Direction des relations à la population

RAPPORT N° 2025-1 - 1.6.6

au CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 10/03/2025

**Présentation du rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

## 1. Contexte

Malgré des avancées réalisées, l'égalité n'est pas encore entrée dans les faits pour toutes et tous. Le législateur l'a d'ailleurs reconnu en intitulant la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

L'article 1 de cette loi précise que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

L'article 61 de cette loi rend obligatoire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à présenter par toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants devant l'Assemblée délibérante préalablement à la présentation du projet de budget.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit dans son article 2 l'application de cette disposition au sein des conseils départementaux.

Ce rapport est présenté pour la neuvième fois lors du débat budgétaire 2025 à l'Assemblée départementale.

## 2. Le rapport traduit l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femmes hommes et pour la lutte contre les violences faites aux femmes.

Il comprend deux parties :

- le Département employeur : la politique des ressources humaines de la collectivité. Cette partie propose une analyse des effectifs, réalisée par la direction de l'Évaluation des Méthodes et de l'Organisation, à partir des données du rapport social unique collectées par la direction des Ressources humaines. L'enjeu est de faire ressortir d'éventuelles disparités. L'analyse selon la population de référence permet d'éviter tout biais lié à une surreprésentation des femmes au sein de la collectivité ;
- la seconde partie consacrée aux politiques d'égalité mises en œuvre par le Département met en évidence les actions menées par les directions pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

1) La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis sa création, l'Observatoire de l'Égalité fait de la lutte contre les stéréotypes sexistes l'un de ses axes de travail prioritaires.

L'action départementale mise en œuvre par les services se décline d'une part auprès des publics val-de-marnais au travers notamment des actions éducatives dans les collèges, portées notamment par la direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la santé et la direction des Relations à la Population. De plus, un soutien financier est apporté aux centres socio-culturels promouvant l'éducation à l'égalité à destination des publics en fragilité sociale. L'action en direction de la Population se fait également sous la forme de prêts d'expositions aux collèges, aux associations et aux villes du territoire. En interne, le Département promeut également l'égalité grâce au plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux initiatives à destination du personnel (Journée internationale des droits des femmes, conférences estivales, ...).

2) La lutte contre les violences faites aux femmes :

Le Département du Val-de-Marne est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Afin de coordonner l'ensemble des actions départementales en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, l'Observatoire de l'Égalité pilote un groupe de travail avec les 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 Emploi (DASIPE), direction de la Protection Maternelle et Infantile et Promotion de la Santé (DPMI-PS), direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse (DPEJ), direction des Ressources humaines (DRH), direction de l'Éducation et des Collèges (DEC), direction de l'Autonomie (DA).

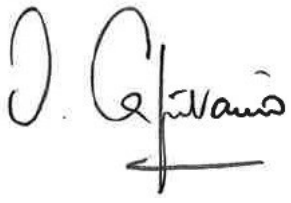
Ce groupe de travail contribue à la mise en cohérence des initiatives et des pratiques professionnelles au sein de la collectivité notamment par l'élaboration d'outils partagés. Un nouveau plan d'action 2024 – 2028, adopté par l'Assemblée départementale le 24 juin 2024, se décline en 6 axes et 60 actions dont 25 nouvelles portées par huit directions départementales.

Au-delà de l'obligation légale, ce rapport valorise le travail de la collectivité pour que la politique d'égalité entre les femmes et les hommes devienne encore plus concrète.

Je vous prie de bien vouloir prendre acte de cette communication.

Le Président du Conseil départemental,

Rapport présenté par :
Mme BASTIER
Présidente déléguée



DÉLIBÉRATION N° 2025 -1 - 1 **.6 .6**

du CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 10/03/2025

Le Conseil départemental du Val-de-Marne s'est réuni le 10/03/2025,
dans la salle des séances de l'Hôtel du Département,
conformément à l'article L. 3121-9 alinéa 2 du Code général des collectivités territoriales.

Étaient présents :

Étaient absents excusés :

Membres de la commission ayant donné délégation de vote pour la séance :

**Objet : Présentation du rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.3311-3 et D.3311-9 qui prévoient que préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment son article 61 ;

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Considérant le rapport de Monsieur le Président du Conseil départemental du Val-de-Marne.

Sur le rapport présenté au nom de la 1 e commission par Mme Coulon ;

Sur le rapport présenté au nom de la 2e commission par M. Yavuz ;

Sur le rapport présenté au nom de la 3e commission par Mme Bastier ;

Sur le rapport présenté au nom de la 4e commission par Mme Niakhaté ;

Sur le rapport présenté au nom de la 5e commission par Mme Nowak ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ :

Article 1 : Il est donné acte à Monsieur le Président du Conseil départemental de sa communication du rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2024.

Article 2 : Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Melun – 43, rue du Général de Gaulle 77000 Melun - dans un délai de 2 mois à compter de sa publication ou son affichage ou sa notification. La juridiction administrative peut être saisie à partir du site https://www.telerecours.fr.

Le Président du Conseil départemental

Olivier Capitanio

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

**Rapport 2024 Val-de-Marne**

# SOMMAIRE


> Editorial du Président ..... 4
> Introduction ..... 5

## LE DEPARTEMENT EMPLOYEUR : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ..... 6

> Préambule ..... 7
> Répartition des agents ..... 7
> Les principales caractéristiques socio-démographiques ..... 12
> Les évolutions de carrière et la titutlarisation ..... 15
> La mobilité des agents ..... 15
> Les niveaux de rémunération ..... 17
> L'organisation du temps de travail ..... 22
> La formation ..... 25
> L'articulation vie personnelle et profesionnelle ..... 25
> La santé et la sécurité au travail ..... 29
> L'exercice des droits sociaux ..... 29
> Les prestations sociales ..... 30

## LES POLITIQUES PUPLIQUES DEDARTEMENTALES FAVORABLES A L'ÉGALITÉ 32

- **La promotion de l'égalité femmes-hommes ..... 33**
> Actions éducatives favorisant l'égalité femmes-hommes à destination des collégiens ..... 33
> Prêt d'expositions sensibilisant à l'égalité femmes-hommes ..... 34
> Soutien financier aux centres socio-culturels promouvant l'égalité ..... 34
> Le Plan d'Action Egalité Professionnelle (PAEP) ..... 35
> Expérimentation d'une approche intégrée de l'égalité dans le cadre du projet de direction de la direction des Relations à la Population ..... 36
> Une escale estivale sur la mixité des métiers ..... 36
> Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes ..... 36
> L'espace collaboratif « agir pour l'égalité » sur l'Intranet ..... 37
- **La lutte contre les violences faites aux femmes ..... 39**
> Bilan du travail avec le groupe inter-directions ..... 39
> Bilan en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ..... 41
> Les dispositifs départementaux déployés sur le terrain ..... 42
> Une escale estivale sur les violences sexistes et sexuelles au travail ..... 42
> Financements des dispositifs, des associations et initiative publique ..... 42
> La Mirabal ..... 43
> Le Département organise chaque année un colloque autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ..... 43
> Une communication engagée pour la lutte contre les violences faites aux femmes ..... 44

- **Insertion sociale et professionnelle** ..... 45
- **L'accompagnement à la parentalité** ..... 46
  - > Former les professionnels pour un accompagnement des parents sous le prisme de l'égalité ..... 46
  - > Action de sensibilisation auprès des assistants maternels et familiaux par la DPMI ..... 47
- **Prendre en compte l'égalité femmes-hommes pour mieux soigner** ..... 48
  - > Dépistage de la dépression périnatale ..... 49
  - > Dépistage des addictions ..... 49
  - > Participation à la semaine de la santé sexuelle ..... 49
  - > Accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en Centres de Santé sexuelle ..... 49
  - > Dépistage du cancer du col de l'utérus et des infections sexuellement transmissibles (IST) en centre de santé sexuelle ..... 50
- **Autonomie et viellissement** ..... 51
  - > Encourager l'attractivité des métiers de l'autonomie ..... 51
  - > Accompagner les aidants : renforcer et diversifier l'offre de répit ..... 52
- **Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive** ..... 53
- **Situation de l'égalité femmes-hommes dans les mandats électifs** ..... 54
- **Communiquer pour promouvoir l'égalité femmes-hommes** ..... 55

Le Département du Val-de-Marne est engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement, au cœur de nos valeurs républicaines, se traduit par des actions concrètes visant à lutter contre les inégalités persistantes et à promouvoir une société plus juste.

Aujourd'hui, nous faisons de l'égalité femmes-hommes un enjeu partagé par nos politiques publiques. Qu'il s'agisse de solidarité, d'éducation, de sport ou d'insertion, nous veillons à intégrer cette thématique à chaque projet et chaque action dès que cela est possible.

Cette année, nous avons choisi de mettre l'accent sur la connaissance de la situation au sein de notre collectivité en matière d'égalité femmes-hommes. Mesurer les avancées réalisées et identifier les inégalités qui persistent sont des étapes essentielles pour continuer à progresser. Cette démarche d'évaluation nous permettra de dresser un diagnostic objectif et d'adapter nos politiques publiques pour les rendre encore plus efficaces.

Ce rapport permet également de mettre en lumière la manière dont nous intégrons l'égalité femmes-hommes dans nos différents champs d'action : solidarité, éducation, insertion, et bien sûr la santé. Notre priorité reste de soutenir les populations les plus vulnérables, pour lesquelles les inégalités entre les femmes et les hommes se manifestent souvent de manière exacerbée. Qu'il s'agisse de favoriser l'accès à l'emploi, d'améliorer l'accès aux droits ou de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, nous restons mobilisés pour offrir des solutions adaptées et pérennes. Nos agents départementaux, tout comme la jeunesse val-de-marnaise, sont au cœur de cette démarche. Ainsi, nous multiplions les initiatives dans les collèges, à travers nos actions éducatives et culturelles.

Ce rapport 2024 démontre également les avancées en matière de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences réalisées par les directions de la collectivité avec l'appui de l'Observatoire de l'Egalité.

Il reste encore du chemin à parcourir mais c'est bien la mobilisation de toutes et tous, à l'échelle de toutes les directions, qui permettra de contribuer à notre objectif commun, celui de l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans notre Département.

Olivier Capitanio

Président du Conseil départemental

# Introduction

**Un service dédié à la politique publique d'égalité pour les Val-de-Marnaises et les Val-de-Marnais : l'Observatoire de l'Egalité**

Créé en 2000, l'Observatoire de l'Egalité est positionné au sein du pôle Petite enfance, éducation et relations à la population (PPEERP), à la direction des relations à la population (DRP). Il intervient tout au long de l'année auprès des agentes et agents départementaux et du public val-de-marnais pour sensibiliser, informer et promouvoir l'égalité sous toutes ses formes.

Ses objectifs sont désormais de généraliser une approche intégrée de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de l'ensemble des actions de l'institution départementale, et de permettre à l'ensemble des partenaires de l'égalité du Département de pouvoir contribuer à la réflexion et favoriser la réalisation de projets partagés.
Par ailleurs, l'Observatoire agit également dans la lutte contre les violences faites aux femmes autour de quatre axes majeurs : la prévention et la sensibilisation, la formation des professionnels, le travail en commun, le développement des partenariats et la prise en charge des victimes.

Le présent rapport vise à rendre compte de l'ensemble des actions qui sont mises en œuvre par la collectivité en faveur de l'égalité. Il intègre un volet relatif aux ressources humaines au sein de la collectivité, mesurant, *via* des indicateurs genrés, la progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un deuxième volet est consacré aux politiques d'égalité menées par le Département en 2024 à destination des usagers, des agents et des partenaires.

# 1

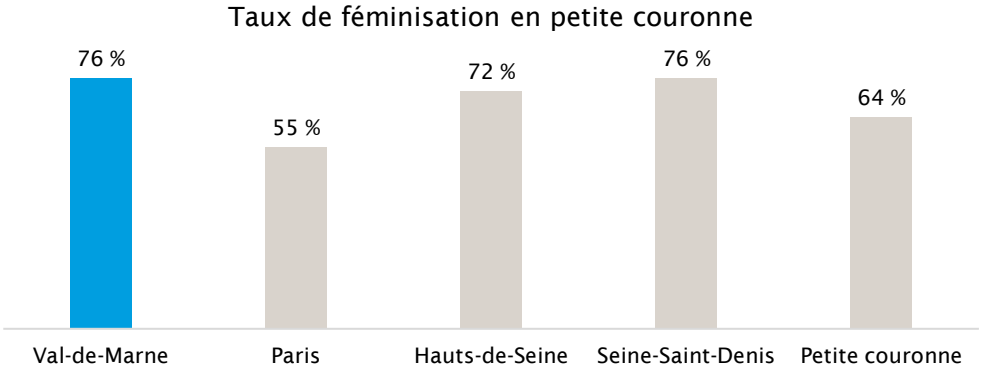
# LE DEPARTEMENT EMPLOYEUR : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

# Préambule

Les données présentées ci-dessous sont relatives aux agents présents au sein de la collectivité au 31 décembre 2023. Elles sont issues, pour la majorité, du système de gestion du service ressources et pilotage RH de la direction des ressources humaines. Elles ont, par ailleurs, été mobilisées dans le rapport social unique de 2024. La dernière partie mobilise des données du service action sociale et loisirs. Cette étude se concentre sur les effectifs permanents qui représentent 92 % de l'ensemble des agents[1].
L'enjeu est de faire ressortir les éventuelles disparités. Pour cela, il est important d'étudier le taux de féminisation de chacun des indicateurs, mais aussi la part que représentent les agents concernés au sein de la population féminine comparée à une analyse au sein de la population masculine. En effet, l'analyse selon la population de référence (les femmes ou les hommes) permet de mieux rendre compte des situations d'inégalités et évite tout biais lié à la forte surreprésentation des femmes au sein de la collectivité.

# La répartition des agents

Le Conseil départemental du Val-de-Marne compte 7 558 agents permanents au 31 décembre 2023. Parmi eux, **les femmes représentent 76 % de l'effectif total**, soit 5 776 agentes. Cette forte féminisation est également observée dans les autres départements de la petite couronne[2] : 72 % des agents des Hauts-de-Seine sont des femmes, 76 % de la Seine-Saint-Denis et 55 % à Paris.[3].




[1] La collectivité compte 631 emplois non-permanents au 31 décembre 2023, dont 79 % sont des femmes. Il ne s'agit que de contractuels, dont 61 % sont des assistants familiaux, 12 % sont recrutés comme saisonniers ou occasionnels et 19 % sont apprentis.

[2] La ville de Paris a fusionné avec le département, elle compte donc une variété de métiers plus importante par rapport aux compétences communales, dont des métiers plus masculinisés (traitement des déchets…).

[3] Les données des autres départements sont issues de leurs rapports de l'égalité femme homme de 2023 sur des données au 31 décembre 2022.

**Contextualisation des métiers dits « féminins »**

La fonction publique territoriale est très féminisée (61 %).
Les Départements étant les chefs de file de l'action sociale, ils regroupent des corps de métiers qu'on associe aux stéréotypes féminins comme les assistantes sociales, les infirmières etc. En parallèle s'ajoute à cela les métiers liés à la gestion administrative. Les hommes sont moins nombreux mais se retrouvent concentrés dans les métiers de la technique.
Cette « ségrégation » renforce les inégalités entre les femmes et les hommes notamment avec la dévalorisation des filières fortement féminisées. Cela impacte directement le déroulement de carrière et les inégalités de rémunération.

Certains cadres d'emplois sont composés quasi-exclusivement de femmes ce qui explique leur forte présence au sein de la collectivité. Elles sont prépondérantes dans les cadres d'emplois de puéricultrices territoriales (99 %), d'auxiliaires de puériculture territoriales (99 %), d'éducateur de jeunes enfants (97 %), de médecins territoriaux (96 %), d'adjoints administratifs (89 %), d'assistants territoriaux socio-éducatifs (87 %), et de rédacteurs territoriaux (86 %).

Tandis que les hommes ne représentent que 24 % des agents de la collectivité, ils sont majoritaires dans peu de cadres d'emplois : les agents de maîtrise (86 % d'hommes), les techniciens territoriaux (79 %) et les agents de service hospitaliers qualifiés (57 %).

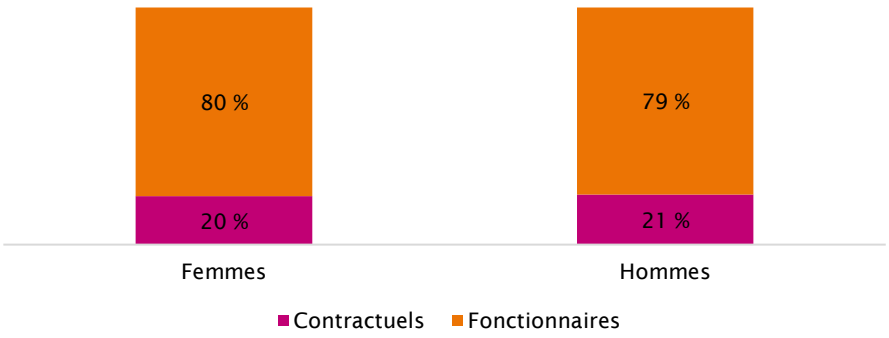
a. <u>La distribution des fonctionnaires et des contractuels est équivalente selon le sexe</u>

79 % des agents sont fonctionnaires, titulaire ou stagiaire. 21 % occupent un poste de contractuel, soit 1 559 agents, dont 9 % sont en CDI, 36 % en CDD de 3 ans, 2 % en CDD de 2 ans et 52 % en CDD de 1 an ou moins. La part des contractuels tend à augmenter ces dernières années ; en 2020, les contractuels représentaient seulement 16 % des effectifs permanents (+5 points en 3 ans).

Les nouvelles titularisations ne permettent pas de compenser les départs en retraite nombreux des fonctionnaires. Les effectifs de fonctionnaires passent donc de 6 497 en 2020 à 5 999 en 2023. Les contractuels deviennent majoritaires parmi les nouveaux recrutements. Leurs effectifs ont ainsi augmenté sur la période de 8,7 % par an, passant de 1 236 à 1 559 agents.

La répartition entre fonctionnaires et contractuels est quasi identique quel que soit le sexe.

Répartition des agents selon leur statut et leur sexe



b. La répartition par filière est très marquée selon le sexe

**Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières professionnelles** (hormis celle de l'animation, mais il s'agit d'une filière qui compte très peu d'agents donc sa répartition n'est pas significative). Dans la fonction publique territoriale de la petite couronne, les femmes sont majoritaires hormis dans les filières techniques et sportives. Le taux de féminisation est donc plus marqué en Val-de-Marne.

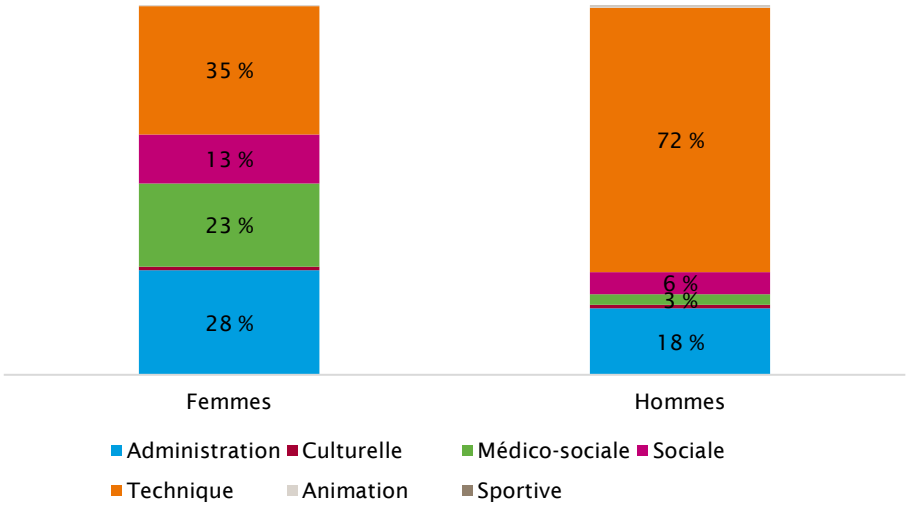
*Taux de féminisation selon la filière*

| | Val-de-Marne | | Fonction publique territoriale de la petite couronne |
|---|---|---|---|
| | Taux de féminisation | Effectif total | |
| **Administrative** | 84 % | 1 964 | 82 % |
| **Culturelle** | 76 % | 70 | 60 % |
| **Médico-sociale** | 97 % | 1 357 | 96 % |
| **Sociale** | 88 % | 869 | |
| **Technique** | 61 % | 3 278 | 45 % |
| ***Animation*** | *37 % ** | *11* | 64 % |
| ***Sportive*** | *67 % ** | *9* | 24 % |

** : Non significatif*

D'importants écarts apparaissent au sein de la population féminine et masculine. 72 % des hommes appartiennent à la filière technique contre seulement 35 % des femmes. **La répartition entre les filières est plus homogène au sein de la population féminine**, notamment entre les filières techniques, administratives, médico-sociales et sociales. Au total, 36 % des femmes travaillent dans la filière médico-sociale et sociale contre seulement 9 % des hommes.

Répartition des agents selon leur filière et leur sexe



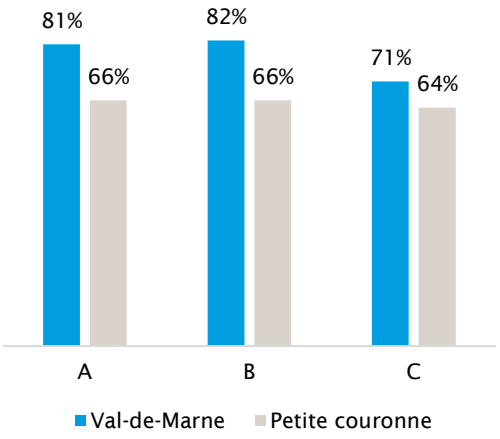
### c. Les femmes sont plus représentées au sein des catégories A et B

Au sein des catégories d'emploi, les femmes sont largement majoritaires parmi les trois catégories (A, B et C) du fait de leur surreprésentation dans l'ensemble des agents. La catégorie C est celle qui compte le plus d'agents comptabilisant près de 49 % de l'effectif total, contre 30 % en catégorie A et 21 % en catégorie B.

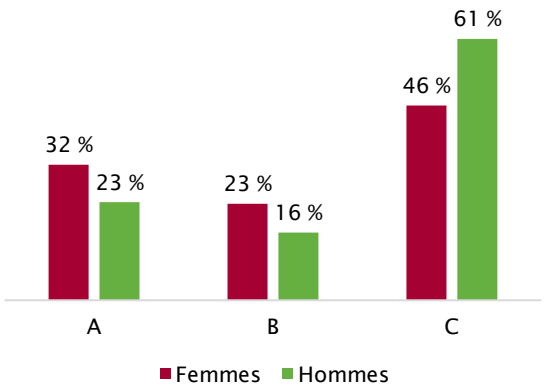
Les femmes représentent respectivement 81 % et 82 % des effectifs des catégories A et B. Ces catégories sont composées en majorité d'agents issus des filières médico-sociales et sociales[4], c'est pourquoi les femmes y sont particulièrement surreprésentées.

La catégorie C est la filière qui compte le plus d'agents : 46 % des femmes et 61 % des hommes appartiennent à cette catégorie, la filière technique (davantage masculinisée) composant aux trois-quarts cette catégorie.

Taux de féminisation selon la catégorie d'emploi




Répartiton des catégories d'emploi selon le sexe




### d. 91 % des postes à responsabilité sont attribués à des femmes

Les femmes sont majoritaires au sein de la collectivité (76 %) et elles le sont d'autant plus au sein des postes à responsabilité (91 %). **Parmi les femmes, 4 % occupent un poste à responsabilité contre 5 % des hommes, traduisant un quasi-égal accès à ces postes selon le sexe.** Les différences les plus grandes s'observent pour les postes de directeurs d'établissement et de responsables.

Le Département compte 36 directions réparties en 7 pôles depuis 2024 (contre 8 pôles en 2023). Ci-dessous sont présentés les effectifs au 31 décembre 2023 repartis selon l'organisation mise en place durant l'année 2024.

Le Pôle ressources est le seul à avoir une répartition femme-homme équilibrée.

Le Pôle solidarités et le Pôle petite enfance, éducation et relations à la population rassemblent le plus d'agents, notamment en structures territorialisées (EDS, PMI, crèches, collèges…). Il s'agit aussi des pôles les plus féminisés en raison des nombreux métiers

[4] C'est d'autant plus le cas avec les évolutions statutaires depuis lesquelles les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants appartiennent à la catégorie A.

exercés par des femmes dans ces structures territorialisées (puéricultrice, auxiliaire de puériculture, éducateur, assistant socio-éducatif…).

Le Pôle environnement et cohésion territoriale compte une majorité d'hommes en raison de leur surreprésentation notamment dans la direction des espaces verts et du paysage. C'est également le cas au sein du Pôle énergie, patrimoine et déplacements où les hommes sont très nombreux au sein de la direction de la voirie et des mobilités.

*Répartition des agents selon le genre au sein des pôles et directions de la collectivité*

| | Part de femmes | Part d'hommes | Nombre d'agent total |
|---|---|---|---|
| **Pôle solidarités** | 89 % | 11 % | 2 493 |
| **Pôle petite enfance, éducation et relations à la population** | 83 % | 17 % | 3 012 |
| **Pôle environnement et cohésion territoriale** | 38 % | 62 % | 527 |
| **Pôle énergie, patrimoine et déplacements** | 39 % | 61 % | 688 |
| **Pôle ressources** | 48 % | 52 % | 254 |
| **Direction générale** | 70 % | 30 % | 103 |
| **Pôle ressources humaines, culture et rayonnement** | 80 % | 20 % | 481 |

Une plus grande mixité est observée dans les services départementaux suivants : la direction des finances (59 % de femmes sur 37 agents), la direction de la logistique (50 % de femmes sur 163 agents), la direction des services de l'environnement et de l'assainissement[5] (46 % de femmes sur 24 agents), la direction des bâtiments (42 % de femmes sur 183 agents), la direction de l'accompagnement à la transition écologique et solidaire (56 % de femmes sur 9 agents).

**Enjeux de mixité**

La mixité consiste à mélanger les individus en fonction de leur sexe. Un groupe est considéré mixte quand les deux sexes sont représentés au moins à hauteur de 40% bien que des effets positifs soient observables à partir de 30%. La mixité est un outil dont l'objectif est de se rapprocher de l'égalité.

Selon le ministère du travail, les hommes sont majoritaires dans la moitié des familles de métiers et les femmes se concentrent dans peu de familles. Seulement 1 personne sur 5 exerce un métier « mixte ».

On peut observer dans la collectivité que les filières les plus masculinisées sont la technique et l'animation.

Il existe de nombreux impacts de la faible mixité des métiers. En premier lieu, les inégalités salariales. Les emplois fortement féminisés sont dévalorisés économiquement et peu reconnus socialement. Dans la fonction publique territoriale, les hommes sont surtout présents dans la filière technique qui est la mieux rémunérée.

D'autres impacts sont observés comme le frein à la mobilité entre les différentes filières, ce phénomène se nomme la paroi de verre. On a également le plancher collant, où l'on observe de nombreuses femmes à un âge avancé en catégorie C qui n'ont pas eu de réelle

[5] Depuis le 1er janvier 2025, la direction des services de l'environnement et de l'assainissement est nommée direction de l'assainissement et de la qualité des milieux aquatiques.

perspective d'évolution. Ou encore, le plafond de verre qui décrit l'arrêt des femmes dans l'évolution de carrière à partir d'un certain niveau de responsabilité.
*A contrario*, les bénéfices d'une plus grande mixité sont nombreux. Avec un élargissement du vivier de candidatures notamment dans les métiers en tension, une diversification des compétences, une meilleure représentativité, une augmentation de la productivité, de l'ambiance au travail et une amélioration de l'image et de l'attractivité de la structure.

## Les principales caractéristiques socio-démographiques

### a. Les femmes sont en moyenne plus jeunes

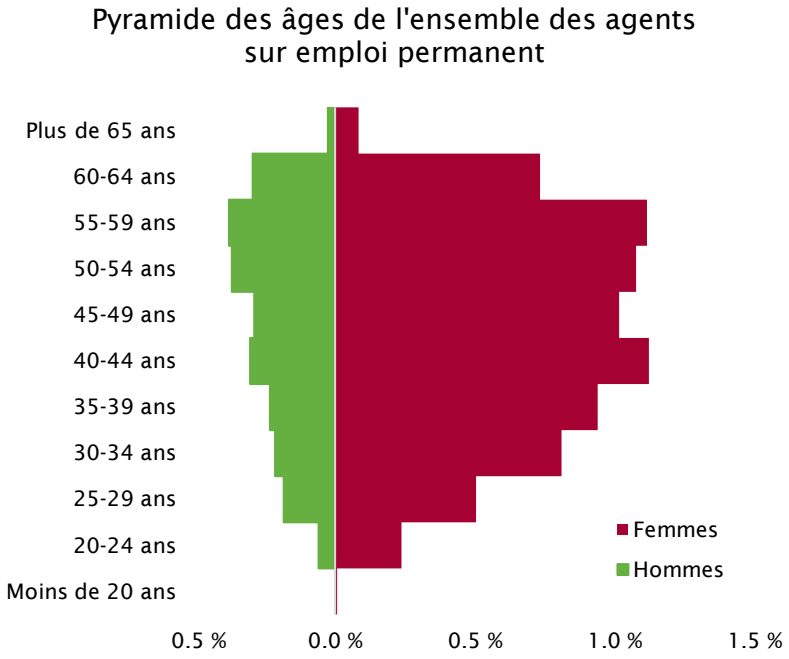
En moyenne, les agents sont âgés de 45,4 ans. **Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes** (45,2 ans contre 46,3 ans), du fait notamment de l'importance d'agents féminins dans le secteur des crèches souvent recrutés dès leur sortie d'études. Ce constat diffère de celui observé dans l'ensemble de la fonction publique de la petite couronne où les hommes sont plus jeunes (45,5 ans contre 46,1 ans).

Depuis 2020, l'âge moyen diminue avec des départs en retraite de fonctionnaires et des recrutements de plus en plus importants de contractuels en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (- 2,1 ans depuis 2020). Aujourd'hui, les fonctionnaires ont en moyenne 47,5 ans et les contractuels 37,3 ans.

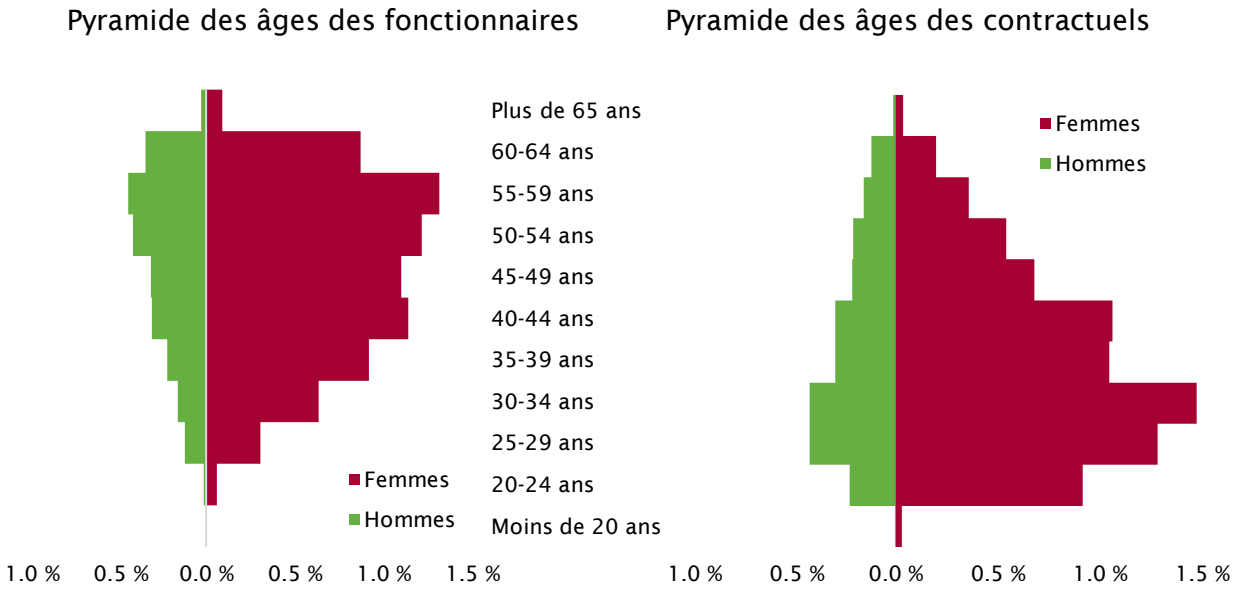
*Âge moyen des agents sur emploi permanent selon le statut*

| | Fonctionnaire | Contractuel |
|---|---|---|
| **Femmes** | 47,3 | 36,9 |
| **Hommes** | 48,3 | 38,4 |
| **Ensemble** | 47,5 | 37,3 |

La pyramide des âges ci-dessous permet de visualiser la structure par âge et par sexe des agents. Elle éclaire sur la prédominance des femmes (en rouge) au sein de la collectivité, ainsi que sur **la surreprésentation d'agents âgés de 40 à 60 ans**.




Les contractuels sont majoritairement concentrés autour des classes d'âge de 20 à 44 ans. Tandis que les fonctionnaires sont concentrés autour des classes d'âge comprises entre 40 et 64 ans. Les contractuels ont par conséquent une ancienneté moindre puisqu'ils sont plus jeunes, mais aussi avec potentiellement plus de mobilités au cours de leur carrière.




b. <u>Une ancienneté moyenne quasi-équivalente selon le sexe</u>

**Les agents travaillent au sein de la collectivité depuis en moyenne 12,9 ans pour les femmes et 12,6 ans pour les hommes**. L'ancienneté est plus importante chez les titulaires, mais les contractuels en CDI ont aussi une ancienneté élevée[6] (ils ne représentent que 137 agents), indice de l'attractivité de la collectivité. En revanche, les contractuels en CDD ont

[6] L'ancienneté des agents en CDI est définie par leur ancienneté au sein de la collectivité. Suite à une mobilité, l'ancienneté dans une autre collectivité n'est pas prise en compte dans cet indicateur.

une ancienneté bien plus faible à hauteur de 2,5 ans en moyenne car la durée de leurs contrats varie entre moins de 1 an et 3 ans.

*Ancienneté moyenne des agents sur emploi permanent*

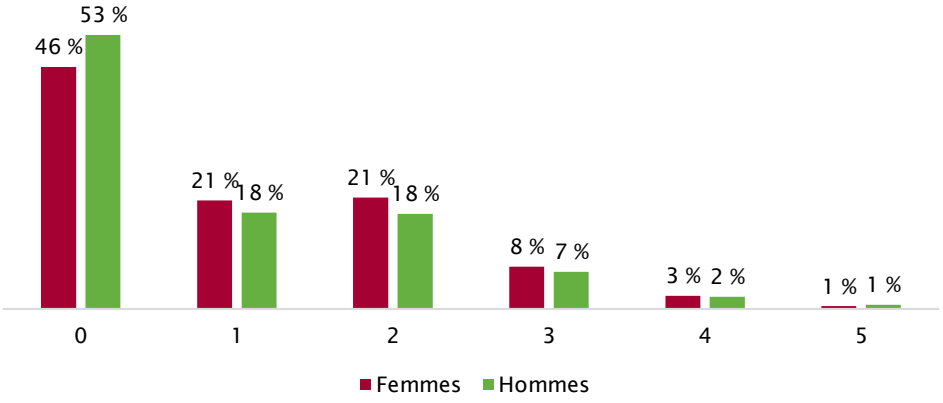
| | CDD | CDI | Fonctionnaires | Ensemble |
|---|---|---|---|---|
| **Femmes** | 2,2 | 10,7 | 15,4 | 12,9 |
| **Hommes** | 2,3 | 12,0 | 15,2 | 12,6 |

c. 54 % des femmes contre 47 % des hommes ont au moins un enfant à charge

Très peu de données sont disponibles pour décrire la composition familiale des agents. Les familles sont donc approchées par le seul élément disponible : le nombre d'enfant(s) à charge de moins de 25 ans. En effet, la situation familiale des agents n'étant pas mise à jour régulièrement, cette donnée est donc erronée en cas de changement de situation.

Au total, 3 938 agents ont au moins un enfant à charge (soit 52 % des agents) mais d'autant plus les femmes que les hommes (54 % contre 47 %). En moyenne, les agents ayant au moins un enfant à charge ont 1,9 enfant.

Répartiton du nombre d'enfant à charge selon le sexe




d. 12 % des femmes sont en situation d'handicap contre 7 % des hommes

Près de 791 agents ont un handicap connu auprès des ressources humaines, dont 84 % sont des femmes (666 femmes pour 125 hommes). Au sein des populations de référence, les femmes sont plus souvent que les hommes en situation de handicap : **12 % des femmes sont en situation de handicap contre seulement 7 % des hommes**. Quel que soit le sexe, le handicap connu le plus fréquent concerne un handicap moteur, suivi des handicaps sensoriels et psychiques. Les femmes ont plus fréquemment un handicap moteur que les hommes (70 % d'entre elles contre 61 % d'entre eux), tandis qu'ils ont plus souvent un handicap de type sensoriel (26 % d'entre eux contre 19 % d'entre elles).

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) visant à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés et assimilés dans le milieu professionnel exige d'employer 6 % de travailleurs handicapés (dans les entreprises d'au moins 20 salariés). La collectivité en emploie davantage que cette obligation ne l'exige puisque 10 % de l'effectif total sont des agents en situation de handicap.

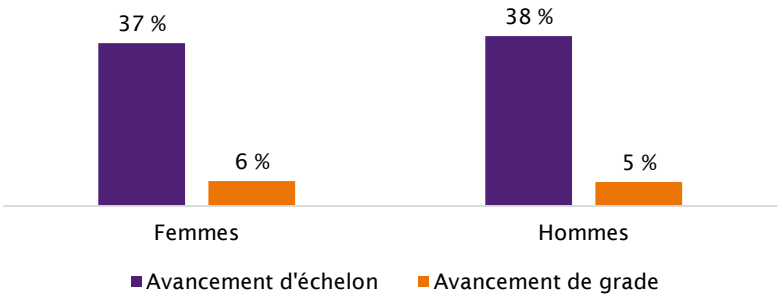
## Les évolutions de carrière et la titularisation

En 2023, 97 agents stagiaires ont été titularisés à l'issue de leur stage (dont 63 femmes) et 11 agents ont vu leur stage se prolonger (dont 6 femmes).

Sur cette même période, 2 795 fonctionnaires ont connu un avancement d'échelon (dont 76 % sont des femmes) et 418 un avancement de grade (dont 77 % sont des femmes).

L'avancement d'échelon a concerné 37 % des femmes et 38 % des hommes, tandis que l'avancement de grade a concerné 6 % des femmes et 5 % des hommes. Les écarts concernant les avancements de grade et d'échelon selon le sexe sont donc très limitées.

Répartition des évolutions de carrière par genre



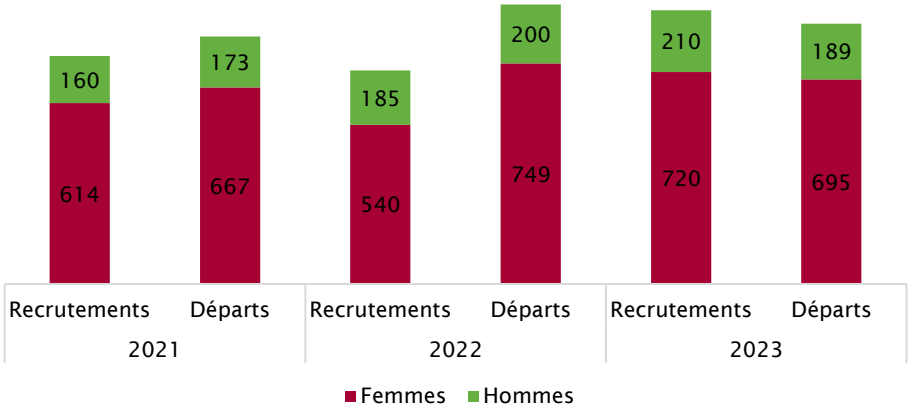

Les promotions internes sont peu fréquentes et ont concerné seulement 17 agents en 2023, dont 11 femmes et 6 hommes. Parmi ces promotions internes, 12 ont pu être effectives sans passer d'examen professionnel et 5 ont dû passer un examen professionnel.

## La mobilité des agents

En 2023, la collectivité a recruté 930 agents (dont 46 réintégrations) tandis que 884 agents ont quitté le département sur la même période. Il y a donc eu plus d'arrivées que de départs. Sur les années précédentes (2021 et 2022), la tendance est inversée puisque le nombre de départs est supérieur au nombre d'arrivées (-290 agents).

Sur l'année 2023, ces mouvements de personnel ont légèrement plus concerné les femmes que les hommes.

Évolution des départs et recrutements selon le sexe



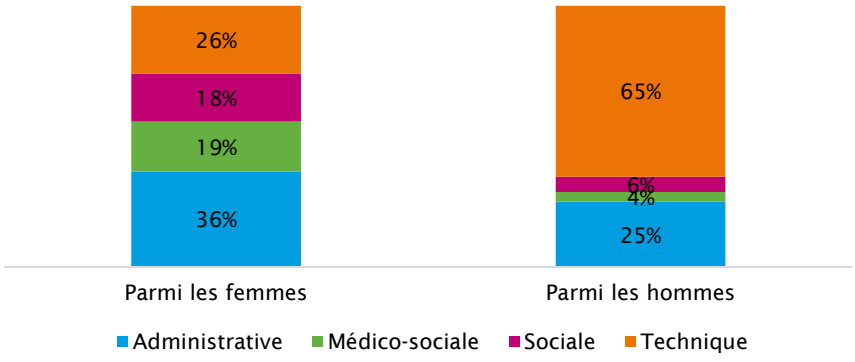

a. <u>L'âge moyen au départ est plus jeune chez les femmes</u>

En 2023, **884 agents ont quitté la collectivité et les femmes représentent 79 % de ces départs** (contre 75 % en 2021). Un tiers des départs sont dus à des départs en retraite, plus nombreux qu'en 2021 et 2022 ; 13 % des départs sont dus à des mutations, 13 % à des démissions, 12 % à des disponibilités, 11 % à des fins de contrat et 11 % à des congés parentaux.

L'âge moyen au départ est de 45,7 ans pour les femmes et de 48,0 ans pour les hommes. Il s'agit majoritairement de fonctionnaires (75 %) qui partent plus tard que les contractuels (respectivement 49,4 ans et 36,5 ans).
La moyenne d'âge de départs en retraite est naturellement plus élevée, elle est de 62 ans et 5 mois dans la collectivité. Les femmes y partent légèrement plus tôt que les hommes, car elles bénéficient de trimestres supplémentaires par enfant(s) dans le calcul de leur pension de retraite[7] (62 ans et 3 mois pour les femmes contre 63 ans pour les hommes).

Les départs concernent essentiellement les filières administrative (34 %), médico-sociale (16 %), sociale (16 %) et technique (34 %). Les départs des femmes sont globalement répartis de façon plutôt homogène entre ces 4 filières tandis que, parmi les hommes, 65 % des départs sont issus de la filière technique.

Répartition des départs selon leur fillière et leur sexe




[7] Pour les fonctionnaires, 4 trimestres sont comptabilisés par enfant(s) contre 8 trimestres pour les contractuels. Depuis 2010, les trimestres peuvent être répartis entre le père et la mère de l'enfant.

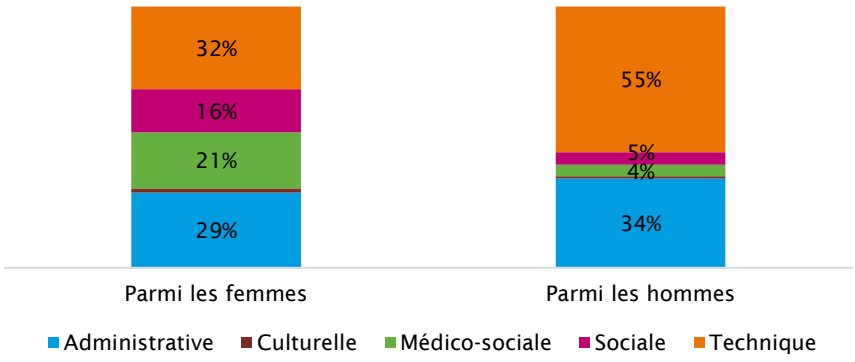
b. Des nouvelles recrutées plus souvent fonctionnaires que les hommes

En 2023, **le Département a recruté 930 nouveaux agents, davantage que ces deux dernières années**. En effet, en 2022, il y avait eu 725 recrutements et 774 en 2021.
Parmi les recrutements au cours de l'année 2023, 77 % des nouveaux agents sont des femmes. Ainsi, **ces nouveaux recrutements maintiennent la structure par sexe de l'ensemble des agents de la collectivité**.

L'âge moyen des femmes au recrutement est de 36,6 ans et de 37,2 ans pour les hommes en 2023. Cette jeunesse est apportée par des recrutements de contractuels (72 %), généralement plus jeunes. Mais la part des fonctionnaires est légèrement plus importante parmi les femmes recrutées que parmi les hommes recrutés (29 % contre 26 %).

Près de 37 % des recrutements se font dans la filière technique, qui représente 55 % des recrutements masculins contre 32 % des féminins. Aussi, un tiers des recrutements se font dans la filière administrative (29 % des recrutements féminins et 34 % des recrutements masculins). Aussi, les filières médico-sociale et sociale comptent de nombreux recrutements majoritairement féminins[8].

Répartition des recrutements selon leur filière et leur sexe




## Les niveaux de rémunération

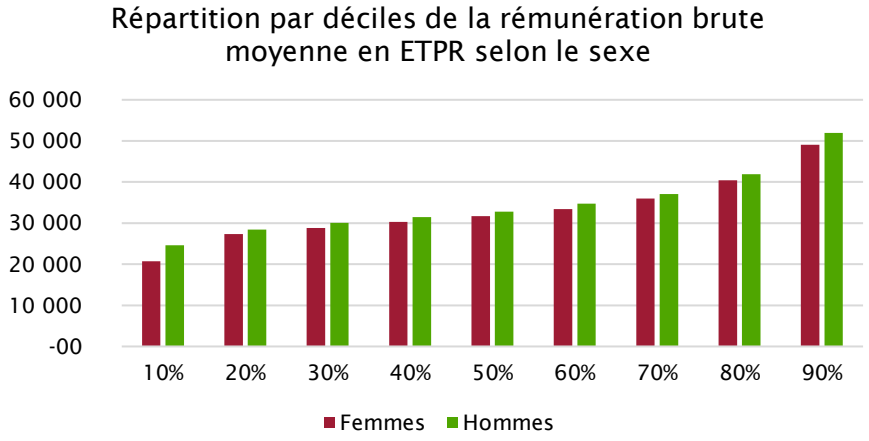
a. Les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 5,6 % à celle des hommes, plus accentué au sein de la catégorie A et de la filière technique

La rémunération brute moyenne en ETPR[9] est de 33 490 euros pour les femmes et de 35 481 euros pour les hommes. Les femmes perçoivent un salaire inférieur de 5,6 % à celui des hommes. La rémunération moyenne est supérieure à la médiane car elle est tirée par les plus hauts revenus. En effet, **le salaire médian est de 31 706 euros pour les femmes et de 32 767 euros pour les hommes**.

[8] En raison de nombreux métiers féminins exerçant dans le champ des compétences obligatoires du département (action sociale et protection de l'enfance), mais aussi des politiques volontarismes (crèches).
[9] L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) se base sur le temps de travail effectivement travaillé, incluant les absences et autres variations.

Les 10 % les plus modestes de la collectivité touchent au plus 21 221 euros bruts par an contre au moins 49 552 euros pour les 10 % les plus aisés. Quel que soit le niveau de rémunération des agents, les hommes perçoivent un meilleur salaire que les femmes.

Par ailleurs, les 10 plus hautes rémunérations sont perçues par 6 femmes et 4 hommes.




*Selon l'ancienneté*

La rémunération augmente avec l'ancienneté. Les femmes présentent dans la collectivité depuis moins de 5 ans perçoivent une rémunération inférieure de 6,6 % à celle des hommes. L'écart est bien plus important parmi les agents dont l'ancienneté est comprise entre 11 et 15 ans (classe comprenant l'ancienneté moyenne).

*Rémunération brute moyenne en ETPR selon l'ancienneté et le sexe*

| | Femmes | Hommes | Écart H-F |
|---|---|---|---|
| **Moins de 5 ans** | 27 890 € | 29 876 € | 6,6 % |
| **6 à 10 ans** | 33 601 € | 35 115 € | 4,3 % |
| **11 à 15 ans** | 34 814 € | 38 746 € | 10,1 % |
| **16 à 20 ans** | 36 172 € | 36 760 € | 1,6 % |
| **21 à 25 ans** | 38 779 € | 40 946 € | 5,3 % |
| **26 à 30 ans** | 39 718 € | 38 455 € | - 3,3 % |
| **31 à 35 ans** | 41 602 € | 44 294 € | 6,1 % |
| **36 à 40 ans** | 42 875 € | 48 798 € | 12,1 % |
| **41 à 45 ans** | 40 730 € | 44 862 € | 9,2 % |

*Selon la catégorie*

Le salaire des agents augmente selon la catégorie d'emploi. Cependant, **à catégorie équivalente, les inégalités femme-homme persistent et d'autant plus lorsque la catégorie est la plus élevée**. En effet, en moyenne, les femmes des catégories A et B gagnent respectivement 11,4 % et 11,3 % de moins que les hommes des catégories A et B, tandis que les femmes de catégorie C touchent 4,7 % de moins que les hommes de catégorie C. Cette situation est expliquée par une part de primes plus importante chez les hommes de catégorie A et B que chez les femmes de ces mêmes catégories. Tandis que les hommes et les femmes de catégorie C ont en moyenne une part de primes identique.

*Rémunération brute moyenne en ETPR selon la catégorie d'emploi et le sexe*

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| **Femmes** | 48 142 € | 34 329 € | 30 373 € |
| **Hommes** | 54 350 € | 38 720 € | 31 871 € |
| **Écart H-F** | 11,4 % | 11,3 % | 4,7 % |

*Selon le statut*

Les fonctionnaires touchent en moyenne un salaire supérieur aux contractuels du fait d'une ancienneté plus importante au sein de la collectivité et par conséquent d'un avancement par échelon plus important (37 679 euros contre 34 096 euros).

Cependant, **l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est plus important parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires** (6,0 % contre 2,9 %). Si les grilles de rémunération permettent de réglementer *a minima* les revenus des agents, les contractuels sont amenés pour certains à négocier leurs salaires lors de leur recrutement.

*Rémunération brute moyenne en ETPR selon le statut et le sexe*

| | Fonctionnaires | Contractuels |
|---|---|---|
| **Femmes** | 37 415 € | 33 555 € |
| **Hommes** | 38 523 € | 35 705 € |
| **Écart H-F** | 2,9 % | 6,0 % |

*Selon la filière*

La rémunération est inégalement répartie selon les filières. **La filière technique est a priori la filière où la rémunération est la plus faible**. Au contraire, les filières administratives, médico-sociales et sociales sont les plus rémunératrices.

De surcroît, au sein de chaque filière, la rémunération est très différenciée selon le sexe. En moyenne, les hommes ont une rémunération supérieure à celle des femmes dans l'ensemble des filières sauf dans la filière médico-sociale. En effet, **dans cette filière, les femmes gagnent en moyenne 8,7 % de plus que les hommes**. Il s'agit de la filière comptant le plus de femmes (92 % des agents de la filière médico-sociale sont des femmes).

**Les inégalités sont les plus importantes au sein de la filière technique où l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 14,6 %**. Les inégalités y sont particulièrement visibles, en raison d'une concentration d'hommes dans la filière (72 % des hommes sont dans la filière technique et ils représentent 39 % de l'ensemble des agents de la filière). Aussi, s'il s'agit d'une des filières les moins rémunératrices cela cache de fortes disparités. Les agents de catégorie A de la filière technique, dont la rémunération est la plus importante dans la collectivité, perçoivent le double de la rémunération des agents de la catégorie C. Cependant, les agents de catégorie C rassemblent 75 % des agents de la filière et rendent invisibles ces écarts à la moyenne.

*Rémunération brute moyenne en ETPR selon la filière et le sexe*

| | Administrative | Culturelle | Médico-sociale | Sociale | Technique | *Animation** | *Sportive** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Femmes** | 38 727€ | 37 958 € | 41 269 € | 39 292 € | 31 343 € | *39 645 €* | *39 030 €* |
| **Hommes** | 42 689 € | 38 685 € | 37 962 € | 40 672 € | 36 711 € | *34 979 €* | *36 826 €* |
| **Écart H-F** | 9,2 % | 1,9 % | - 8,7 % | 3,5 % | 14,6 % | *- 13,3 %* | *- 6,0 %* |

** : Non significatif*

**L'index égalité professionnelle**

Depuis 2024, l'index d'égalité professionnelle est obligatoire dans les collectivités de plus de 40 000 habitants. Il doit être publié le 30 septembre de chaque année et comprend quatre indicateurs. Il permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Aussi, il vise à renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique territoriale.

| *Score global* | *80/100* |
|---|---|
| *Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires* | 46/50 |
| *Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent* | 13/15 |
| *Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)* | 11/25 |
| *Nombre d'agents publics de sexe sous-représentés parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations* | 10/10 |

Cet index mentionne un meilleur score pour les écarts globaux de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires que pour les contractuels (46/50 = 0,92 contre 13/15 = 0,87). Cependant, en écart relatif les inégalités de rémunération sont plus importantes parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires (voir tableau de la répartition des rémunérations selon le statut et le sexe). En réalité, les deux premiers indicateurs reposent sur les effets des écarts intra filières et catégories d'emploi des primes.

Le score sur les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes est bas, alors que le taux d'avancements de grade est proche entre les femmes et les hommes (voir partie sur les évolutions de carrière). En effet, dans les traitements réalisés sur les taux d'avancement de grade, il est rapporté le nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement à l'ensemble des agents, et non pas aux agents promouvables comme dans cet index. Or, dans cette étude, nous ne disposons pas du nombre d'agents promouvables à un avancement ce qui explique cette différence.

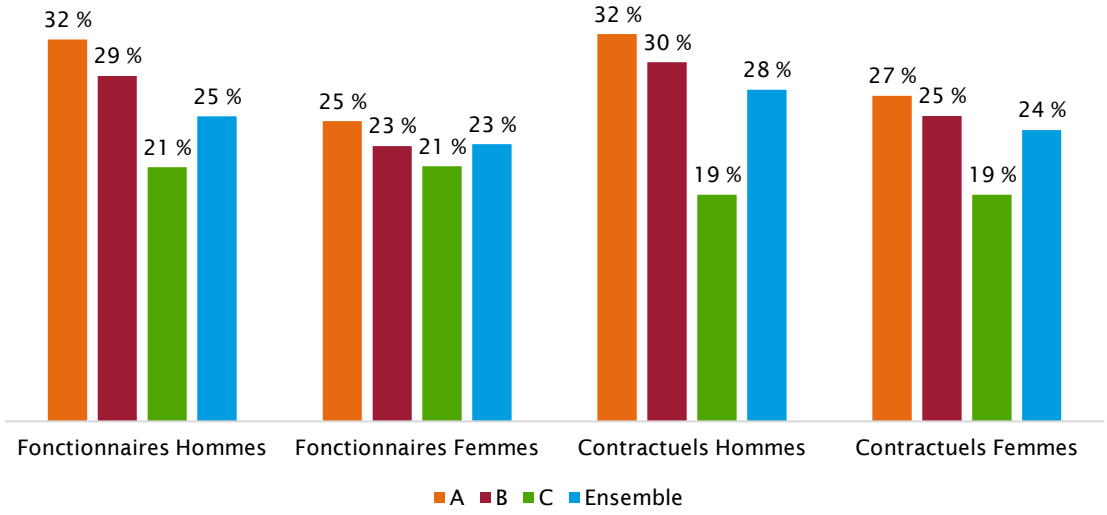
b. La part des primes est plus importante chez les hommes

En moyenne, les primes représentent 24 % de la rémunération brute. **Elles représentent une part plus importante du salaire des hommes que de celui des femmes** (26 % contre 23 %). Cette part varie selon la catégorie et le statut.

Les hommes fonctionnaires ont des primes plus importantes que les femmes (25 % contre 23 % du salaire total). Ces inégalités de sexe s'observent aussi entre les fonctionnaires de catégorie A et B : les hommes ont une part de primes toujours supérieure à celle des femmes. Au contraire, parmi la catégorie C, la part des primes est identique quel que soit le sexe.

Parmi les contractuels, les primes représentent 28 % du salaire des hommes contre 24 % des femmes. Comme parmi les fonctionnaires, les inégalités sont présentes parmi les catégories, sauf au sein de la catégorie C où les hommes et les femmes perçoivent la même part des primes.

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le sexe




La répartition de la part des primes selon les filières et le sexe représente en moyenne entre 20 et 30 % du salaire total, proche de la moyenne globale. Cette part est particulièrement faible au sein des filières médico-sociale et sociale, qui sont pour rappel des filières où les femmes sont largement surreprésentées et où les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont en faveur des femmes. En revanche, à filière égale, les inégalités se creusent particulièrement selon la catégorie d'emploi, plutôt que selon le sexe.

**Plus la catégorie est élevée, plus la part des primes est importante** : les catégories A peuvent avoir des postes à responsabilité qui engendrent des primes spécifiques. C'est particulièrement marquant concernant la filière technique. **Le revenu des agents de catégorie A de la filière technique est composé d'environ 40 % de primes, contre environ 20 % chez les agents de catégorie C de cette même filière**. En revanche, ce grand écart est gommé par la structure de cette filière qui compte 10 % d'agents de catégorie A contre 75 % d'agents de catégorie C.

*Part des primes dans la rémunération selon la filière, la catégorie d'emploi et le sexe*

| | Ensemble | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Hommes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| **Administrative** | 28 % | 26 % | 31 % | 29 % | 26 % | 25 % | 23 % | 23 % |
| **Technique** | 26 % | 22 % | 40 % | 39 % | 31 % | 30 % | 21 % | 20 % |
| **Culturelle** | 27 % | 26 % | 30 % | 27 % | 25 % | 25 % | 21 % | 22 % |
| *Sportive** | *30 %* | *26 %* | - | *29 %* | *30 %* | *24 %* | - | - |
| **Médico-sociale** | 21 % | 24 % | 32 % | 26 % | 25 % | 22 % | 13 % | 12 % |
| **Sociale** | 17 % | 18 % | 17 % | 18 % | 15 % | 15 % | - | 20 % |
| *Animation** | *24 %* | *22 %* | - | - | *27 %* | *22 %* | *20 %* | - |

** : Non significatif*

# L'organisation du temps de travail

a. 94 % des temps partiels sont détenus par des femmes

Le temps partiel est peu répandu au sein de la collectivité puisqu'il ne concerne que 533 agents, soit 7 % de l'ensemble des agents. **Les femmes représentent 94 % des temps partiels**. Cette situation s'observe également dans les autres départements de la petite couronne : 94 % des agents à temps partiel sont des femmes dans les Hauts-de-Seine et en Seine-Saint-Denis et plus globalement 92 % dans l'ensemble de la fonction publique territoriale de la petite couronne.

*Répartition des agents selon leur temps de travail*

| | Temps partiel* | Temps plein |
|---|---|---|
| **Femmes** | 94 % | 75 % |
| **Hommes** | 6 % | 25 % |
| **Effectifs** | 533 | 7 071 |

** : Y compris les temps partiels thérapeutiques considérés comme travaillant à temps plein d'un point de vue RH*

**Temps partiel**

Le temps partiel concerne majoritairement, voire presque exclusivement les femmes. Cela s'explique d'une part, par l'inégalité dans la répartition des tâches domestiques et éducatives entre les femmes et les hommes et d'autre part, le fait que le temps partiel peut être une modalité d'organisation de l'activité particulièrement pour les femmes.

Aujourd'hui les femmes assument principalement la charge domestique et éducative dans le couple, on parle d'une deuxième journée. Le temps hebdomadaire consacré au travail domestique et parental pour une femme culmine en moyenne à 34 heures/semaine, alors qu'un homme dans une situation similaire n'y consacre de son côté que 18 heures (Insee, 2010).

A cela se rajoutent les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, entrainant des rémunérations moins importantes pour les femmes. C'est pourquoi, ce sont les femmes dans le couple qui vont davantage pénaliser leur carrière et leur autonomie pour répondre aux besoins de la famille.

Il faut rappeler que le temps partiel est majoritairement subi et synonyme de précarité. Il a des conséquences néfastes sur l'autonomie des femmes ainsi que sur leur avenir notamment pour leur retraite. Pour endiguer cette précarité, il est important d'informer les femmes sur les conséquences du temps partiel et agir plus largement sur les rémunérations, les statuts, les conditions de travail, le partage des tâches etc.

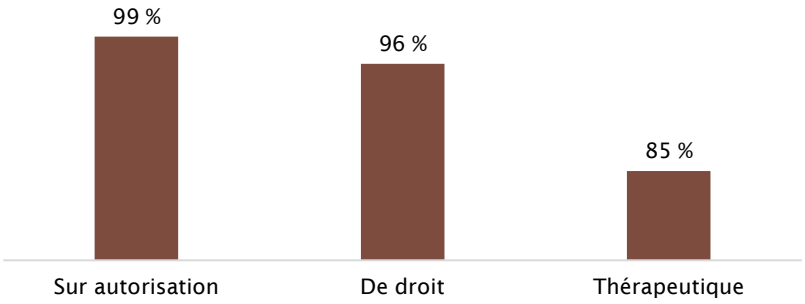
Il existe 3 types de temps partiel : sur autorisation, de droit ou thérapeutique. Au sein de la collectivité, le temps partiel de droit représente 37 % de l'ensemble des temps partiels, suivi de 34 % de temps partiel sur autorisation et enfin 28 % de temps partiel thérapeutique.

Le temps partiel sur autorisation peut être octroyé sous réserve de nécessité de service, tandis que celui de droit ne peut être refusé par la collectivité sous conditions (jusqu'au 3ème anniversaire d'un enfant, pour donner des soins à un proche, selon le handicap…). Les agents sur ces 2 types de temps partiels travaillent 50 % à 90 % d'un emploi à temps plein.

Enfin, le temps partiel thérapeutique est un dispositif d'accompagnement des agents dont l'état de santé ne leur permet pas d'assurer temporairement la totalité de leurs fonctions. Les temps partiels thérapeutiques sont considérés, d'un point de vue RH, comme étant des agents travaillant à temps plein, mais ils bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail, non renseigné dans les données.

Parmi les 533 agents en temps partiel, 94 % sont des femmes. Le temps partiel sur autorisation est accordé à 99 % des femmes et celui de droit à 96 % d'entre elles, mais sont sous représentées parmi les temps partiels thérapeutiques (85 %). En effet, si les femmes sont nombreuses à demander un temps partiel pour la garde d'un enfant ou pour aider un proche par exemple. Les hommes sont sous-représentés. Quant au temps partiel thérapeutique, 85 % des femmes en bénéficient. Les problèmes de santé peuvent autant toucher les femmes que les hommes, mais une répartition égalitaire n'est toutefois pas observée en raison d'une forte part de femmes au sein de la collectivité.

Part des femmes selon le type de temps partiel




## Les temps non-complets

Au sein de la collectivité, 99 % des agents sont à temps complet. Les agents à temps non-complet représentent seulement 51 agents. Ils représentent des contrats dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, soit inférieure à 35h par semaine (1 607h par an). Parmi ces agents, 98 % sont des femmes.

| | *Femmes* | *Hommes* |
|---|---|---|
| *Assistants territoriaux socio-éducatifs* | 2 | 0 |
| *Médecins territoriaux* | 41 | 1 |
| *Psychologues hospitaliers* | 1 | 0 |
| *Psychologues territoriaux* | 6 | 0 |

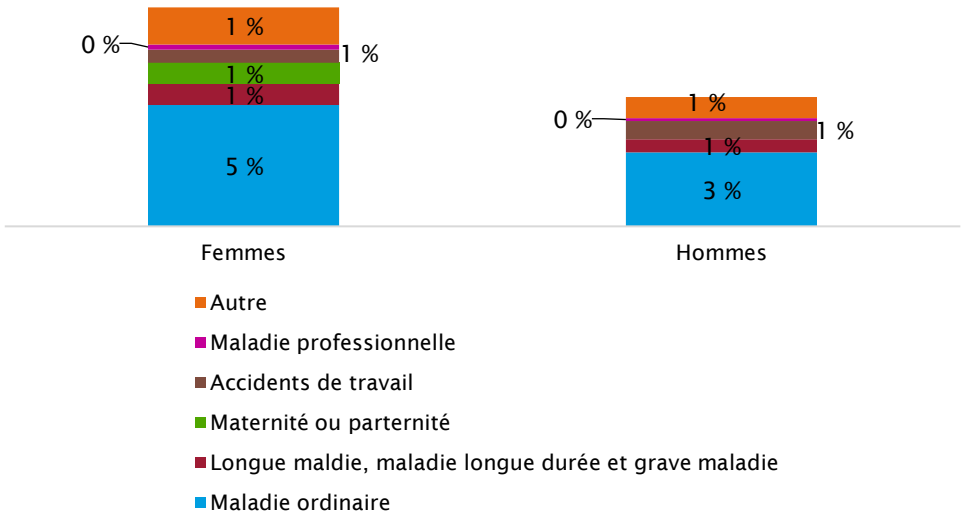
Les 51 agents en temps non-complets exercent parmi les cadres d'emplois de médecins territoriaux, psychologues (hospitaliers et territoriaux confondus) et d'assistants territoriaux socio-éducatifs. Il s'agit donc de cadres d'emplois particuliers, notamment pour les médecins et les psychologues qui cumulent une activité libérale et qui ne sont pas associés à des situations de précarité.

b. Les femmes sont plus absentes que les hommes

En moyenne, en 2023, **7,5 % des agents étaient absents**, **particulièrement les femmes** (8,3 % contre 4,9 % pour les hommes). Cette situation peut s'expliquer principalement par des taux d'absentéisme liés à la maternité et aux maladies ordinaires plus importants.

Également, les fonctionnaires sont plus fréquemment absents que les contractuels (respectivement 8,6 % et 3,2 %). Cette différence peut être expliquée par le fait que les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels et ont donc plus de problèmes de santé liés à l'âge.

Taux d'absentéisme selon le sexe




Par ailleurs, 3 493 agents ont été absents au moins une fois au cours de l'année pour motif de garde d'enfant malade. **Cette situation concerne 95 % des femmes avec enfant(s) à charge de moins de 25 ans, contre seulement 64 % des hommes, soit un écart de 31 points**. Cela traduit un très faible recours à ce dispositif de la part des hommes avec enfant(s) comparé aux femmes avec enfant(s).

Également, 2 agents sont proches-aidants et ont bénéficié de congés spécifiques pour cela. Ce congé permet d'accompagner les agents qui ont un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière. Au cours de l'année, 591 jours ont été donnés à des collègues, parents d'enfants gravement malades ou aidants de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les agents originaires d'une collectivité d'outre-mer, peuvent prétendre tous les deux ans aux congés bonifiés de 31 jours calendaires maximums consécutifs, sous certaines conditions. En 2023, ce sont 225 qui ont pu en bénéficier dont 174 femmes et 51 hommes.

Enfin, 2 672 agents disposent d'un CET (compte épargne temps) au 31 décembre 2023, soit 36 % des agents. Parmi eux, 363 l'ont ouvert au cours de l'année. En moyenne, les femmes sont autant que les hommes, en proportion, à disposer d'un CET (36 % et 35 % respectivement). En revanche, les hommes alimentent davantage leur CET que les femmes : les hommes comptent 24 jours sur leur CET contre 19 pour les femmes en moyenne. En effet les femmes se positionnent davantage sur des temps de travail hebdomadaire les plus faibles qui par conséquent engendrent un nombre annuel de RTT moindre que celui des hommes.

*Alimentation des CET selon le sexe*

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---|---|---|---|
| **Nombre moyen de jours sur le CET** | 19 | 24 | 20 |
| **Nombre d'agents ayant un CET** | 2 051 | 621 | 2 672 |

## La formation

En 2023, 50 % des agents sont partis en formation, dont 76 % sont des femmes. La répartition selon le sexe reste équivalente (50 % des femmes et 51 % des hommes). **Les femmes partent autant, en proportion, que les hommes en formation, mais leurs formations sont en moyenne plus longues que celles des hommes** (4,9 jours pour les femmes contre 4,1 jours pour les hommes). Il existe différents types de formation : des préparations aux concours d'accès à la fonction publique territoriale, des formations d'intégration, de professionnalisation, de perfectionnement et personnelles.

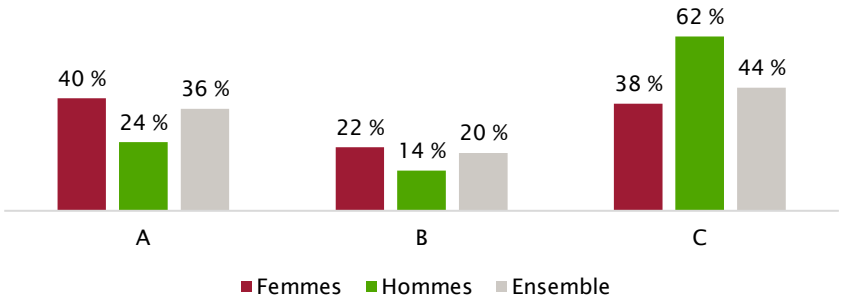
Les formations sont plus fréquentes lorsque l'ancienneté est faible : 36 % des agents ayant bénéficié d'une formation travaillent dans la collectivité depuis moins de 5 ans.

73 % des hommes en formation sont issus de la filière technique, proche de la part que représente cette filière parmi les hommes. Au sein de la population féminine, 25 % des femmes parties en formation sont originaires de la filière technique, 36 % de la filière administrative et 39 % des filières médico-sociales et sociales.

Au sein des populations féminines et masculines, la part de fonctionnaires et de contractuels parmi les agents partis en formation est identique : 17 % sont des contractuels contre 83 % de fonctionnaires.

Aussi, il s'agit principalement d'agents de catégorie C : 62 % des hommes et 38 % des femmes partis en formation. Une part importante de femmes de catégorie A partent également en formation (40 %).

Répartition des agents partis en formation selon la catégorie et le sexe




## L'articulation vie personnelle et professionnelle

Les conditions dans lesquelles travaillent les agents peuvent influencer positivement sur leur bien-être et l'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Une organisation plus flexible du temps de travail se développe dans la collectivité avec la mise en place du télétravail et des différents cycles de travail quand le contexte de travail le permet. Cette nouvelle organisation permet de repenser les déplacements domicile-travail.

a. Les femmes se positionnent sur des cycles aux temps de travail hebdomadaire les plus faibles

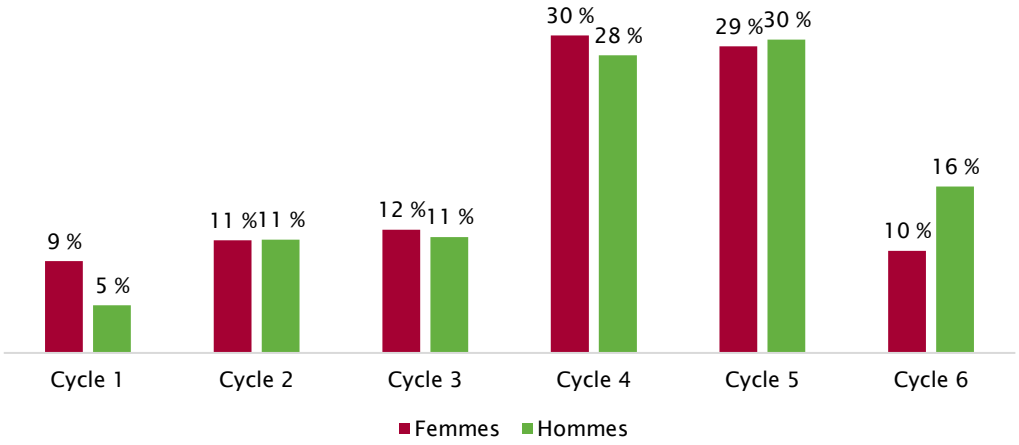
En 2023, **la collectivité a mis en place une nouvelle organisation du temps de travail à travers 6 cycles de référence, dont bénéficient près de la moitié des agents (48 %).** Les agents ne bénéficiant pas de ces cycles, sont ceux intervenant sur des activités non compatibles avec un aménagement des temps de travail (notamment dans les crèches et collèges).

- Cycle 1 : 35h sur 5 jours par semaine (25 congés),
- Cycle 2 : 37h30 par semaine sur 5 jours par semaine (25 congés et 15 RTT),
- Cycle 3 : 37h30 par semaine sur 4,5 jours par semaine (22,5 congés et 15 RTT),
- Cycle 4 : 37h30 par semaine sur 9 jours par quinzaine (22,5 congés et 15 RTT),
- Cycle 5 : 39h par semaine sur 5 jours semaine (25 congés et 23 RTT),
- Cycle 6 : 39h par semaine sur 9 jours par quinzaine (22,5 congés et 23 RTT).

**Les femmes se positionnent moins que les hommes sur les cycles de travail au temps de travail hebdomadaire les plus élevés : 46 % d'hommes travaillent 39h par semaine contre 39 % des femmes.**

Le cycle 1 est celui le moins choisi par les agents (8 %), mais il est davantage choisi par les femmes que par les hommes (9 % d'entre elles contre 5 % parmi les hommes).

Répartition des cycles de travail selon le sexe




b. Le recours au télétravail est plus fréquent chez les femmes

Aujourd'hui, le télétravail se développe de plus en plus dans la société et transforme les nouvelles méthodes de gestion du temps de travail. Le télétravail permet plus d'adaptabilité du temps de travail sur une journée. Il permet aussi de réduire le temps de transports entre le domicile et le travail afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le télétravail a été réglementé en 2021 au sein de la collectivité à la suite du confinement durant la pandémie de Covid-19. Puis, il a été plus largement développé au 1er janvier 2024, qui depuis, permet de disposer d'environ 2 jours de télétravail par semaine lorsque le rythme de travail le permet (un jour fixe et un jour flottant par semaine). Toutefois, l'ensemble des agents n'exercent pas des missions où le télétravail peut être appliqué, il ne concerne donc qu'une partie des agents.

En effet, au 31 décembre 2023, seulement **34 % des agents ont la possibilité de faire du télétravail**, soit 2 592 agents de la collectivité. Les femmes représentent 81 % des agents réalisant du télétravail et les hommes 19 %. En effet, **les femmes ont plus souvent recours au télétravail que les hommes : 36 % d'entre elles contre 28 % des hommes**.

Ainsi, à travers l'enquête télétravail réalisée en 2023[10] au sein de la collectivité, **73 % des femmes répondantes affirmaient que le télétravail contribuait à une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et personnelle contre 64 % des hommes répondants**.

Également, sur dérogation médicale, il est possible de faire du télétravail, dit médical, lorsqu'un agent rencontre des difficultés pour se déplacer et que ses missions le permettent. Cette application concerne 388 agents dont 92 % sont des femmes. Ce système de télétravail médical permet souvent de faciliter le télétravail pour les femmes enceintes.

**Vigilance sur l'utilisation et les conditions du télétravail :**

Le télétravail s'est massivement repandu pendant la crise sanitaire et reste largement plébiscité aujourd'hui. Il est associé à l'amélioration des conditions de travail notamment sur les transports, l'autonomie, la conjugaison des temps de vies etc.
Cependant, femmes et hommes sont inégaux face à ce mode de travail. Il faut rappeler que le télétravail intervient dans un contexte profondément inégalitaire et peux amener à les exacerber.
La suppression des frontières géographiques entre travail et vie personnelle joue sur la charge domestique, parental et sur l'hyper-connectivité qui concerne d'avantage les femmes (Etude télétravail, Centre Hubertine Auclert). Les mauvaises conditions de télétravail pénalisent davantage les télétravailleuses. Il y a également un risque de développement des violences sexistes et sexuelles d'une part au sein du foyer mais aussi par l'intermédiaire des canaux numériques au travail.

Le télétravail peut permettre une meilleure qualité de vie et de travail mais celui-ci doit être encadré afin d'éviter toute exacerbation des inégalités.

c. <u>Une proximité du lieu de résidence plus importante chez les femmes</u>

La majorité des agents vivent au sein même du département (71 % de l'ensemble des agents). Tandis que 27 % des agents vivent dans un département voisin et seulement 2 % vivent en dehors de la région parisienne.

**Les femmes vivent plus fréquemment en Val-de-Marne que les hommes** : 72 % d'entre elles contre 67 % d'entre eux. En revanche, **les hommes tendent à vivre plus loin de leur lieu de travail** : 5 % des hommes vivent dans le Val-d'Oise, les Yvelines ou même en dehors de la région, contre seulement 2 % des femmes. De par la proximité géographique, et sans différence notable entre les femmes et les hommes, les agents sont souvent originaires de l'Essonne ou de la Seine-et-Marne (17 % des femmes et 18 % des hommes), suivi de Paris (3 %), de la Seine-Saint-Denis (3 %) et des Hauts-de-Seine (2 %).

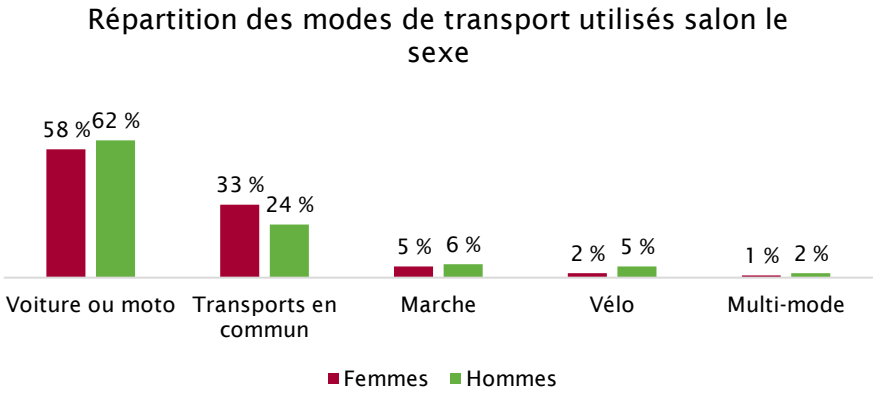
[10] Enquête réalisée par la DRH. Au total, 2 385 agents ont répondu au questionnaire, soit 32 % de l'ensemble des agents de la collectivité. Parmi les répondants, 81 % sont des femmes et 19 % des hommes.

*Répartition du département de résidence des agents selon le sexe*

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---|---|---|---|
| **Val-de-Marne** | 72 % | 67 % | 71 % |
| **Essonne** | 9 % | 8 % | 9 % |
| **Seine-et-Marne** | 8 % | 9 % | 8 % |
| **Paris** | 3 % | 4 % | 3 % |
| **Seine-Saint-Denis** | 3 % | 4 % | 3 % |
| **Hauts-de-Seine** | 2 % | 2 % | 2 % |
| **Val-d'Oise** | 0 % | 1 % | 0 % |
| **Yvelines** | 0 % | 1 % | 0 % |
| **Hors Île-de-France** | 2 % | 4 % | 2 % |

L'enquête mobilité[11] de 2024 révèle que **le temps moyen de transport quotidien d'un aller domicile-travail des femmes et des hommes est proche** : les femmes y consacrent 37,7 minutes contre 36,5 minutes pour les hommes parmi les 3 097 agents ayant répondu à l'enquête.

L'utilisation des différents modes de transports est très sexuée. Les hommes sont surreprésentés parmi les utilisateurs d'un véhicule motorisé, notamment d'une moto. À noter, que les hommes sont surestimés parmi ceux utilisant la voiture étant donné qu'ils exercent plus souvent des compétences techniques. Ils peuvent alors disposer d'une voiture de service pour transporter du matériel et faciliter leurs déplacements. Quant aux femmes, elles sont significativement plus nombreuses que les hommes à prendre les transports en commun (33 % contre 24 %).




d. <u>De par leur forte surreprésentation dans les établissements spécialisés, les femmes bénéficient davantage que les hommes des tickets-restaurant</u>

Pour se restaurer, les agents ont accès à plusieurs restaurants du personnel (Créteil : Échat, Eiffel, Solidarités et Hôtel du Département ainsi qu'à Valenton), mais lorsqu'aucun ne se situe à proximité du lieu de travail (crèche, PMI, EDS …) les agents peuvent bénéficier de tickets-restaurant.

En 2023, c'est le cas de 3 276 agents, soit 43 % de l'ensemble du personnel. Les bénéficiaires sont principalement des femmes (88 %) ou des agents de catégorie C, cela étant expliqué par les types d'emplois présents dans les établissements spécialisés (crèche,

[11] L'enquête mobilité a été réalisée par le service Évaluation de la direction de la DEMO en juin 2024. Au total, 3 097 agents ont répondu à l'enquête, soit 40 % de l'ensemble des agents de la collectivité.

PMI, EDS …). En effet, les femmes sont majoritaires au sein de la collectivité en raison d'une surreprésentation de métiers « féminins » dans ces établissements. C'est pourquoi, 50 % des femmes bénéficient de ce dispositif contre 22 % des hommes qui sont quant à eux sous-représentés dans ces établissements.

## La santé et la sécurité au travail

La collectivité compte 27 agents affectés à la prévention dont 20 sont des femmes. Parmi eux, se trouvent des assistants de prévention, des conseillers de prévention, un infirmier de prévention et d'autres personnels affectés à la prévention.

### a. Les accidents et maladies professionnelles

**Le taux d'absentéisme pour accident dans le cadre des missions de travail est faible et stable dans le temps** (0,6 %), **et est proche quel que soit le sexe** (0,5 % pour les femmes et 0,7 % pour les hommes). Il est en revanche plus différencié selon le statut : 0,7 % pour les fonctionnaires contre 0,2 % pour les contractuels. Il est aussi plus important pour les catégories C que les catégories A et B.

**Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est de 0,2 %.** Il concerne principalement des fonctionnaires (0,3 %), notamment issus à la filière technique (0,4 %) et de la catégorie C (0,4 %), en lien avec l'exercice de métiers à risques. En revanche, la répartition par sexe est homogène (0,2 % pour les femmes et 0,1 % pour les hommes).

### b. Le harcèlement moral

En 2023, il y a 26 signalements pour actes de harcèlement moral exclusivement rapportées par des femmes, dont 13 ont été avérées. Les suites données ne sont, à ce jour, pas communiquées.

### c. Le soutien psychologique

Des dispositifs de soutien psychologique sont mis en place auprès des agents. Dans ce cadre, 606 entretiens individuels, visuels et téléphoniques ont été réalisés par les deux psychologues présentes au sein de la collectivité. Aussi, 67 agents ont bénéficié d'une prise en charge par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources.

## L'exercice des droits sociaux

Le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de dialogue social avec l'employeur où sont élus des représentants du personnel. Ces deux organes ont fusionné en 2019 pour devenir le comité social territorial (CST). Le CST de la collectivité compte 30 agents, dont la moitié sont des suppléants, parmi lesquels on compte 12 femmes et 18 hommes. En 2023, le CST a réuni ses membres lors de 16 réunions statutaires.

## Les prestations sociales

Les femmes, notamment lorsque leurs revenus sont les plus faibles, sont les plus à même de demander de l'aide auprès de leur employeur. En effet, l'ensemble des aides que peut apporter la collectivité sont principalement octroyées à des femmes et ce d'autant plus lorsqu'elles exercent un emploi de catégorie C. Cela est dû d'une part à leur forte présence au sein de la collectivité, mais aussi en raison d'une meilleure connaissance des prestations sociales et de leurs cadres d'application[12].

### a. Les femmes sollicitent davantage un accompagnement social

En 2023, 846 agents ont fait 2 643 sollicitations à la collectivité pour un accompagnement social, soit 11 % de l'ensemble des agents. Au final, 922 agents ont pu avoir un entretien avec une assistante sociale ou un conseiller en économie sociale et familiale, soit 12 % des agents. Ces requêtes sont réalisées en moyenne par 13 % des femmes contre 8 % des hommes.

204 agents ont bénéficié d'un soutien financier, dont 179 femmes et 25 hommes. La majorité des bénéficiaires sont des femmes ou des agents de catégorie C, les femmes de catégorie C représentent 68 % des attributaires.

Enfin, 99 agents disposent d'une allocation enfants et jeunes adultes handicapés, dont 89 % sont des femmes.

### b. Les aides au logement

Le département possède un contingent de logements occupés par des agents de la collectivité sur demande et sous conditions de ressources. En 2023, 507 agents étaient demandeurs de cette prestation, dont 307 de catégorie C, 51 de catégorie B et 51 aussi de catégorie A. Parmi eux, les femmes représentent 78 % des demandeurs et elles sont majoritaires quelle que soit la catégorie.

De plus, en 2023, 11 agents dont 9 femmes ont bénéficié d'une prise en charge en hébergement d'urgence. Parmi eux, 7 agents dont 6 femmes sont sorties du dispositif au cours de l'année.

### c. Les femmes ont plus souvent recours aux prestations relatives à la garde d'enfant

En 2023, 24 agents ont pu bénéficier d'une place réservée en crèche pour la garde de leur enfant (dont 22 femmes et 2 hommes). Également, 46 agents ont bénéficié de tickets CESU pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans (dont 41 femmes).

De plus, des aides peuvent être allouées pour les séjours vacances des enfants. Ainsi, 826 agents ont disposé d'une subvention pour les séjours d'enfants.

[12] Pirus, C., avril 2023 « Prestations sociales : pour quatre personnes sur dix, le non recours est principalement lié au manque d'information », DREES, Études et résultats, n°1263 ? 8 pages. URL : ER1263EMB.pdf (solidarites-sante.gouv.fr)

d. Les loisirs

9 % des agents ont bénéficié de chèques vacances en 2023, contre 6 % en 2022. Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les bénéficiaires comparées à la part de femmes dans la collectivité (80 % des bénéficiaires contre 76 % des effectifs). Aussi, les demandes proviennent davantage des agents de la catégorie C, mais les agents de la catégorie A semblent de plus en plus à en faire la demande. Ils sont 4 fois plus qu'en 2022 à en faire la demande et désormais plus nombreux que les agents de la catégorie B.

e. Le sport, fortement plébiscité par les femmes

Chaque semaine, des séances de relaxation et de cardio training sont proposées aux agents sur leur temps libre. Au total, 230 agents sont inscrits à ces séances en visio, dont 97 % sont des femmes.

f. Les aides financières pour la santé et la prévoyance

La collectivité propose une aide financière pour les agents qui souscrivent à un contrat de santé labellisé. Il s'agit généralement de contrats à tarif préférentiel pour les agents de la fonction publique quel que soit le statut. Cette aide a été attribuée à 782 agents en 2023, dont 74 % sont des femmes. Pour autant, les hommes bénéficient légèrement plus de cette prestation : 12 % d'entre eux contre 10 % de la population féminine. Enfin, cette aide bénéficie aussi particulièrement aux agents de la catégorie C plutôt qu'aux autres catégories : 54 % sont des agents de catégorie C, contre 23 % des catégorie B et A.

Le Département a souscrit à la prévoyance de groupe Territoria Mutuelle, choisie par le Centre interdépartemental de gestion (CIG) auquel il est affilié. En souscrivant à cette prévoyance, les agents peuvent bénéficier d'une participation financière départementale définie selon la tranche et les indices majorés. En 2023, 2 789 agents ont bénéficié de cette aide, soit 37 % des agents de la collectivité. Parmi eux, les femmes sont majoritaires et représentent 82 % des bénéficiaires. Elles ont davantage recours à cette aide que les hommes : 39 % d'entre elles contre 29 % d'entre eux. Comme pour l'aide santé, les bénéficiaires sont majoritairement des agents de catégorie C : 48 % sont des agents de catégorie C, contre 24 % de catégorie B et 28 % aussi de catégorie A.

# 2

# LES POLITIQUES PUBLIQUES DEPARTEMENTALES FAVORABLES A L'EGALITE

# LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Pour lutter efficacement contre les stéréotypes et promouvoir une culture de l'égalité, les services départementaux mènent des actions de sensibilisation tout au long de l'année. Ces initiatives s'adressent à la fois aux agents et aux différents publics.

## Actions éducatives favorisant l'égalité femmes-hommes à destination des collégiens

Dans le cadre du concours d'éloquence inter-collèges 2023/2024, qui avait pour thème *L'engagement dans le sport*, des élèves ont déclamé leur argumentaire autour de sujets tels que *Sommes-nous tous égaux dans le sport ?* ou *Le sport féminin est-il estimé à sa juste valeur ?* Ce concours a rassemblé 20 collèges en 2023/2024 et compté la participation de 646 élèves.

A la rentrée de septembre 2024, la DPMI-PS a lancé le parcours de sensibilisation « Bien vivre ensemble ». Ce parcours d'une durée de 4 années a démarré pour 4 collèges val-de-marnais. Ainsi, chaque niveau de classe sera sensibilisé spécifiquement (6ème : relation à soi et aux autres / 5ème : relations aux autres sur les réseaux / 4ème : relations aux autres, influence des pairs et de la société / 3ème : relations aux autres par la dimension sexuelle). Une étude de l'impact de ce parcours sera réalisée chaque année dans les 4 collèges. En 2023-2024, 8 186 élèves ont été sensibilisés.

Cette même direction propose également le programme « En visage », qui est un programme de promotion de la santé et de la citoyenneté à l'adolescence, pour l'égalité entre les filles et les garçons. La sensibilisation est constituée d'une à deux séances au cours desquelles les élèves visionnent une vidéo-fiction puis débattent. En 2023-2024, 49 collèges ont fait partie de la démarche et 5636 élèves ont bénéficié du programme.

Le bus santé (DPMI-PS) réalise des interventions sur les violences, lors desquelles sont abordés tous les types de violence dont le harcèlement. En 2023-2024, 7 collèges ont été mobilisés et 1 711 élèves sensibilisés.

Le programme de prévention du cyberharcèlement est proposé aux collèges par la DPMI-PS, depuis septembre 2023. C'est une action de prévention ciblée sur les réseaux sociaux, les relations à distance, les violences virtuelles, l'estime de soi, la relation aux autres, l'identité virtuelle et la pornographie. En 2023-2024, 15 collèges ont bénéficié du dispositif et touché au total 1 661 élèves.

Afin de permettre aux collégiennes de pouvoir étudier sereinement, le Département lutte contre la précarité menstruelle grâce au dispositif « Les règles et si on en parlait ? ». Ce dispositif, mis en œuvre par la direction de l'Education et des Collèges (DEC), permet d'équiper les collèges de distributeurs de protections périodiques accompagnés d'une affiche, et de distribuer des guides de sensibilisation. En 2024, 85 collèges ont été équipés et sensibilisés et 16 353 élèves touchés.

Enfin, la DEC teste une action de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire depuis septembre 2024. Cet atelier, qui s'articule autour d'une vidéo et d'un jeu de l'oie

thématique, sensibilise les élèves et offre un espace de discussion. 3 collèges pilotes ont pu bénéficier de ces ateliers.

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

L'Observatoire de l'Egalité dispose d'un catalogue de 21 expositions mises à disposition des services départementaux, des collèges, des villes et des 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.

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, l'Observatoire de l'Egalité a reçu 26 demandes d'emprunts qui ont profité à 13 collèges, une association et deux villes du territoire val-de-marnais et un lycée. Au total, les expositions ont été prêtées l'équivalent de 235 jours cumulés.

## Soutien financier aux centres socio-culturels promouvant l'égalité

La direction de l'action sociale, de l'insertion et des parcours emploi (DASIPE) soutient financièrement les centres socio-culturels qui contribuent à l'éducation à l'égalité avec de multiples ateliers et interventions de partenaires locaux.

Le département compte 39 centres sociaux, portés par 20 structures associatives, 18 collectivités et 1 Centre Communal d'Action Sociale (CCAS). En 2024, 36 centres sociaux ont bénéficié d'un soutien financier du Conseil Départemental, tous n'ayant pas fait la demande. Le budget prévisionnel alloué pour l'année 2024 s'élève à 367 840 €, chaque centre percevant une aide d'environ 10 000 €, avec un soutien renforcé pour les plus petites structures jugées plus fragiles.

Une convention a été adoptée en Commission Permanente en fin d'année 2024 pour une durée de trois ans. En 2023, ces structures ont réalisé des actions ayant bénéficié à 150 000 habitants du Val-de-Marne.

Le fonctionnement des centres repose sur 700 salariés et 3 000 bénévoles, soulignant leur importance dans l'animation locale et le soutien apporté par le Conseil Départemental pour assurer leur pérennité et leur développement.

Dans cette dynamique, nombreuses activités sportives, sorties et activités culturelles sont proposées aux publics en fragilité sociale. Elle soutient notamment l'association Culture du cœur qui met en place des actions collectives pour ces publics telles que des sorties au théâtre, des visites d'expositions et des médiations culturelles.

## Le Plan d'Action pour l'Egalité Professionnelle (PAEP)

Le 11 décembre 2023, l'Assemblée départementale a adopté un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024 à 2026. Le Département a ainsi répondu au cadre légal porté par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'année 2024 a marqué le lancement de la mise en œuvre de ce plan d'action triennal, co-piloté par la direction des ressources humaines et la direction des relations à la population. Les différentes actions, qui visent à répondre aux enjeux identifiés notamment grâce aux données des précédents rapports de situation de la collectivité, se déclinent en 5 axes :

> Axe 1 : Approfondir la connaissance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.
>
> Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
>
> Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
>
> Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
>
> Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Si les 4 derniers axes sont définis par la loi, l'axe 1 du plan est quant à lui volontariste. Il répond au besoin d'une connaissance plus précise et partagée de l'état de l'égalité professionnelle au Département.

Un groupe de travail composé du service ressources et pilotage RH (direction des ressources humaines) du Service évaluation et observation (direction de l'évaluation, des méthodes et de l'organisation) et de l'Observatoire de l'égalité (direction des Relations à la Population) s'est donc mobilisé dans l'objectif de mieux identifier et analyser les indicateurs de l'égalité professionnelle. Ce travail collectif se poursuivra dans les années à venir dans la recherche de constantes améliorations du présent document. Grâce à ce travail la collectivité compte avoir une meilleure analyse de l'état de l'égalité dans la collectivité, ce qui permet d'ajuster nos actions, notamment celles découlant du plan égalité professionnelle afin d'être au plus proche des réalités du terrain.

Le plan compte 35 actions dont 21 lancées en 2024.

## Expérimentation d'une approche intégrée de l'égalité dans le cadre du projet de direction de la direction des relations à la population

A la suite de l'adoption en avril 2023 d'un nouveau projet d'administration à l'échelle de la collectivité, la DRP a lancé un travail pour en décliner les orientations dans un projet de direction.

Il a été décidé de mettre en lumière la place particulière de la thématique « égalité » au sein de la DRP en raison de l'enjeu transversal qui peut être décliné dans ses services qui sont en relation directe avec la population (accueil et information des publics, aides à la mobilité, observatoire de l'égalité, courrier).

Lors du séminaire de direction en juin 2024, la démarche a été présentée à l'ensemble des agents pour une meilleure compréhension et appropriation du sujet.

Sur les 47 fiches actions du projet de direction, 28 peuvent être travaillées sous l'angle de l'égalité. Le service pilotera les actions spécifiques et sera une ressource auprès des autres services sur les autres fiches actions.

## Une escale estivale sur la mixité des métiers

En août 2024, l'Observatoire a organisé une visioconférence sur « La mixité des métiers : les compétences n'ont pas de sexe ». 22 agents ont participé à cette escale.

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

Chaque année, l'Observatoire de l'Egalité 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'Egalité entre juin 2023 et juin 2024, l'édition 2024 portait sur le sport et comment celui-ci peut être affecté par le sexisme.

95 agents ont participé à cette initiative.

### *Premier temps fort : une projection-débat*

Les agents et les agentes départementaux ont pu visionner le documentaire « les incorrectes : Alice Milliat et les débuts du sport féminin » avec à la suite un temps d'échange animé par la Fondation Alice Milliat (Alice Milliat est une sportive pratiquant plusieurs disciplines, elle oeuvra pour la reconnaissance du sport féminin au niveau international, elle est ainsi à l'origine des premiers Jeux Olympiques féminins en 1922*).*

***Deuxième temps fort : une table ronde***

Elle était composée de :

- **Play International** : L'association de lutte contre les stéréotypes sexistes grâce à la méthode *Playdagogie*. Cette méthode utilise le jeu sportif et le débat comme leviers éducatifs pour prévenir et sensibiliser les enfants. Par ailleurs, l'association accompagne des clubs et fédérations pour la féminisation de leurs structures et la formation de leurs salariés et bénévoles.
- **District du Val-de-Marne de football** : engagé pour la pratique féminine et dans la prévention des violences sexistes et sexuelles, le District met en place de nombreuses mesures en ce sens, soutenues par le Département. Le District organise notamment la Girly Cup depuis 3 ans et s'emploie à sensibiliser ses membres aux enjeux d'égalité femmes-hommes.

Les agents ont été invités à découvrir la sélection d'ouvrages réalisée spécifiquement par la Bibliothèque du personnel à l'occasion de cette initiative.

## L'espace collaboratif « agir pour l'égalité » sur l'Intranet

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

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 à distance aux enjeux de l'égalité et de façon ludique. Des

ressources extérieures, telles que des articles de presse ou des rapports institutionnels, y sont également partagées.

Au cours de l'année 2024, les contenus de l'espace ont été consultés plus de 3 401 fois.

# LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le Conseil départemental du Val-de-Marne est depuis plusieurs années engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Aujourd'hui, la collectivité poursuit cet engagement volontariste avec la deuxième édition du plan d'actions départemental de lutte contre les violences faites aux femmes sur la période 2024-2028 (6 axes, 60 actions). Ce plan a été adopté en Assemblée départementale le 24 juin 2024.

En 2024, l'action départementale coordonnée par le groupe de travail inter-directions s'est centrée prioritairement sur le suivi du plan d'action, la sensibilisation des professionnels notamment sur le protocole féminicide ainsi que la diffusion du volet 3 du socle commun de connaissances à destination des professionnels « les enfants co-victimes des violences conjugales ».

Les violences sexistes et sexuelles au travail ont été abordées dans le cadre de formations auxquelles ont participé un nombre croissant d'agents départementaux, de nouveaux outils de sensibilisation ont été développés.

Le Département participe également au financement de dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes en subventionnant les associations spécialisées malgré un contexte budgétaire contraint. En 2024, 50 308€ ont été versés aux associations, dont 30 000€ pour financer l'accompagnement du dispositif « Téléphone grave danger ».

## 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'Egalité.

Ce groupe se compose des directions concernées par l'accompagnement et la prise en charge des situations de violences : la direction de l'action sociale, de l'insertion et des parcours vers l'emploi ; 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'hébergement des familles vulnérables ; la direction des ressources humaines ; la direction de l'autonomie et la direction de l'éducation et des collèges.

Ce groupe de travail coordonne l'ensemble des actions et favorise le travail en commun et la 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.

***Le suivi du nouveau plan départemental***

Le suivi du plan est piloté par l'Observatoire de l'Egalité, il est travaillé dans un cadre commun et partagé avec les directions impliquées dans le groupe inter-directions.

Le plan d'actions, voté en juin 2024 par l'assemblée départementale, 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

Depuis juin 2024, un quart des nouvelles actions du plan ont débuté ou ont été réalisées. S'agissant de la prévention des violences auprès des jeunes, la DPMI-PS a mené une expérimentation d'ateliers de prévention sur le cyberharcèlement en 2024 dans quelques collèges sous la forme de théâtres forum.

Dans la poursuite d'une meilleure prise en charge du public, la DASIPE forme ses professionnels sur le questionnement systématique. La DPEJ, co-pilote du protocole féminicide a présenté ce dispositif au groupe inter-directions et également lors du colloque du 2 décembre 2024 sur « les enfants co-victimes des violences conjugales ». Enfin, l'Observatoire de l'Egalité en lien avec la DRH a développé une offre de formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, en direction des agents et des encadrants.

***Le troisième volet du socle commun de connaissances***

Afin d'accompagner les professionnels dans leurs missions auprès des publics concernés par des situations de violences, le groupe inter-directions a travaillé à l'élaboration de « socles communs de connaissances sur les violences faites aux femmes ».

Après le premier volet consacré aux violences conjugales et le second 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 de la petite enfance.

En 2024, ce troisième volet a été présenté lors du colloque annuel organisé par l'Observatoire de l'Egalité portant sur les violences faites aux femmes.
Des présentations ont également eu lieu dans 3 réseaux VIF (violences intrafamiliales) composés de professionnels (département, collectivités, associations, Etat etc.).
Pour l'année 2025, la communication et la diffusion vont se poursuivre avec notamment l'élaboration d'un module de formation.

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

La direction des ressources humaines et l'Observatoire de l'égalité travaillent ensemble 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 mentionnées dans les deux plans d'actions, le plan d'actions pour l'égalité professionnelle et le plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

L'Observatoire de l'Egalité a mis en place une journée de formation spécifique pour les agents. L'objectif est de les informer sur le sexisme, les mécanismes des violences sexistes et sexuelles, 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.

En partenariat avec le service des Ecoles internes de formation, des sessions sur les violences sexistes et sexuelles au travail ont pu être proposées à l'ensemble des agents départementaux dans le cadre du plan de formation de la collectivité.

4 sessions étaient prévues sur le dernier trimestre 2024. 35 personnes ont pu bénéficier de ces formations.

Le CNFPT a animé deux sessions en direction des encadrants. Une session a été animée par l'Observatoire de l'Egalité.

Deux autres sessions sont programmées en 2025 pour les encadrants.

Un guide à destination du personnel départemental et une exposition sont diffusés à chaque session.

## Les dispositifs départementaux déployés sur le terrain

Le service action sociale territoriale mène des actions de sensibilisation sur les violences faites aux femmes par le biais d'expositions dans les espaces départementaux de solidarité (EDS) avec les partenaires, et d'animations dans les salles d'attente des EDS. Un poste de conseillère technique est en soutien des équipes sur les situations individuelles.

Les EDS accompagnement des femmes victimes et travaillent en collaboration avec les commissariats dans le cadre de protocoles partagés.

Les professionnels de la DPEJ, de la DASIPE et de la DPMI-PS sont formés par les cadres du Territoire T1-3 au questionnement systématique à mettre en œuvre auprès des publics.

Les cadres des EDS assurent le pilotage ou le co-pilotage des réseaux VIF « Violences conjugales et intra familiales » regroupant les acteurs du territoire.

Intranet du personnel départemental - Quand le réseau VIF d'Orly , Ablon-sur-Seine et Villeneuve le Roi décide d'agir !

## Une escale estivale sur les violences sexistes et sexuelles au travail

L'Observatoire de l'Egalité a organisé en juillet une visioconférence à destination de l'ensemble des agents sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. 33 agents ont participé à cette présentation.

## Financement des dispositifs, des associations et d'une initiative publique

En 2024, le Département poursuit son soutien aux associations qui œuvrent en matière de lutte contre les violences faites aux femmes :

- **Tremplin 94 – Solidarité Femmes** pour le dispositif « Téléphone Grave Danger » : **50** téléphones sont mis à disposition de l'association pour lesquels le Département finance l'accompagnement des femmes à hauteur de 30 000 euros. Le Département contribue également à l'évènement La Mirabal (6 000 euros), courses et marche d'engagement pour sensibiliser sur les violences faites aux femmes, qui a lieu en novembre chaque année.

- **Collectif Féministe Contre le Viol** pour le développement de son activité sur le département du Val-de-Marne, 5 000 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 » du Kremlin Bicêtre.

- **Mouvement du nid** pour le développement de son activité sur le département du Val-de-Marne, 5 000 euros.

## La Mirabal

Cette année « La Mirabal » a eu lieu le 24 novembre 2024 avec pour thème du village associatif « les jeunes filles victimes de violences ».

Le Département participe à cet évènement depuis sa création en 2010, en subventionnant l'association à hauteur de 6 000 euros pour cette année, en animant un stand dans le village des associations et en mobilisant les agents départementaux pour la marche d'engagement.

L'événement a rassemblé plus d'un millier de participants inscrits aux différentes courses. L'équipe du département « Agir pour l'égalité » a remporté le trophée de l'équipe la plus nombreuse pour la marche d'engagement avec 50 agents inscrits.

Pour la première fois, Tremplin 94 Solidarité femmes a organisé le jour de la manifestation, une collecte de produits d'hygiène à destination des femmes et des enfants reçus par l'association. L'Observatoire de l'égalité a également organisé une collecte de produits d'hygiène dans les sites centraux du Département en amont de l'initiative qui a été remise à l'association.

## Le Département organise chaque année un colloque autour de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Exceptionnellement, en 2024, deux colloques en direction des professionnels ont été organisés sur la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le lundi 5 février 2024 a eu lieu un colloque intitulé « Violences, femmes et handicap : Combattre l'invisibilité pour mieux agir ».
Marie RABATEL, Présidente de l'association Francophone des femmes autistes (AFFA), membre permanent de la commission inceste et violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) et experte Violences/Handicap au ministère des Sports est intervenue sur les violences au prisme du handicap. Une table ronde a réuni des représentants de plusieurs associations « Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir », l'association Entraide Travail Accompagnement et Insertion et le Foyer d'accueil médicalisé de la pointe du Lac à Créteil.

Dans le plan de lutte contre les violences faites aux femmes, une fiche action porte sur cette thématique en co-pilotage avec la direction de l'Autonomie.

Cette initiative a réuni 123 personnes, témoignant de l'intérêt des professionnels sur ces questions.

Le 2 décembre 2024, lors du second colloque, Natalie Savard, Maîtresse de conférences en psychologie du développement à l'université Paris Est Créteil (UPEC) est intervenue sur la problématique des enfants co-victimes de violences.

En seconde partie avait lieu une table ronde avec la présentation du volet 3 par l'Observatoire de l'Egalité et la direction de la Protection Maternelle et Infantile et de la Promotion de la Santé. La direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse a présenté le protocole féminicide.

200 professionnels ont participé à ce colloque.

## Une communication engagée pour la lutte contre les violences faites aux femmes

À travers des actions telles que l'actualisation des supports numériques comme la page du site Internet « Le Département s'engage contre les violences faites aux femmes » (partagée dans la newsletter du 21 novembre 2024),l'annonce et la valorisation de la Mirabal sur le web et les réseaux sociaux, la mise à jour de l'article LinkedIn de présentation de l'Observatoire ou encore les invitations aux colloques « Violences, femmes et handicap : combattre l'invisibilité pour mieux agir » (5 février) et « Les enfants co-victimes des violences conjugales » (2 décembre), ainsi que la mise à jour du dépliant sur les violences conjugales, le Département confirme son engagement à sensibiliser, informer et mobiliser largement pour combattre les violences faites aux femmes.

# INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

## La situation de l'emploi en Val de Marne

En Val-de-Marne, le taux d'activité est de 76 % en 2021. L'activité augmente chez les femmes (74 % en 2021 contre 73 % en 2010) tandis qu'elle est stable chez les hommes (78 %). Aujourd'hui, les femmes représentent près de la moitié de la population active.

En revanche, les femmes sont légèrement plus souvent en emploi précaire : 14 % des salariées de 15 ans ou plus sont en emploi précaire contre 13 % des salariés. Les femmes sont deux fois plus concernées par le temps partiel que les hommes (respectivement 18 % contre 8 %). En effet, 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 ».

Elles subissent des inégalités salariales importantes avec un salaire net horaire moyen de 18,6 euros pour les hommes contre 15,6 euros pour les femmes ? Les hommes perçoivent une rémunération moyenne supérieure de 8 % par rapport à celle des femmes.

Le Département, en tant que chef de file en matière d'insertion, agit en faveur de l'insertion sociale et professionnelle afin de lutter contre toutes les formes d'exclusion. Avec un taux de pauvreté moyen de 36 % dans les Quartiers de politique de la ville val-de-marnais (contre 16% dans le Val-de-Marne), on dénombre 2 fois plus d'allocataires du RSA parmi les habitants des QPV que sur le reste du département et une forte dépendance des populations aux prestations sociales. En 2015, les quartiers prioritaires du Val-de-Marne sont fortement touchés par le chômage et la prédominance d'emplois peu qualifiés, rendant l'insertion professionnelle plus complexe. Cette difficulté est particulièrement marquée pour les femmes, dont le taux d'activité atteint 79,7 %, contre 88,4 % à l'échelle départementale. Les défis liés à l'insertion et au retour à l'emploi y sont donc particulièrement prononcés. Cet écart demeure en 2021.

Avec l'adoption du nouveau Programme Départemental pour l'Insertion et l'Emploi 2023-2027 (PDIE), le Département a pour ambition de renforcer sa politique d'insertion en faveur des allocataires du RSA visant le retour à l'emploi pour tous grâce à un dispositif ambitieux de prise en charge individualisée et renforcée des personnes afin de leur permettre une dynamique d'insertion positive.

A ce titre, la DASIPE finance des structures pour lever les freins à l'insertion professionnelle liés aux modes de garde, ce qui est très souvent à la charge des femmes : haltes garderies permettant de mener des démarches d'insertion pour les personnes avec des enfants en bas âge, places réservées dans les crèches départementales.

Les actions emploi et de préqualification menées par la DASIPE sur la découverte de métiers dans des secteurs aussi divers que les transports en commun, les espaces verts, le nettoyage, l'autonomie, l'aéroportuaire et l'artisanat (plomberie, électricité, fleuristerie, esthétique et coiffure) contribuent à déconstruire les stéréotypes de genre et à ouvrir le champ des possibles en termes de projet professionnel.

# L'ACCOMPAGNEMENT A LA PARENTALITE

**Portrait des familles en Val-de-Marne**

En 2021, le Val-de-Marne compte 366 000 familles, dont 60 % sont des familles avec enfant(s). Ces familles sont majoritairement des couples avec enfant(s) (46 %), mais on compte de plus en plus de familles monoparentales (+ 21 % depuis 2010 contre seulement + 3 % pour les couples avec enfant(s). Les familles monoparentales, souvent associées à des situations de fragilité, représentent 22 % des familles, dont 82 % ont une femme à leur tête.
Parmi ces familles, 26 % comptent seulement 1 enfant, 22 % ont 2 enfants, 9 % en ont 3 et enfin 3 % ont 4 enfants ou plus. Cette structure n'évolue pas dans le département depuis 2010.
La répartition des tâches domestiques reste encore des activités réalisées par les femmes en France. En 2016, 46 % des femmes consacrent au moins une heure par jour à leurs enfants ou à un proche aidant, contre seulement 29 % des hommes. De plus, le type d'activité réalisé avec les enfants peut différer selon le père et la mère, et ne pas avoir le même impact auprès des enfants, comme lire une histoire ou donner le bain.

## Former les professionnels pour un accompagnement des parents sous le prisme de l'égalité

Face à ces enjeux, Humanésens, structure départementale, a développé une offre de formation qui permet d'accompagner les professionnels du secteur sanitaire et social sur les enjeux de parentalité. Pour exemples :

- Accompagner et soutenir la parentalité : cette formation vise à fournir aux professionnels les compétences nécessaires pour créer et animer des ateliers de soutien à la parentalité. Elle permet de comprendre les enjeux du rôle parental, d'identifier les besoins des familles et de structurer des accueils adaptés. Les participants apprennent à coordonner les ateliers, à mobiliser les ressources locales et à évaluer l'impact de ces accueils. Elle favorise l'acquisition de méthodologies participatives et l'adoption d'une posture bienveillante envers les familles.

- Sensibilisation aux stéréotypes chez l'enfant : cette formation vise à accompagner les professionnels dans la compréhension des dimensions sociales, culturelles et politiques des stéréotypes et des comportements sexistes. Elle leur permettra d'acquérir des connaissances liées aux mécanismes de stéréotypes de genre, d'engager une réflexion sur les besoins et les difficultés rencontrés par les professionnels des métiers du médico-socio-éducatifs. Ces apports permettront de mieux définir leur positionnement professionnel au regard du principe d'égalité filles-garçons.

## Action de sensibilisation auprès des assistants maternels et familiaux par la DPMI

Une action de sensibilisation est mise en place auprès des 4 400 assistants maternels et familiaux agréés. Ces derniers sont visités à leur domicile par les professionnels de PMI (puéricultrices d'EDS, travailleurs sociaux et infirmière de la cellule de suivi des agréments des assistants familiaux) afin de les accompagner dans leurs pratiques professionnelles. L'objectif est d'encourager l'utilisation de jeux et de jouets non genrés auprès des enfants accueillis, en promouvant l'égalité des sexes.

# PRENDRE EN COMPTE L'EGALITE FEMME-HOMME POUR MIEUX SOIGNER

## L'état de santé des femmes et des hommes en Europe et en Val-de-Marne

(Extrait de HCE- Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes) :

« …L'état de santé des femmes en Europe apparaît assez contrasté, voire paradoxal. Elles vivent plus longtemps, mais en moins bonne santé que les hommes. En France, l'espérance de vie à la naissance en 2016 est de 79,4 ans pour les garçons et de 85,4 ans pour les filles. Cet écart de longévité entre les sexes se réduit toutefois progressivement. Depuis 2000, l'espérance de vie progresse davantage pour les hommes (+ 4 ans) que pour les femmes (+ 2,7 ans).
L'avantage des femmes en matière de santé doit être cependant relativisé quand on considère l'espérance de vie en bonne santé c'est-à-dire sans limitation d'activité et sans incapacité majeure. L'écart entre hommes et femmes est alors beaucoup plus faible : 63,4 ans pour les hommes et 64,2 ans pour les femmes. À l'échelle européenne les écarts d'espérance de vie sans incapacité entre les sexes varient selon les pays.
Les raisons de ces inégalités de santé sont multiples et résultent d'interactions complexes entre des facteurs biologiques, sociaux et économiques. Si des spécificités anatomiques et physiologiques participent aux différences de santé entre les sexes, elles ne sont pas exclusives. Les contextes socio-économiques, les systèmes de santé et de protection sociale et les modes de vies (consommation de tabac, d'alcool, etc.) pèsent sur les différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes. Les difficultés matérielles, la pénibilité des conditions de travail et leur articulation avec les activités familiales touchent particulièrement les femmes et se répercutent sur leur santé physique et mentale… »

Dans le Val- de- Marne, globalement, les hommes ont de moins bons indicateurs de santé, vus au travers des comportements en lien avec la santé, mais les femmes souffrent de nombreux stéréotypes générant des inégalités dans l'accès aux soins et les prises en charge médicale. C'est pourquoi les femmes ont une meilleure espérance de vie à la naissance : 87,0 ans pour les femmes contre 82,3 ans pour les hommes en 2023. Mais l'écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes tend à diminuer depuis plusieurs des décennies.

Les différents dispositifs de promotion de la santé et de prévention de la DPMIPS soulignent l'importance d'agir pour réduire les inégalités de santé entre les hommes et les femmes :

## Dépistage de la dépression périnatale

Depuis 2020, la DPMI-PS poursuit la pratique du dépistage de la dépression périnatale en centre de PMI-C2S (centre de santé sexuelle), en s'appuyant notamment sur l'utilisation d'un auto-questionnaire validé. Le dépistage de la dépression périnatale est proposé aux femmes enceintes et mères, fréquentant un centre de PMI-C2S ou bénéficiant d'une visite à domicile, pendant la grossesse ou dans la première année de vie de l'enfant. Les professionnels des centres de PMI/C2S veillent à une orientation facilitée et sécurisante vers les professionnels de psychiatrie adulte et de pédopsychiatrie. Un référentiel professionnel a été élaboré.

## Dépistage des addictions

Dans le cadre d'un appel à projet de la CPAM du Val de Marne, initié en 2020, la DPMI-PS a renforcé la prévention et le dépistage des addictions chez les femmes enceintes et les usagers des centres de santé sexuelle et le travail en réseau avec les professionnels spécialisés en addictologie. Les professionnels des centres de PMI/C2S ont été formés au repérage des addictions, à l'entretien bref et à la prescription des substituts nicotiniques réalisés par les médecins et les sages-femmes.
Une affiche sur la thématique des addictions à destination du grand public permet l'ouverture du dialogue entre le professionnel et les usagers des centres de PMI/C2S.

## Participation à la semaine de la santé sexuelle

Les centres de santé sexuelle (C2S) ont participé à la semaine de la santé sexuelle du 3 au 9 juin 2024 organisée par l'ARS IDF. Cet évènement a été l'occasion d'inscrire les missions des C2S dans le champ de la santé sexuelle sur les thématiques suivantes : prévention des infections sexuellement transmissibles, des grossesses non désirées et des violences sexuelles.

## Accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en C2S

La mission des centres de santé sexuelle concerne la maîtrise de la fertilité par l'information et l'accès à la contraception et son suivi. L'accès à la contraception et son suivi sont possibles en C2S pour les personnes mineures et les personnes non assurées sociales.
La DPMI-PS poursuit l'accompagnement des équipes des Centres de santé sexuelle sur le projet de développement d'une offre de soin en orthogénie.
Fin 2024, 3 équipes des centres de santé sexuelle ont été formées par l'association REVHO (Réseau Ville hôpital pour l'orthogénie) pour une mise en œuvre effective de l'IVG médicamenteuse dans 3 centres (de Maisons-Alfort, Le Perreux sur Marne et Fontenay-sous-Bois) courant 2025.

## Dépistage du cancer du col de l'utérus et des infections sexuellement transmissibles (IST) en centre de santé sexuelle

Les C2S participent au dépistage organisé du cancer du col de l'utérus chez les femmes de plus de 25 ans et au dépistage des IST asymptomatiques également chez les personnes mineures et les personnes non assurées sociales.

# AUTONOMIE ET VIEILLISSEMENT

**Le vieillissement de la population et l'évolution des familles en Val-de-Marne**

Le vieillissement de la population s'accroît dans la société avec une hausse des personnes âgées liée à un allongement de l'espérance de vie et une baisse de la fécondité. Dans le Val-de-Marne, les 60 ans ou plus représentent 20 % de la population totale, dont 57 % sont des femmes. Ils ont augmenté de 18 % depuis 1999, mais le nombre d'hommes âgés évolue plus rapidement que celui des femmes (+ 22 % contre + 18 % en 10 ans). Cette tendance va se prolonger. D'ici 2040, il pourrait y avoir 85 000 personnes âgées de 65 ans ou plus supplémentaires dans le département.

L'état de santé perçu après 60 ans est encore majoritairement bon, mais il se dégrade avec l'avancée en âge. À partir de 85 ans, la perte d'autonomie et de la dépendance s'accélèrent. Cette population représente 35 000 Val-de-Marnais dont 69 % sont des femmes.
Par ailleurs, les métiers de l'autonomie (aides à domicile, aides-soignants, etc.) sont majoritairement occupés par des femmes, souvent dans des conditions précaires et mal rémunérées.

Le Département met en place des actions à destination de la population et impulse également des initiatives visant à transformer le regard sur ces métiers :

## Encourager l'attractivité des métiers de l'autonomie

Concernant l'insertion professionnelle, il est possible de valoriser les initiatives qui renforcent l'attractivité du secteur de l'autonomie, un domaine où les femmes sont majoritairement représentées. Ces actions contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle en améliorant les conditions d'accès et de valorisation des métiers.

Une étude a été réalisée par la DEMO intitulée « portraits des aides à domicile » pour appréhender au mieux les personnes travaillant dans ce domaine.

Dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail (SQVT) en partenariat avec l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), des actions de sensibilisation ont été menées dans 15 Services d'aide à domicile.

Afin de valoriser et faire connaître ce métier au plus grand nombre, plusieurs initiatives ont été réalisées avec notamment, l'organisation d'un forum des métiers en partenariat avec

l'Université Paris-Est Créteil (UPEC en septembre 2024). La Cité des métiers du Val-de-Marne en partenariat avec la plateforme des métiers du Val-de-Marne a également organisé 9 conférences sur la promotion des métiers et les opportunités d'emploi du secteur de l'autonomie et des services à la personne.

Enfin, dans le cadre du Plan départemental d'insertion pour l'emploi pour les bénéficiaires du RSA, 4 sessions découvertes des métiers de l'autonomie ont été mise en place réunissant 30 à 40 allocataires.

## Accompagner les aidants : renforcer et diversifier l'offre de répit

Les proches aidants sont majoritairement des femmes (54% des femmes en 2024[13]). Des actions d'information et de sensibilisation sur le rôle des aidants et les solutions disponibles devraient permettre d'instaurer davantage d'égalité dans ce domaine.

### Développer l'offre de répit sur le territoire

Des structures adaptées aux besoin des aidants telles que Handi-Répit et le Village des Enfants Extraordinaire, sont financées par le Département.

Une étude d'opportunité a été lancée, avec un cofinancement du Fond Social Européen en vue de déployer une offre spécifiquement destinée aux jeunes aidants, souvent invisibles mais particulièrement vulnérables.

### Soutenir les séjours et vacances adaptés

Afin de faciliter les séjours et vacances des aidants, un système de relai est maintenu par deux structures locales. Une expérimentation nationale est prolongée dans ces structures offrant un cadre pour améliorer la communication avec les proches aidants sur le relai.

Enfin, dans les situations d'urgence, trois places d'accueil d'urgence sont financées par l'ARS, avec une réactivité de 48 heures et un taux d'occupation moyen de 32,73 % dans l'EHPAD des Lierres (Korian).

### Encourager l'accès aux loisirs pour les aidants

À travers la Conférence des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie (CFFPA), plusieurs actions visant à faciliter l'accès aux loisirs des aidants de personnes âgées (PA) ont été mises en place, favorisant leur bien-être et leur équilibre psychologique.

[13] Source : baromètre réalisé sur Internet par BVA Xsight, auprès d'un échantillon de 1005 français, dont 257 aidants complété par un sur-échantillon de 204 aidants du 11 au 18 juin 2024

# FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA PRATIQUE SPORTIVE

Les inégalités dans la pratique sportive sont encore importantes, quelle que soit la pratique encadrée ou non. En 2023, les hommes sont plus nombreux que les femmes à déclarer pratiquer régulièrement une activité physique ou sportive (65 % pour les hommes contre 60 % pour les femmes)[14]. Les femmes ont une pratique moins importante, elles disent être davantage contraintes par des responsabilités familiales que les hommes.

Les hommes ont une pratique axée sur des sports collectifs et où les compétitions ou tournois peuvent être fréquents. En Île-de-France, ils sont majoritaires et très présents au sein des fédérations de football (91 %), de rugby (86 %), de basketball (73 %) et de tennis (70 %)[15].

Les femmes ont une pratique plus orientée vers le bien-être et la santé. Ainsi, en 2023, en Île-de-France, elles sont principalement présentes au sein des fédérations d'équitation (84 %), de gymnastique (84 %), de danse (83 %) et de natation (54 %). Elles sont aussi très nombreuses au sein de la fédération de tennis, même si elles n'y sont pas majoritaires (75 000 licenciées représentant 30 % des licences de la fédération).

Aussi, près de 186 000 licences scolaires de l'Union Nationale du Sport Scolaire ont été délivrées en 2023 en Île-de-France, dont 19 000 en Val-de-Marne. Parmi ces licences, 39 % ont été délivrés à une femme dans la région.

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 4ème et de 3ème. La participation est de 12 €, soit les 2/3 du coût réel de la licence UNSS qui est de 18 € pour une cotisation moyenne de 25 € sur l'ensemble du département.

En 2012, on compte 2374 collégiennes inscrites à une association sportive. Ce chiffre représente 305 licenciées minimes et cadettes de plus par rapport au nombre total de licenciées dans ces mêmes catégories. On compte 2815 licenciées en 2024..

[14] IRD, 2023, URL : chiffrescles_irds_2023.pdf

[15] Recensement des licences et des clubs, INJEP-MEDES. Les données correspondent à la saison 2022-2023.

# SITUATION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES MANDATS ELECTIFS

La part des femmes députées atteint 36 % après les élections législatives de juin 2024, confirmant un léger recul depuis 2017 où elles représentaient près de 39 % des députés. Au Sénat, la part des femmes est équivalente à celle des députés, mais en progression depuis le début des années 2000, le sénat comptait 36 % de femmes en 2023.

L'évolution est encore plus marquée dans les assemblées locales du fait des lois de 2000 sur la parité : les femmes représentent 50 % des conseillers en région et département en 2021 et 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 régionaux.

La place des femmes dans la vie politique du Val-de-Marne prend une place grandissante grâce à la législation, toutefois cette parité ne se retrouve pas au niveau des chefs des exécutifs territoriaux.

- 10 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
- 5 députés sur 11 élus sont des femmes
- Les 3 présidents des 3 EPT sont des hommes.

# COMMUNIQUER POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES

La direction de la communication agit en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers 4 axes d'action :

- Promouvoir les stratégies départementales pour l'égalité femmes/hommes
- Faire connaître les dispositifs d'aide et d'accompagnement
- Sensibiliser et prévenir
- Annoncer, accompagner et valoriser les événements de l'Observatoire de l'égalité

A l'occasion des Jeux Olympiques Paris 2024, le sport féminin a été particulièrement mis à l'honneur :

- 23 janvier : article web Clarisse Agbegnenou, Camille Serme... quand des sportives val-de-marnaises donnent l'exemple aux jeunes
- 24 janvier : story Instagram pour la Journée mondiale du sport féminin
- 29 février : article web Dora Tchakounté, championne d'haltérophilie : "Il n'y a pas de sports réservés aux filles"
- 8 mars : newsletter dédiée :

  https://newsmailer.fr/newsletter/20a2db8bfd610193f9dc3ca773f02c34

  - Article web Journée internationale des droits des femmes (8 mars) : lumière sur... le sport féminin » + image interactive
  - Article web L'impact de la maternité sur la carrière des sportives de haut niveau
  - Article web Règles et performances sportives : lever le tabou
  - Article web Sport féminin et Jeux olympiques : qui est Alice Milliat ?
  - Article web Dix Val-de-Marnaises qui ont brillé lors des Jeux olympiques et paralympiques
- 12 juin : article web La championne Estelle Mossely "boxe" les préjugés dans le sport
- 31 juillet : article web Judo : Clarisse Agbegnenou, nouvelle médaille olympique !

Les performances des athlètes féminines ont été valorisées sur les réseaux sociaux toute l'année notamment celles de Clarisse Agbegnenou, Marie Patouillet, Dora Tchakounté etc.

Une valorisation particulière a été dédiée à Marie-Divine Kouamé avec la création d'une websérie.

Enfin, l'exposition de l'Observatoire de l'Egalité « les femmes et le sport » a été enrichie d'un panneau supplémentaire axé sur les JO 2024.

- Des actions de communication ont concerné spécifiquement la santé des femmes :

  En février et mars 2024, une campagne de sensibilisation multicanale (affiche, vidéo, réseaux sociaux…) sur la dépression périnatale a été créée et diffusée.

  En mars 2024, un focus sur la fécondation in-vitro a paru dans la newsletter Val-de-Marne, il a également été partagé sur Facebook.

  En mai 2024, à l'occasion de la journée mondiale de l'hygiène menstruelle, une story Instagram a été réalisée avec des témoignages de collégiennes et la valorisation des distributeurs de protections périodiques. Cette story a fait 300 vues.

  En septembre, dans le cadre de la journée mondiale de la contraception, les centre de santé sexuelle ont été valorisés sur Facebook.

**Département du Val-de-Marne**

DRP / Observatoire de l'Egalité

Rapport 2024