

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2023 Val-de-Marne

SOMMAIRE

CONNAITRE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ POUR MIEUX AGIR 4

> Préambule.....	5
> Cadrage démographique.....	5
> Des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle.....	7
> Mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices.....	9
> La santé.....	11
> Au niveau national, on observe une forte féminisation des élus depuis le début du XXIème siècle.....	13

LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE14

▪ La promotion de l'égalité femmes-hommes.....	15
> Education à l'égalité : sensibiliser tout au long de l'année.....	15
> Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.....	17
▪ La lutte contre les violences faites aux femmes.....	19
> Bilan du travail avec le groupe inter-directions.....	19
> Bilan en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.....	21
> Financements des dispositifs, des associations et initiative publique.....	22
▪ ZOOM : actions départementales en matière d'égalité femmes-hommes dans le sport.....	23
> Les données démographiques.....	24
> La conférence départementale de l'égalité femmes-hommes.....	26
> Les escales estivales de l'Observatoire de l'Egalité.....	27
> Les actions départementales pour lutter contre les inégalités femmes-hommes dans le sport.....	28

LES POLITIQUES MENÉES EN INTERNE 30

> Plan d'action 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	31
▪ Rapport social unique 2022.....	33
> Les effectifs.....	33
> Age et ancienneté.....	41
> Evolution de carrière et titularisation.....	44
> Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	45
> Les mouvements.....	47
> Conditions de travail et congés - Absences.....	49
> Les accidents de service.....	50
> Les maladies professionnelles.....	52
> Le télétravail.....	53
> Prévention.....	54
> Droits sociaux.....	54

> La formation	55
> Budget et rémunérations des agents permanents	55
> La Heures supplémentaires et complémentaires	60
> Mouvements du personnel.....	60
> Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.....	60
> Les sanctions disciplinaires	61

1

CONNAITRE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ POUR MIEUX AGIR

Préambule

Les données de ce rapport sont principalement issues du recensement de la population réalisé par l'Insee. Les dernières données disponibles sont celles du recensement de 2020 et permettent de décrire l'ensemble de la population. Celles présentées ci-dessous sont produites à l'échelle du Val-de-Marne et de la région, mais ne font pas part des disparités infra-départementales existantes.

Cadrage démographique

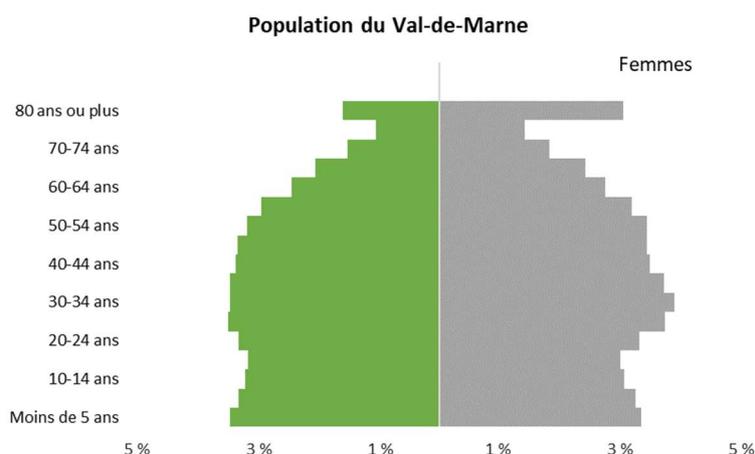
Les femmes sont toujours majoritaires dans la population

Le département compte 730 034 Val-de-Marnaises en 2020. Elles représentent 52 % de la population totale : autrement dit le Val-de-Marne compte 93 hommes pour 100 femmes. Cette proportion est stable depuis 1990 et est commune à la région et à la France¹.

L'évolution de la population féminine (+ 3,1 % depuis 2014) est équivalente à celle de la population masculine (+ 3,2 %). Elle est le reflet du dynamisme démographique global du Val-de-Marne (+3,1 %) qui compte parmi les départements les plus attractifs de l'Île-de-France.

Une répartition par âge relativement équilibrée sauf après 65 ans où les femmes sont nettement plus représentées

Naturellement, il naît moins de filles que de garçons. Elles représentent 48 % des moins d'un an et 49 % des moins de 20 ans. Mais compte tenu d'une mortalité masculine précoce supérieure (plus de conduites à risque chez les garçons) le rapport s'inverse à partir de 20 ans où les filles deviennent majoritaires. Au-delà de 65 ans, presque 6 personnes sur 10 sont des femmes (58 %).



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023

¹ L'ensemble des données sont rapportées à l'échelle de la France métropolitaine

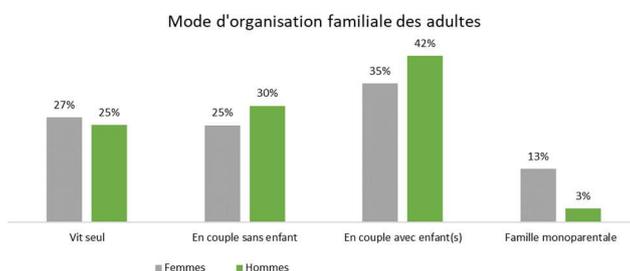
Le vieillissement, dû à une hausse de l'espérance de vie et à l'arrivée en âge avancé des générations du Baby-boom, **illustre une progression de la population âgée de 65 ans ou plus** (+ 22 % en 10 ans). En 2020, elle représente 15 % de la population Val-de-Marnaise et Francilienne, mais le vieillissement est un phénomène encore plus marqué à l'échelle nationale (20 %). Il concerne particulièrement les femmes ; 17 % d'entre elles ont plus de 65 ans en Val-de-Marne contre 13 % des hommes. Si ces tendances se poursuivent **d'ici 2040², le département pourrait connaître une croissance de + 42 % de la population des 65 ans ou plus** : 21 % des femmes et 18 % des hommes auraient alors 65 ans ou plus.

Parmi les 60 ans ou plus, 15 754 sont bénéficiaires de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) dont les trois quarts sont des femmes. Cette allocation est destinée aux personnes âgées en perte d'autonomie : 58 % des bénéficiaires sont âgés de 85 ans ou plus. En 2020, 2,5 % de la population a 85 ans ou plus (3,3 % de l'ensemble des femmes), cette population augmenterait de + 68 % d'ici 2040 et représenterait 4,8 % des femmes.

L'espérance de vie à la naissance des femmes (86,7 ans) est historiquement supérieure à celle des hommes (81,3 ans). Les femmes ont 5,4 ans d'espérance de vie de plus que les hommes. En Val-de-Marne, l'espérance de vie est meilleure qu'en France et qu'à l'échelle de la région, mais les écarts entre les hommes et les femmes restent les mêmes. A noter qu'en 2022, l'espérance de vie à la naissance des Val-de-Marnaises est la plus élevée de France, ex-aequo avec Paris et les Hauts-de-Seine.

Les femmes vivent plus souvent seules, particulièrement les plus âgées

En Val-de-Marne, 40 % des femmes vivent seules ou seules avec un enfant contre 28 % des hommes. Le nombre d'adultes concernés ne cesse d'augmenter depuis 10 ans (+ 20 %) à un rythme nettement supérieur pour les hommes (+ 27 %) que pour les femmes (+ 16 %) mais l'écart entre les femmes et les hommes persiste.



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023

Cette situation est liée d'une part à la forte proportion de femmes parmi les personnes de 75 ans et plus (63 %) qui pour plus de la moitié habitent seules (52 % contre 23 % des hommes) et d'autre part à leur poids parmi les cheffes de familles monoparentales.

Les femmes sont très majoritairement à la tête des familles monoparentales

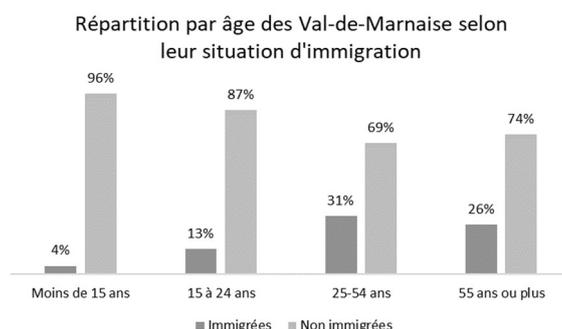
En 2020, le Val-de-Marne compte près de 78 600 familles monoparentales. Elles représentent un tiers des familles avec enfant(s) ; cette proportion est légèrement supérieure à celle de l'ensemble de l'Île-de-France (+ 2 points) et de la France métropolitaine (+ 3 points). Elles comptabilisent 105 000 enfants, soit un quart des enfants de moins de 25 ans (+ 2 points depuis 2009). **Dans plus de 8 familles monoparentales sur 10 (82 %) une femme est référente**, une proportion qui évolue peu (- 2 points en 10 ans).

² Source : Insee, Cries, « Projections démographiques du Val-de-Marne à l'horizon 2040 », 2023

Or, ces familles connaissent des conditions de vie plus difficiles en termes de logement, d'accès à l'emploi, de revenu... En Val-de-Marne, elles disposent d'un revenu médian de 1 558 euros par mois, soit 21 % inférieur à celui de l'ensemble de la population et 24,7 % vivent sous le seuil de pauvreté contre 16,6 % de la population³. Au niveau national, plus de la moitié des dossiers de surendettement concernent des femmes (55 %) et parmi elles 26 % vivent seules avec un enfant contre 3 % des hommes surendettés⁴.

Les femmes sont aussi majoritaires parmi les immigrés

Le département compte 160 000 immigrées, soit 22 % de l'ensemble des femmes (proche de la part d'immigrés dans la population totale 22,1 %). De la même manière que dans la population totale, la part des femmes parmi les immigrés est majoritaire (51,5 %). Les immigrées sont principalement des femmes en âge d'être actives ou plus âgées : elles représentent la plus grande part des femmes parmi les 25 ans ou plus (31 % des 25-54 ans et 26 % des 55 ans ou plus contre 4 % pour les moins de 15 ans).



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023

Des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école

La part des jeunes femmes (16-24 ans) scolarisées reste supérieure à celle des jeunes garçons (72 % contre 67 %). Elles présentent de meilleurs taux de réussite aux examens que les garçons quel que soit le niveau d'enseignement, la filière ou la discipline. Aussi, elles sont majoritaires parmi les étudiants (52 %).

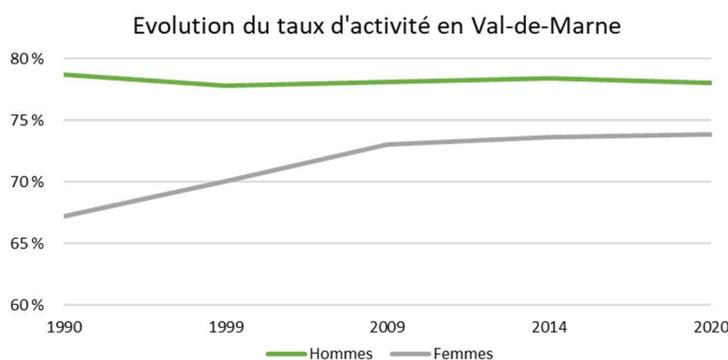
Désormais, elles sont plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme du supérieur, 43 % des femmes contre 41 % des hommes en 2020 même si 25 % des femmes n'ont aucun diplôme contre 24 % des hommes. Le niveau de diplôme progresse nettement au cours des 10 dernières années, tant pour les femmes que pour les hommes avec plus de « hauts diplômes » (respectivement + 10 et + 8 points) et moins de « sans diplôme » (respectivement - 9 et - 7 points). La situation des Val-de-Marnaises reste néanmoins légèrement moins favorable que celle des Franciliennes avec des taux inférieurs de hauts niveaux de diplômes (- 2 points) et des taux supérieurs de bas niveaux de diplômes (+ 2 points).

³ Source : Insee, FiLoSoFi (dispositifs sur les revenus localisés sociaux et fiscaux), 2020

⁴ Source : Banque de France, « Le surendettement des ménages », 2022

Une part significative et croissante des femmes sur le marché du travail

74 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives contre 78 % des hommes. Les femmes représentent la moitié de la population active du Val-de-Marne. **Sur une longue période, le taux d'activité⁵ des femmes a convergé avec celui des hommes** : d'une part avec l'aspiration à plus d'indépendance et à l'implication croissante des femmes dans la vie active rendue possible par la très forte dynamique des emplois du tertiaire et d'autre part avec l'allongement de la durée des études. Aussi, elles occupent moins de la moitié des emplois (48 %), soit 13 points de plus qu'il y a 50 ans (comme en Île-de-France et en France).



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023
Champ : Population âgée de 15 à 64 ans

Le niveau de chômage est comparable avec une durée d'inscription légèrement inférieure

Le taux de chômage localisé des hommes (7,4 %) est supérieur à celui des femmes (6,9 %) (décembre 2022). Le nombre de demandeurs d'emplois en fin de mois (DEFM) s'élève en septembre 2023 en Val-de-Marne à 107 260. Depuis 2000, ce nombre a considérablement augmenté sur le territoire (+ 40% de demandeurs dont la moitié sont des femmes), en baisse depuis la crise du Covid, une baisse principalement portée par celle des demandeurs de catégorie A (n'exerçant aucune activité) au profit des catégories B et C (exerçant une activité limitée). La crise a également contribué à modifier la distribution par sexe des demandeurs d'emploi : la part des femmes parmi les demandeurs de catégorie A a augmenté (+ 1 point) alors que parmi les demandeurs de catégorie B et C, elle a fortement diminué (-10 points).

Le nombre de femmes inscrites à Pôle emploi s'est établi à 53 290⁶ en septembre 2023. La représentation des femmes reste légèrement inférieure à celle des hommes ; 49,7 % du total des inscrits (identique en Île-de-France et 51 % en France). La part des demandeuses d'emploi inscrites depuis plus d'un an s'est établit à 46 %, proche de celle des hommes (48 %).

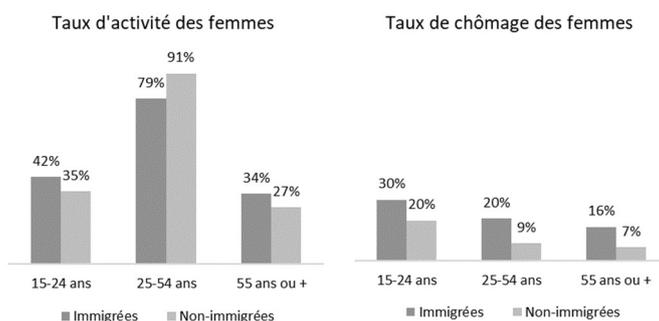
Les immigrées rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle

Le taux d'activité des immigrées de 15 ans et plus est de 62,1 % soit 3,6 points de plus que les non-immigrées. **Mais l'insertion professionnelle est différenciée selon les âges** : le taux d'activité des immigrées est supérieur en début et en fin de vie professionnelle, en lien avec l'arrivée d'immigrées étudiant et travaillant, pour les plus jeunes et avec le besoin de reprendre une activité, au-delà de 55 ans. Il est nettement inférieur pour les 25-54 ans, avec un taux d'activité de 79 % pour les immigrées et de 91 % pour les non-immigrées, 11 % des immigrées étant « au foyer » contre 3 % des autres femmes.

⁵ Taux d'activité = population active (en emploi ou au chômage) / population

⁶ Source : Pôle emploi, STMT (statistiques du marché du travail), données brutes, URL : [Statistiques trimestrielles Pôle emploi \(pole-emploi.org\)](https://www.pole-emploi.org/statistiques-trimestrielles-pole-emploi)

Le niveau de chômage reste deux fois plus élevé pour les immigrées (20 %) que pour les non-immigrées (9 %) ce qui s'explique par de plus faibles niveaux de qualifications et une plus grande précarité d'emploi.



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023
Champ : Population âgée de 15 à 64 ans

Mais des carrières moins valorisantes et rémunératrices

Des écarts de position professionnelle persistants

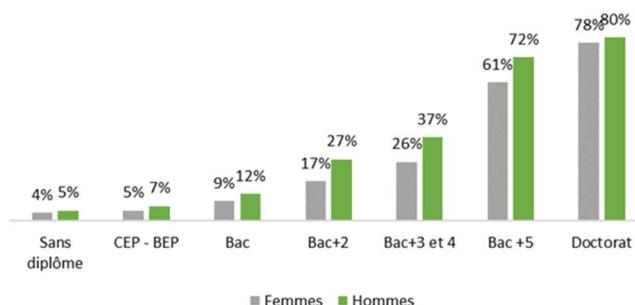
56 % des femmes relèvent des catégories moyennes ou supérieures (cadres et professions intermédiaires) contre 53 % des hommes. En 10 ans, la part de femmes exerçant une de ces catégories socioprofessionnelles a largement rattrapé celle des hommes puisqu'elles étaient égales en 2009 (51 %). Les hommes sont cependant 30 % à être cadre, tandis que les femmes ne sont que 26 %. Au contraire, les femmes sont très surreprésentées parmi les employés et très sous-représentées parmi les ouvriers, ces deux catégories étant les plus déséquilibrées en termes de répartition femmes-hommes.



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023

La qualification est croissante avec le niveau de diplôme : plus le niveau de diplôme détenu est élevé, plus la catégorie socioprofessionnelle l'est, pour les femmes comme pour les hommes. **Mais les écarts de qualification sont particulièrement flagrants pour les diplômés du supérieur** : l'écart d'accès au statut de cadre est 10 points inférieurs pour les « bac +2 » (17 % de femmes cadres et 27 % d'hommes), 11 points pour les titulaires d'un diplôme de niveau « bac + 3 » ou « bac + 4 et 5 ». À partir du doctorat, les femmes comme les hommes sont très majoritairement cadre, mais cela concerne 2 % des actifs du département.

Part des cadres selon le niveau de diplôme



Source : Recensement de la population 2020, Insee, 2023

Une faible mixité des secteurs d'activité et des métiers associés

Les femmes sont surreprésentées dans le secteur de « l'éducation santé action sociale » où elles occupent les 3/4 des emplois. Au global un tiers des Val-de-Marnaises travaillent dans ce domaine, notamment dans les métiers des « personnels de services directs aux particuliers » et « professions intermédiaires de la santé et du travail social ».

Au contraire, elles sont très sous-représentées dans la « Construction », les « Activités immobilières », les « Transports » et l'Industrie ». Ces secteurs emploient 2,5 Val-de-Marnais sur 10 et à peine 1,5 femmes sur 10.

Les femmes occupent plus d'emplois précaires ou à temps partiel

Les femmes ont des situations d'emploi plus stables étant 81 % en CDI (78 % pour les hommes). Toutefois, elles sont aussi plus souvent dans une situation de précarité : 13 % des femmes sont en CDD, intérim, emplois aidés ou apprentissage contre 10 % des hommes. En revanche, ce sont les hommes qui occupent le plus souvent un statut de non-salariés que les femmes (12 % contre 6 %).

Autre signe de précarité, l'activité à temps partiel, qui concerne 2 fois plus les femmes : 19 % des femmes contre 8 % des hommes, tous secteurs confondus. Elles sont notamment majoritaires dans des professions où le temps partiel est très fréquent : « personnels de services directs aux particuliers », « employés de commerce et administratifs d'entreprises », « agents de la fonction publique » et « professions intermédiaires de la santé et du travail social ».

Les femmes sont en moyenne moins rémunérées que les hommes

Le niveau de vie médian en Val-de-Marne (1 962 euros⁷) est intermédiaire entre le niveau régional (2 041 euros) et le niveau national (1 867 euros).

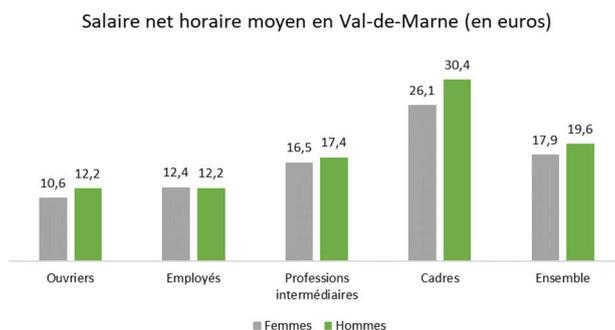
En 2020, le salaire net horaire mensuel s'établit à 18,9 euros en Val-de-Marne contre 20,9 euros en Île-de-France et 16,4 euros en France. Il est de 17,9 euros pour les femmes et de 19,6 euros pour les hommes, soit un écart de 9 % (14 % au niveau régional et 16 % au niveau national). L'écart de salaire tend à diminuer : - 5 points depuis 5 ans en Val-de-Marne (- 6 points en Île-de-France, - 4 points en France métropolitaine).

Dans les territoires regroupant plus de catégories modestes, aux carrières moins valorisantes, mais à minima garantis par le SMIC, règne une plus grande égalité femmes-

⁷ Source : Insee, DADS (déclaration annuelle de données sociales), 2020

hommes, par le bas de l'échelle des revenus : le salaire horaire des femmes est 25 % inférieur à celui des hommes à Paris et 0,3 % en Seine-Saint-Denis.

En effet, les écarts de salaires sont supérieurs pour les cadres ; en Val-de-Marne, le salaire net horaire des femmes cadres est 4,3 euros inférieurs à celui des hommes cadres (- 17 %). L'écart est plus réduit pour les autres catégories sociales et est même négatif pour les employés (-0,1 %).



Source : DADS 2020

Les différences de secteurs et de positions sociales évoquées plus haut expliquent les 2/3 des différences salariales. S'y ajoute le fait que l'accès aux emplois les mieux rémunérés est moins fréquent pour les femmes. Pour les 1 % d'emplois les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure à celle des hommes de 58 % en 2017 (et de 36 % pour les 10 % d'emplois les mieux rémunérés). Cette situation est exacerbée pour les mères (probabilité inférieure de 60 % à celle des pères)⁸.

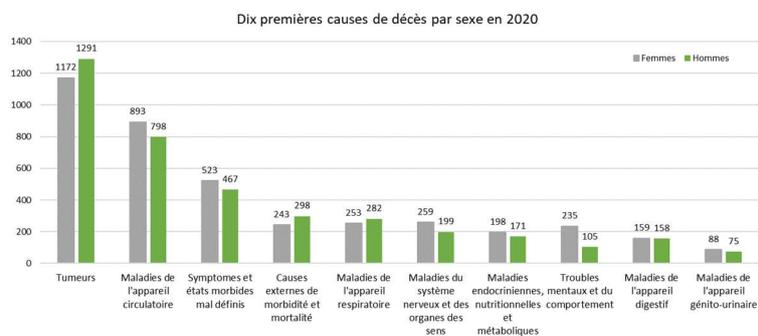
La santé

Si les inégalités territoriales et sociales de santé sont bien connues, celles de genre le sont moins. Les inégalités de santé liées au genre désignent les différences qui existent en matière de santé entre les femmes et les hommes. Globalement, les hommes ont de moins bons indicateurs de santé, mais les femmes souffrent de nombreux stéréotypes générant des inégalités dans l'accès aux soins et les prises en charge médicale. Ces biais de genre ne doivent cependant pas occulter l'importance des facteurs économiques et sociaux dans les inégalités de santé entre les sexes.

Des causes de décès différenciées

Les principales causes de décès pour les hommes comme pour les femmes sont les tumeurs, les maladies de l'appareil respiratoire, les décès liés à des symptômes et signes anormaux non classés puis les maladies respiratoires.

⁸ Insee première n°1803 juin 2020 « Écarts de rémunération femmes-hommes »



Source : CépiDC, 2020

Le poids des tumeurs parmi l'ensemble des causes de décès reste plus élevé chez les hommes, 32 % contre 28 % chez les femmes en Val-de-Marne et c'est l'inverse pour les maladies de l'appareil circulatoire qui représentent 21 % des causes de décès chez les femmes contre 20 % chez les hommes.

La mortalité prématurée survenue avant 65 ans, est deux fois plus élevée chez les hommes (211 pour 100 000) que chez les femmes (112 pour 100 000) et est proche de ce qui est observé à l'échelle régionale pour la période 2015-2017⁹. Les principales causes de décès prématurés sont les cancers suivis par les comportements à risque (dont la consommation de tabac est le comportement à risque le plus fréquent).

Des taux de prévalence de pathologies marqués selon le genre

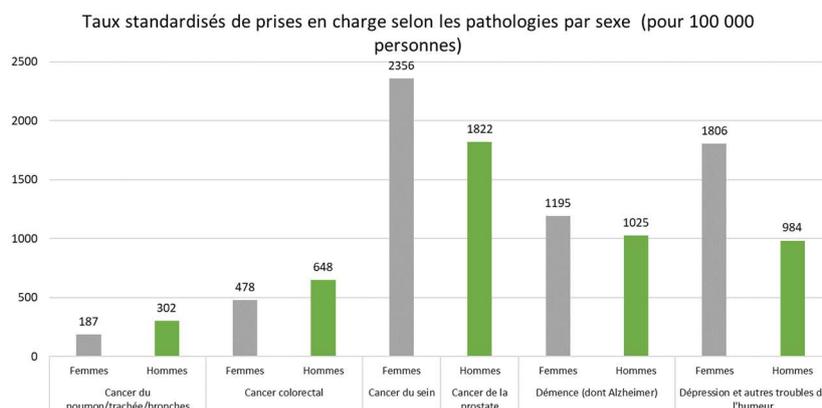
En 2019, les hommes sont davantage touchés par le cancer du poumon et le cancer colorectal que les femmes en Val-de-Marne. En revanche, elles ont été très nombreuses à être prises en charge pour le cancer du sein (2 356 pour 100 000) ; un taux plus élevé dans le département qu'à l'échelle régionale (2 344) et nationale (2 132). De la même manière, les hommes sont très touchés par le cancer de la prostate (1 812 pour 100 000) en Val-de-Marne (1 803 en Île-de-France et 1 795 en France pour 100 000).

Les femmes sont également plus souvent prises en charge pour des démences (dont Alzheimer) que les hommes : 1 194 femmes contre 1 024 hommes pour 100 000.

Le diabète est particulièrement marqué chez les hommes (8 332 hommes contre 5 499 femmes pour 100 000). En Val-de-Marne, la population est plus touchée par cette maladie chronique qu'à l'échelle régionale (5 338 femmes et 8 030 hommes pour 100 000) et nationale (4 905 femmes et 7 351 hommes pour 100 000).

La santé mentale, et particulièrement celle des jeunes filles, s'est fragilisée depuis la crise de Covid-19. Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être prises en charge pour dépression et autres troubles de l'humeur (1 805 femmes contre 984 hommes pour 100 000).

⁹ Source : Inserm, CépiDC, Insee - Exploitation Fnors



Source : SNDS, Cartographie des pathologies, Assurance maladie 2019 -Exploitation ORS IdF

Le recours aux soins des femmes en régression suite à l'épidémie de Covid

En 2022, 77 800¹⁰ Val-de-Marnaises âgées de 50 à 74 ans n'ont pas bénéficié d'actes de mammographie depuis 2 ans, elles représentent 42 % des bénéficiaires de l'assurance maladie, une part équivalente à celle de la région (41 %). Cette part est aujourd'hui plus forte qu'en 2018, où elle était de 38 % dans le département et de 37 % dans la région. L'année 2020 connaît des proportions de non-recours encore plus élevées puisque 43 % des Val-de-Marnaises n'avaient pas bénéficié d'actes de mammographie depuis 2 ans et jusqu'à 44 % en région, démontrant l'impact des confinements successifs liés à la pandémie de Covid-19 sur les comportements de soins et le report de certains actes de prévention.

Le même phénomène est observé pour les femmes de 20 à 64 ans qui n'ont pas réalisé d'examen gynécologique depuis 24 mois, elles représentent 49 % des bénéficiaires de l'assurance maladie dans le département contre 50 % au niveau régional en 2022 alors qu'elles étaient 37 % dans le département comme en région en 2018.

Au niveau national¹¹, on observe une forte féminisation des élus depuis le début du XXIème siècle

La part des femmes députées atteint 37 % en 2022 – elle était inférieure à 6 % jusqu'à la fin des années 90 – et 36 % des sénateurs en 2023¹².

L'évolution est encore plus marquée dans les assemblées locales du fait des lois de 2000 sur la parité (50 % en région et département en 2021, 42 % des conseillers municipaux en 2020) mais la part des femmes à la tête des exécutifs reste minoritaire : 20 % des maires sont des femmes et elles président 20 % des conseils départementaux et 30 % des conseils régionaux¹³.

La place des femmes dans la vie politique du Val-de-Marne

- 11 villes sur 47 sont dirigées par une femme
- 25 conseillères départementales sur 50 élus sont des femmes
- 11 conseillères régionales sur 22 élus sont des femmes
- 2 sénatrices sur 6 élus sont des femmes
- 6 députées sur 11 élus sont des femmes
- 0 présidente d'EPT sur 3 élus sont des femmes

¹⁰ Source : CNAM, SIAM ERASME, Données du Régime Général – Exploitation Observatoire des fragilités

¹¹ Source : Centre d'observation de la société "davantage de femmes parmi les élus" 14 mai 2018

¹² Source : Insee, Observatoire des inégalités, 2023

¹³ Source : Insee, Insee référence, « Femmes et hommes, l'égalité en question », 2022

2

LES POLITIQUES MISES EN OEUVRE

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Education à l'égalité : sensibiliser tout au long de l'année

Afin de lutter efficacement contre les stéréotypes et développer une culture de l'égalité, l'Observatoire de l'Égalité intervient tout au long de l'année par le biais de sensibilisations.

Semaine pour la qualité et les conditions de vie au travail

En juin s'est tenue la Semaine pour la qualité et les conditions de vie au travail, organisée par la Direction des ressources humaines et le Service communication interne. A cette occasion, les enjeux de l'égalité ont été abordés lors de 3 ateliers :

Un atelier sur les violences sexistes et sexuelles au travail : il s'agissait de s'entraîner à identifier les différentes formes de violences sexistes et sexuelles à travers des exemples de situations dans le contexte du milieu professionnel.

La découverte du « Jeu des Mille Pas » : inspiré du Mille Borne, ce jeu aborde les freins que les femmes peuvent rencontrer dans leur vie professionnelle et invite à réfléchir ensemble à des solutions pour combattre ces inégalités.

Une sensibilisation sur les discriminations : pour combattre les discriminations, il faut déjà apprendre à les reconnaître. Entre définitions et cas pratiques, cet atelier permettait d'outiller les participantes et participants.

L'espace collaboratif « Agir pour l'égalité » sur Intranet

« Agir pour l'égalité », créé en avril 2021, est un espace collaboratif ouvert qui réunit une centaine de membres. Il permet aux agentes et agents d'accéder facilement aux informations partagées par l'Observatoire de l'Égalité.

Depuis l'espace, il est possible de consulter des articles présentant notamment les initiatives organisées au sein de la collectivité. Des activités en ligne sont également proposées afin de sensibiliser aux enjeux de l'égalité à distance et de façon ludique. Des ressources extérieures, telles que des articles de presse ou des rapports institutionnels, y sont également partagés.

Sur l'année 2022, les contenus de l'espace a été consulté plus de 5 700 fois.

Prêt d'expositions sensibilisant à l'égalité femmes-hommes

L'Observatoire de l'Égalité dispose d'un catalogue de 21 expositions qui sont mises à disposition des services départementaux, des collèges, des villes et associations val-de-marnaises à titre gracieux. Cette offre fait partie des actions éducatives proposées dans les collèges. Elle est donc largement diffusée auprès des établissements par la Direction de l'Éducation et des Collèges.

Ces expositions sont des outils de sensibilisation et des supports pédagogiques destinés à des publics d'adultes, de jeunes, voire d'enfants. La diversité du catalogue permet d'aborder une multitude de thématiques liées à l'égalité femmes-hommes : la mixité des métiers, l'égalité professionnelle, la littérature jeunesse, le sport, les règles, la lutte contre les violences faites aux femmes, etc.

Sur l'année scolaire 2022-2023, l'Observatoire de l'Égalité a reçu 22 demandes d'emprunts qui ont profité à 10 collèges, deux associations et deux villes du territoire val-de-marnais. Au total, les expositions ont été prêtées l'équivalent de 565 jours cumulés.



OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ
DU VAL-DE-MARNE



Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes

Chaque année, l'Observatoire de l'Égalité organise une initiative visant à rassembler le personnel départemental à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. L'objectif est de faire vivre les enjeux d'égalité en les rendant visibles dans le cadre d'un évènement convivial et participatif.

S'inscrivant dans la thématique annuelle portée par l'Observatoire de l'Égalité entre juin 2022 et juin 2023, l'édition 2023 portait sur la santé et comment celle-ci peut être affectée par le sexisme.

Après deux éditions en distanciel dans le cadre de la crise liée au Covid-19, cette édition a pu se tenir à nouveau en présentiel le jeudi 9 mars 2023 et a réuni 119 personnes.

Premier temps fort : le théâtre forum

Pendant une heure, les agentes et agents ont pu participer au théâtre-forum conçu et animé par le Théâtre de l'Opprimé.

Deux saynètes ont été présentées au public. La première mettait en avant l'inégal partage des tâches entre les femmes et les hommes. La seconde interrogeait sur l'impact des stéréotypes sexistes sur la santé mentale. Le public était ensuite invité à réagir à ce qu'il venait de voir, puis à intervenir pour améliorer la situation présentée.



Deuxième temps fort : les ateliers

Tous les personnels inscrits à l'initiative ont ensuite pu choisir un atelier auquel participer parmi les trois proposés :

« **Sang tabou** », animé par l'association **La Culotte Rouge** : Le tabou qui règne sur le sujet des règles ne fait qu'empirer l'état de santé des femmes pendant leurs règles et impacte négativement leur image professionnelle et leurs relations sociales. Via un jeu de carte de sa propre conception et une animation participative, La Culotte Rouge invitait les agentes et agents à s'interroger sur les règles.

« **Assume ton assiette** », co-animé par le **Service restauration et l’Observatoire de l’Egalité** : Les stéréotypes sexistes s’infiltrèrent dans l’ensemble de la société, y compris dans nos habitudes alimentaires. Des nutritionnistes du Département ont partagé leurs savoirs afin de démêler le vrai du faux parmi les croyances qui entourent nos assiettes.

« **Vos idées sur la santé** », co-animé par la **Direction de la Communication et l’Observatoire de l’Egalité** : Cet atelier proposait de décortiquer des exemples de campagnes de prévention sur la santé aux côtés de professionnelles de la communication. L’occasion de se rendre compte que lorsqu’une campagne repose sur des stéréotypes, le message de prévention peut être brouillé, voire complètement perdu.

Le temps du midi : les stands des services départementaux

Comme tous les ans, la Bibliothèque du personnel était présente lors de l’initiative pour proposer une sélection d’ouvrages à emprunter reprenant le thème de cette édition.

Le MAC VAL était également représenté pour introduire la 34^e estampe que le Musée commande annuellement à l’occasion de la Journée internationale des droits des femmes. L’artiste Nina Childress est venue présenter son œuvre « Karen Pop ».

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

En 2023, l'action départementale coordonnée par le groupe inter-directions s'est centrée prioritairement sur l'élaboration d'un nouveau plan d'action départemental ainsi que sur l'écriture du troisième socle commun de connaissances.

Les violences sexistes et sexuelles au travail ont été abordées avec un nombre croissant d'agents départementaux et de nouveaux outils ont été développés.

Le Département poursuit son engagement financier dans la lutte contre les violences faites aux femmes en participant au financement de dispositifs et en subventionnant les associations spécialisées.

Bilan du travail avec le groupe inter-directions

Afin de coordonner l'ensemble des actions départementales en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, un groupe de travail inter-directions a été mis en place depuis 2010, piloté par l'Observatoire de l'Égalité.

Ce groupe inter-directions se réunit en moyenne une fois tous les deux mois et se compose des directions concernées par l'accompagnement et la prise en charge des situations de violences : Direction de l'Action Sociale, de l'Insertion et des Parcours vers l'Emploi ; Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé ; Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse ; Direction de l'Hébergement des Familles Vulnérables ; et Direction des Ressources Humaines.

Ce groupe de travail inter-directions permet de coordonner l'ensemble des actions, et favorise le travail en commun et la mise en cohérence des initiatives et des pratiques au sein de la collectivité. Il construit le plan d'action départemental de lutte contre les violences faites aux femmes, suit sa mise en œuvre et réalise son bilan.

La construction du nouveau plan départemental

Ce plan d'actions s'inscrit pleinement dans les orientations définies du Pacte départemental de prévention et de sécurité, et particulièrement dans l'orientation 3 « Aider les victimes d'infractions et lutter contre les violences intrafamiliales ».

Formaliser dans un plan les principales actions en matière de lutte contre les violences faites aux femmes permet de travailler sur des objectifs partagés, de garantir une cohérence d'intervention, d'accompagnement et de travail avec l'ensemble des directions, et de rendre lisibles et visibles nos actions. En effet, chaque direction agit dans ses missions quotidiennes en matière d'accompagnement, de prise en charge, d'orientation, et de prévention.

La démarche de construction du plan est pilotée par l'Observatoire de l'Égalité et travaillée dans un cadre commun et partagé avec les directions impliquées dans le groupe inter-directions auxquelles s'ajoutent l'implication de nouvelles directions comme la Direction de l'Éducation et des Collèges, la Direction de la Communication et la Direction de l'Autonomie.

Le plan d'actions, en cours d'élaboration, propose une articulation autour de 6 axes regroupant 60 actions, dont 25 nouvelles actions :

- Construire une démarche de prévention adaptée à différents publics
- Rendre globale la prise en charge des victimes
- Démultiplier les partenariats
- Former les professionnels et mettre à leur disposition des ressources
- Accompagner et prévenir les agents sur les violences faites aux femmes
- Coordonner et communiquer au niveau départemental

Le troisième volet du socle commun de connaissances

Dans l'objectif d'apporter des outils aux professionnels, le groupe inter-directions travaille sur l'élaboration du « Socle commun de connaissances sur les violences faites aux femmes ». Il s'agit avant tout d'un outil à destination des professionnels directement concernés dans le cadre de leurs métiers et/ou fonctions par des situations de violences.

Après le premier volet consacré aux violences conjugales et le second volet aux cyberviolences, le troisième volet est consacré aux enfants co-victimes de violences conjugales.

Les directions ayant participé à son élaboration sont : la Direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé ; la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse ; la Direction de l'Action Sociale, de l'Insertion et des Parcours vers l'Emploi ; et la Direction des Crèches.

Un nouveau dispositif en 2023

La Direction de l'Hébergement des Familles Vulnérables a construit le nouveau dispositif « Un premier pas ». Il s'agit d'une plateforme téléphonique spécialisée sur les violences au sein du couple et de la famille. Ce numéro de téléphone départemental est à destination des personnes victimes de violences au sein du couple et de la famille, aux proches de victimes ainsi qu'aux professionnels confrontés à ces situations.

Bilan en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

L'Observatoire de l'Égalité travaille depuis 2018 en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines sur les **violences sexistes et sexuelles au travail**, tant sur l'élaboration du dispositif de signalement que sur le volet sensibilisation, formation et prévention auprès des agentes et agents de la collectivité.

Concernant la sensibilisation et la formation, il s'agit de décliner plusieurs offres qui sont reprises dans le plan d'actions consacré à l'égalité professionnelle adopté par l'Assemblée départementale le 11 décembre 2023 (formation des agents, formation des encadrants).

L'Observatoire de l'Égalité a construit une journée de formation spécifique pour les agents. L'objectif est de les outiller à minima sur le sexisme et sa construction, sur le mécanisme des violences sexistes et sexuelles, sur la manière d'identifier les situations et la posture à tenir en tant qu'agente et agent, victime ou témoin. La journée se clôture par la présentation des obligations de l'employeur et la présentation du dispositif de signalement.

Cette action se tient depuis 2021. Cette année, l'Observatoire de l'Égalité a répondu à la demande d'une direction pour former l'ensemble des cadres et des agents lors de huit sessions de formation et a ainsi formé soixante-quatorze personnes.

Un guide à destination du personnel départemental et une exposition ont été créés et seront diffusés dès le début d'année 2024.



Financements des dispositifs, des associations et initiative publique

- **Soutien aux associations** qui œuvrent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, en 2023, le Département par l'intermédiaire de l'Observatoire de l'Égalité a apporté son soutien financier à :
 - **Tremplin 94 – Solidarité Femmes** pour le développement du dispositif « Téléphone Grave Danger », 50 téléphones dans le cadre du **dispositif « Téléphone Grave Danger »**, 30 000 euros
 - **Collectif Féministe Contre le Viol** pour le développement de son activité sur le département du Val-de-Marne, 5 000 euros
 - **Association des Elu-es contre les violences faites aux femmes (ECVF)**, cotisation à hauteur de 1 395 euros
 - **Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille 94**, pour l'animation d'ateliers collectifs auprès des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, 2 000 euros et 2 308 euros pour la tenue de permanences à la « Maison des femmes »
 - **Association des Familles de Victimes de Féminicides (AFVF)** pour l'organisation d'une initiative sportive, 1 000 euros
 - **Mouvement du nid** pour le développement de son activité sur le département du Val-de-Marne, 5 000 euros
 - **District de football du Val-de-Marne** pour la mise en place d'actions sur l'égalité femmes-hommes et la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport, 5 000 euros.
- **Le Département organise chaque année un colloque autour de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.** Cette année, il fut consacré à « la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport » avec la participation de Catherine MOYON DE BACQUE, Présidente de la Commission de lutte contre les violences sexuelles et les discriminations dans le sport du Comité National Olympique et Sportif Français et de Philippe LIOTARD, sociologue - Maître de Conférences - Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le Sport, Université Claude Bernard Lyon 1.

ZOOM : ACTIONS DÉPARTEMENTALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SPORT

Le sport est un sujet réunissant toutes les générations, il occupe une place importante dans notre société. Pourtant, il n'est pas exempt des rapports de domination existant dans notre société.

La compétition sportive a été créée par et pour les hommes et la pratique sportive féminine a longtemps été contestée en raison des stéréotypes de genre.

Les femmes devant répondre à des injonctions de beauté, de comportement, de maternité, se voient cantonner à certains sports sans reconnaissance.

A l'inverse, la force, la compétition et la performance sont valorisées chez les hommes.

La pratique sportive féminine est en progression mais de nombreux freins subsistent. L'Insee indique que l'écart entre les femmes et les hommes se creuse dans les foyers avec enfants. Les freins sont multiples (répartition des tâches domestiques, coût financier, l'accès au sport dans l'espace public...)

Cet écart s'accroît au niveau des licenciés des fédérations.

Sur le choix des sports, les femmes se tournent davantage vers des activités de la forme et la gymnastique tandis qu'elles restent minoritaires dans les sports collectifs et de raquette. Sur les raisons de la pratique, les femmes sont plus nombreuses à répondre à l'injonction d'améliorer leur apparence physique alors que les hommes sont sur la compétition.

C'est pourquoi, depuis 2013, les fédérations doivent se doter d'un plan de féminisation pour favoriser la pratique, l'encadrement, la formation et l'arbitrage chez les femmes.

Cette année, les Jeux Olympiques 2024 sont les premiers à afficher une stricte parité. Cela permettra de visibiliser davantage les femmes et leurs compétences dans le sport.

Cependant, malgré une augmentation des femmes sportives de haut niveau, les stéréotypes de genre continuent d'organiser le monde du sport. On l'observe dans la faible médiatisation du sport féminin, l'hypersexualisation des corps féminins, dans les différences de rémunérations, la maternité, etc.

Le Département du Val-de-Marne est labellisé « Terre de Jeux ». Cette place privilégiée dans cette compétition ainsi que son engagement en faveur de la pratique féminine sur son territoire, lui permettent d'être un levier de diffusion de la culture de l'égalité, notamment auprès de son important maillage partenarial.

Les données démographiques

Les inégalités de genre dans la pratique sportive sont encore importantes malgré une volonté certaine de les réduire. L'exemple des Jeux Olympiques le montre : ceux de 1900 étaient les premiers à accueillir des femmes parmi les athlètes et les Jeux Olympiques de Paris 2024 seront les premiers de l'histoire à atteindre la parité de genre parmi les 10 500 athlètes en compétition.

La pratique sportive se distingue selon le genre

La pratique sportive se distingue entre la pratique en autonomie et la pratique encadrée. La pratique en autonomie concerne les individus n'appartenant à aucune structure sportive et ne possédant aucune licence. La pratique encadrée se déroule dans une structure sportive et l'individu peut être détenteur ou non d'une licence fédérale. Ces pratiques sportives sont par conséquent mesurées différemment : la pratique autonome et la pratique encadrée sans licence ne sont quantifiables qu'à partir d'enquêtes, alors que la pratique sportive encadrée avec licence fédérale peut être mesurée par le recensement annuel des licences réalisé par l'Injep¹⁴.

La pratique sportive est différenciée selon le genre : la pratique d'une activité de manière « autonome » concerne davantage les femmes alors que la pratique d'une activité de manière « encadrée » (ou fédérale) concerne davantage les hommes.

Toutefois, les hommes restent plus sportifs que les femmes : en 2019, 67 % des franciliennes de 18-75 ans déclarent avoir une pratique sportive régulière (au moins 1 fois par semaine) contre 71 % des franciliens de 18-75 ans. Pour les 4-14 ans, cela concerne 76 % des filles contre 85 % des garçons¹⁵.

Si les femmes sont plus souvent non pratiquantes que les hommes (16 % contre 12 % de non-pratiquants), elles sont plus pratiquantes d'activités culturelles. Elles limitent leur activité physique principalement par manque de temps, souvent du fait de contraintes d'ordre familial, tout particulièrement pour les femmes ayant des enfants en bas âge¹⁶.

Les femmes sont largement sous-représentées dans la pratique fédérale

En 2022, dans le Val-de-Marne, plus 253 000 licences fédérales ont été délivrées dont 37 % à une femme (proche de l'Île-de-France et de la France métropolitaine). Les Val-de-Marnaises sont moins nombreuses en proportion à être détentrices d'une licence de sport (14 % des femmes contre 22 % des hommes).

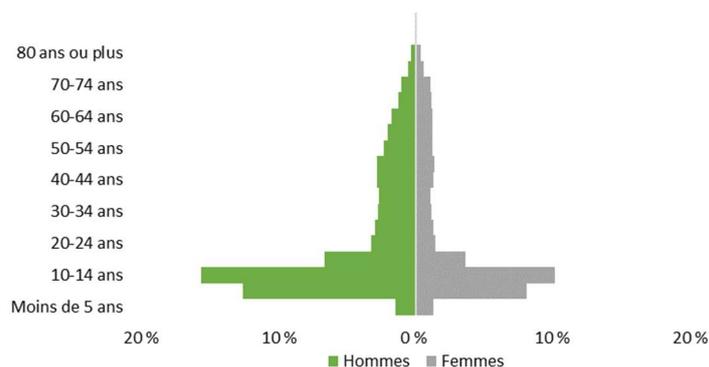
Les jeunes sont la catégorie de population la plus inscrite en fédération, mais les inégalités de genre persistent : 22 % des licences appartiennent à des jeunes garçons de 10-20 ans contre 14 % à des jeunes filles du même âge.

¹⁴ Injep : Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire

¹⁵ Source : Injep, EPSF 2019 – Exploitation Institut Paris Région, IRDS 2021

¹⁶ Source : Insee, EPCV (enquête permanentes des conditions de vie), 2003

Répartition de la population détentrice d'une licence annuelle par sexe et par âge



Source : Recensement des licences 2022, Injep

Le nombre de licences en fédération handisport progresse : au total 365 licences ont été délivrées en 2022 (+ 27 % en 4 ans). Cependant, elles ne représentent qu'à peine 1 % de l'ensemble des licences. Les femmes y sont toujours sous-représentées : elles sont détentrices de 26 % des licences en fédération handisport (+ 3 points depuis 2018).

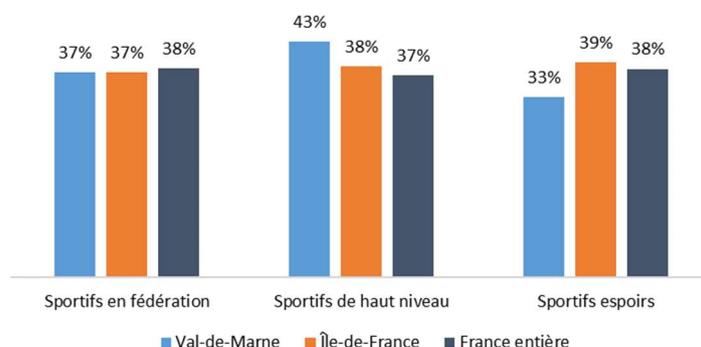
Les fédérations dans lesquelles les femmes sont les plus nombreuses sont la fédération de gymnastique où elles représentent 85 % de l'ensemble des licences (6 198 licences féminines), la fédération d'équitation (6 373 licences féminines), et le tennis (6 271 licences féminines).

La part des femmes parmi les sportifs de haut niveau est plus égalitaire que parmi les licenciés

La pratique sportive en compétition à un niveau national ou international est exercée par 228 sportifs de haut niveau dans le Val-de-Marne dont 43 % de femmes alors qu'à l'échelle régionale, elles ne représentent que 38 % des sportifs de haut niveau et 36 % à l'échelle nationale.

En revanche, les « espoirs » (sportifs de 12 ans ou moins exerçant une discipline de haut niveau), comptent seulement 33 % de filles parmi les 134 jeunes : une proportion moins importante qu'au niveau régional (+ 6 points en Île-de-France) et national (+ 5 points).

Part des femmes parmi les sportifs



Source : Recensement des licences 2022, Injep et Portail de Suivi Quotidien des Sportifs (PSQS), Ministère des sports

La Conférence Départementale de l'égalité femmes-hommes

Le 12 juin 2023 s'est tenue l'annuelle Conférence départementale de l'égalité. Cette 8^{ème} édition a été organisée en présentiel à la Maison du handball à Créteil.

Elle fut le lancement de l'année de travail de l'Observatoire sur la thématique du sport et portait sur « Le sport au prisme de l'égalité femmes-hommes ».

Les leviers d'action pour agir sur la pratique sportive féminine

Des acteurs qui agissent à différents niveaux d'intervention, que ce soit sur la pratique sportive de tous et toutes mais également dans les fédérations et le sport de haut niveau, ont exposé leurs actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans le sport.

Madame Béatrice BARBUSSE, Vice-présidente de la fédération d'handball et maîtresse de conférences de sociologie, est intervenue sur les actions menées par la fédération pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans cette discipline.

Pour apporter un éclairage sur le sport de haut niveau, Madame Dora TCHAKOUNTE, sportive de haut niveau en haltérophilie et championne d'Europe en 2022, a parlé de son expérience du sexisme et de la maternité dans son activité.

Frédérique ARNAUD, adjointe à la direction en charge du suivi des dossiers PARIS 2024 au Comité national olympique et sportif français (CNOSF), est intervenue sur la place des femmes dans les JO 2024.

Aurélié GIOP, directrice de la Jeunesse, des Sports, des Villages vacances et de la Vie Associative (DJSVVA) au Département du Val-de-Marne, a mis en lumière les actions de la collectivité pour favoriser la pratique sportive féminine.

Enfin, le Centre Hubertine Auclert a animé cette conférence et exposé sa malle sur le sport et l'égalité. Cet outil permet d'accompagner les collectivités et les associations pour s'engager sur cette thématique.

Une approche sociologique

A la suite de cette table ronde, Cécile OTTOGALLI-MAZACAVALLLO, maîtresse de Conférences et enseignante-chercheuse à l'Université Bernard Lyon 1, a présenté une approche sociologique sur les inégalités femmes-hommes dans le sport et a exposé les freins persistants aujourd'hui mais également des possibilités d'actions pour faire avancer l'égalité.

Les actes de cette Conférence départementale sont disponibles sur l'espace collaboratif Intranet de l'Observatoire de l'Egalité « Agir pour l'égalité » ou sur demande à l'adresse suivante : observatoire.egalite@valdemarne.fr.

Les escales estivales de l'Observatoire de l'Égalité

En 2023, l'Observatoire de l'Égalité a renouvelé ses interventions estivales organisées en visioconférence. Les escales donnent l'opportunité au personnel départemental de découvrir et d'échanger pendant deux heures sur un sujet précis.

Trois séances ont été proposées entre mi-juillet et fin août, s'inscrivant toutes dans la thématique globale portée sur l'année 2023-2024 : le sport. Soixante agentes et agents départementaux ont participé au moins à une de ces trois escales.

La première a permis de montrer comment le sport peut être utilisé dans le cadre de la reconstruction physique et psychologique des femmes victimes de violences.

La seconde a exploré le sujet : « corps sportifs et normes de genre : quand l'esthétique l'emporte sur la pratique » Cette escale estivale a traité le sujet sous différents angles, du choix du sport pratiqué aux inégalités entre sportifs et sportives professionnels.

La troisième escale avec la participation de Taky Marie Divine Kouamé, val-de-marnaise, championne du monde de cyclisme sur piste, a permis d'appréhender les mécanismes de discrimination raciale dans le sport.

Les actions départementales pour lutter contre les inégalités femmes-hommes dans le sport

Dans le cadre de sa politique sportive, le Département soutient, entre autres, les actions en faveur du développement et de la promotion de la pratique sportive féminine.

Ces aides concernent plusieurs niveaux, plusieurs champs d'intervention et plusieurs dispositifs :

Accompagnement des sportives de haut-niveau

1. **Recrutement de sportifs de haut niveau** : Neuf sportifs de haut niveau sont recrutés dans le cadre des conventions d'insertion professionnelle (CIP). Quatre d'entre eux sont des femmes.

Pour les recrutements, l'objectif reste de tendre à la parité. La collectivité a également permis à Dora TCHAKOUNTE, qui venait d'être mère juste avant son embauche, de concilier sa carrière sportive et sa vie familiale.

Ces sportifs en CIP participent avec le Département à des actions de sensibilisation auprès des jeunes, pour la plupart des collégiennes et des collégiens. En 2023, 37 actions ont été mises en place.

2. **JOP Tokyo 2020** : le Val-de-Marne « Terre de championnes ».

Lors des précédents Jeux Olympiques et Paralympiques de Tokyo 2020, le Val-de-Marne a rayonné dans le monde entier grâce à ses 26 sportifs sélectionnés dont 11 femmes. La moitié des médailles ont été obtenues par les sportives. Chacune d'entre elles a pu bénéficier d'une bourse de 2 000 €.

En 2022, Gwendoline DAUDET, licenciée en short-track à l'Union sportive fontenaysienne, a également représenté le Val-de-Marne aux Jeux Olympiques d'hiver de Pékin. Elle s'est qualifiée pour la Coupe du monde fin 2021. Elle a bénéficié d'une bourse olympique de 2 000 €.

Le développement de la pratique féminine favorisé par les aides départementales

Une vingtaine d'actions sportives ont été subventionnées dernièrement dans le cadre des dispositifs départementaux avec quatre objectifs :

- **Faire venir de nouvelles pratiquantes**

Les Comités départementaux d'aviron, de lutte, de rugby, de tennis, de badminton et de boxe mettent en place des actions pour développer la pratique féminine dans le sport avec par exemple « Toutes en Marne » pour l'aviron ou encore « Les Victorieuses » pour la boxe.

La section football de l'Union sportive fontenaysienne a souhaité créer une équipe féminine pour les mères âgées de 25 à 45 ans. Ces femmes proviennent en majorité des quartiers prioritaires de la politique de la Ville. Afin de lancer cette action, la section a souhaité prendre en charge une partie de l'adhésion à l'association.

Afin d'amener les jeunes filles à découvrir puis à pratiquer régulièrement une activité sportive, notamment au sein de l'association sportive du collège, le Département a mis en

place depuis 2012 une aide financière destinée à la prise de licence UNSS pour les collégiennes de 4^{ème} et de 3^{ème}. La participation est de 12 €, soit les 2/3 du coût réel de la licence UNSS.

- **Développer les activités pour les licenciées (déjà présentes dans les clubs)**

Les Comités départementaux de rugby, de basket-ball, de boxe, de karaté et de handball mettent en place de multiples actions pour renforcer le nombre de filles et de femmes licenciées, notamment avec la création de sections, d'équipes et de tournois féminins ou encore par des stages de perfectionnement ou des formations pour les cadres féminins.

Le District de football du Val-de-Marne est attaché au développement du football féminin. Il met en place des journées d'accueil et des aides à la formation des cadres féminins avec notamment la semaine du football féminin, des actions telles que l'opération « Mesdames franchissez la barrière » ou l'événement « Girly Cup ».

En décembre 2023, l'Observatoire de l'Egalité a financé un tournoi valorisant la mixité dans le football et la prévention sur les violences sexistes et sexuelles.

- **Encourager la prise de responsabilité dans les associations (bénévoles, salariées...)**

L'association « Villiers Etudiants Club Handball » a ouvert en 2018 une école d'arbitrage féminin pour 14 filles âgées de 10 à 16 ans et issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

- **Développer des activités de sport santé**

Les Comités départementaux de tennis de table et de handball ont développé des activités par le prisme de la santé pour amener davantage de femmes à la pratique comme, par exemple, le « hand fit » qui se déroule pendant les cours de baby hand et dans les mêmes locaux.

L'association « Académie des boxes » de l'Union sportive de Villejuif a mis en place une action « Bien dans sa tête – bien dans son corps » visant à relancer la pratique féminine suite à la pandémie de Covid.

La médiatisation du sport féminin

- Le département met en valeur des sportives val-de-marnaises dans ses différents médias : réseaux sociaux, publications, résultats sportifs...
- Il met en place une campagne de communication pour les JOP Paris 2024 avec une parité totale dans le choix des sportifs.
- Les gymnases et les stades prennent désormais le nom de sportives françaises, voire val-de-marnaises, de haut niveau. Par exemple : Halle des sports Colette Besson à Villejuif.

3

LES POLITIQUES MENÉES EN INTERNE

Plan d'action 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 11 décembre 2023, l'Assemblée départementale du Val-de-Marne a adopté la deuxième édition de son plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action est un outil permettant aux collectivités de formaliser et de structurer leurs engagements en termes de politique de ressources humaines.

L'engagement renouvelé de la collectivité s'inscrit dans la continuité du précédent plan qui courait de début 2021 à fin 2023. Ce dernier a permis notamment de renforcer les actions de sensibilisation, d'enrichir le plan de formation triennal ou encore d'intégrer les enjeux d'égalité dans les réflexions concernant l'organisation du travail.

Un plan d'action élaboré en co-construction

Pour l'édition 2024-2026, la Direction des ressources humaines et l'Observatoire de l'Égalité, qui portent ce projet, ont travaillé conjointement et se sont appuyés sur les services et directions de la collectivité.

Avec le soutien méthodologique de la Mission démocratie participative de la Direction des Relations à la Population, c'est au total un tiers des agentes et agents de la DRH qui ont participé à l'élaboration du document. Six autres directions ont été associées : la Direction de l'Autonomie, la Direction des Affaires Juridiques et Patrimoniales, la Direction de la Communication, la Direction de l'Évaluation, des Méthodes et de l'Organisation, la Direction de la Logistique et le Service Communication Interne.

Les organisations sociales ont également été mobilisées à deux reprises. Plus largement, les attentes exprimées par le personnel départemental dans le cadre du projet d'administration ont été prises en compte.



Un plan développé autour de cinq axes

Le plan est composé de 35 actions. Certaines permettent une meilleure visibilité des politiques internes de la collectivité, d'autres constituent de nouvelles démarches à mettre en place. L'ensemble de ces actions sont réparties dans 5 axes dont voici les objectifs :

Axe 1 : Approfondir la connaissance de l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Cet axe ne fait pas partie des axes réglementaires obligatoires mais répond à un besoin identifié par la collectivité. En effet, si le Département dispose déjà d'outils permettant de faire état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ceux-ci peuvent être améliorés pour proposer des solutions toujours plus précises et adaptées.

Axe 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet axe s'appuiera sur la démarche en cours de refonte du régime indemnitaire qui s'engage à prendre en compte les enjeux d'inégalité de rémunération entre les sexes. Une meilleure connaissance des possibles alternatives au temps partiel et des impacts de celui-ci sera également développée.

Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Cet axe propose d'intensifier l'attention portée sur l'égalité dans le recrutement ainsi que sur la mixité des métiers. Un effort particulier sera déployé pour garantir l'accès à la formation, à la fois pour favoriser l'évolution professionnelle mais aussi pour prévenir le reclassement.

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Cet axe propose d'accompagner l'articulation des temps de vie par une plus grande visibilité des possibilités d'aménagement du temps de travail, par un soutien accru à la parentalité et par le renforcement de l'accès aux activités de loisirs, sportives ou culturelles.

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Cet axe réaffirme l'objectif de diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes commune via les activités de l'Observatoire de l'égalité, notamment sur la lutte contre le sexisme. Par ailleurs, la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles constituent une part importante de ce plan et s'appuient sur les actions travaillées dans le cadre du plan départemental de lutte contre les violences faites aux femmes. La prévention du harcèlement moral et le repérage de violences au travail font également l'objet d'actions spécifiques. Enfin, la collectivité s'engage dans la détection et la lutte contre les discriminations, notamment en intensifiant ses efforts contre les LGBTphobies et en faveur des personnes porteuses de handicap.

une communication continue des actions entreprises

Le plan d'action 2024-2026 fera l'objet d'une communication auprès du personnel départemental de façon continue, afin de rendre compte de l'avancée du projet. Par ailleurs, des bilans annuels seront présentés en CST et inclus dans le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Un comité de suivi, composé du Directeur général des services, du Directeur général adjoint en charge du Pôle petite enfance, éducation et relations à la population, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Relations à la Population, se réunira régulièrement pour assurer le bon déploiement des actions.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Les effectifs

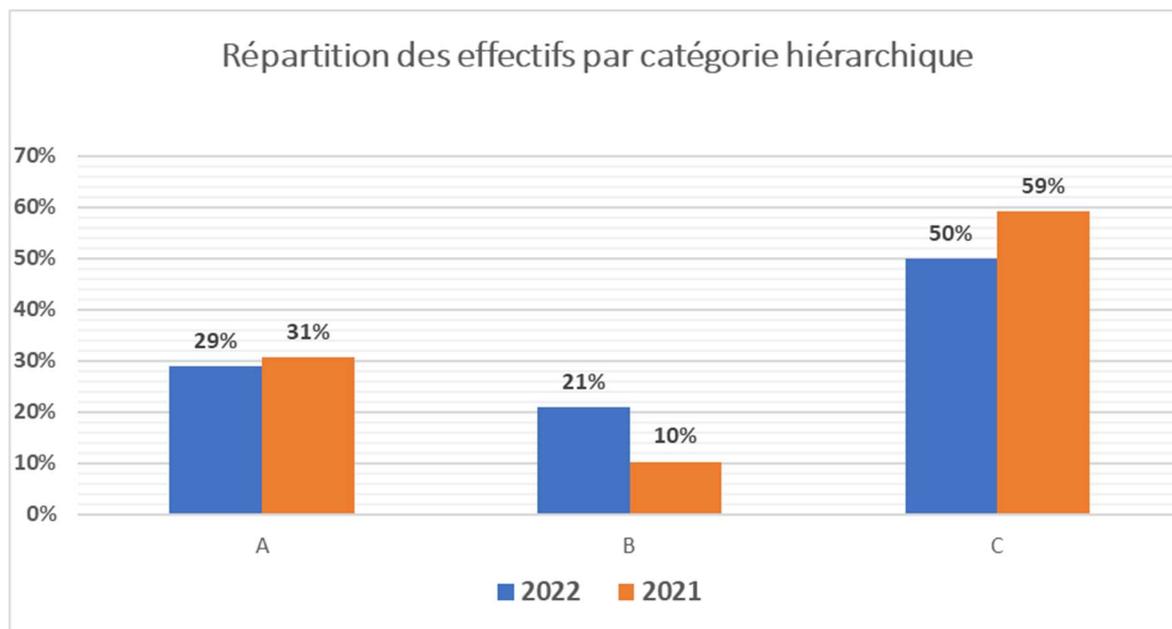
Evolution des postes et des effectifs départementaux

Au 31 décembre 2022, 8 198 postes budgétairement autorisés figuraient au tableau des effectifs de la collectivité dont 379 pour la fonction publique hospitalière. Depuis plusieurs années, le nombre total de postes reste inchangé.

7 512 agents étaient positionnés sur un poste permanent budgétairement autorisé, soit une légère baisse de 3 personnes par rapport à l'année dernière. 6 262 sont titulaires contre 6 572 en 2021 et 1 250 contractuels permanents contre 943 en 2021.

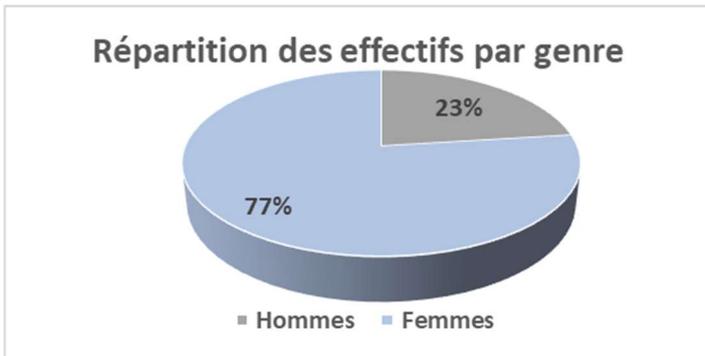
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- ✓ 1 421,80 fonctionnaires hommes
- ✓ 4 610 fonctionnaires femmes
- ✓ 236,90 contractuels hommes
- ✓ 735,10 contractuels femmes



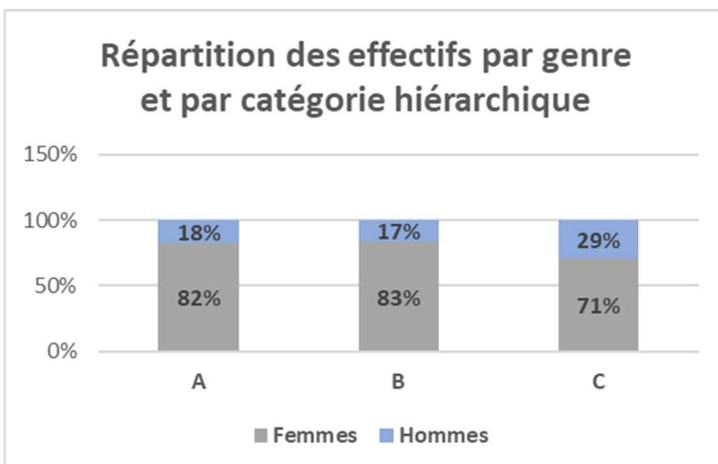
La répartition par effectif baisse légèrement pour la catégorie A en 2022 (- 2). La part des agents de catégorie B a augmenté de 11 points pour atteindre 21% en 2022. Tandis que la catégorie C a baissé de 9 points par rapport à 2021.

➤ Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre :



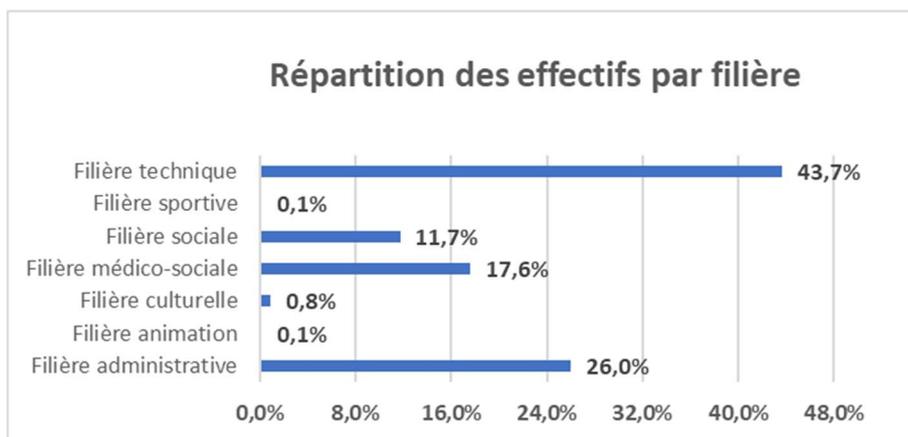
Comme en 2021, les femmes représentent 77% de l'effectif en 2022 contre 23% pour les hommes. La collectivité employait 5 751 femmes et 1 761 hommes sur emploi permanent.

➤ Répartition des effectifs par genre et par catégorie hiérarchique :

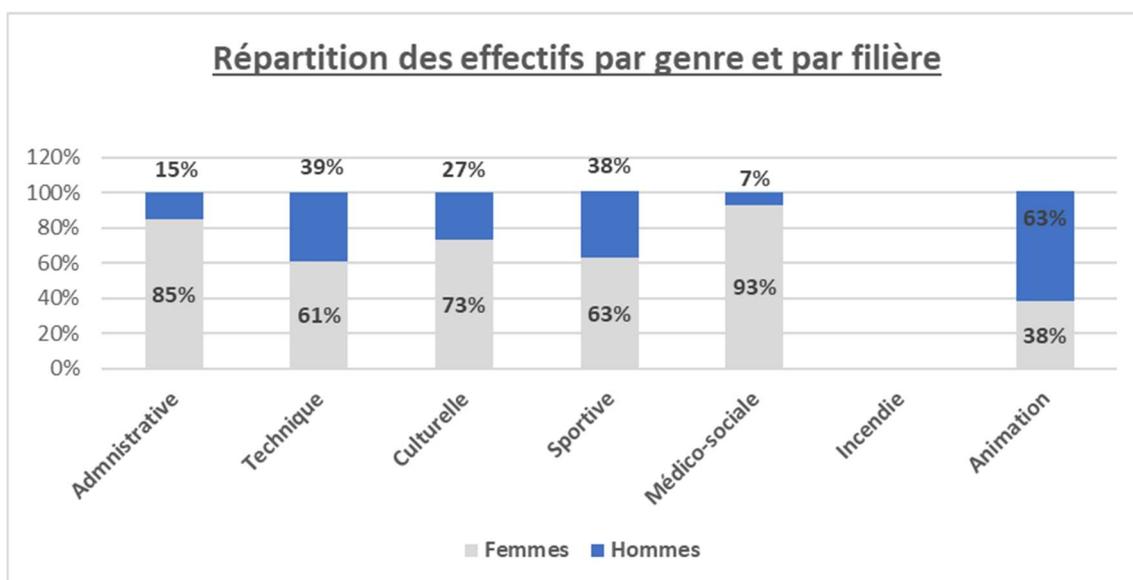


C'est en catégorie C que la part des hommes est la plus importante (29 %) et c'est en catégorie B que la part des femmes est la plus élevée (83 %).

➤ Répartition des effectifs par filière :

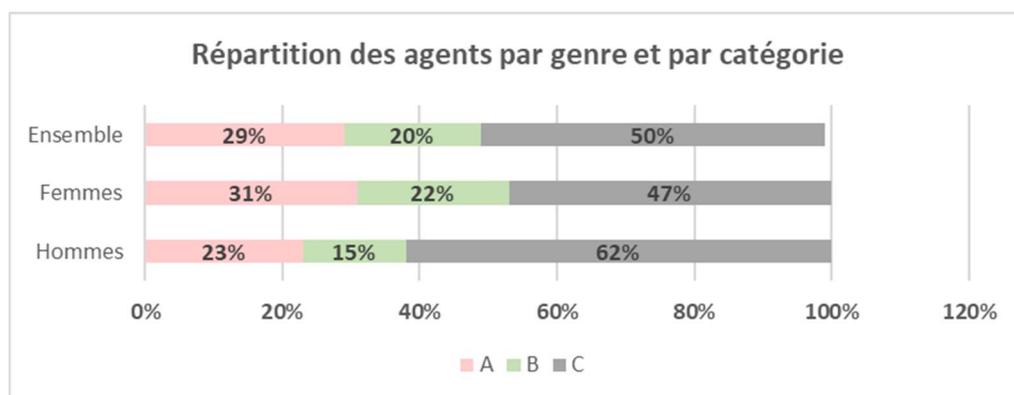


En 2022, la majorité de l'effectif du Département (69,7%) se trouve dans les filières technique (43,7 %) et administrative (26 %). L'autre part importante de l'effectif, près de 29,3 % est constitué par les filières sociale (11,7%) et médico-sociale (17,6%).



C'est uniquement dans la filière animation que l'effectif masculin est majoritaire (63% contre 38% pour les femmes). Les filières médico-sociale et administrative sont les plus féminisées : respectivement 93 % et 85 %.

➤ Répartition des agents par genre et par catégorie sur emploi permanent :



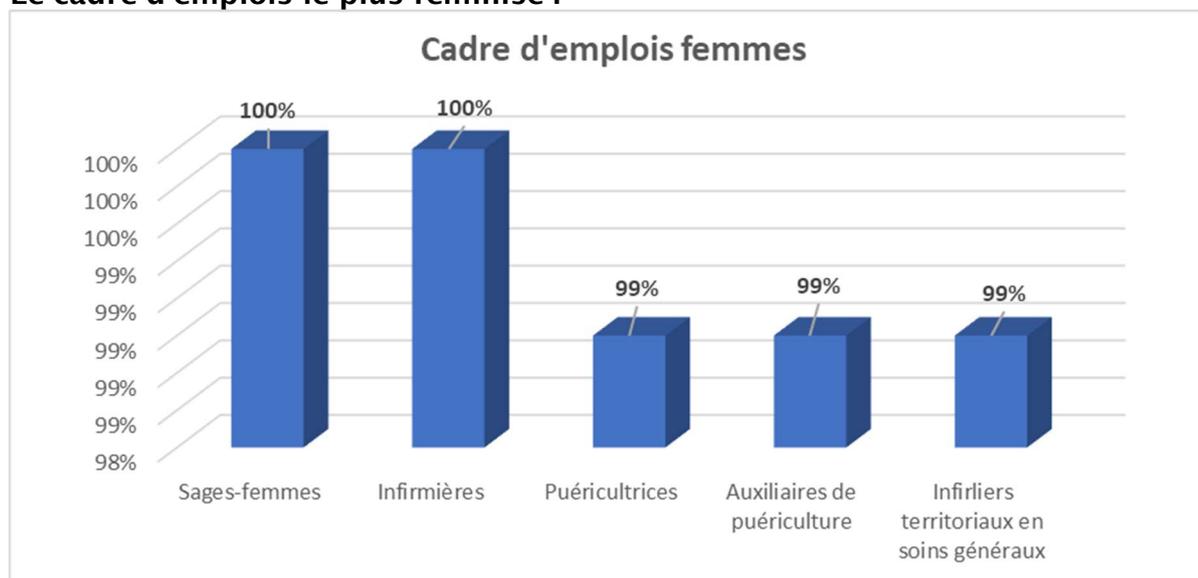
La part des femmes dans les catégories hiérarchiques A et B reste supérieure à celle des hommes (31% contre 23% dans la catégorie A et 22% contre 15% dans la catégorie B).

Dans la catégorie C, les hommes sont majoritaires (62% contre 47%).

Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique est le suivant :

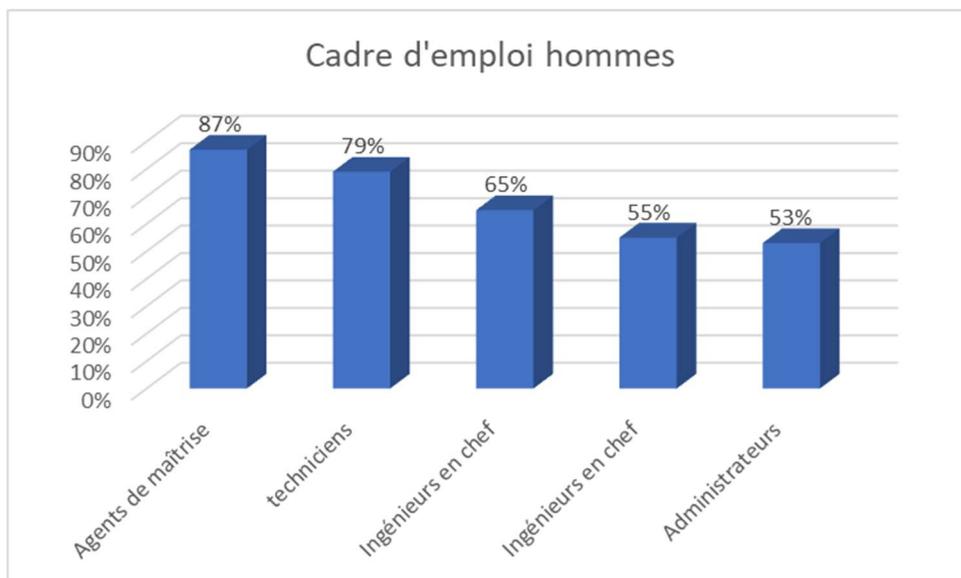
- ✓ Catégorie A : 82%
- ✓ Catégorie B : 83%
- ✓ Catégorie C : 71%

Le cadre d'emplois le plus féminisé :



Les cadres d'emplois les plus féminisés sont ceux des sages-femmes et des infirmières.

➤ **Le cadre d'emploi le plus masculinisé :**

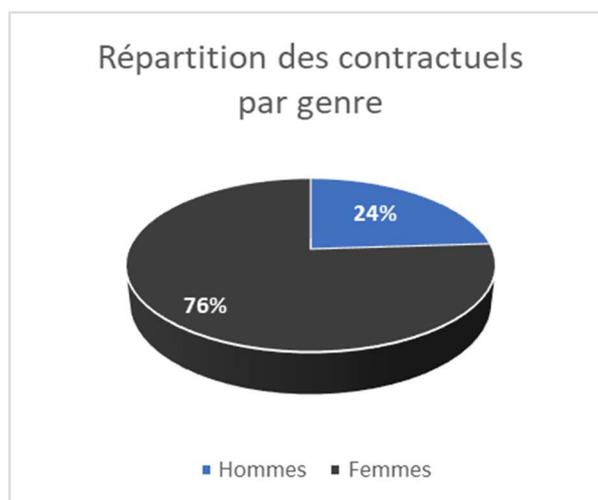


Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise.

Les effectifs contractuels permanents

Au 31 décembre 2022, 83,36 % des postes permanents étaient pourvus par des titulaires, 16,64 % par des contractuels.

11% des femmes contractuelles sont en CDI tout comme les hommes qui eux aussi sont 11 % à être en CDI. Au total 1 250 agents contractuels permanents sont recrutés dans l'attente du recrutement d'une ou d'un fonctionnaire contre 738 agents en 2021.



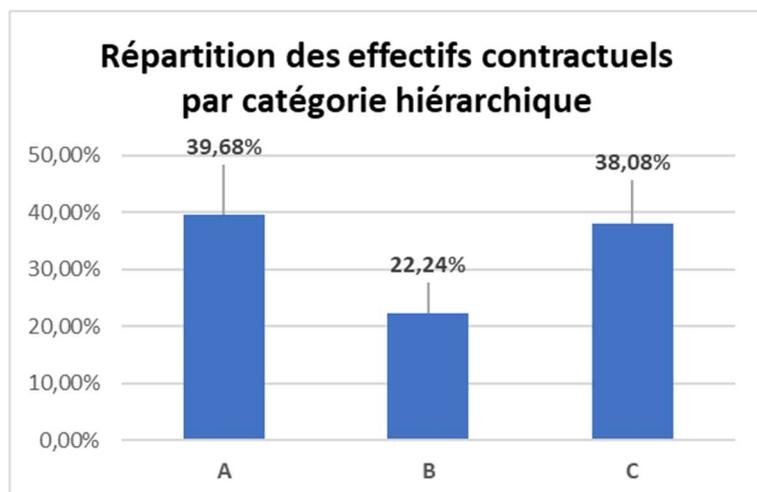
76% des contractuels permanents sont des femmes et 24% des hommes.

Dans le cadre du plan de déprécarisations, le nombre d'agents en contrat à durée indéterminée a légèrement baissé en 2022, il est passé de 134 à 132. Ce qui représente 11% des contractuels permanents.

18 personnes ont un contrat de collaborateurs de cabinet ou de groupe politique.

La collectivité emploie 7 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes et 3 hommes.

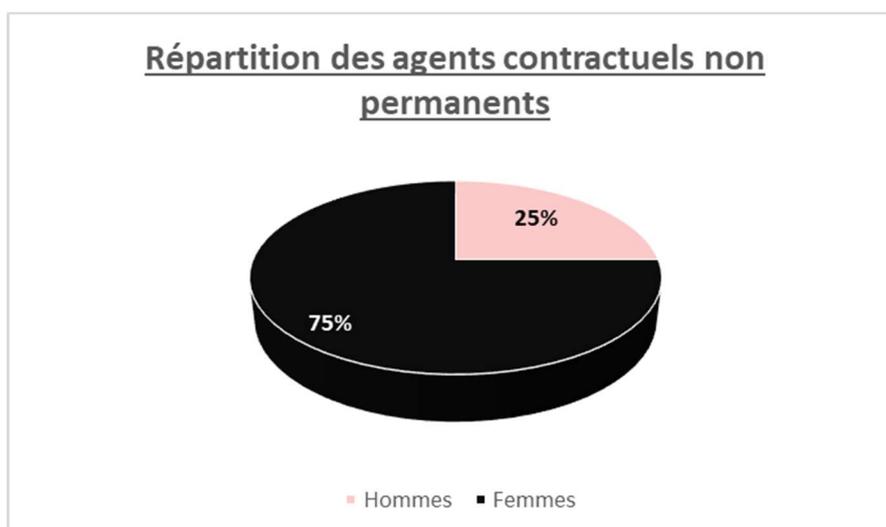
Les effectifs contractuels



En 2022, 39,68 % des agents de catégorie A sont des contractuels, 38,08 % sont en catégorie C et 22,24 % en catégorie B. Le recours aux contractuels s'explique par la difficulté à recruter sur certains métiers et au fait que les concours sont organisés moins souvent qu'auparavant.

277 contractuels remplaçants ont été recrutés pour remplacer des fonctionnaires dans les filières administrative (87,67% des femmes contre 12,33% des hommes), culturelle (71,43% des femmes contre 28,57% des hommes), médico-sociale (86,21% des femmes contre 13,79% des hommes), sociale (73,33% des femmes contre 26,67% des hommes) et technique (75,16% des femmes contre 24,84% des hommes).

Les effectifs contractuels non permanents :



Les femmes représentent 75% de l'effectif contractuel non permanent et les hommes 25%.

- **Les assistants familiaux** : 379 assistants familiaux (100% femmes) étaient présents au 31 décembre 2022 contre 374 en 2021.

- **Les saisonniers/saisonniers** : 92 contractuels étaient recrutés au 31/12/2022 en remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles, renforts ou personnel saisonnier (40,22 % de femmes et 59,78% des hommes).
- **Les contractuels temporaires** : 77,78% des contractuels temporaires sont des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale contre 22,22% des hommes.
- **Les apprentis** : Au 31 décembre 2022, 122 apprentis (77 femmes contre 45 hommes).

Les apprentis ont travaillé et ont été formés dans des domaines variés : crèches, les collèges, l'informatique, les espaces départementaux des solidarités, la maintenance, le bâtiment, la gestion administrative, la petite enfance....

- **Les jeunes en service civique** : En lien avec le service de la jeunesse, 6 jeunes ont été accueillis sur une mission de service civique au cours de l'année scolaire 2021/2022 et 5 jeunes sur l'année scolaire 2022/2023.
- **Les stagiaires et les boursiers** : 283 élèves et étudiants ont été accueillis en stage (de la 3ème au Master II ou dans le cadre d'une formation professionnelle).
- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé.
- 15% des contractuels non permanents ont été recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Concernant le personnel temporaire intervenu en 2022, aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire.

Les personnels mis à disposition

17 agents départementaux sont mis à disposition dans différentes structures.

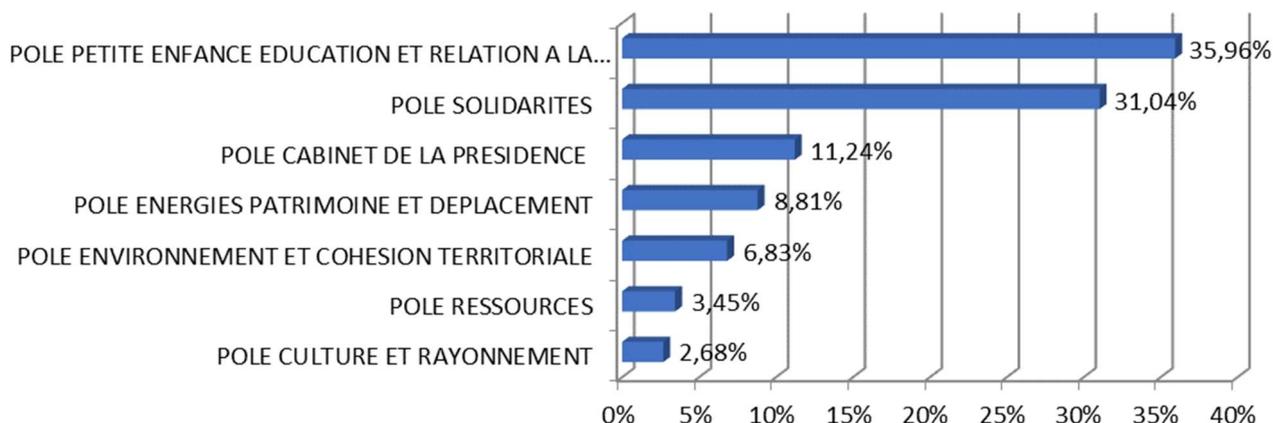
DIR. DEPARTEMENTALE DE L'EQUIPEMENT	1
DIR. DES RESSOURCES HUMAINES	3
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CRETEIL	1
DDE BUREAU DE LA COMPTA	1
DDE SERVICE AMENAGEMENT PROSPECTION	1
DDE SERVICE URBANISME LOCAL	1
DIR. ACTION SOCIAL INSERTION ET PARCOURS EMPLOI	1
DIR. ARCHIVES DEPARTEMENTALES	1
DRP SAM PERSONNES AGEES P. HANDICAPEES	1
DIR. SERVICE ENVIRONNEMENTALE ET ASSAINISSEMENT	1

2 agents sont eux mis à disposition de la collectivité : 1 originaire du ministère de la Culture est à la direction des Archives, 1 autre originaire du ministère de l'Ecologie est affectée à la DSEA.

Répartition des effectifs sur poste permanent par pôle (titulaires et contractuels)

Suite à la réorganisation de la collectivité, les pôles connaissent une évolution au sein du département.

Répartition des agentes et des agents par pôle



Répartition par sexe et âge des personnels

L'âge moyen des agents sur emploi permanent dans la collectivité en 2022 :

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,57	37,71	45,94
Hommes	48,73	39,49	47,15

La tranche d'âge 55-59 ans regroupe le plus de personnel (15,6 % ; -0,3 point par rapport à 2021) suivie des 50-54 ans (14,95 %).

La part des agents de 50 ans et plus est de 41,9 %, elle a diminué par rapport à 2021.

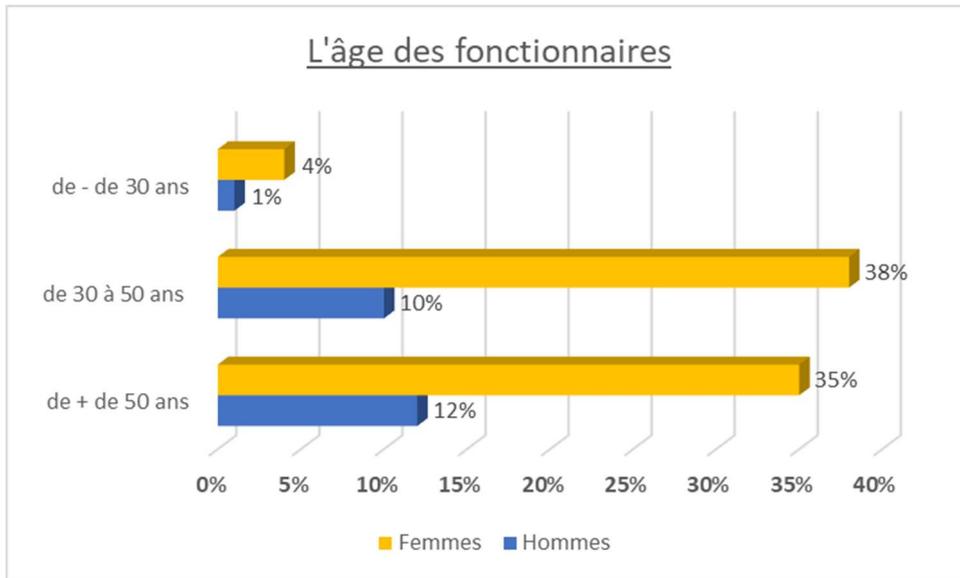
Cette répartition est variable selon les catégories :

- ✓ 41,1 % des agents de catégorie B ont 50 ans et plus (diminution de 2,6 points) ;
- ✓ 39,6 % pour les personnels de catégorie A
- ✓ 43,55 % pour la catégorie C

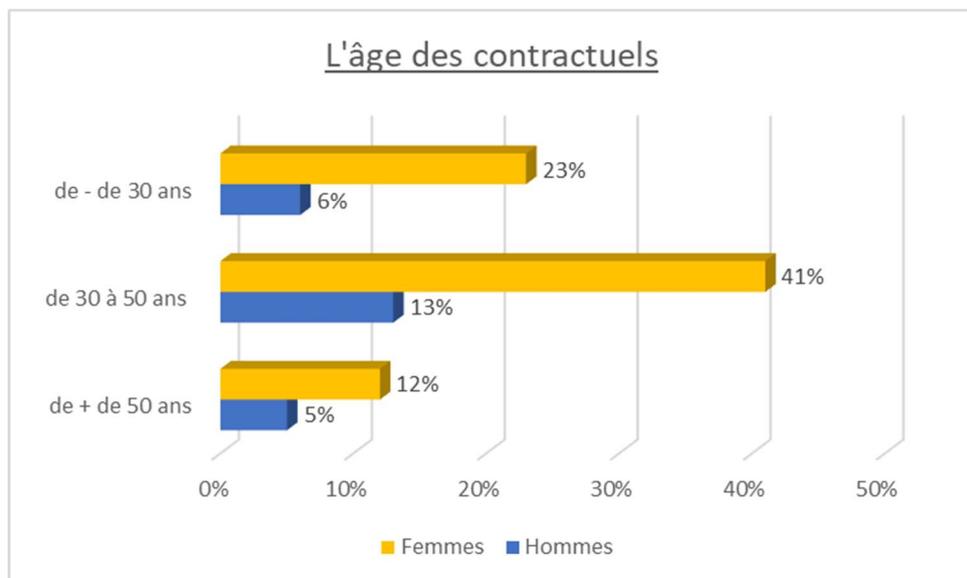
Les moins de 35 ans représentent seulement 19,5 % de l'effectif global : c'est en catégorie A qu'ils sont les plus nombreux : 21,58 % ; 18,95 % en catégorie B et 18,49 % en catégorie C. En 2021, l'âge médian¹⁷ des agents est de 46 ans.

¹⁷ L'âge médian : Il s'agit de l'âge qui sépare l'effectif en deux parties égales, une moitié est en dessous de l'âge médian et l'autre moitié est au-dessus

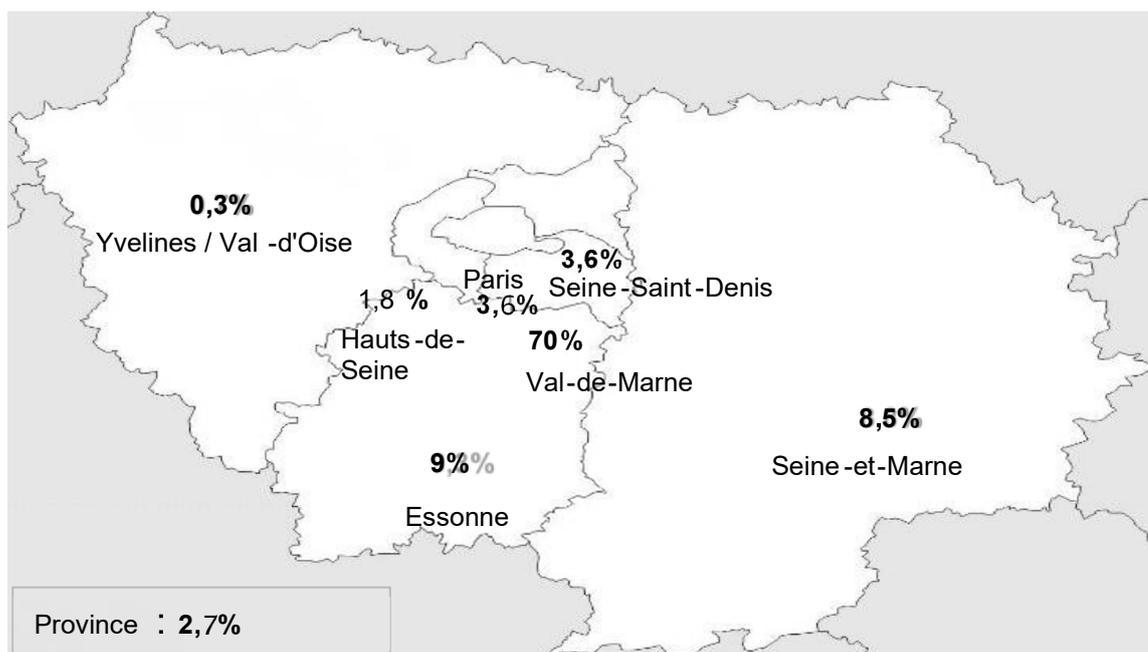
➤ **Pyramide des âges des fonctionnaires :**



➤ **Pyramide des âges des contractuels :**



Répartition des effectifs par lieu d'habitation

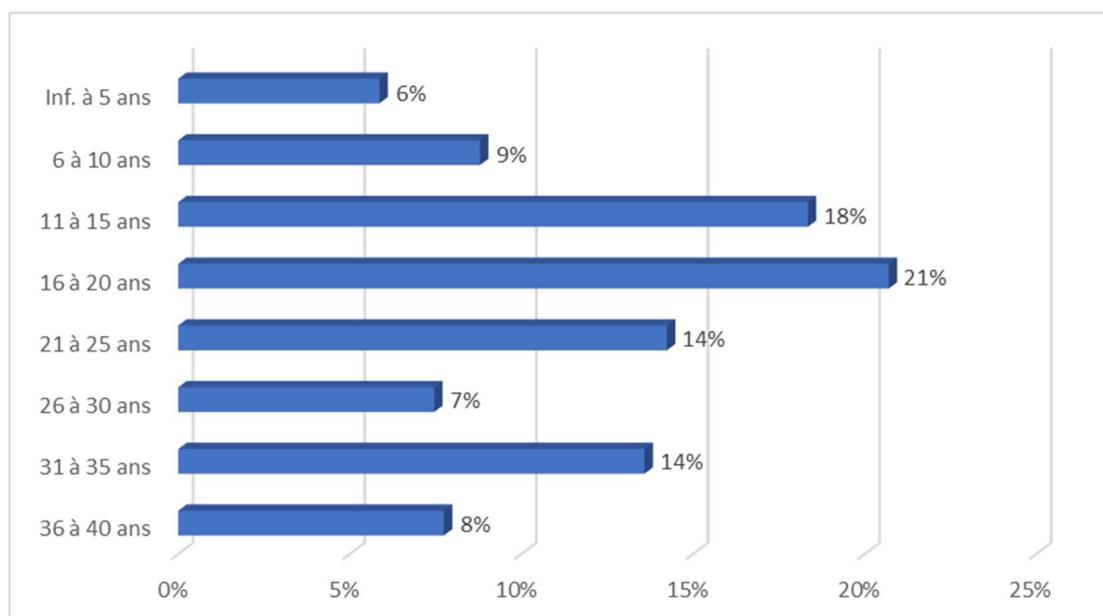


70 % des effectifs résident dans le Val-de-Marne. 9 % résident dans l'Essonne et 8,5 % en Seine-et-Marne.

Ancienneté dans la collectivité

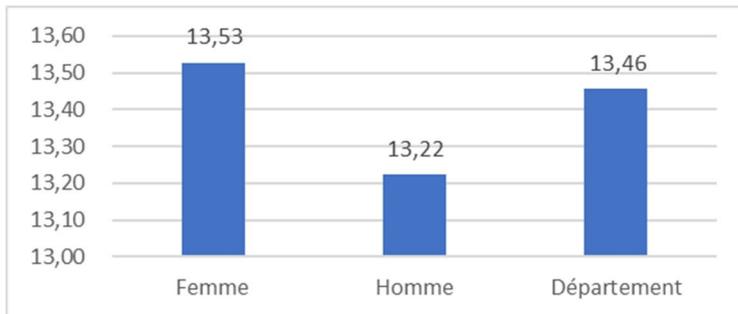
- ✓ 6% des agents travaillent dans la collectivité depuis moins de 5 ans en 2022. C'est 10% de moins que l'année dernière.
- ✓ 9% entre 6 et 10 ans en 2022.
- ✓ 39% entre 11 ans et 20 ans.
- ✓ 46% depuis 20 ans et plus.

Ancienneté dans la collectivité des agents



Les catégories A et C se situent en dessous de la moyenne (respectivement 12 ans et 9 mois et 12 ans et 9 mois). C'est au sein de la catégorie B que l'ancienneté est la plus élevée, avec une moyenne de 15 ans et 8 mois.

Ancienneté dans la collectivité F/H



Les femmes ont une ancienneté plus élevée que celle des hommes avec une moyenne de 13 ans et 4 mois pour les femmes et de 13 ans et 2 mois pour les hommes.

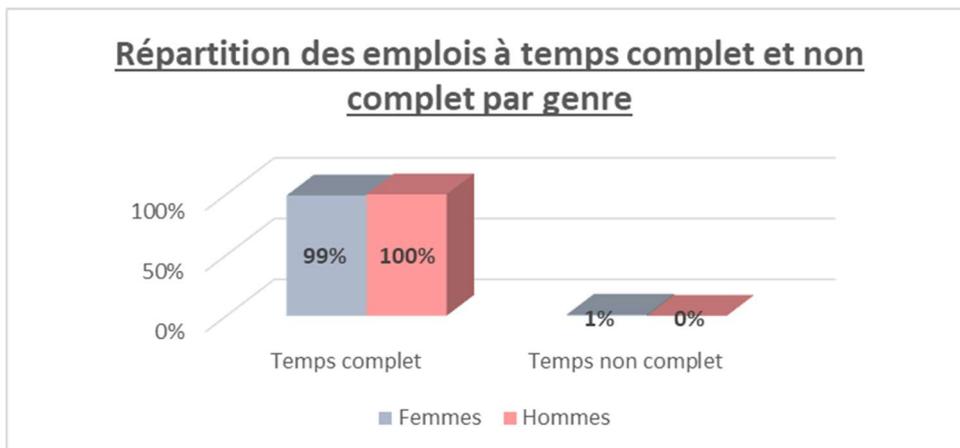
Evolution de carrière et titularisation :

En 2022 :

- ✓ 38 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés, dont 32% des nominations concernent des femmes.
- ✓ Aucun lauréat d'un examen professionnel.
- ✓ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité.
- ✓ 316 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, dont 84,5% des femmes et 70,6% de catégorie C.

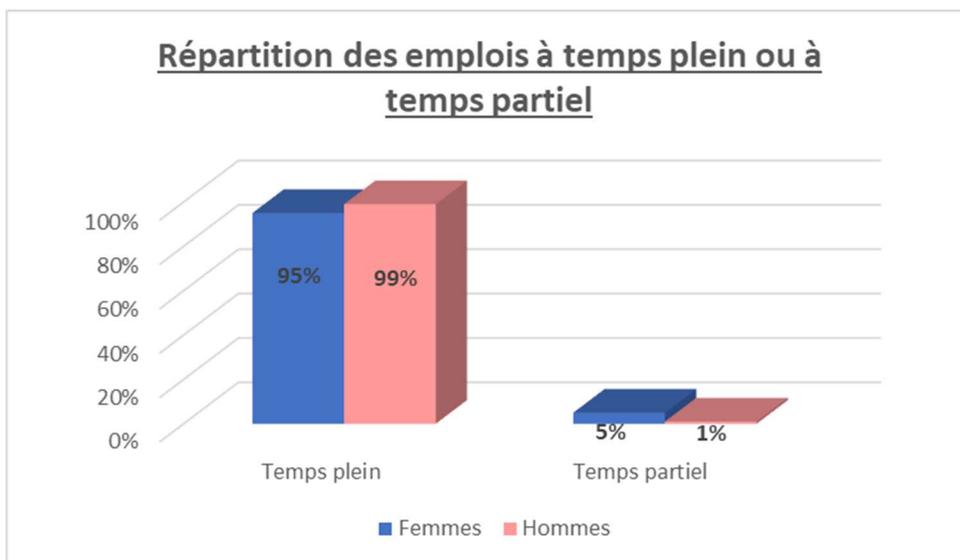
Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent) :

- Répartition des emplois à temps complet ou non complet :



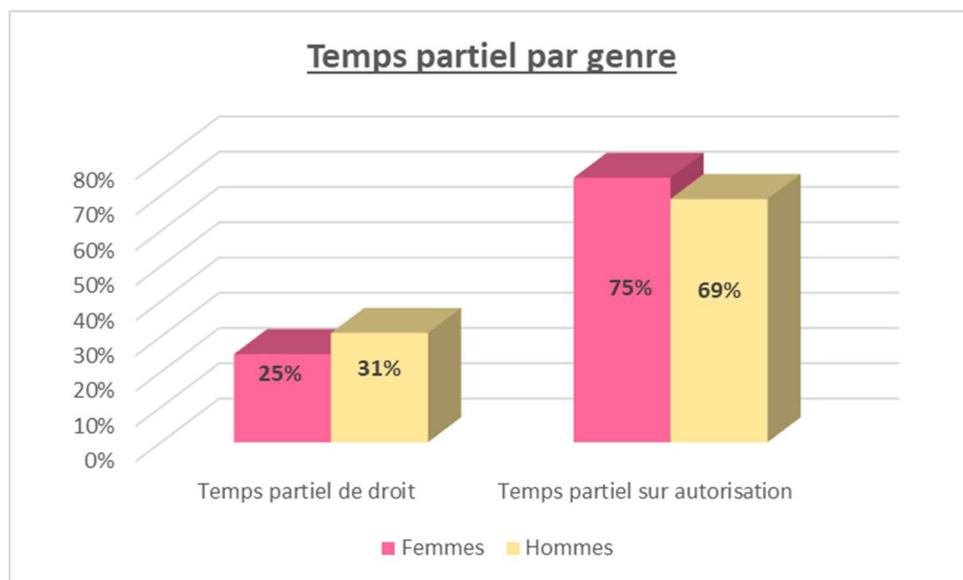
On constate que les hommes ne sont que sur des emplois à temps complet (100%), tandis que les femmes sont sur des emplois à temps complets (99%) et non complet 1%. La collectivité dispose d'une charte de temps qui regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel :



En 2022, 99% des hommes étaient sur un emploi à temps plein contre 95% des femmes, et 1% des hommes sur un emploi à temps partiel contre 5% des femmes.

➤ **Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)**



Sur le temps partiel de droit, on constate plus d'hommes que de femmes (31% contre 25%), contrairement au temps partiel sur autorisation (75% des femmes contre 69% des hommes).

➤ **Temps partiel thérapeutique, inaptitudes et reclassement**

	2022
Le nombre de décisions d'accords de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	231
Le nombre de décisions d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	1

	2022
Le nombre de demandes de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	6
Le nombre de décisions de reclassements au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	6

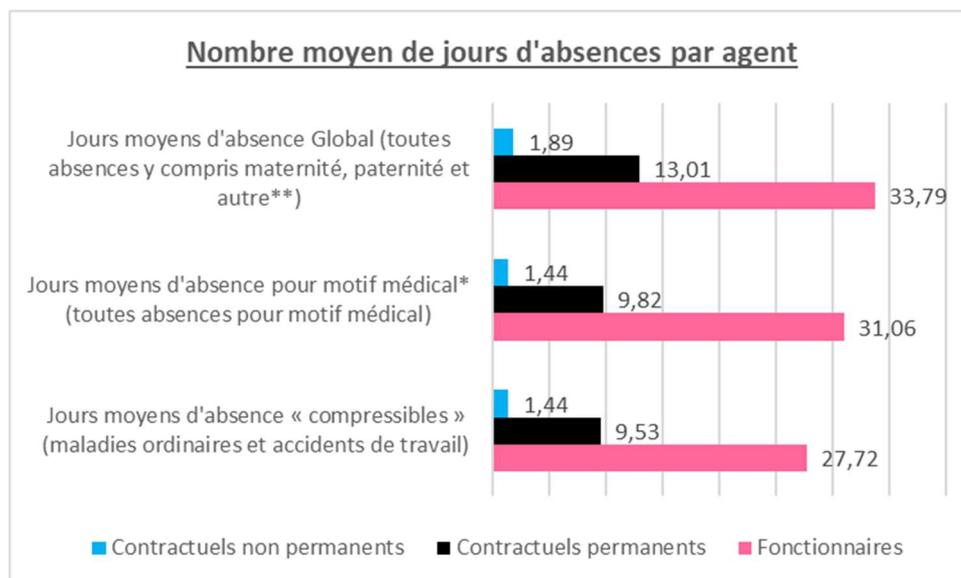
Conditions de travail et congés - Absences :

- Taux d'absentéisme dans la collectivité selon le statut :

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,77%	2,61%	6,08%	0,39%
Taux d'absentéisme médical* (toutes absences pour motif médical)	8,51%	2,69%	7,54%	0,39%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,26%	3,56%	8,31%	0,52%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Nombre moyen de jours d'absence par agent présent au 31/12/2022



*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... (les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation ne sont pas comptabilisés)

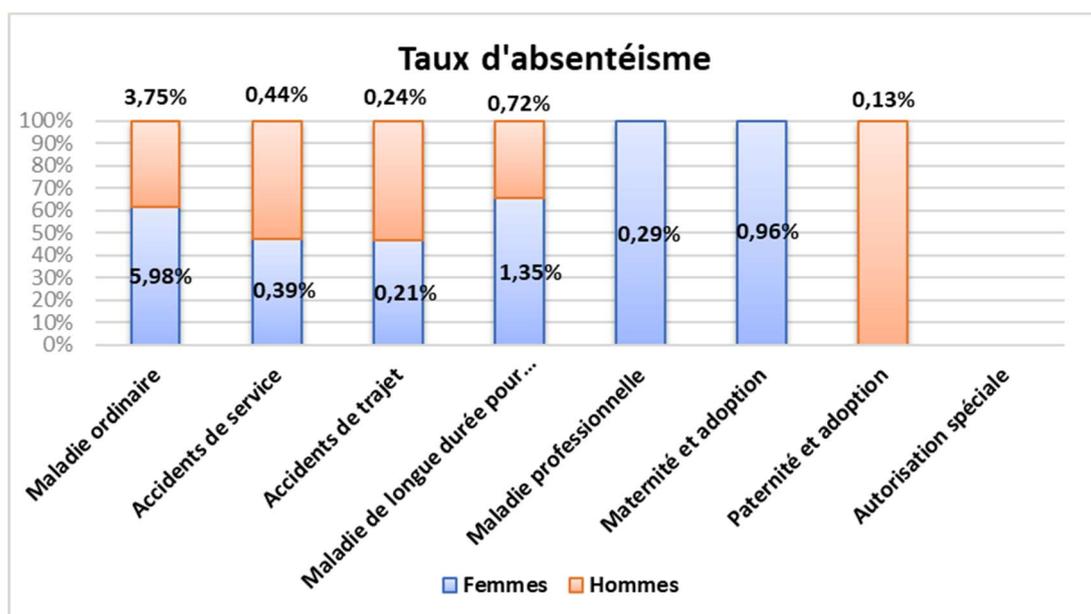
➤ Taux d'absentéisme des agents permanents par genre :

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,58%	4,44%
	Ensemble : 6,08%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,22%	5,32%
	Ensemble : 7,54%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,19%	5,45%
	Ensemble : 8,31%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents :

L'année 2022 totalise 216 congés maternité ou adoption et 41 congés paternité ou adoption.

➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022 :

En moyenne :

- 30 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- 19,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité.

➤ 337 accidents du travail déclarés en 2022 :

- 3,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022.
- 4,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022

- o Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 12 442 jours d'arrêt
- o Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 4 360 jours d'arrêt.

Les accidents de service :

- ✓ 254 accidents de service, dont 132 accidents sans arrêt de travail, soit 51,97 %
- ✓ 10 980 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ✓ 258 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 3,15 % des agents employés.

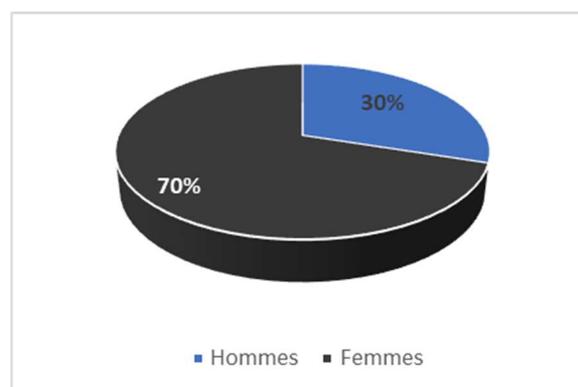
Chiffres clés :

- ✦ Taux d'absentéisme¹ : 0,37 %
- ✦ Taux d'exposition² : 3,15 %
- ✦ Taux de fréquence³ : 3,2 %
- ✦ Indice de fréquence⁴ : 33,47
- ✦ Gravité⁵ : 90 jours par arrêt
- ✦ Taux de gravité⁶ : 0,79 ‰

➤ La filière la plus concernée :

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	2	23	25	10%
Technique	63	87	150	59%
Culturelle				
Sportive		1	1	0%
Médico-sociale	11	67	78	31%
Police				
Incendie				
Animation				

La filière technique est la filière la plus concernée par les accidents de service (31%)



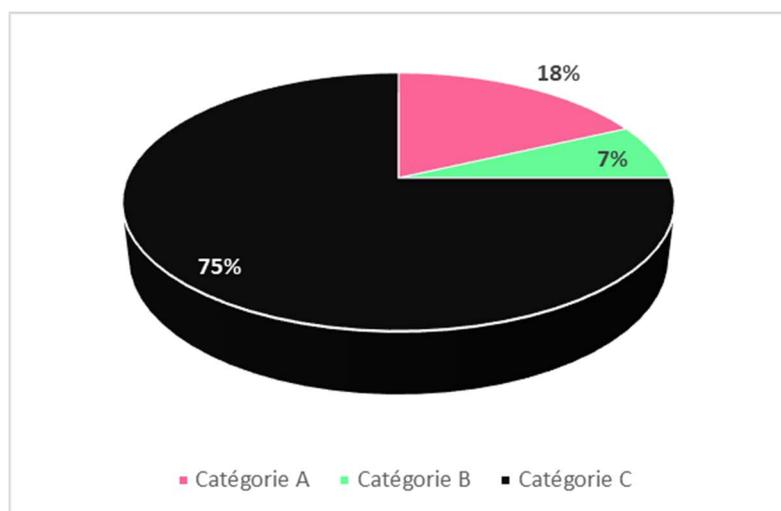
Les femmes sont plus concernées par les accidents de service que les hommes. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,41%) que pour les femmes (0,36%).

➤ Le cadre d'emploi le plus concerné :

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	36%
Adjointes techniques des établissements	20%
Auxiliaires de puériculture	10%
Assistants socio-éducatifs	7%
Adjointes administratifs	6%

Les adjointes techniques sont les plus concernées par les accidents de service

➤ La catégorie hiérarchique la plus concernée :



La catégorie hiérarchique la plus concernée est la catégorie C.

Les accidents de trajet :

- ✓ 94 accidents de trajet, dont 46 accidents sans arrêt de travail, soit 48,94 %
- ✓ 5994 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ✓ 118 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet, soit 1,44 % des agents employés.

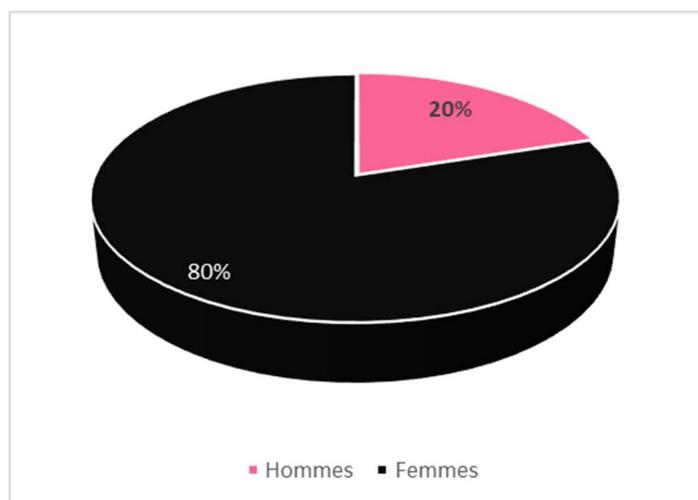
Chiffres clés :

- ✦ Taux d'absentéisme¹ : 0,2 %
- ✦ Taux d'exposition² : 1,44 %
- ✦ Taux de fréquence³ : 1,32 %
- ✦ Indice de fréquence⁴ : 12,39
- ✦ Gravité⁵ : 124,88 jours par arrêt
- ✦ Taux de gravité⁶ : 0,43 %

✓ La filière la plus concernée :

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	4	18	22	23%
Technique	13	33	46	49%
Culturelle	0	1	1	1%
Sportive	0	1	1	1%
Médico-sociale	2	22	24	26%
Police	0	0	0	0
Incendie	0	0	0	0
Animation	0	0	0	0

La filière technique est la plus concernée par les accidents du trajet.



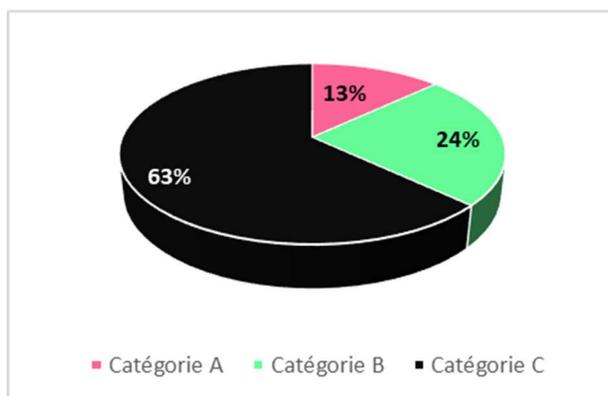
Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet que les hommes.
Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (0,22%) que pour les femmes (0,19%).

➤ Le cadre d'emploi le plus concerné :

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	30%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints techniques des établissements	12%
Assistants socio-éducatifs	8%
Rédacteurs	7%

Le cadre d'emploi le plus concerné et celui des adjoints techniques.

➤ La catégorie hiérarchique la plus concernée :



La catégorie C est la plus concernée par les accidents de trajet.

Les maladies professionnelles :

- ✓ 46 maladies professionnelles dont 25 reconnues avant 2021 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2021
- ✓ 7 781 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ✓ 45 agents concernés par au moins une maladie

Chiffres clés :

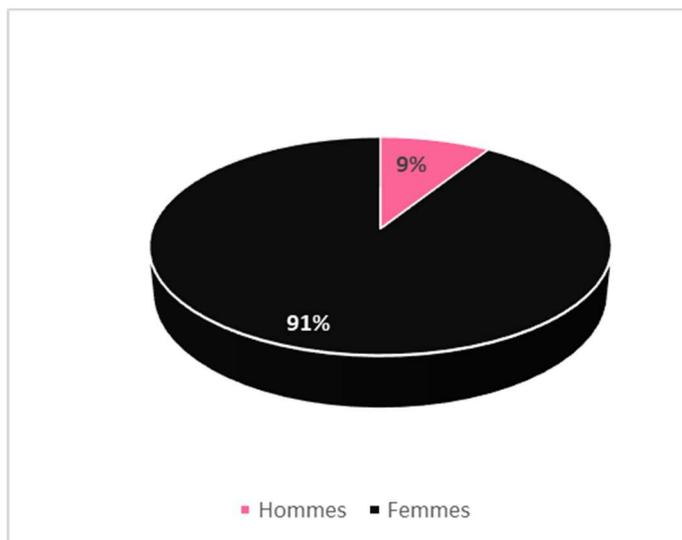
- ✦ Taux d'absentéisme¹ : 0,26 %
- ✦ Taux d'exposition² : 0,55 %
- ✦ Taux de fréquence³ : 0,24 %
- ✦ Gravité⁴ : 389,05 jours par arrêt

1 : Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)
 2 : Nombre d'agents absents *100 / Nombre total d'agents 31/12/2021
 3 : Nombre d'arrêt *100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021
 4 : Nombre d'accidents x 10³ / Nombre d'heures payées / 1820
 5 : Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts
 6 : Nombre de jours d'arrêt *10³ / Nombre total d'heures payées

✓ La filière la plus concernée :

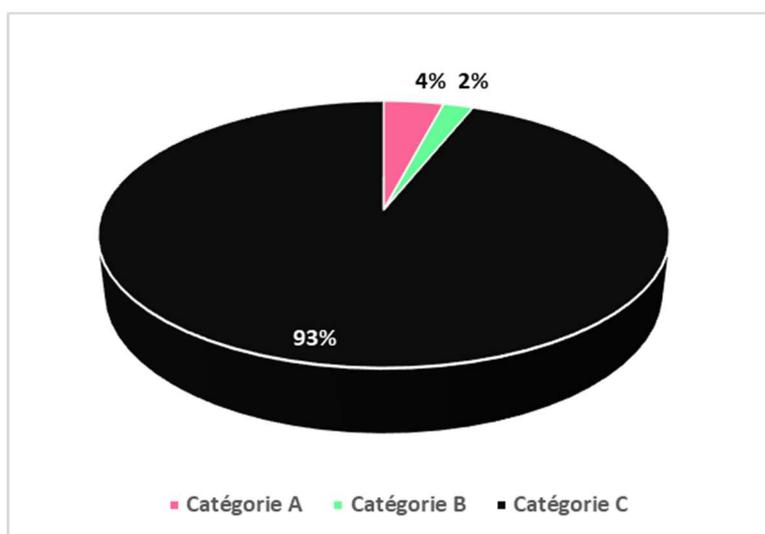
Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative	1	8	9	20%
Technique	3	28	31	67%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		6	6	13%
Police				
Incendie				
Animation				

La filière technique est la plus concernée par les maladies professionnelles.



Les femmes sont plus concernées par les maladies professionnelles que les hommes. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,29%) que pour les hommes (0,15%).

- ✓ La catégorie C est la plus concernée



La catégorie C est la plus concernée par les maladies professionnelles.

Le télétravail :

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail et 2 725 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail.

Le montant de prise en charge du télétravail est de 2,50 € par jour, soit 10€ par mois. Cette prise en charge est modulée au vu des différentes options du télétravail.

Inaptitude :

- Il y a eu 6 demandes de reclassement au cours de l'année 2022, suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 273 décisions liées à une inaptitude prises au cours de l'année 2022
 - ✦ 6 reclassements suite à une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle
 - ✦ Aucun reclassement suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs
 - ✦ 16 retraites pour invalidité
 - ✦ Aucun licenciement pour inaptitude physique
 - ✦ Aucune décision d'inaptitude définitive (avis du comité médical ou de la commission de réforme)
 - ✦ 231 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique
 - ✦ Une décision d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail
 - ✦ 13 mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

Prévention

1. Agents affectés à la prévention

- Aucun assistant et conseiller de prévention (ex-agent chargé de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)
- Aucun agent chargé des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)
- 28 autres personnes affectées à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)
- Aucun médecin de prévention
- Aucun infirmier des services de prévention

2. Actions liées à la prévention :

Aucune formation liée à la prévention n'a eu lieu en 2022

3. Documents et démarches de prévention

- La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels créé en 2015 et mis à jour en 2021
- Le plan de prévention des risques psychosociaux est en cours d'élaboration
- Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) est en cours d'élaboration
- Une autre démarche de prévention des risques est en cours d'élaboration
- Une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) est en cours d'élaboration
- La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail

Droits sociaux :

➤ La collectivité dispose de son propre Comité Social territorial :

- ✓ 11 réunions du Comité Social Territorial
- ✓ 9 réunions des commissions administratives paritaires
- ✓ 8 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT)

➤ Le nombre de jours de grève :

	2022
Sur mot d'ordre national	2366
Sur mot d'ordre local	876
Non précisé, autres	0
Total	3242

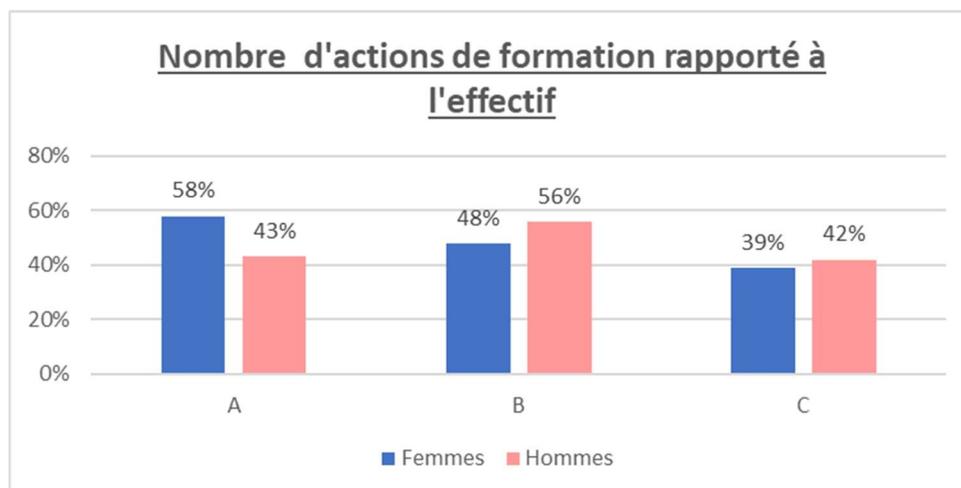
➤ Droits syndicaux

Heures de décharges d'activités de service :

- ✓ Auxquelles ont droit les organisations syndicales : 25 151 heures
- ✓ Nombre d'heures effectivement utilisées : 24 363 heures

La formation :

3 460 départs en formation concernent des agents permanents :



97 départs en formation pour les agents non permanents : 81,4% des départs en formations d'agents non permanents concernaient des femmes.

Budget et rémunérations des agents permanents :

- Les charges de personnel représentent 25,67 % des dépenses de fonctionnement

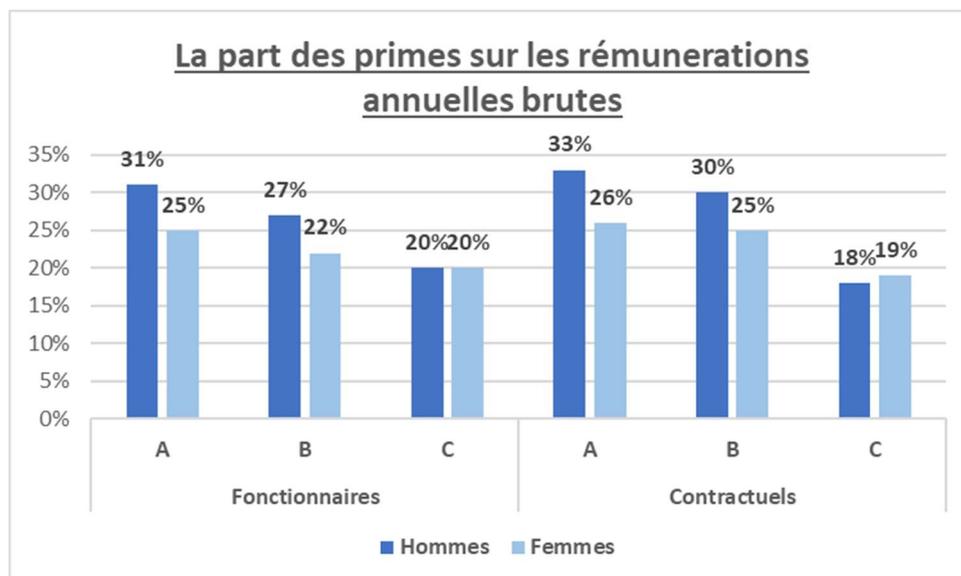


*Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		248 040 524 €
Primes et indemnités versées :		57 348 325 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		1 555 286 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :		2 758 697 €
Supplément familial de traitement :		2 205 854 €
Indemnité de résidence :		4 717 501 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)		2 581 279 €

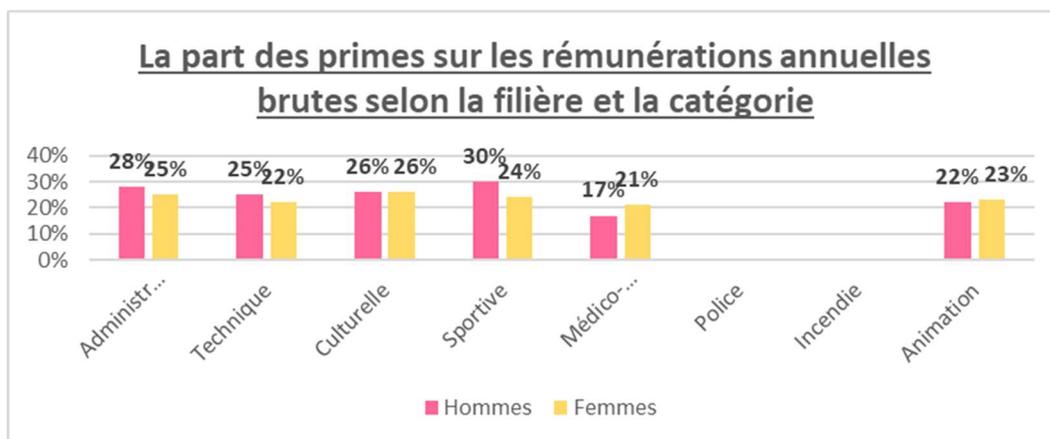
Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	22 688 069 €
---	--------------

- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut :



La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes chez les hommes de catégorie A et B est plus élevée que celle des femmes. Dans la catégorie C, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des hommes et des femmes titulaires reste identique (20%), tandis que la part des primes des femmes contractuelles est supérieure à celle des hommes contractuels.

➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

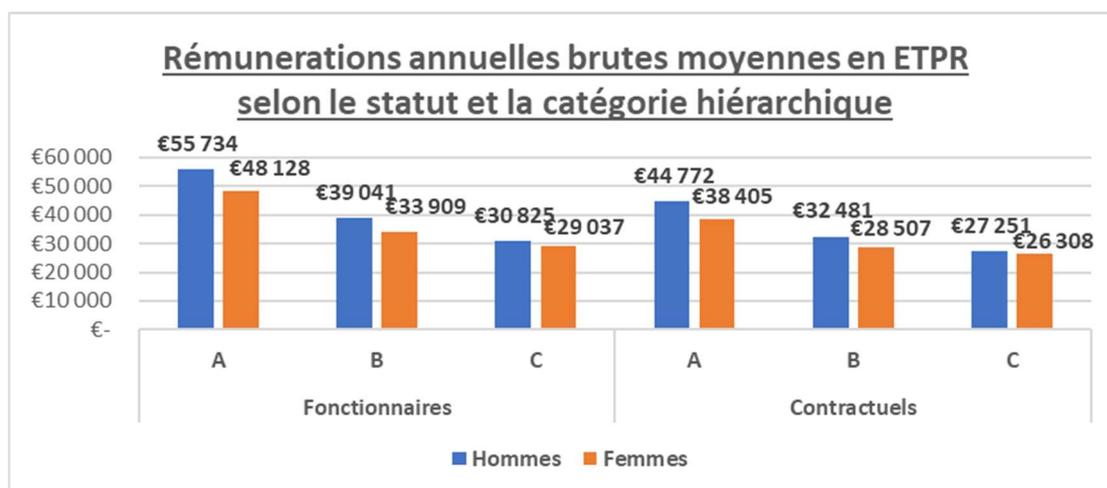


On constate une part plus importante des primes sur les rémunérations annuelles brutes chez les hommes dans les filières sportive (30% contre 24% chez les femmes) et administrative (28% contre 25% chez les femmes).

➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

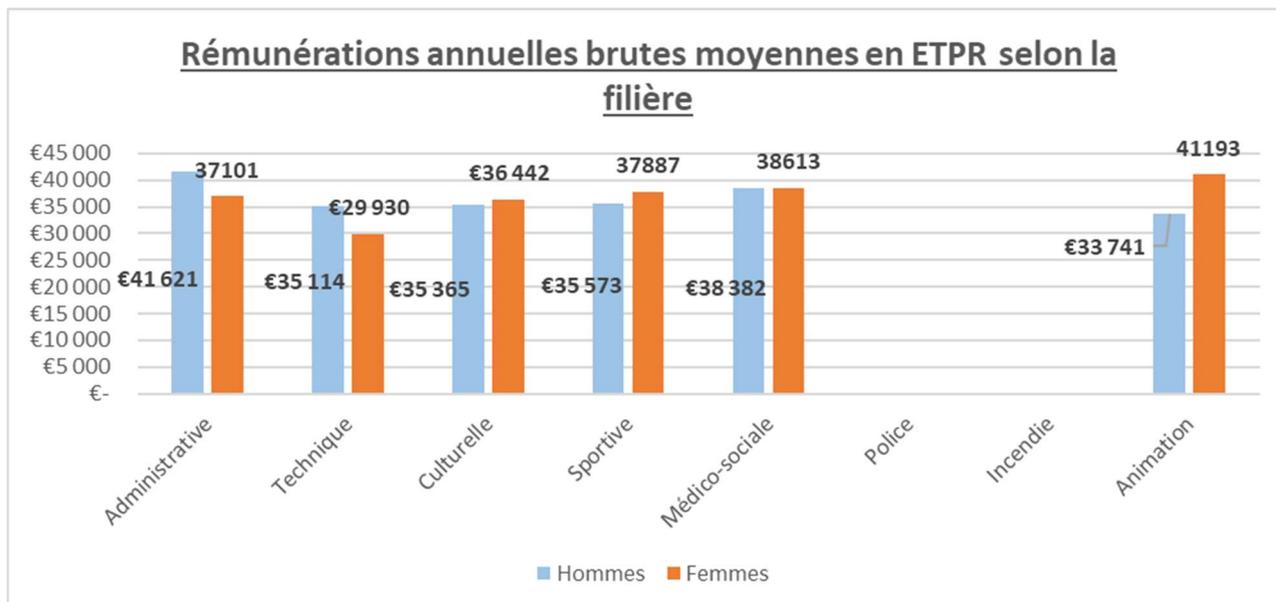
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	31%	30%	25%	24%	22%	22%
Technique	40%	40%	30%	29%	20%	19%
Culturelle	30%	28%	24%	26%	19%	22%
Sportive		25%	30%	24%		
Médico-sociale	18%	21%	17%	21%	12%	12%
Police						
Incendie						
Animation			27%	23%	20%	

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



On constate que la rémunération des hommes titulaires et contractuels est supérieure à celle des femmes dans toutes les catégories hiérarchiques.

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie hiérarchique et la filière :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	52 519 €	50 649 €	34 076 €	35 326 €	29 586 €	30 712 €
Technique	63 398 €	62 549 €	39 114 €	36 358 €	30 635 €	27 922 €
Culturelle	40 034 €	45 643 €	32 595 €	31 385 €	29 813 €	27 383 €
Sportive			35 573 €	33 698 €		
Médico-sociale	42 417 €	43 285 €	32 259 €	31 896 €	29 021 €	27 383 €
Animation				41 193 €	32 808 €	

✦ Ecart de rémunérations hommes-femmes selon la catégorie hiérarchique :

Titulaires	Salaires annuels brutes		Salaires annuels brutes moyens (En ETPR)		Ecart Hommes-Femmes en %
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	15 616 544	63 883 951	55 734	48 128	+13,65
Catégorie B	6 945 312	34828707	39 041	33 909	+13,14
Catégorie C	29 705 130	65493633	30 825	29 037	+5,8

Les salaires moyens brutes annuels en ETPR sont supérieurs chez les hommes titulaires dans toutes les catégories hiérarchiques, notamment dans la catégorie A où l'écart est de +13,65 %.

Les femmes titulaires ont un salaire moyen brut plus élevé en catégorie A, une grande part occupant des postes d'ingénieurs et de médecins.

Contractuels	Salaires brutes annuels		Salaires brutes moyens annuels (En ETPR)		Ecart Hommes-Femmes en %
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	3 667 237	11 740 141	44 772	38 405	+14,22
Catégorie B	1 934 881	4247839	32 481	28 507	+12,23
Catégorie C	2 599 700	7377449	27 251	26 308	+3,46

Les salaires moyens brutes annuel en ETPR chez les contractuels hommes sont plus élevés que ceux des femmes, soit un écart hommes-femmes de +14,22%, qui s'explique par un régime indemnitaire supérieur chez les ingénieurs.

✦ Evolution de la rémunération brute par filière et genre

	2021		2022		Evolution			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
FILIERE ADMINISTRATIVE	33 817	37 644	34 619	37 865	34 619	37 865	2,4%	0,6%
FILIERE ANIMATION	31 591	31 784	41 192	30 907	41 192	30 907	30,4%	-2,8%
FILIERE CULTURELLE	31 650	32 509	33 740	31 475	33 740	31 475	6,6%	-3,2%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	32 944	27 759	35 681	31 835	35 681	31 835	8,3%	14,7%
FILIERE SOCIALE	32 915	34 898	34 368	38 291	34 368	38 291	4,4%	9,7%
FILIERE SPORTIVE	28 782	34 266	35 387	35 573	35 387	35 573	22,9%	3,8%
FILIERE TECHNIQUE	26 676	32 603	28 287	33 369	28 287	33 369	6,0%	2,3%
	31 014	33 413	32 615	34 338	32 615	34 338	5,2%	2,8%

✦ Evolution de la rémunération brute par catégorie et genre

	2021		2022		Evolution			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	39 894	48 970	41 967	48 944	41 967	48 944	5,2%	-0,1%
B	31 141	34 086	30 866	34 286	30 866	34 286	-0,9%	0,6%
C	26 074	27 861	27 160	29 156	27 160	29 156	4,2%	4,6%
	31 014	33 413	32 615	34 338	32 615	34 338	5,2%	2,8%

✦ Les 10 plus hautes rémunérations par genre :

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2022	1 077 976	4	6	120
2021	1 093 540	3	7	120
2020	1 091 084	3	7	120
2019	1 079 580	4	6	120
2018	1 124 130	4	6	120

Heures supplémentaires et complémentaires :

La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
PUERICULTRICES (décret n° 92-859 du 28 août 1992 modifié) *	11,3
Auxiliaires de soins	78,7
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	59,9

*Nombre moyen d'heures suppl. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

Mouvements de personnel :

Emplois permanents	
Effectif physique théorique au 31/12/2021*	Effectif physique au 31/12/2022
7 857 agents	7 512 agents

	Variation
Nombre de titulaires	↓ -6,70%
Nombre de contractuels sur emploi permanent	↑ 8,90%
Ensemble des agents sur emploi permanent	↓ -4,40%

Les réintégrations, les mises à disposition, la disponibilité, les congés parentaux, les décharges de service - mandats syndicaux et congés formation ne sont pas pris en compte.

Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle :

316 accompagnements par un conseiller en évolution professionnelle en 2022 :

	Hommes	Femmes
Catégorie A	11	21
Catégorie B	3	58
Catégorie C	35	188

Dans toutes les catégories, ce sont les femmes les plus concernées par un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Les femmes de catégorie hiérarchique C sont les plus concernées par cet accompagnement que les hommes (188 contre 35).

Les sanctions disciplinaires :

- En 2022, 6 sanctions disciplinaires ont été prononcées.

Le nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022 :

	Hommes	Femmes
Sanction 1 ^{er} groupe	4	1
Sanction 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanction 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanction 4 ^{ème} groupe	1	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires
Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022) :
 - Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve : 67%
 - Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral : 17%
 - Mœurs (dont harcèlement sexuel) : 17%

Département du Val-de-Marne

DRP / Observatoire de l'Égalité

Rapport 2023