

Séance du conseil départemental du 09 mars 2026

## **Situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes – Rapport 2025 Val-de-Marne**

**Intervention de Fatiha AGGOUNE**

**Groupe Val-de-Marne en commun – PCF et citoyen·nes**

Monsieur le Président,

Chè·es collègues,

Avant d'aborder le rapport qui nous est présenté aujourd'hui, je tiens à **remercier et saluer celles et ceux qui ont participé à sa réalisation**. Un grand merci aux agent·es , aux 2 agent·es restant·es de l'Observatoire de l'Égalité ainsi qu'aux directions pour ce document.

Si ce rapport est une obligation, il n'en demeure pas moins essentiel pour notre collectivité. Avec lui, **nous pouvons dresser un état des lieux précis des actions menées et définir les perspectives d'améliorations qu'il convient de dessiner pour le Val-de-Marne**.

Plusieurs éléments attirent singulièrement mon attention. La première partie, en cohérence avec les constats des rapports présentés les années passées, souligne combien le Val-de-Marne met en œuvre le service public avec **des agentes en très grand nombre**, puisqu'elles

**représentent 76% des effectifs** au sein de l'administration départementale, un chiffre qui progresse.

Mais **la question des inégalités salariales et de la dévalorisation des filières fortement féminisées demeurent extrêmement présente**, alors qu'en France, **une femme gagne en moyenne 23,5% de moins qu'un homme**, notre Département ne fait pas figure d'exception. Il est à noter malgré tout que **l'écart global est à 3,7% en défaveur des femmes**, quand celui-ci était de **5,6% dans le rapport 2023**. **Cet écart est bien plus grand lorsqu'on l'analyse par catégorie hiérarchique : environ 13% pour les catégories A et B**. Cela s'explique aussi par un autre élément saisissant qui apparaît au fil des rapports qui nous sont présentés et que le contexte actuel favorise : **la dévalorisation des filières fortement féminisées**. C'est d'ailleurs un sujet qui devrait être porté nationalement.

En effet, le rapport le met assez clairement en évidence ; **les femmes occupent 96% des postes dans le secteur médico-social, 88% dans le social, 84% pour le pôle de la petite enfance. Des secteurs essentiels mais également moins rémunérateurs** et qui découlent d'une **division genrée du travail persistante**. Reléguant les femmes à des **métiers du soin et du lien donc plus précaires**.

**L'augmentation de la contractualisation est également plus impactante chez les femmes**. Elles sont sur-représentées dans les filières précaires et représentent

**71% de la catégorie C.** Cette précarité latente couplée à une société patriarcale ancrée les poussent à partir de la collectivité plus tôt que les hommes, de fait, **elles partent à 44,1 ans contre 47,1 ans pour les hommes.**

De plus, même si les femmes représentent **plus de  $\frac{3}{4}$  de l'effectif**, elles n'ont **pas les mêmes opportunités de carrière et le même accès aux postes les mieux rémunérés.** Selon le rapport : **91% des postes à responsabilité étaient attribués à des femmes en 2024, en 2025 il n'y en a plus que 66% !** En une seule année, **les femmes ont perdu  $\frac{1}{4}$  des postes importants, renforçant le plafond de verre.** Tandis que les promotions internes sont en baisse, **elles le sont encore une fois davantage pour les femmes.** Elles n'ont eu accès qu'à **5 de ces promotions sur les 13 en 2025.** Les hommes ont d'ailleurs un **taux d'accès proportionnel plus élevé de 19% contre 11% pour les femmes.**

D'ailleurs le Conseil d'Analyse Économique évalue **le coût de ces inégalités salariales à une perte de 10 points de PIB.** Un manque à gagner, autant pour la société que pour notre collectivité. **Un travail de revalorisation des grilles de classifications est nécessaire afin de réduire ces inégalités et c'est la responsabilité de la collectivité de porter cette proposition** au niveau du national pour qu'il soit enfin mené.

Je souhaite également souligner **l'absence de certaines parties dans ce rapport,** contrairement à 2024,

notamment sur la **santé sexuelle**, que je déplore. C'est en effet un élément très important de politique publique départementale.

Suite à la lecture de ce rapport et des différents éléments cités, **nous nous interpellons sur ces inégalités salariales persistantes**. Compte tenu du **faible score de 81 points sur 100 concernant l'index d'égalité professionnelle 2024**, ce rapport me fait douter d'une possible augmentation en 2025. **Où sont les résultats du Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle (PAEP) mis en place en janvier 2024 ?** Le rapport ne fait que le balayer, sans rentrer dans les détails et apporte peu d'éléments clairs et chiffrés. Vous avez à présent deux années de recul sur son application mais ce dernier reste flou et les conclusions sont absentes.

En Val-de-Marne, **nous avons toujours eu à cœur de défendre l'égalité sans condition**. C'est dans cette Histoire, **résolument féministe**, je n'ai pas peur de le dire, que notre Département s'inscrit. **Nous refusons et nous refuserons toujours de rester inactifs face à la dégradation des conditions de travail des femmes**.

Je vous remercie.

*Seul le prononcé fait foi*

