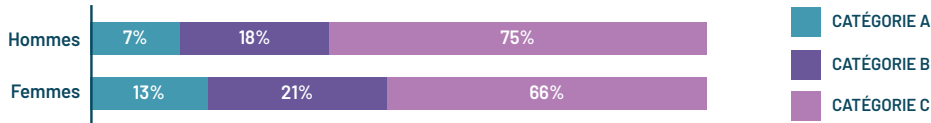
(Absence de donnée sur les bilans RSU petite couronne 2022 et 2023)

Répartition des agents sur emploi permanent par genre et par catégorie

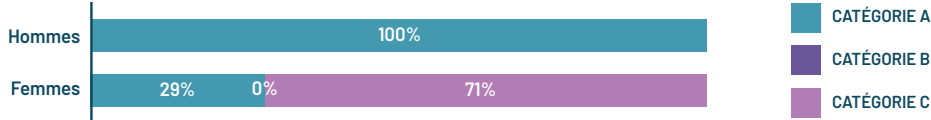




VILLE Répartition des agents par statut et par genre



CCAS Répartition des agents par genre et pas catégorie



> Taux de féminisation par catégorie (nombre de femmes de la catégorie analysée / nombres d'hommes et de femmes de la catégorie)

VILLE

Taux de féminisation par catégorie



Données de la Ville depuis 2020

Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
75,3%	81%	79%	75%
69%	72%	71%	72%
60,5%	63%	61%	74%

VILLE

Taux de féminisation par catégorie



Ces analyses témoignent d'un meilleur accès des femmes aux postes d'encadrement au sein de la collectivité, comparativement au paysage de la Petite Couronne. Cette tendance n'a cessé de progresser entre 2020 et 2023 où elle a chuté mais repart progressivement aujourd'hui.

Toutefois, la répartition reste marquée par une concentration importante des femmes dans les catégories les moins rémunérées (notamment la catégorie C), ce qui révèle possiblement l'existence d'un plafond de verre.

> La répartition des femmes et des hommes au sein des filières : une répartition encore très genrée

VILLE Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES
Administrative	84%	16%
Technique	41%	59%
Culturelle	65%	35%
Sportive	50%	50%
Sociale	100%	
Police municipale	44%	56%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	81%	19%
Incendie secours		

CCAS Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

FILIÈRE	FEMMES	HOMMES
Administrative	83%	17%
Technique		
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale		
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

VILLE

Le cadre emplois le plus féminisé est celui des ASEM*

1. ASEM	100%
2. Auxiliaire de puériculture	100%
3. Éducateurs de jeunes enfants	100%
4. Professeurs d'enseignement artistique	100%
5. Rédacteurs	89%



Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
100%	100%	100%	100%
100%	100%	100%	91%
100%	100%	100%	100%
100%	88%	100%	100%
100%	88%	90%	91%

Les hommes se répartissent majoritairement dans les filières police et technique. Les femmes se répartissent quant à elles principalement dans les filières médico-sociale, administrative, animation et culturelle.

La répartition des femmes et des hommes est encore très liée aux représentations sur leurs rôles sociaux respectifs dans le travail et la société. Aux femmes, le soin et l'éducation ; aux hommes, l'ordre et les travaux.

VILLE

Le cadre emplois le plus masculinisé est celui des techniciens*

1. Techniciens	100%
2. Ingénieurs	100%
3. Agents de maîtrise	100%
4. Assistants de conservation du patrimoine	100%
5. Agents de police municipale	89%



Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
92%	100%	100%	75%
85%	85%	80%	90%
67%	65%	67%	67%
52%	51%	53%	53%
50%	x	50%	55%

On observe toutefois que la filière technique tend à s'équilibrer à l'instar de la filière sportive. Cette répartition correspond aux tendances observées en grande couronne et au niveau national en 2017 (dernières sources analysant la filière des agents en fonction du genre.)



2. L'ACCÈS AUX EMPLOIS FONCTIONNELS

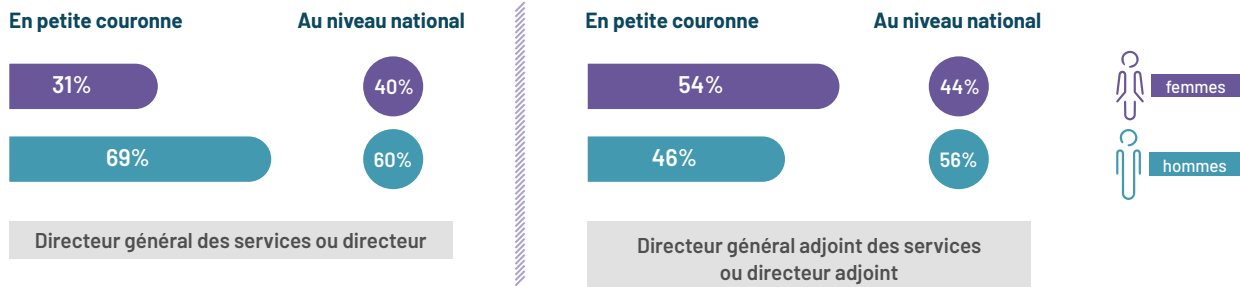
La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel :

- 1 femme
- 2 hommes

CIG PETITE COURONNE 2017

(Absence de donnée sur le bilan RSU de 2021 à 2023)

> La répartition par genre sur les emplois fonctionnels



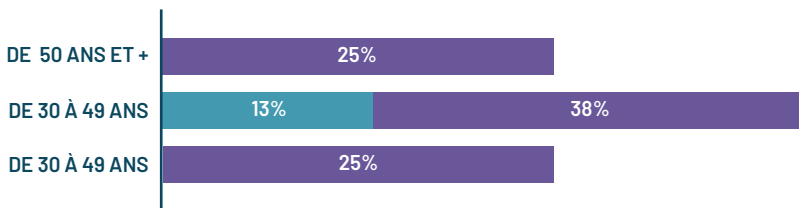
3. L'ÉCART D'ÂGE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

> Âge moyen des agents sur emploi permanent

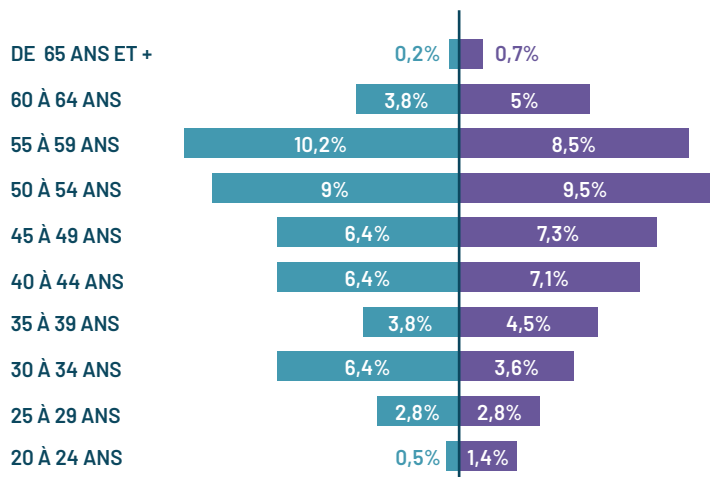
VILLE Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



CCAS Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Pyramide des âges de l'emploi permanent



CIG PETITE COURONNE 2021

(Absence de donnée sur le bilan RSU petite couronne de 2022)

VILLE

Âge moyen des agents sur emploi permanent

GENRE	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	ENSEMBLE DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT
FEMMES	48,7	41,5	47
HOMMES	49,7	40,1	47,1

Âge moyen des agents sur emploi permanent

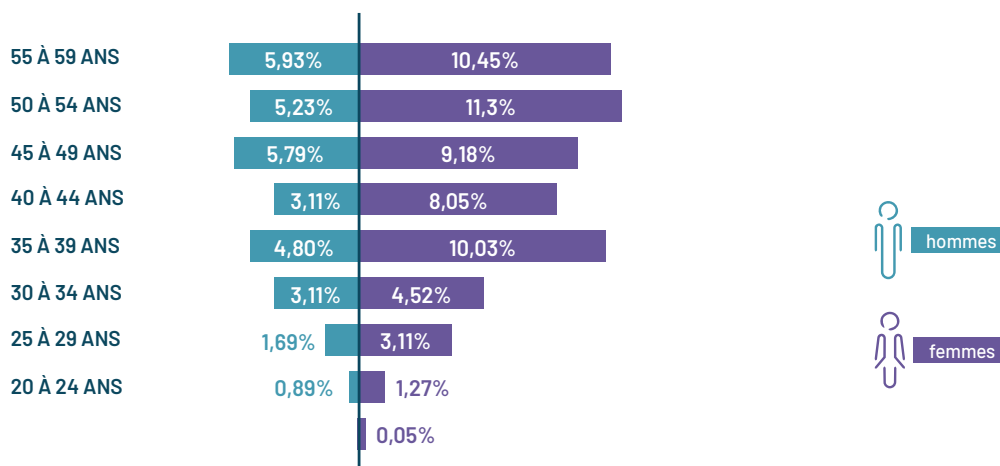
	2015	2017	2019	2020	2021	2021	2023
ÂGE MOYEN	45 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 6 mois
PART - 30 ANS	11%	10%	9%	9%	9%	9%	10%
PART + 55 ANS	21%	24%	25%	26%	27%	27%	27%

On n'observe pas d'écart d'âge significatif entre les hommes et les femmes selon leur statut sauf pour les agents contractuels où la moyenne d'âge est légèrement moins élevée pour les hommes. Pour les collectivités du CIG, on observe une lente progression du vieillissement des effectifs. Entre 2015 et 2023, la part des moins de 30 ans reste relativement stable (-1 point) alors que celle des plus de 55 ans est en nette progression (+6 points). Le vieillissement des agents territoriaux progresse plus lentement depuis 2019.

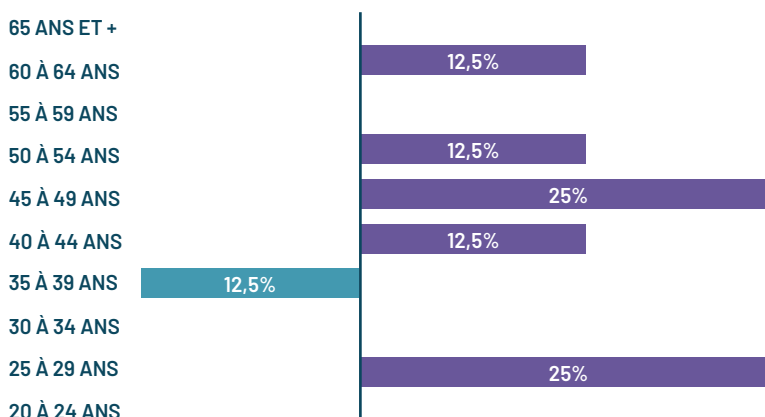
> Pyramide des âges des fonctionnaires : Un tiers des femmes fonctionnaires est âgée de 50 ans et plus

VILLE

Pyramide des âges



CCAS



4. L'ACCÈS AUX ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE ET À LA TITULARISATION

VILLE

Évolution professionnelle



- > 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés
Aucune nomination concerne des femmes
- > 6 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés dont 83% des nominations concernent des femmes
- > 266 avancements d'échelon dont 80,0 % femmes et 33 avancements de grade dont 100,0 % de catégorie C
- > 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
- > 10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

VILLE

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

10 | 1,4% des agents permanents

	 femmes	 hommes
CATÉGORIE A	0	0
CATÉGORIE B	0	0
CATÉGORIE C	8	2

CCAS

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Nombre d'accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle

0 | 0,0% des agents permanents

	 femmes	 hommes
CATÉGORIE A	0	0
CATÉGORIE B	0	0
CATÉGORIE C	0	0

Les données montrent une participation considérable des femmes aux dispositifs d'évolution professionnelle, même si certains mécanismes semblent profiter davantage aux hommes. Les promotions internes et les examens professionnels ont exclusivement concerné des agents masculins. En revanche, les réussites aux concours internes concernent majoritairement des femmes : 83 % des nominations issues de ces concours sont féminines.

Enfin, l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle concerne 10 agents, dont 80 % de femmes, exclusivement en catégorie C.

5. L'ACCÈS À LA FORMATION

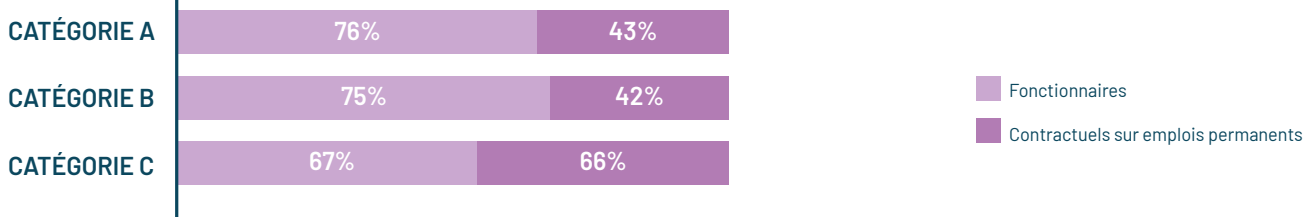
Les départs en formation rapportés à l'effectif : des disparités au sein des catégories hiérarchiques

VILLE

66% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

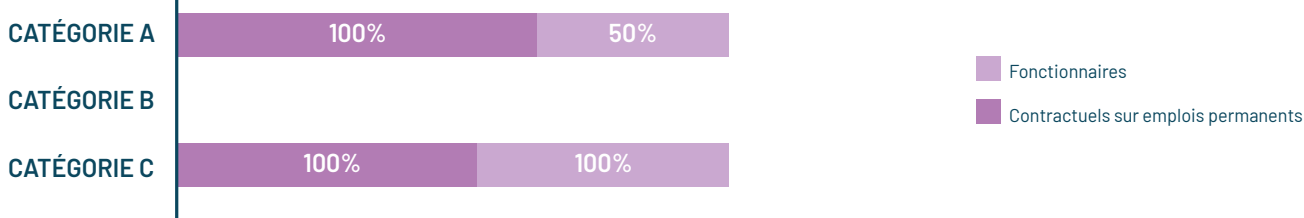


CCAS

88% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour



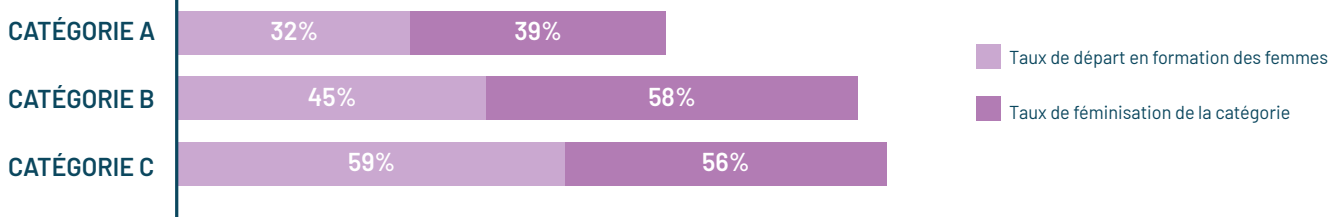
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



CIG PETITE COURONNE 2021

(Absence de donnée sur le bilan RSU petite couronne 2022 et 2023)

Taux de départ en formation des femmes sur emploi permanent



Au sein des catégories hiérarchiques, on constate une certaine disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence avec +24 points en faveur des femmes (en 2021 il s'agissait de la catégorie C avec + 16 points en faveur des femmes).



B. LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DE L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

1. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

> L'accès au temps non complet

VILLE Part des emplois à temps non complet selon le genre



	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	4%	7%	7%	6%
	4%	5%	4%	4%

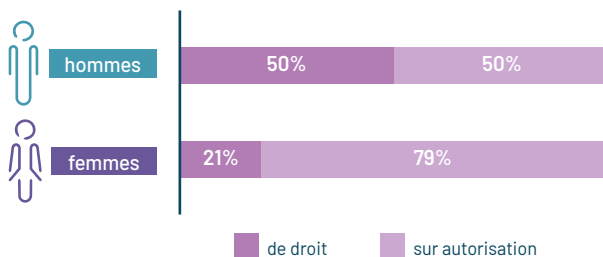
> L'accès au temps partiel

VILLE Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	8%	9%	11%	10%
	1%	1%	1%	1%

VILLE Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	9%	0%	12%	12%
	50%	50%	0%	3%

Alors que la part des emplois à temps non-complet (< 35 heures hebdo sous décision initiale de l'employeur) est à peu près égale indépendamment du genre, le temps partiel lui reste majoritairement mobilisé par les femmes, et ce particulièrement lorsqu'il est sous autorisation. Comme indiqué dans la Partie 2 de ce rapport et selon les données du Ministère du Travail (p.43), cette surreprésentation renvoie à l'existence de la « double journée de travail » dans laquelle les femmes doivent cumuler leur journée de travail salarié avec une charge de travail domestique souvent inégalement répartie avec celle des hommes.



> Conditions de travail et congés : forte hausse de l'absentéisme pour les femmes

VILLE		CCAS	
• Part des agents absents pour maladie ordinaire			
SELON LE STATUT		SELON LE STATUT	
Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
48,68%	14,20%	100%	66,67%
SELON LE GENRE		SELON LE GENRE	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
43,84%	33,06%	85,71%	100%
• Part des agents absent pour accidents de travail			
SELON LE STATUT		SELON LE STATUT	
Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,02%	3,98%	0,00%	0,00%
SELON LE GENRE		SELON LE GENRE	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
5,62%	5,31%	0,00%	0,00%

VILLE		CCAS	
Longue maladie, disponibilité d'office, congé de grave maladie et congé de longue durée			
• Part des agents absents pour maladie ordinaire			
SELON LE STATUT		SELON LE STATUT	
Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
48,68%	14,20%	100%	66,67%
SELON LE GENRE		SELON LE GENRE	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
43,84%	33,06%	85,71%	100%
• Part des agents absent pour accidents de travail			
SELON LE STATUT		SELON LE STATUT	
Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,02%	3,98%	0,00%	0,00%
SELON LE GENRE		SELON LE GENRE	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
5,62%	5,31%	0,00%	0,00%



	Rappel 2023	Rappel 2022		Rappel 2021		Rappel 2020	
Taux d'absentéisme compressible (Maladie ordinaire et accidents du travail)	4.88%	5.41%	5.64%	6.03%	3.87%	4.10%	6.02%
Taux d'absentéisme médical (Absences pour motifs médical hors congés maternité)	7.20%	7.88%	6.07%	8.83%	7.88%	6.39%	8.73%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	7.83%	8.13%	6.19%	9.39%	8.06%	6.78%	8.93%

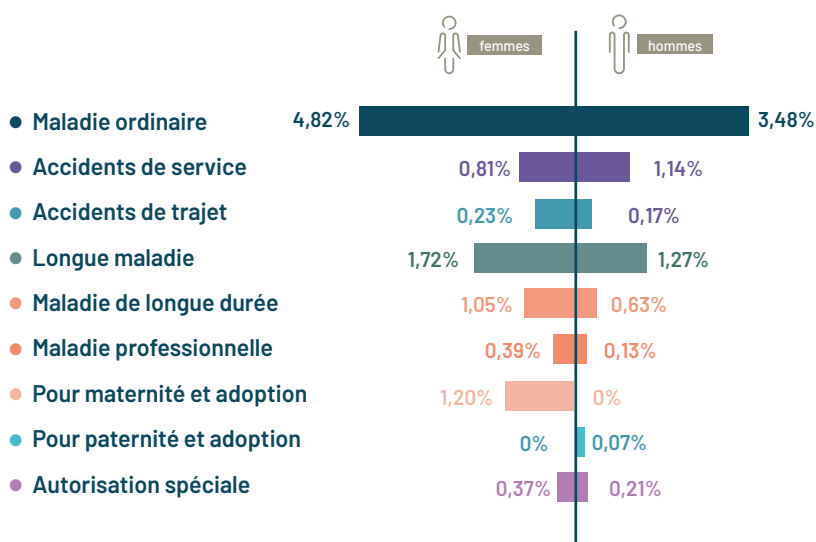
(Absence de donnée distinguant femmes et hommes en 2023 sur le bilan RSU)

VILLE

Motif d'absence	Taux d'absentéisme
Pour maladie ordinaire	4,3%
Pour accidents du travail imputables au service	0,7%
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,4%
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%
Pour congé de maladie de longue durée	0,3%
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	2,3%
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,0%
Pour maternité et adoption ⁽¹⁾	0,6%
Pour paternité et adoption ⁽¹⁾	0,0%

(1) Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour paternité et accueil de l'enfant, pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance

Taux d'absentéisme par motif





En moyenne, **33,7 jours d'absence** (28,7 jours en 2022 et 29,8 jours en 2023) pour tout motif médical en 2024 pour chaque **femme présente** dans la collectivité.

En moyenne, **22,4 jours d'absence** (22,1 jours en 2022 et 20,2 jours en 2023) pour tout motif médical en 2024 pour chaque **homme présent** dans la collectivité.

VILLE (aucun au CCAS)

Demandes ou décisions prises liées à une inaptitude au cours de l'année

	 femmes	 hommes
Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme	2	0
Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées	8	1
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	0
Demande de reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	1
Mises en disponibilité d'office	1	1
Retraite pour invalidité	0	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	2

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents







- 16 congés maternité ou adoption en 2024 (4 en 2020, 6 en 2021, 4 en 2022, 16 en 2023)
- 4 congés paternité ou adoption en 2024 (0 en 2020, 1 en 2021, 1 en 2022, 0 en 2023)

C. LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

1. RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE MOYENNES EN ETPR* (AGENTS PERMANENTS)

*ETPR : équivalent temps plein rémunéré

VILLE Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
						
Administrative	56 305 €	64 647 €	36 381 €	34 703 €	28 473 €	28 597 €
Animation	-	-	32 056 €	27 856 €	26 989 €	28 198 €
Culturelle	34 988 €	-	31469 €	30 619 €	26195 €	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	46 122 €	27 341 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	41 290 €	45 577 €
Sociale	39 480 €	-	-	-	26 273 €	-
Sportive	-	-	28 349 €	30 999 €	-	-
Technique	60 565 €	66 625 €	-	39 070 €	26340 €	28 732 €
Moyenne toute filière	49 366 €	65 147 €	32 246 €	34 265 €	27 296 €	29 434 €



LES DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
Part de primes	24,2 %	33,6 %	17,6 %	19,5 %	10,6 %	10,1 %
Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires						
	Nombre d'h		Nombre d'h			
Police municipale	322,50		femmes 9,6			
Technique	34,28		hommes 52,2			
Administrative	18,07					

VILLE

IFSE et CIA (Emplois permanents)

> Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut le genre, la catégorie et la filière

FONCTIONNAIRES						
Filières	femmes			hommes		
	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Administrative	15 605 €	7 646 €	3 301 €	19 142 €	10 577 €	1 660 €
Animation		4 505 €	2 927 €		3 600 €	3 706 €
Culturelle		1 232 €	1 692 €		802 €	
Médico-sociale	7 582 €	3 710 €				
Sociale	5 820 €		1 651 €			
Sportive		3 462 €			4 407 €	
Technique	21 296 €	7 275 €	1 783 €	18 202 €	7 986 €	2 357 €







CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENT						
Filières	femmes			hommes		
	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Administrative	11 625 €	5 871 €	3 841 €	12 361 €	5 100 €	2 446 €
Animation		6 600 €	2 265 €		3 600 €	1 595 €
Culturelle		441 €	1 680 €		1 942 €	1 680 €
Médico-sociale	7 306 €	4 680 €		3 750 €		
Sociale	6 494 €		1 631 €			
Sportive		2 462 €			2 703 €	
Technique	9 105 €		1 351 €	30 428 €	9 471 €	1 622 €

> Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière









Filières	IFSE						CIA					
	FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS			FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-3 538 €	- 2931 €	1642 €	- 736 €	771 €	1395 €	-845 €	-243 €	111 €	-387 €	173 €	-56 €
Animation		905 €	- 779 €		3000 €	670 €		228 €	61 €		561 €	56 €
Culturelle		430 €			-1501 €			-23 €			-199 €	38 €
Médico-sociale				3556 €								
Sportive		-944 €			-241 €			-93 €			-336€	
Technique	3094 €	- 711 €	- 574 €	-21323 €		-271 €	-437 €	-363 €	-46 €	-1517 €		-25€

CCAS

> Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
						
Administrative	-	-	-	-	30 409 €	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	-	-	-	-
Moyenne toute filière	-	-	-	-	30 409 €	-







	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
						
Part de primes	16,6 %	22,3 %	0,0 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %
Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires						
	Nombre d'h		Nombre d'h			
Sociale	6		 1,7			
			 0			

IFSE et CIA (Emplois permanents)

CCAS



> Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut le genre, la catégorie et la filière

FONCTIONNAIRES						
Filières	 femmes			 hommes		
	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Administrative	-	-	4 661 €	-	-	-
Sociale	4 774 €	-	-	-	-	-
CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS						
Filières	 femmes			 hommes		
	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Administrative	-	-	4088 €	8 888 €	-	-
Sociale	5 714 €	-	-	-	-	-

D. LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DES ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCELEMENT

> Nombre de signalements

VILLE

Nombre de signalements pour 1000 agents permanents	Emanant des usagers		Emanant du personnel	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
 femmes				
Actes de violence physique	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0
Agissements sexistes	0	0	0	0
 hommes				
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	2,2
Actes de violence physique	0	0	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0	0	0
Harcelement moral	0	0	0	0
Harcelement sexuel	0	0	0	0
Actes de discrimination	0	0	0	0
Agissements sexiste	0	0	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0	0	0

Ces indicateurs paraissent faibles au regard de l'exposition aux risques des agents dans certains services. Une communication sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexiste a été de nouveau réalisée en 2024. Les signalements réalisés donnent lieu systématiquement à une enquête administrative afin de vérifier la matérialité des faits et le plan d'actions à mettre en œuvre. De plus, cette démarche contribue à la sécurisation juridique des actes de l'employeur, en garantissant le respect des obligations légales en matière de prévention, de traitement et de traçabilité des situations signalées.





