

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

Rapport 2025 Val-de-Marne

SOMMAIRE

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

LE DÉPARTEMENT EMPLOYEUR : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES6

> Préambule	7
> Répartition des agents	7
> Les principales caractéristiques socio-démographiques	12
> Les évolutions de carrière et la titularisation	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 professionnelle	25
> La santé et la sécurité au travail.....	29
> L'exercice des droits sociaux	29
> Les prestations sociales.....	30

LES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES FAVORABLES A L'ÉGALITÉ 32

▪ La promotion de l'égalité femmes-hommes.....	33
> Le Plan d'Action Egalité Professionnelle (PAEP)	39
> Actions éducatives en faveur de l'égalité femmes / hommes dès la petite enfance.....	40
> Actions éducatives favorisant l'égalité femmes-hommes à destination des collégiens	41
> Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive.....	43
> Le financement de structures en matière d'insertion œuvrant pour l'égalité.....	44
> Initiative départementale à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes	44
> Prêt d'expositions sensibilisant à l'égalité femmes-hommes	45
▪ La lutte contre les violences faites aux femmes.....	47
> La coordination et le suivi du Plan d'actions de lutte contre les violences faites aux femmes	47
> Les dispositifs départementaux déployés sur le terrain: actions mises en place au sein des Espaces Départementaux de Solidarité (EDS).....	48
> Bilan en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.....	49
> Financement des dispositifs, des associations œuvrant pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes ..	50

> La Mirabal.....	51
> Le Département organise chaque année un colloque autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.....	51
Situation de l'égalité femmes-hommes dans les mandats électifs	53

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. Les agents départementaux, tout comme la jeunesse val-de-marnaise, sont au cœur de cette démarche. À ce titre, de nombreuses initiatives sont conduites dans les collèges, mais également au sein de nos crèches, à travers des actions éducatives et culturelles ainsi que des dispositifs destinés aux professionnels de la petite enfance et des parents.

Ce rapport 2025 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'Égalité.

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'Égalité

Créé en 2000, l'Observatoire de l'Égalité est positionné au sein du pôle Petite enfance, 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 2025 à destination des usagers, des agents et des partenaires.

1

LE DÉPARTEMENT EMPLOYEUR : LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Préambule

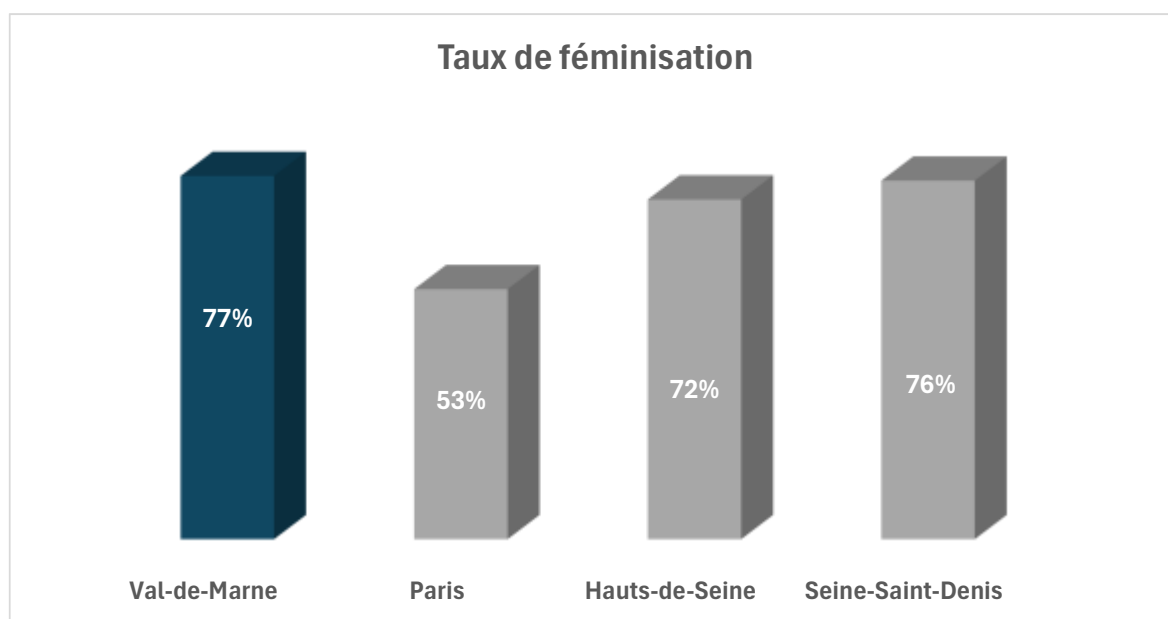
Les données présentées ci-dessous sont relatives aux agents présents au sein de la collectivité au 31 décembre 2024. Elles sont issues, pour la majorité, du système de gestion du service ressources et pilotage RH de la direction des ressources humaines. Elles ont, par ailleurs, été mobilisées dans le 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 agents¹.

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.

¹ La collectivité compte 647 emplois non-permanents au 31 décembre 2024, dont 80 % sont des femmes. Il ne s'agit que de contractuels non-permanents, dont 53 % sont des assistants familiaux, 13,6 % sont recrutés comme saisonniers ou occasionnels et 14 % sont apprentis.

La répartition des agents

Le Conseil départemental du Val-de-Marne compte 7 531 agents permanents au 31 décembre 2024. Parmi eux, **les femmes représentent 77 % de l'effectif total**, soit 5 778 agentes. Cette forte féminisation est également observée dans les autres départements de la petite couronne² : 72 % des agents des Hauts-de-Seine sont des femmes, 76 % de la Seine-Saint-Denis.³



Contextualisation des métiers dits « féminins »

La fonction publique territoriale est très féminisée (64 %).

Les Départements étant les chefs de file de l'action sociale, ils regroupent des corps de métiers qui sont associés aux stéréotypes féminins comme les assistantes sociales, les infirmières etc. En parallèle s'ajoutent 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'emploi montrent une forte majorité féminine. C'est le cas des adjoints techniques territoriaux, où les femmes sont largement plus nombreuses que les hommes (71%), ainsi que des auxiliaires de puériculture territoriaux, qui comptent une écrasante majorité de femmes (99%). Les sages-femmes territoriales illustrent encore plus clairement cette tendance, avec presque uniquement des femmes (100%), tout comme les assistants socio-éducatifs, un métier très largement féminisé (87%). Globalement, l'ensemble des

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 2024 sur des données au 31 décembre 2023.

effectifs étudiés présente un taux de féminisation de 77%, contre 23% pour les hommes, ce qui confirme une prédominance féminine marquée dans ces cadres d'emploi.

À l'inverse, plusieurs cadres d'emploi sont nettement dominés par les hommes. Les techniciens territoriaux présentent un effectif masculin très élevé par rapport aux femmes (80%), tout comme les ingénieurs territoriaux (53%), où les hommes restent majoritaires. Les administrateurs territoriaux montrent également un déséquilibre en faveur des hommes (63%), et ce constat est encore plus marqué chez les agents de maîtrise territoriaux, où la présence masculine est très forte (87%).

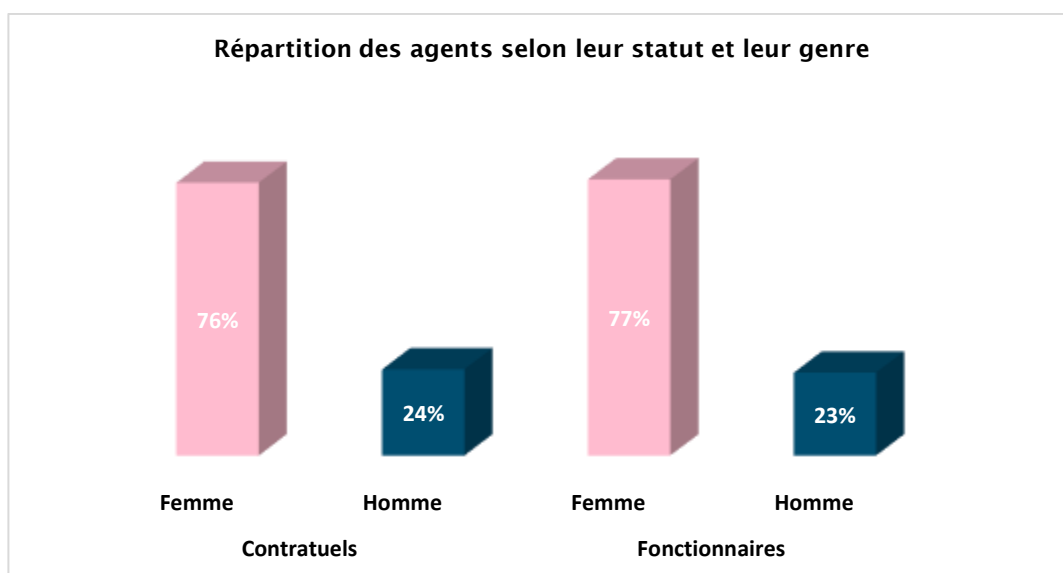
a. La répartition des fonctionnaires et des contractuels est équivalente selon le sexe

En 2024, 78 % des agents sont des fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et 22 % sont des contractuels, soit 1 629 personnes. Parmi ces contractuels, 9 % disposent d'un CDI (142 agents), 55 % d'un CDD de trois ans (891 agents) et 37 % d'un CDD d'un an (595 agents).

La part des contractuels continue de croître : en 2022, ils ne représentaient que 16,6 % des effectifs permanents, soit une augmentation de 5,4 points en deux ans. Cette évolution s'explique notamment par la baisse du nombre de fonctionnaires, qui passe de 6 262 en 2022 à 5 902 en 2024, conséquence de départs en retraite non compensés par les nouvelles titularisations.

Les contractuels sont désormais majoritaires parmi les nouveaux recrutements. Leurs effectifs ont ainsi fortement augmenté sur la période, contribuant à la hausse globale de la part des contractuels dans les effectifs permanents.

La répartition entre fonctionnaires et contractuels est équilibrée, indépendamment du sexe.



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

Les filières présentées montrent une forte féminisation globale, avec plusieurs secteurs très majoritairement féminins : médico-technique (100 %), médico-sociale (96 %), sociale (88 %) et administrative (84 %). Ces filières concentrent également des effectifs importants, notamment la filière administrative (1 910 personnes) et la filière médico-sociale (1 402). À l'inverse, les filières animation (40 %) et sportive (57 %) sont moins féminisées, mais leurs effectifs sont très faibles (respectivement 10 et 7 agents), ce qui relativise leur poids global.

Taux de féminisation selon la filière

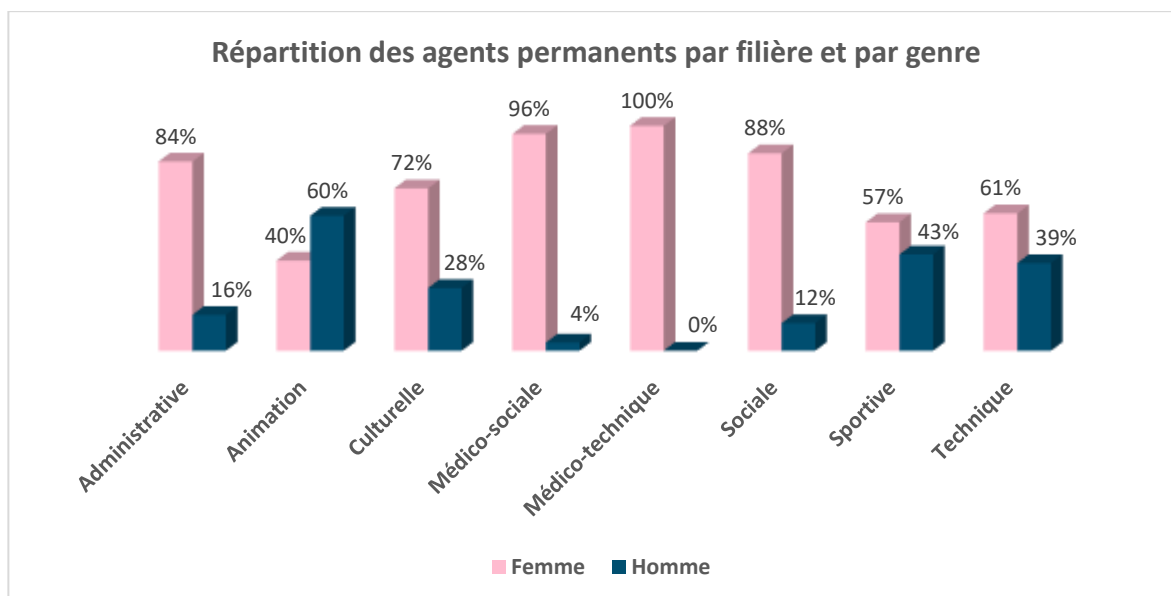
	Val-de-Marne		Fonction publique territoriale de la petite couronne ⁴
	Taux de féminisation	Effectif total	
Administrative	84 %	1 910	82 %
Culturelle	72 %	61	60 %
Médico-sociale	96 %	1 402	96 %
Sociale	88 %	889	-
Médico-technique	100 %	11	-
Technique	61 %	3 241	45 %
Animation	40 % *	10	64 %
Sportive	57 % *	7	24 %

* : Non significatif

La filière technique se distingue par un taux de féminisation nettement plus bas (61 %) que les filières sociales ou médicales, mais avec le plus grand effectif (3 241), ce qui en fait un des pôles majeurs de l'ensemble.

De manière générale, l'ensemble est caractérisé par une surreprésentation des femmes dans les secteurs liés au social, au soin et à l'administration, tandis que les domaines techniques ou sportifs présentent une répartition plus équilibrée ou masculine.

⁴ Données au 31 décembre 2022.

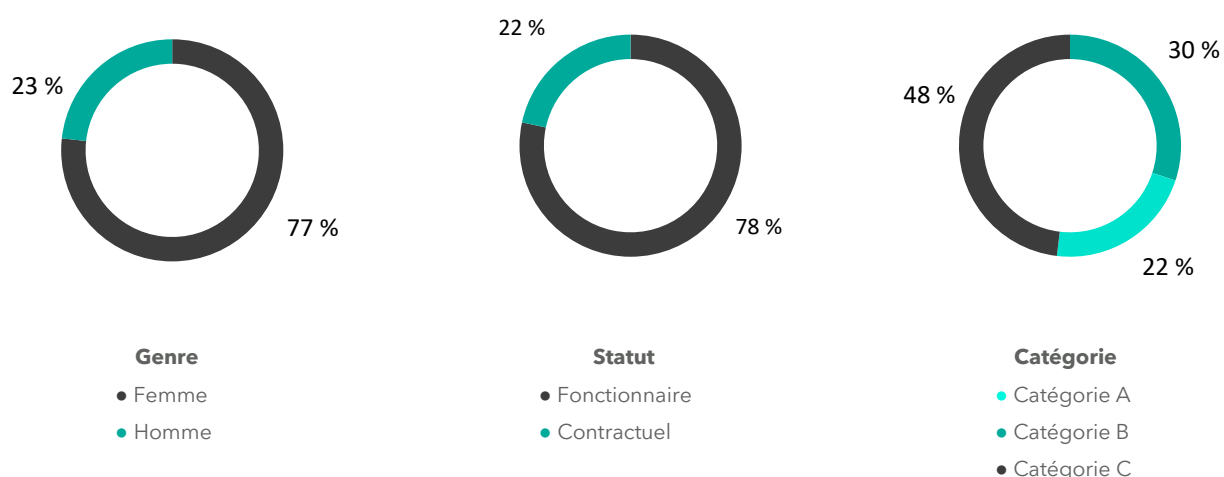


c. Les femmes sont plus représentées au sein des catégories A et B

La collectivité se caractérise par une prépondérance de fonctionnaires (78%) par rapport aux contractuels (22%), traduisant une forte stabilité de l'emploi, et est majoritairement féminine (77%), indiquant une forte représentation des femmes. La majorité des effectifs se situe en catégorie C (48%), correspondant à des postes d'exécution ou de soutien, tandis que les catégories A et B représentent respectivement 30% et 22%, soit les postes à responsabilités et intermédiaires.

Le profil dominant est donc celui de femmes fonctionnaires occupant principalement des postes de catégorie C, soulignant la stabilité de l'emploi et la forte présence féminine dans les postes opérationnels.

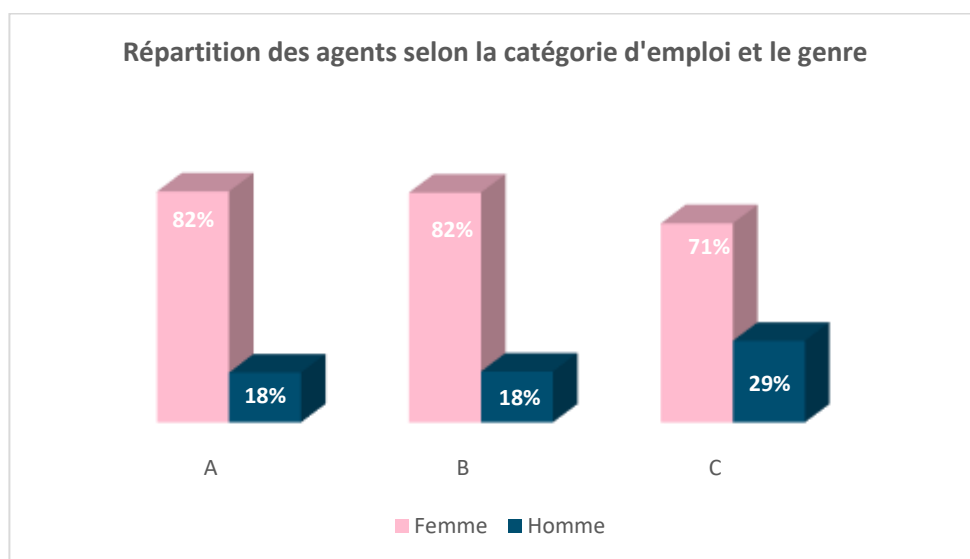
Les femmes constituent 82 % des effectifs des catégories A et B. Ces catégories regroupent majoritairement des agents issus des filières médico-sociale, sociale et administrative, ce qui explique leur forte surreprésentation féminine.



La catégorie C est fortement féminisée, avec 71 % de femmes. Les filières administrative et technique concentrent l'essentiel des effectifs, représentant à elles seules la quasi-totalité des agents.

Par ailleurs, l'analyse par filière met en évidence une forte féminisation globale des effectifs (77 % de femmes contre 23 % d'hommes), particulièrement marquée dans les filières médico-sociale (96 %), médico-technique (100 %), sociale (88 %) et administrative (84 %), révélant une segmentation professionnelle genrée.

À l'inverse, la filière animation est majoritairement masculine (60 % d'hommes), tandis que les filières sportive et technique présentent une répartition plus équilibrée, bien que restant en faveur des femmes.



d. 66 % des postes à responsabilité sont attribués à des femmes

En 2024, les femmes représentent 77 % des effectifs de la collectivité. Elles demeurent très présentes au sein des postes à responsabilité, où elles **constituent 66 % des encadrants**.

Les femmes représentent la majorité des effectifs et occupent donc plus de postes à responsabilité en nombre. Cependant, les hommes ont un taux d'accès à ces postes supérieur de 8 points de pourcentage (19 % contre 11 %), ce qui montre qu'un homme a proportionnellement plus de chances d'accéder à un poste d'encadrement.

Le Département compte 27 directions réparties en 7 pôles en 2024. Ci-dessous sont présentés les effectifs au 31 décembre 2024 repartis selon l'organisation mise en place durant l'année 2024.

La répartition des agents au sein de la collectivité révèle une forte féminisation globale, essentiellement portée par les deux plus grands pôles : le Pôle solidarités et le Pôle petite enfance, éducation et relations à la population, où les femmes représentent respectivement 89 % et 84 % des effectifs.

Ces secteurs, historiquement associés aux métiers du social, de l'accompagnement et de l'éducation, concentrent à eux seuls la majorité du personnel. D'autres directions comme

les ressources humaines, la culture ou encore la direction générale affichent également une majorité féminine marquée, avec des taux allant de 71 % à 79 %.

À l'inverse, les pôles environnement, cohésion territoriale, énergie, patrimoine et déplacements sont dominés par les hommes, avec environ 60 % d'agents masculins, ce qui reflète la prédominance masculine dans les métiers techniques et de terrain.

Seul le Pôle ressources présente un équilibre quasi parfait entre femmes et hommes, avec une répartition proche de la parité.

Dans l'ensemble, la répartition des effectifs montre une forte segmentation des métiers selon le genre, avec des pôles très féminisés, d'autres nettement masculins, et un seul véritablement mixte.

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 %	2508
Pôle petite enfance, éducation et relations à la population	84 %	16 %	2941
Pôle environnement et cohésion territoriale	36 %	64 %	508
Pôle énergie, patrimoine et déplacements	38 %	62 %	683
Pôle ressources	48 %	52 %	240
Direction générale	71%	29%	129
Pôle ressources humaines, culture et rayonnement	79 %	21 %	522

Dans l'ensemble des directions, les effectifs sont très largement féminins. La majorité des services affichent une présence de femmes comprise entre 70 % et 95 %, avec des pics allant jusqu'à 100 % dans certaines unités comme les crèches. Les domaines liés à la petite enfance, à la PMI, à la protection de l'enfance, au social ou encore aux fonctions administratives sont presque exclusivement occupés par des femmes, ce qui crée une forte concentration féminine dans les plus grosses structures du tableau.

À l'inverse, les hommes restent très minoritaires dans la plupart des directions et ne sont réellement majoritaires que dans trois secteurs : la voirie, les espaces verts et les bâtiments. Ces services techniques constituent les seules exceptions où la présence masculine dépasse celle des femmes, avec des proportions allant de 60 % à 65 %. Quelques directions affichent un équilibre un peu plus nuancé, comme les finances, la communication ou les achats mais même là, les femmes demeurent largement majoritaires.

Globalement, la comparaison montre donc une organisation fortement féminisée, où les métiers éducatifs, sociaux et administratifs sont largement portés par les femmes, tandis que les hommes se concentrent principalement dans les métiers techniques et opérationnels.

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 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

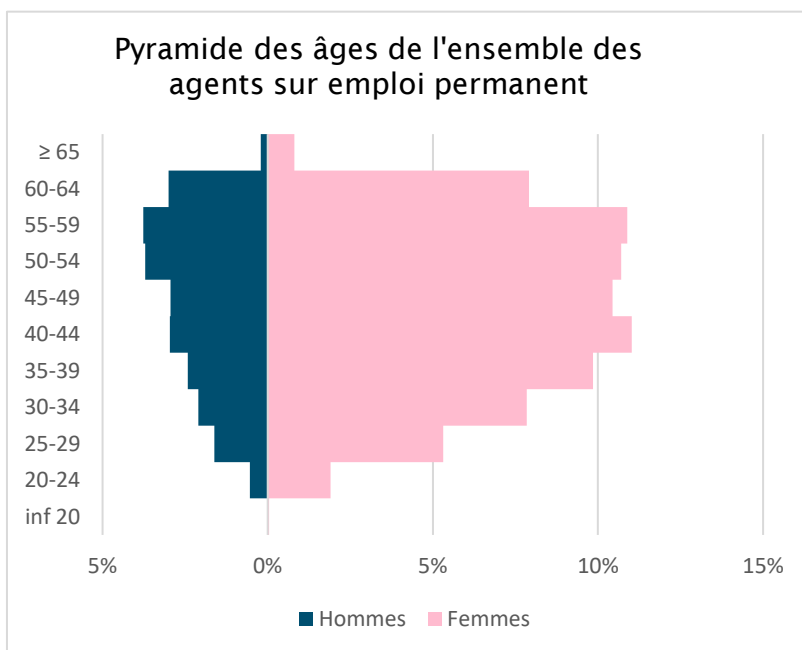
En moyenne, les agents ont 45,6 ans. Les femmes sont légèrement plus jeunes que les hommes (45,3 ans contre 46,5 ans), en partie parce qu'elles sont fortement représentées dans le secteur des crèches, où les recrutements se font souvent dès la fin des études. Cette situation contraste avec celle observée dans l'ensemble de la fonction publique de la petite couronne, où les hommes présentent un âge moyen inférieur à celui des femmes (46 ans contre 46,8 ans).

Depuis 2020, l'âge moyen diminue, sous l'effet combiné des départs à la retraite parmi les fonctionnaires et des recrutements croissants de contractuels, généralement plus jeunes. Actuellement, les fonctionnaires affichent un âge moyen de 47,7 ans, contre 37,9 ans pour les contractuels.

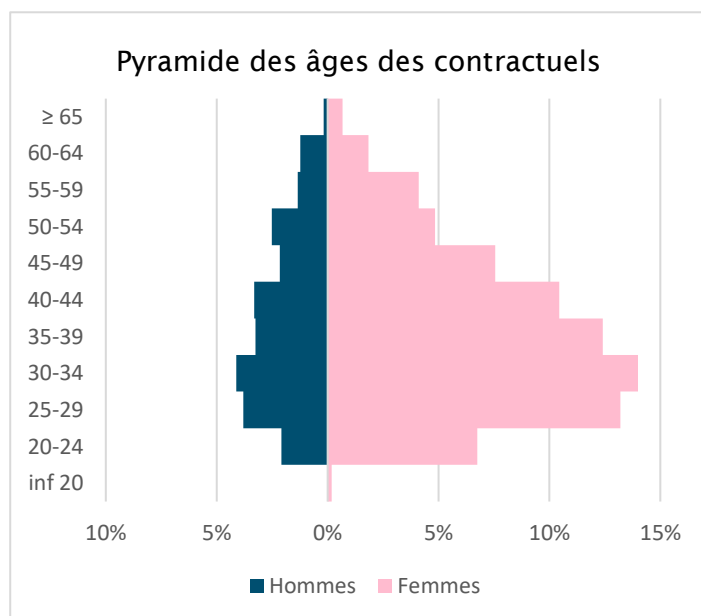
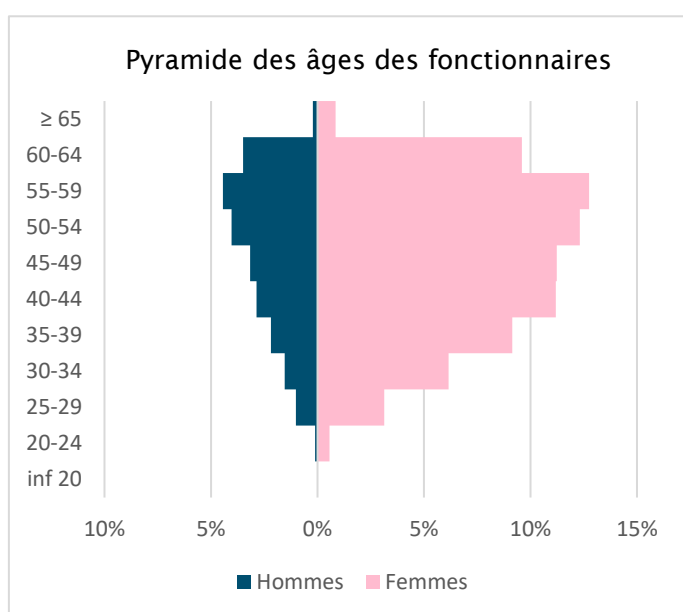
Âge moyen des agents sur emploi permanent selon le statut

	Fonctionnaire	Contractuel
Femmes	47,4	37,5
Hommes	48,7	39
Ensemble	47,7	37,9

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 rose) 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. Une ancienneté moyenne quasi-équivalente selon le sexe

Les agents comptent en moyenne 12,7 années d'ancienneté au sein de la collectivité, sans différence notable entre les femmes et les hommes. Les titulaires présentent logiquement une ancienneté plus élevée, mais les contractuels en CDI affichent également une durée de présence importante bien qu'ils ne soient que 139, ce qui témoigne de l'attractivité de la collectivité. À l'inverse, les contractuels en CDD ont une ancienneté

nettement plus faible, en moyenne 3,3 ans, en raison de la durée limitée de leurs contrats, généralement comprise entre moins d'un an et trois ans.

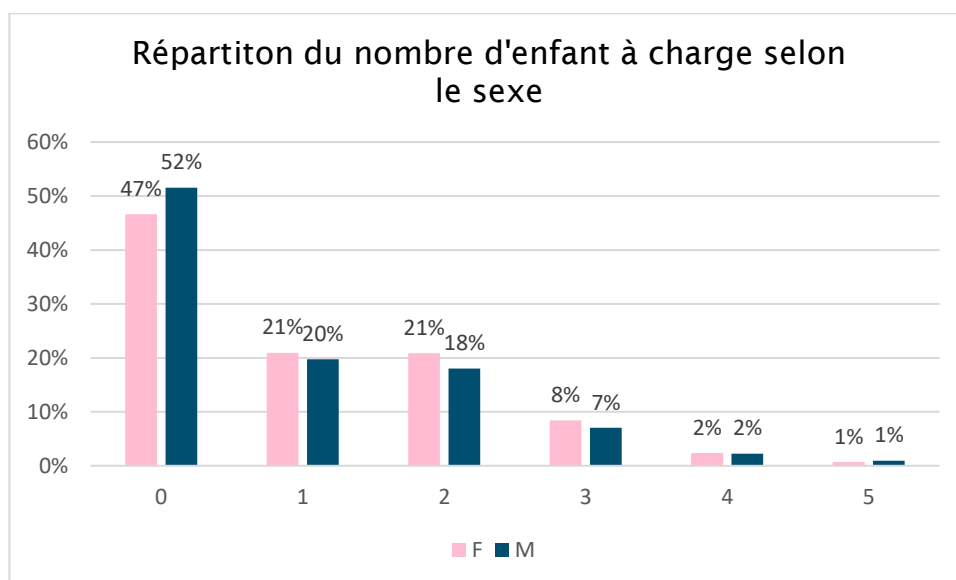
Ancienneté moyenne des agents sur emploi permanent

	Contractuel	Dont CDI	Fonctionnaires	Ensemble
Femmes	3,3	11,1	15,3	12,7
Hommes	3,5	13,1	15,4	12,7

c. 53 % des femmes contre 48 % 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, 3 934 agents ont au moins un enfant à charge (soit 52 % des agents) mais d'autant plus les femmes que les hommes (53 % contre 48 %). En moyenne, les agents ayant au moins un enfant à charge ont 1,9 enfant.



d. 10 % des femmes sont en situation d'handicap contre 6 % des hommes

Près de 715 agents déclarent un handicap auprès des ressources humaines, dont 84 % sont des femmes (602 femmes pour 113 hommes). Cette année, 10 % des femmes sont en situation de handicap, contre 12 % l'année précédente, tandis que la part d'hommes concernés passe de 7 % à 6 %. La tendance observée indique donc une légère baisse pour les deux sexes.

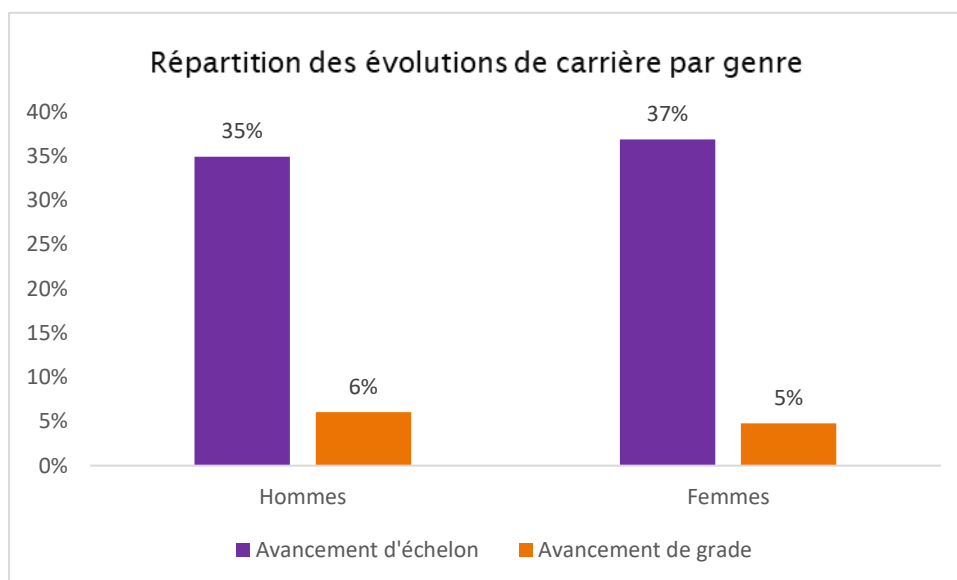
Quel que soit le sexe, le handicap le plus fréquent reste le handicap moteur, suivi des handicaps sensoriels puis psychiques. La répartition demeure similaire à celle observée l'an passé : les femmes sont davantage concernées par les handicaps moteurs (70 % contre 57 % pour les hommes), tandis que les hommes présentent plus souvent un handicap sensoriel (28 % contre 21 %).

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 2024, le nombre de stagiaires titularisés a fortement augmenté, avec 263 agents titularisés contre 97 en 2023. Cette hausse marque une dynamique de stabilisation de l'emploi, particulièrement chez les femmes, qui représentent 75 % des titularisations.

Les avancements d'échelon et de grade restent, quant à eux, à des niveaux proches de ceux observés en 2023. L'avancement d'échelon concerne toujours une proportion similaire de femmes et d'hommes, confirmant l'absence d'écarts significatifs entre les sexes d'une année à l'autre. Les avancements de grade suivent la même tendance, avec des variations légères mais non significatives.

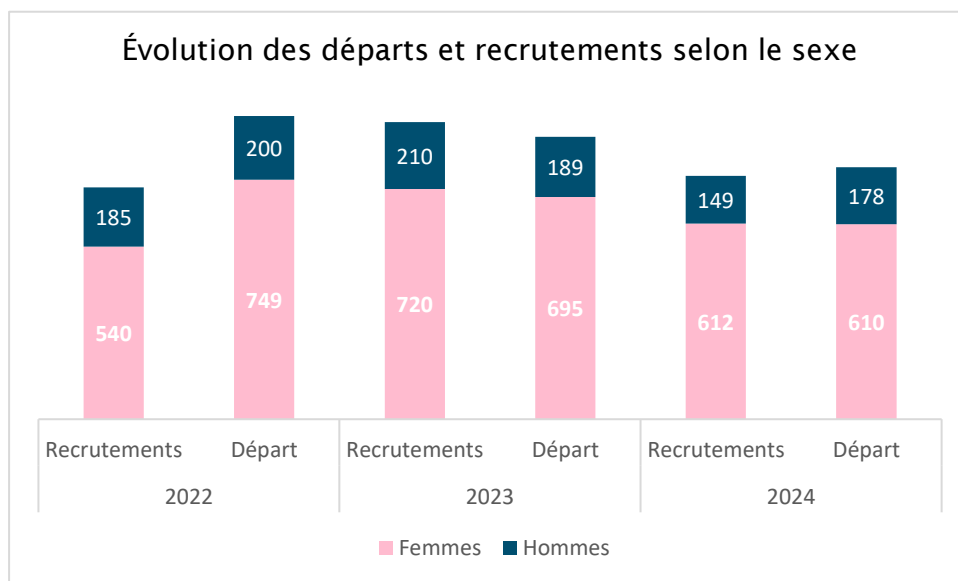


Les promotions internes demeurent rares : 13 en 2024 dont 5 femmes et 8 hommes contre 17 en 2023, ce qui témoigne d'une stabilité dans les pratiques de promotion, malgré une légère baisse. Parmi ces promotions internes, 8 ont pu être effectives sans passer d'examen professionnel et 5 ont dû passer un examen professionnel.

La mobilité des agents

En 2024, la collectivité a recruté 761 agents (dont 61 réintégrations), soit une baisse de 18 % par rapport à 2023. Dans le même temps, 788 agents ont quitté le département, ce qui représente une baisse de 11 % des départs. Ainsi, en 2024, il y a eu plus de départs que d'arrivées.

À l'inverse, en 2023, la tendance était opposée : le nombre de départs était inférieur au nombre d'arrivées, avec un solde positif de 46 agents.



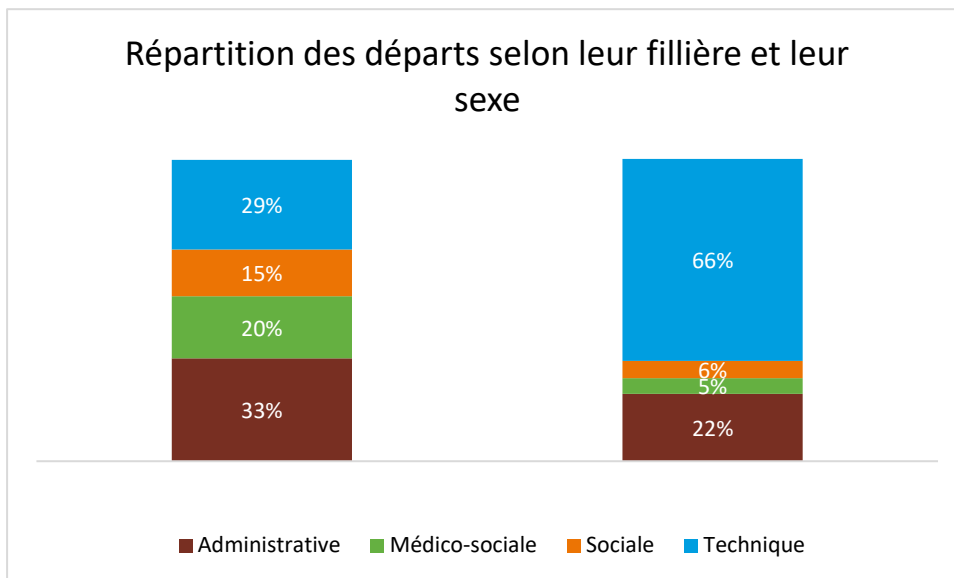
a. L'âge moyen au départ est plus jeune chez les femmes

En 2024, **788 agents ont quitté la collectivité et les femmes représentent 77 % de ces départs** (contre 79 % en 2023). Moins d'un tiers des départs sont dus à des départs en retraite, largement moins nombreux qu'en 2023 et 2022 ; 12 % des départs sont dus à des mutations, 15 % à des démissions, 11 % à des disponibilités, 15 % à des fins de contrat et 9 % à des congés parentaux.

L'âge moyen au départ est de 44,1 ans pour les femmes et de 47,1 ans pour les hommes. Il s'agit majoritairement de fonctionnaires (68 %) qui partent plus tard que les contractuels (respectivement 49 ans et 35,8 ans).

La moyenne d'âge de départs en retraite est naturellement plus élevée, elle est de 62 ans et 8 mois dans la collectivité.

Les départs concernent essentiellement les filières technique (37%), administrative (31 %), médico-sociale (17 %), sociale (13 %). 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.



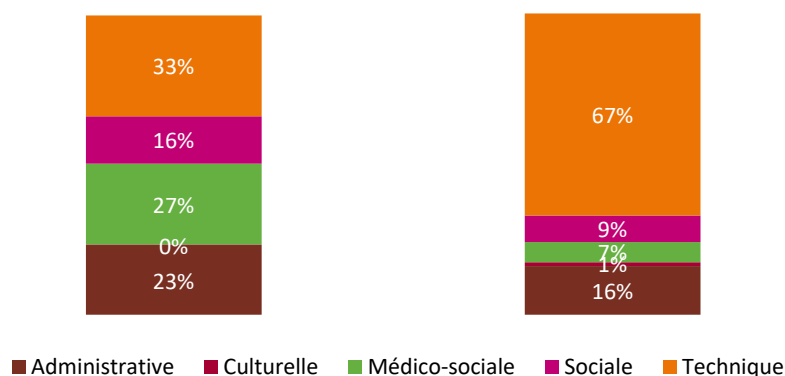
b. Des nouvelles recrutées plus souvent fonctionnaires que les hommes

En 2024, le Département a recruté 761 nouveaux agents, un nombre inférieur à celui de 2023 (930 recrutements), mais supérieur à 2022 (725). Parmi les recrutements de 2024, 80 % sont des femmes, légèrement plus que l'année précédente (77 %), ce qui permet de maintenir la répartition femmes-hommes de l'ensemble des effectifs.

L'âge moyen des recrutés reste relativement jeune, avec 37,2 ans pour les femmes et 39,5 ans pour les hommes, contre respectivement 36,6 ans et 37,2 ans en 2023. Cette jeunesse est principalement portée par les recrutements de contractuels, qui représentent 64 % des recrutements en 2024 (contre 72 % en 2023). La part des fonctionnaires est légèrement plus élevée parmi les femmes recrutées que parmi les hommes (37 % contre 31 %), tendance similaire à celle observée en 2023.

Les recrutements concernent majoritairement la filière technique (40 % en 2024), avec une prédominance masculine (67 % des recrutements masculins contre 33 % des féminins). La filière administrative représente 23 % des recrutements, tandis que les filières médico-sociale et sociale restent majoritairement féminines. La répartition par filière est globalement stable par rapport à 2023.

Répartition des recrutements selon leur filière et leur sexe



Les niveaux de rémunération

Contexte général

L'analyse porte sur les rémunérations des agents(es) occupant un emploi permanent pour l'année 2024 et intègre la rémunération indiciaire, le régime indemnitaire, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que les heures supplémentaires et complémentaires.

La rémunération brute annuelle moyenne globale s'élève à **37 680 euros**. Les charges de personnel représentent **27,6 % du budget de fonctionnement** et la part des primes représente **23,1 % du revenu global**, confirmant le poids important de la composante indemnitaire dans la politique salariale. Par ailleurs, **54 470 heures supplémentaires et complémentaires** ont été rémunérées sur l'année.

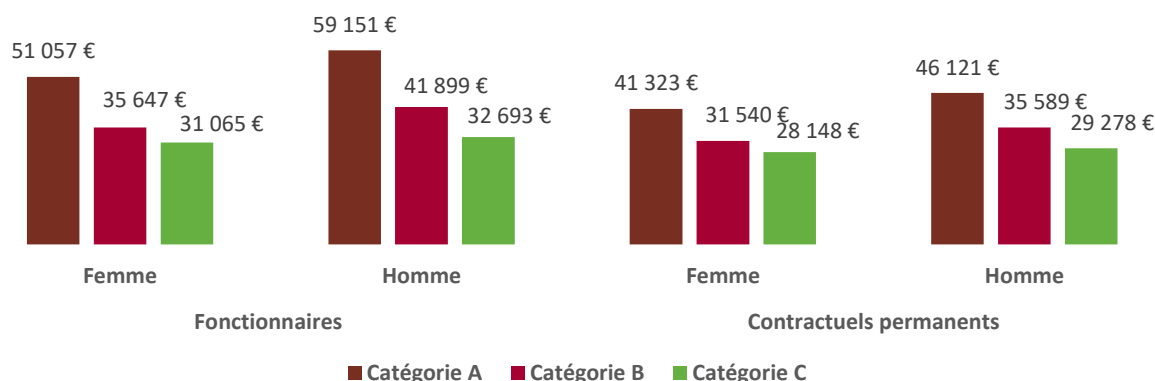
Comparativement à 2023, la rémunération moyenne progresse pour l'ensemble des agents, traduisant une dynamique salariale globalement favorable, avec une évolution plus marquée du côté des femmes.

a. La rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) :

En 2024, la rémunération brute annuelle moyenne est de **38 781 euros pour les hommes** contre **37 335 euros pour les femmes**, soit un écart global de 3,7 % en défaveur des femmes.

Cet écart est en diminution par rapport à 2023, où il atteignait 5,6 %, ce qui témoigne d'une réduction progressive des inégalités, sans pour autant traduire une égalité effective.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR



À situation comparable, les femmes perçoivent systématiquement une rémunération inférieure à celle des hommes, aussi bien parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels sur emploi permanent. Ces écarts sont particulièrement marqués dans les catégories A et B, illustrant un phénomène de plafond de verre limitant l'accès des femmes aux niveaux de rémunération les plus élevés.

→ Selon la catégorie hiérarchique

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent fortement corrélés au niveau hiérarchique. En 2024, ils s'établissent à -13,4 % en catégorie A, -13 % en catégorie B et -5,5 % en catégorie C, confirmant que les inégalités salariales augmentent avec le niveau de responsabilité. Les écarts sont ainsi nettement plus marqués dans les catégories supérieures.

Pourcentage d'écart de rémunération brute moyenne selon le genre

	A	B	C
Écart H-F	13,4 %	13 %	5,5 %

Ces résultats soulignent un phénomène persistant : plus les postes occupés sont élevés dans la hiérarchie, plus les écarts de rémunération au détriment des femmes sont marqués. La situation apparaît globalement stable par rapport à 2023, avec des écarts déjà structurellement plus élevés dans les catégories A et B que dans la catégorie C.

Les niveaux de rémunération moyens par catégorie témoignent d'une forte hiérarchisation des revenus : 49 835 € en catégorie A, 35 671 € en catégorie B et 31 114 € en catégorie C. Cette structuration contribue à renforcer les inégalités, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses en catégorie C et moins présentes en catégorie A.

Rémunération moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	49 835 €
Catégorie B	35 671 €
Catégorie C	31 114 €

→ Selon les filières

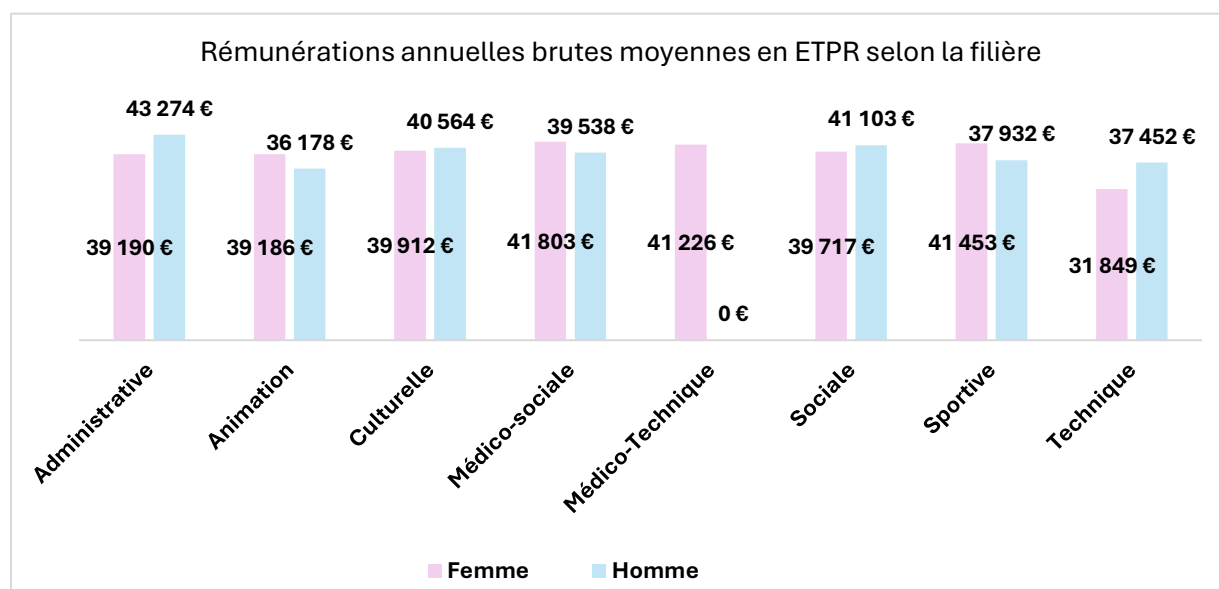
Les écarts les plus marqués sont observés dans les filières technique, médico-sociale, administrative et sociale.

Dans la filière technique, les écarts demeurent significatifs, notamment en catégorie A et C. Cette situation prolonge les constats déjà établis en 2023, où cette filière était identifiée comme la plus inégalitaire en matière salariale.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Administrative	53 421 €	51 334 €	35 122 €	36 407 €	32 139 €	33 208 €
Animation	-	-	37 317 €	39 186 €	33 900 €	-
Culturelle	45 736 €	49 606 €	34 664 €	32 845 €	34 086 €	32 400 €
Médico-sociale	67 707 €	56 041 €	32 643 €	33 546 €	30 131 €	29 276 €
Médico-Technique	0	41 226 €	-	-	-	-
Sociale	42 353 €	39 915 €	35 084 €	34 428 €	37 146 €	-
Sportive	-	s	37 932 €	36 069 €	-	-
Technique	65 609 €	63 405 €	41 979 €	40 142 €	32 270 €	29 608 €

Dans la filière médico-sociale, pourtant très féminisée, des écarts importants persistent, notamment en catégorie A, où les hommes sont nettement mieux rémunérés (67 707 € contre 56 041 € pour les femmes). En catégories B et C, les écarts sont plus modérés mais restent globalement en défaveur des femmes. Cette situation illustre une concentration masculine dans les fonctions les mieux rémunérées de la filière.



Globalement, la segmentation des filières et des catégories hiérarchiques constitue un facteur déterminant des inégalités salariales, en particulier dans les filières technique et médico-sociale, où les écarts entre les femmes et les hommes sont les plus marqués.

b. Régime indemnitaire et primes

Régime indemnitaire :

Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14800 ↘	8253 ↘	6449 ↗	16 953 €	8 790 €	6 090 €
Animation	-	7879 ↘	-	-	7 982 €	4 734 €
Culturelle	12101 ↗	7146 ↗	4681 ↗	10 688 €	7 020 €	3 527 €
Médico-sociale	11796 ↘	5843 ↘	1971 ↘	14 765 €	6 350 €	2 402 €
Médico-Technique	5 530 €	-	-	-	-	-
Sociale	6152 ↗	4317 ↗	-	5 663 €	4 273 €	3 284 €
Sportive	12 000 €	7013 ↘	-	-	9 780 €	-
Technique	24325 ↘	11178 ↘	4371 ↘	25 740 €	11 656 €	5 259 €

	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	11 884 ↘	7 918 ↗	6263 ↘	12 539 €	7 568 €	6 800 €
Animation	-	8 820 ↗	-	-	8 580 €	-
Culturelle	10 964 ↘	7 023 ↘	-	12 982 €	7 030 €	-
Médico-sociale	13 331 ↘	5 268 ↗	2 855 €	17 061 €	3 335 €	-
Médico-Technique	5 658 €	-	-	-	-	-
Sociale	5 203 ↘	2 946 ↗	-	5 232 €	2 889 €	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	16 576 ↘	10 937 ↘	4 386 ↘	20 555 €	12 043 €	5 045 €

↗ *Ecart de rémunération en faveur des femmes* ↘ *en faveur des hommes*

Ces données montrent des écarts de rémunération majoritairement en faveur des hommes. Chez les fonctionnaires, les hommes gagnent par exemple +2 150 € en administratif Catégorie A (16 953 € vs 14 800 €) et +2 969 € en médico-social Catégorie A (14 765 € vs 11 796 €). Dans le technique Catégorie A, l'écart atteint +1 415 € (25 740 € vs 24 325 €). Quelques situations sont favorables aux femmes mais restent rares, comme en technique Catégorie C (11 178 € vs 5 259 €, soit -5 919 €).

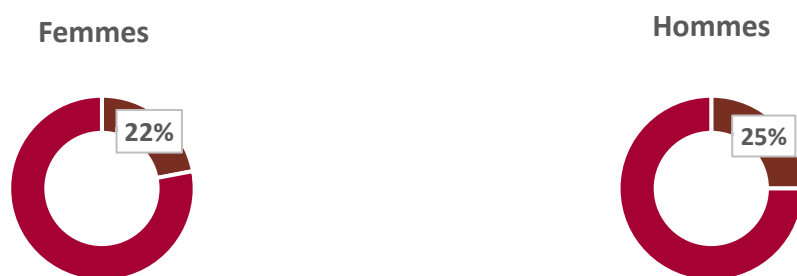
Chez les contractuels, les écarts sont également en faveur des hommes, par exemple +3 730 € en médico-social Catégorie A (17 061 € vs 13 331 €) ou +3 979 € en technique Catégorie A (20 555 € vs 16 576 €).

Globalement, les hommes perçoivent entre +500 € et +4 000 € de plus selon les cas, confirmant une différence salariale persistante au détriment des femmes.

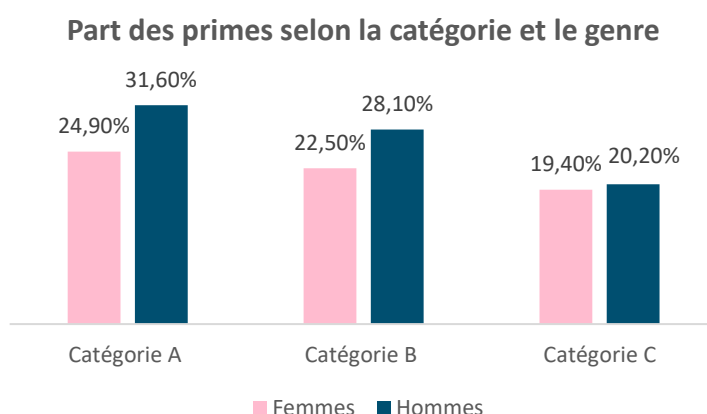
Part des primes dans la rémunération globale :

Les primes représentent en moyenne **25 % de la rémunération des hommes contre 22 % pour les femmes**. Ce différentiel est particulièrement marqué en catégorie A et dans certaines filières, contribuant à accentuer les écarts de rémunération globale.

Cette dynamique est cohérente avec les constats de 2023, selon lesquels les hommes bénéficiaient déjà d'une part indemnitaire plus élevée, en particulier dans les catégories supérieures. La structure de la politique indemnitaire reste donc un facteur central des inégalités salariales.



La part des primes augmente avec la catégorie hiérarchique : elle atteint en moyenne 26 % de la rémunération en catégorie A, 24 % en catégorie B et 20 % en catégorie C. Les agents occupant des postes d'encadrement ou de responsabilité bénéficient ainsi plus largement des compléments indemnitaires, ce qui renforce les écarts avec les catégories d'exécution.



Différences indemnitaires selon les catégories et les filières

En 2024, la part des primes dans la rémunération varie fortement selon les filières pour une moyenne globale de 23,1 %. **Les filières sociale et médico-sociale, fortement féminisées, présentent les parts de primes les plus faibles, ce qui limite les leviers d'évolution salariale.**

À l'inverse, les filières technique, administrative, culturelle et sportive se distinguent par une part de primes plus élevée, notamment en catégorie A, ce qui contribue aux écarts de rémunération internes. **La filière technique illustre particulièrement cette situation avec une part de primes pouvant atteindre près de 40 % en catégorie A.**

Dans l'ensemble, les écarts indemnitaires s'expliquent davantage par la catégorie hiérarchique que par le sexe. Toutefois, à situation équivalente, les hommes perçoivent

généralement des primes légèrement supérieures, contribuant aux inégalités salariales globales.

Enfin, la filière médico-sociale ne présente plus d'avantage salarial pour les femmes en 2024, renforçant l'enjeu d'égalité dans un secteur pourtant très féminisé.

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	29%	31%	25%	26%	23%	22%
Animation	-	-	25%	25%	-	20%
Culturelle	26%	28%	24%	23%	20%	19%
Médico-sociale	25%	28%	20%	16%	12%	81%
Médico-Technique	15%					
Sociale	18%	17%	15%	29%	-	12%
Sportive	s	-	23%	31%	-	-
Technique	38%	39%	30%	-	18%	20%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

c. Heures supplémentaires et complémentaires

Les montants moyens perçus au titre des heures supplémentaires et complémentaires restent plus élevés chez les hommes, en particulier dans la filière technique, où ils réalisent en moyenne davantage d'heures que les femmes. Dans les filières sociale et médico-sociale, les heures supplémentaires concernent également une part non négligeable des effectifs, mais avec des volumes horaires globalement inférieurs.

Dans la filière animation, les femmes effectuent proportionnellement davantage d'heures supplémentaires que les hommes, tandis que dans les filières sociale et technique, les hommes concentrent les volumes d'heures les plus importants. Ces écarts d'accès aux heures supplémentaires contribuent mécaniquement aux différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

<i>Score global</i>	81/100
<i>Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires</i>	46/50
<i>Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent</i>	14/15
<i>Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)</i>	11/25
<i>Nombre d'agents publics de sexe sous-représentés parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations</i>	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.

L'organisation du temps de travail

- a. 96 % des temps partiels sont détenus par des femmes

Le temps partiel est peu répandu au sein de la collectivité puisqu'il ne concerne que 494 agents, soit 7 % de l'ensemble des agents. **Les femmes représentent 96 % des temps partiels.** Cette situation s'observe également dans les autres départements de la petite couronne, où 92 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit une proportion similaire à celle observée 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	96 %	75 %
Hommes	4 %	25 %
Effectifs	494	6 988

* : 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 adaptée pour les femmes.

Aujourd'hui les femmes assument principalement la charge domestique et éducative dans le couple, il est fait état 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, entraînant 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.

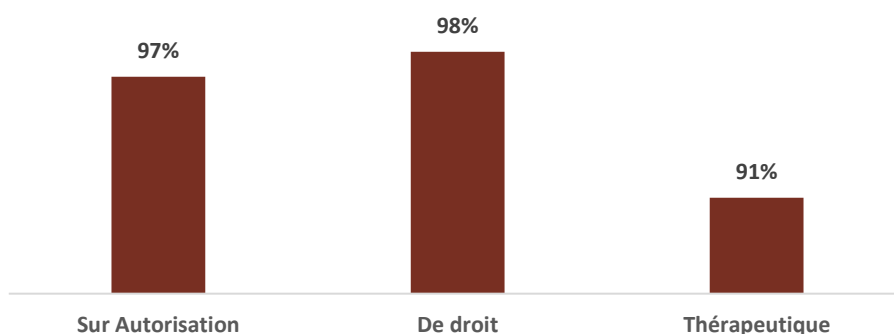
Il existe 3 types de temps partiel : sur autorisation, de droit ou thérapeutique. Au sein de la collectivité, le temps partiel sur autorisation représente 40 % de l'ensemble des temps partiels, suivi de 34 % de temps partiel de droit et enfin 27 % de temps partiel thérapeutique.

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.

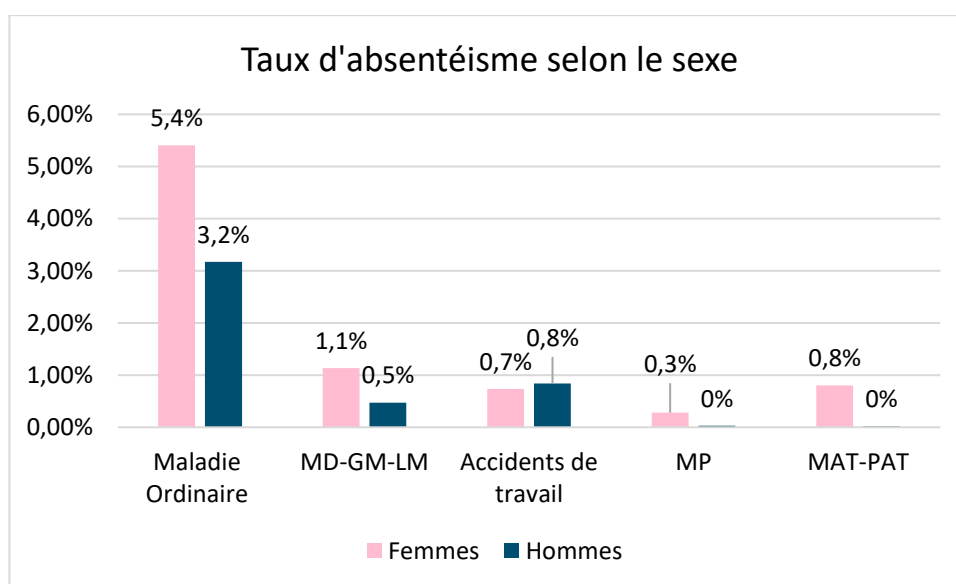
Le temps partiel sur autorisation concerne 97 % d'entre elles, tandis que celui de droit en concerne 98 %. Les femmes sont majoritairement concernées par les temps partiels liés à la garde d'un enfant ou à l'aide à un proche, les hommes restants sous-représentés. Pour le temps partiel thérapeutique, 91 % des bénéficiaires sont des femmes, reflétant une répartition inégalitaire qui s'explique par la forte proportion de femmes au sein de la collectivité.

Part des femmes selon le type de temps partiel



b. Les femmes sont plus absentes que les hommes

En 2024, le taux moyen d'absentéisme parmi les agents est de 7,5 %, avec une prédominance chez les femmes (8,4 % contre 4,5 % pour les hommes), principalement en raison de l'absentéisme lié à la maternité et aux maladies ordinaires. Les fonctionnaires sont plus souvent absents que les contractuels (8,4 % contre 3,9 %), une différence qui s'explique par l'âge moyen plus élevé des fonctionnaires et les problèmes de santé qui y sont associés. Ces chiffres sont globalement stables par rapport à 2023.



Par ailleurs, 1 067 agents ont été absents au moins une fois durant l'année pour garde d'enfant malade, dont 82 % de femmes. Cette situation concerne 28 % des femmes ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 25 ans, contre seulement 23 % des hommes. Cela met en évidence un recours plus limité à ce dispositif de la part des hommes par rapport aux femmes.

Également, 10 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, 62 jours ont été donnés à des collègues, parents d'enfants gravement malades ou aidants de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap contre 591 jours en 2023, ce qui représente une baisse très significative.

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 2024, ce sont 203 agents qui ont pu en bénéficier dont 155 femmes et 48 hommes.

Enfin, 3 433 agents disposent d'un CET (compte épargne temps) au 31 décembre 2024, soit 46 % des agents. Parmi eux, 563 l'ont ouvert au cours de l'année. En moyenne, les femmes sont autant que les hommes, en proportion, à disposer d'un CET (46 % et 45 % respectivement). En revanche, les hommes alimentent davantage leur CET que les femmes : les hommes comptent 28 jours sur leur CET contre 21 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	21	28	23
Nombre d'agents ayant un CET	2 652	781	3 433

La formation

En 2024, 56 % des agents sont partis en formation, dont 77 % de femmes. La répartition selon le sexe demeure équilibrée : 56 % des femmes et 57 % des hommes ont suivi au moins une action de formation. **Les femmes se forment proportionnellement autant que les hommes, mais leurs formations restent en moyenne plus longues** (4,7 jours contre 4,3 jours pour les hommes).

Les types de formations suivies sont variés : préparations aux concours d'accès à la fonction publique territoriale, formations d'intégration, de professionnalisation, de perfectionnement ou encore formations personnelles.

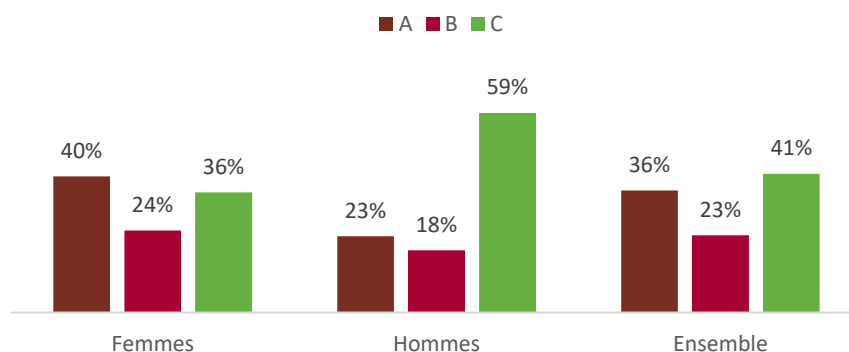
Les agents ayant une faible ancienneté bénéficient davantage de formations : 40 % des agents formés travaillent dans la collectivité depuis moins de cinq ans.

Parmi les hommes en formation, 73 % sont issus de la filière technique, proche de la part que représente cette filière parmi les hommes, stable par rapport à 2023. Au sein de la population féminine, 27 % des femmes parties en formation sont originaires de la filière technique, 30 % de la filière administrative et 27 % des filières médico-sociales et sociales, contre respectivement 25 %, 36 % et 39 % en 2023, ce qui montre une légère redistribution vers la filière technique et administrative.

Au sein des populations féminines et masculines, la part de fonctionnaires et de contractuels parmi les agents partis en formation est pratiquement identique : 20 % sont des contractuels contre 80 % de fonctionnaires, légèrement plus de contractuels qu'en 2023 (17 %).

Enfin, il s'agit principalement d'agents de catégorie C : 59 % des hommes et 36 % des femmes partis en formation, un peu moins que l'année précédente pour les hommes (62 %) et les femmes (38 %). Une part importante de femmes de catégorie A partent également en formation (40 %, stable par rapport à 2023).

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

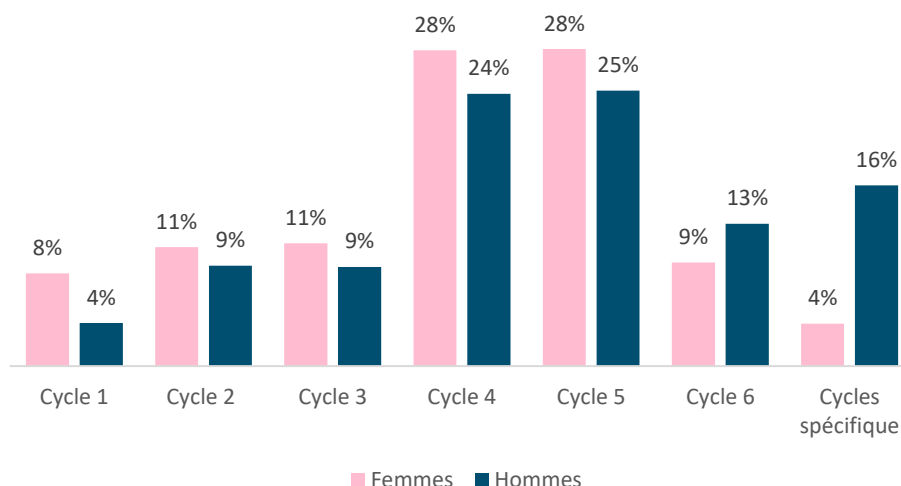
En 2023, la collectivité a mis en place une nouvelle organisation du temps de travail à travers 6 cycles de référence, dont bénéficient près de la moitié des agents (51 %). Les agents ne bénéficiant pas de ces cycles, sont ceux intervenant sur des activités non compatibles avec un aménagement des temps 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).

La répartition entre femmes et hommes sur les cycles de 39 heures est quasiment équivalente : 37 % des femmes et 38 % des hommes.

Le cycle 1 est celui le moins choisi par les agents (7 %), mais il est davantage choisi par les femmes que par les hommes (8 % d'entre elles contre 4 % 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 méthodes de gestion du temps de travail. Il permet une plus grande adaptabilité du temps de travail au cours de la journée et contribue à réduire le temps de transport entre le domicile et le lieu de travail, facilitant ainsi la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Au sein de la collectivité, le télétravail a été réglementé en 2021, à la suite du confinement lié à la pandémie de Covid-19. Il a été plus largement développé au 1er janvier 2024, permettant désormais d'effectuer environ 2 jours de télétravail par semaine lorsque le rythme de travail le permet (un jour fixe et un jour flottant). Toutefois, toutes les missions ne sont pas compatibles avec le télétravail, qui ne concerne donc qu'une partie des agents.

Au 31 décembre 2024, **39 % des agents avaient la possibilité de télétravailler**, soit 2 968 agents, contre 34 % en 2023 (2 592 agents), ce qui montre une progression de l'accès au télétravail. Les femmes représentent 81 % des agents en télétravail et les hommes 19 %, proportions identiques à celles observées en 2023. Les femmes ont davantage recours au télétravail que les hommes : 41 % d'entre elles contre 33 % des hommes, contre 36 % et 28 % en 2023.

L'enquête télétravail menée en 2023 montrait déjà que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à considérer que le télétravail facilitait la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par ailleurs, il est possible, sur dérogation médicale, de bénéficier d'un télétravail dit « médical » lorsque les déplacements sont difficiles et que les missions le permettent. En 2024, ce dispositif concerne **195 agents**, dont **92 % de femmes**, permettant notamment de faciliter le télétravail pour les femmes enceintes. Cette proportion de femmes reste stable par rapport à 2023, même si le nombre total d'agents concernés a diminué (388 agents en 2023).

Vigilance sur l'utilisation et les conditions du télétravail :

Le télétravail s'est massivement répandu 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 peut amener à les exacerber.

La suppression des frontières géographiques entre travail et vie personnelle joue sur la charge domestique, parentale et sur l'hyper-connectivité qui concernent davantage 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. Une proximité du lieu de résidence plus importante chez les femmes

La majorité des agents vit au sein du département (71 % de l'ensemble des agents), tandis que 27 % résident dans un département voisin et seulement 2 % en dehors de la région parisienne, proportions identiques à celles observées en 2023.

Les femmes vivent plus fréquemment en Val-de-Marne que les hommes : 72 % d'entre elles contre 68 % des hommes, contre 67 % des hommes en 2023, ce qui montre une légère progression de la proportion d'hommes vivant dans le département. En revanche, les hommes ont tendance à résider plus loin de leur lieu de travail : 5 % vivent dans le Val-d'Oise, les Yvelines ou hors de la région, contre 2 % des femmes, chiffres stables par rapport à 2023.

De par la proximité géographique et sans différence notable entre les sexes, les agents sont souvent originaires de l'Essonne ou de la Seine-et-Marne (18 %), suivis de Paris (3 %), de la Seine-Saint-Denis (4 %) et des Hauts-de-Seine (2 %). Ces proportions sont très proches de celles de 2023, où l'on observait 17 % des femmes et 18 % des hommes originaires de l'Essonne ou de la Seine-et-Marne, 3 % de Paris, 3 % de la Seine-Saint-Denis et 2 % des Hauts-de-Seine.

Répartition du département de résidence des agents selon le sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble
Val-de-Marne	72 %	68 %	71 %
Essonne	9 %	8 %	9 %
Seine-et-Marne	8 %	9 %	9 %
Paris	3 %	4 %	4 %
Seine-Saint-Denis	3 %	4 %	3 %
Hauts-de-Seine	2 %	2 %	2 %
Val-d'Oise	0 %	1 %	0 %
Yvelines	0 %	0 %	0 %
Hors Île-de-France	2 %	4 %	2 %

L'enquête mobilité de 2024 montre que le temps de trajet quotidien aller entre le domicile et le travail est très proche pour les femmes et les hommes, avec respectivement 37,7 minutes et 36,5 minutes, parmi les 3 097 répondants.

Les pratiques de déplacement restent fortement différenciées selon le sexe. Les hommes utilisent davantage les véhicules motorisés, en particulier la moto. Leur présence parmi les usagers de la voiture est également amplifiée par le fait qu'ils occupent plus fréquemment des postes techniques nécessitant un véhicule de service pour transporter du matériel. Les femmes, quant à elles, sont nettement plus nombreuses à emprunter les transports en commun.

d. Forte présence des femmes dans les établissements spécialisés : un accès plus important aux tickets-restaurant

Pour se restaurer, les agents ont accès à plusieurs restaurants du personnel, mais lorsqu'aucun ne se situe à proximité du lieu de travail (crèche, PMI, EDS ...) les agents peuvent bénéficier de tickets-restaurant.

En 2024, c'est le cas de 2 998 agents, soit 40 % de l'ensemble du personnel. Les bénéficiaires sont principalement des femmes (89 %) ou des agents de catégorie C, cela étant expliqué par les types d'emplois présents dans les établissements spécialisés (crèche, PMI, EDS ...). En effet, les femmes sont majoritaires au sein de la collectivité en raison d'une surreprésentation de métiers « féminins » dans ces établissements. Ainsi, 46 % des femmes bénéficient de ce dispositif en 2024 contre 50 % en 2023, tandis que 19 % des hommes en bénéficient, contre 22 % l'année précédente, reflétant leur sous-représentation dans ces établissements.

La santé et la sécurité au travail

La collectivité dispose d'agents affectés à la prévention, dont une majorité de femmes. Parmi eux figurent des assistants de prévention, des conseillers de prévention, un infirmier de prévention ainsi que d'autres personnels dédiés à cette mission.

a. Les accidents et maladies professionnelles

Le taux d'absentéisme pour accident dans le cadre des missions de travail est en hausse en 2024, atteignant 0,8 %, contre 0,6 % en 2023. Il reste proche quel que soit le sexe (0,7 % pour les femmes et 0,8 % pour les hommes), semblable aux valeurs de l'année précédente. En revanche, il varie selon le statut : 0,9 % pour les fonctionnaires contre 0,4 % pour les contractuels, contre 0,7 % et 0,2 % en 2023, et il demeure plus élevé pour les catégories C que pour les catégories A et B.

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle reste stable à 0,2 %. Il concerne principalement des fonctionnaires (0,3 %), notamment issus de la filière technique (0,4 %) et de la catégorie C (0,4 %), en lien avec l'exercice de métiers à risques. Contrairement à 2023, la répartition par sexe montre une proportion légèrement plus élevée chez les femmes (0,3 % contre 0,2 % pour les hommes).

b. Le harcèlement moral

En 2024, 14 signalements pour actes de harcèlement moral ont été enregistrés, dont 2 émanant d'hommes et 12 de femmes. À titre de comparaison, en 2023, 26 signalements avaient été recensés, exclusivement rapportés par des femmes, dont 13 avaient été avérés. Les suites données à ces signalements ne sont, à ce jour, pas communiquées pour les deux années.

c. Le soutien psychologique

Des dispositifs de soutien psychologique sont mis en place auprès des agents. Dans ce cadre, 490 entretiens individuels, visuels et téléphoniques ont été réalisés par les deux psychologues présentes au sein de la collectivité pour 212 agents. Aussi, 218 actions cliniques ont été réalisées pour 62 agents, correspondant à 28 demandes d'interventions 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 17 femmes et 13 hommes. En 2024, le CST a réuni ses membres lors de 10 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'application⁵.

a. Les femmes sollicitent davantage un accompagnement social

En 2024, **460 agents ont été reçus pour un accompagnement social**, dont 240 nouvelles situations, pour un total de 919 rendez-vous proposés. Parmi ceux-ci, 787 rendez-vous ont été tenus, dont 572 en présentiel et 215 par téléphone.

Au cours de l'année, 128 aides ont été instruites, dont 19 refus, et 121 agents ont sollicité une aide et/ou un prêt social. Parmi eux, on compte notamment 18 hommes de catégorie C, 11 femmes de catégorie A, 21 femmes de catégorie B et 71 femmes de catégorie C.

⁵ 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 \(solidarites-sante.gouv.fr\)](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/ER1263EMB.pdf)

Comparé à 2023, où 846 agents avaient réalisé 2 643 sollicitations et 922 agents avaient bénéficié d'un entretien, on observe en 2024 une organisation plus ciblée et un suivi plus individualisé des demandes, avec une part importante d'agents de catégorie C, en particulier des femmes.

101 agents ont bénéficié d'un soutien financier, dont 87 femmes et 14 hommes. La majorité des bénéficiaires sont des femmes ou des agents de catégorie C, les femmes de catégorie C représentent 61 % des attributaires.

Enfin, 322 agents disposent d'une allocation enfants et jeunes adultes handicapés, dont 87 % 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 2024, 703 agents étaient demandeurs de cette prestation, dont 611 de catégorie C, 53 de catégorie B et 39 aussi de catégorie A. Parmi eux, les femmes représentent 82 % des demandeurs et elles sont majoritaires quelle que soit la catégorie.

De plus, en 2024, 14 agents dont 9 femmes ont bénéficié d'une prise en charge en hébergement d'urgence. Parmi eux, 10 agents dont 7 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 2024, 20 agents ont pu bénéficier d'une place réservée en crèche pour la garde de leur enfant (dont 19 femmes et 1 homme). Également, 260 agents ont bénéficié de tickets CESU pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans (dont 204 femmes).

De plus, des aides peuvent être allouées pour les séjours vacances des enfants. Ainsi, 1681 agents ont disposé d'une subvention pour les séjours d'enfants.

d. Les loisirs

9.6 % des agents ont bénéficié de chèques vacances en 2024, contre 9 % en 2023. Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les bénéficiaires comparées à la part de femmes dans la collectivité (82 % des bénéficiaires contre 77 % 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 plus nombreux que les agents de la catégorie B.

e. 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 1 485 agents en 2024, dont 76 % sont des femmes. Pour autant, les hommes bénéficient légèrement plus de cette prestation : 23 % d'entre eux contre 19 % de la population féminine. Enfin, cette aide

bénéficie aussi particulièrement aux agents de la catégorie C plutôt qu'aux autres catégories : 49 % sont des agents de catégorie C, contre 25% et 26% 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, 2 476 agents ont bénéficié de cette aide, soit 33 % des agents de la collectivité. Parmi eux, les femmes sont majoritaires et représentent 83 % des bénéficiaires. Elles ont davantage recours à cette aide que les hommes : 36 % d'entre elles contre 27 % d'entre eux. Comme pour l'aide santé, les bénéficiaires sont majoritairement des agents de catégorie C : 49 % sont des agents de catégorie C, contre 24 % de catégorie B et 27 % aussi de catégorie A.

2

LES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES FAVORABLES A L'ÉGALITÉ

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ 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 projets s'adressent à la fois aux agents et aux différents publics.

Le Plan d'Action pour l'Égalité 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 (5 axes, 35 actions). Le Département a ainsi répondu au cadre légal porté par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'année 2025 constitue la deuxième année de 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 35 actions de ce plan, 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 – Mieux connaître l'état de l'égalité professionnelle

Axe 2 – Réduire les écarts de rémunération

Axe 3 – Assurer l'égalité d'accès aux carrières

Axe 4 – Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Axe 5 – Prévenir et traiter discriminations, violences et agissements sexistes

La politique menée par la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle s'articule autour de ces cinq axes complémentaires :

Elle vise d'abord à mieux connaître la situation de l'égalité femmes-hommes grâce à l'analyse et au suivi de données fiables, afin d'alimenter les réflexions et de diffuser une culture de l'égalité. Elle s'attache également à limiter les écarts de rémunération, dans un contexte d'index égalité élevé, notamment par des actions d'information et de sensibilisation permettant aux agents de faire des choix de carrière éclairés. L'égalité d'accès aux carrières est renforcée par des mesures en faveur d'un recrutement non discriminant, d'un suivi statistique amélioré et d'un accès élargi à la formation. Par ailleurs, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est encouragée à travers l'accompagnement des agents, en particulier des jeunes parents via les entretiens de retour de longue absence (notamment congé maternité, paternité, parental, adoption) et le développement d'actions sociales, culturelles et de sensibilisation. Enfin, la collectivité poursuit ses actions de prévention et de traitement des discriminations, des violences et des agissements sexistes, en s'appuyant sur la formation, la sensibilisation,

l'enrichissement des outils pédagogiques et la mise en œuvre de politiques spécifiques, telles que le plan handicap 2025-2027.

Agir en faveur de l'égalité femmes-hommes dès la petite enfance

L'égalité entre les filles et les garçons constitue un enjeu majeur, qu'il convient de prendre en compte dès les premières années de vie. Ces années sont déterminantes dans la construction des représentations et des comportements, et les crèches jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les stéréotypes de genre.

Dans ce cadre, la Direction de la Petite Enfance (DPE), en collaboration avec l'Observatoire de l'égalité engage un travail collectif autour de cette thématique afin de sensibiliser et d'accompagner les professionnels dans leurs pratiques quotidiennes.

Ce projet s'inscrit pleinement dans les orientations nationales et institutionnelles et répond aux engagements de la Charte nationale d'accueil du jeune enfant. En mobilisant les équipes autour de cette réflexion, la DPE vise à donner du sens aux pratiques éducatives et à soutenir les professionnels dans une démarche d'évolution et d'adaptation. Pour ce faire, elle s'appuie sur les ressources internes de la collectivité, notamment l'expertise de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes, ainsi que sur les compétences du service Qualité et Expertise, permettant d'accompagner la réflexion et la mise en œuvre d'actions concrètes adaptées au terrain.



Deux temps forts marquent ce projet :

La semaine thématique, organisée du 17 au 21 novembre 2025, permet aux équipes de terrain de questionner leurs pratiques, de partager leurs expériences et de concevoir des actions adaptées à leur réalité quotidienne.

Chaque jour, une visioconférence est organisée pour les professionnels autour de trois thèmes, présentée par l'association « La Puce à l'Oreille », afin d'apporter un éclairage expert et concret sur l'égalité filles-garçons :

- ✓ Je m'outille en tant que professionnel
- ✓ Livre pour enfants : un outil émancipateur en faveur de l'égalité fille-garçon
- ✓ Egalité fille-garçon : pour les enfants, avec les familles

Chaque webinaire a enregistré en moyenne 70 connexions.

Par ailleurs, une visioconférence dédiée aux parents est proposée le mercredi 19 novembre à 18h, offrant un espace d'information et d'échanges pour sensibiliser les familles et les accompagner dans leur rôle éducatif.

Les crèches travaillent ainsi toute la semaine sur cette thématique, en intégrant des moments d'échanges avec les familles afin de prolonger la réflexion au-delà de l'accueil en crèche.

Le vendredi 5 décembre 2025, une journée pédagogique entièrement dédiée à la thématique de l'égalité filles-garçons est organisée.

À cette occasion, l'ensemble des crèches sont exceptionnellement fermées afin de permettre à tous les professionnels de se mobiliser pleinement et de travailler de manière concrète et approfondie sur ce sujet essentiel. Les 73 crèches départementales étaient connectées, représentant environ 1500 agents participants.

La matinée est animée par une visioconférence de l'association « La Puce à l'Oreille », apportant un éclairage complémentaire et expert sur l'égalité filles-garçons. L'après-midi est consacré à des ateliers pratiques et à des échanges, favorisant l'appropriation des réflexions et accompagnant la mise en œuvre d'actions concrètes à intégrer dans les projets d'établissement.

Ce travail collectif vise plusieurs objectifs : donner du sens aux pratiques éducatives en plaçant l'égalité filles-garçons au cœur des réflexions pédagogiques, renforcer la cohésion des équipes en les impliquant activement dans une démarche partagée, favoriser un accueil bienveillant et égalitaire pour tous les enfants en intégrant progressivement des pratiques éducatives dépourvues de stéréotypes, et fédérer les professionnels autour d'un projet commun inscrit dans une dynamique institutionnelle et sociétale plus large.

Les effets attendus incluent une meilleure appropriation des enjeux de l'égalité dès le plus jeune âge, des pratiques éducatives enrichies et cohérentes, et un dialogue renforcé avec les familles sur ces questions fondamentales.

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

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 (6^{ème} : relation à soi et aux autres / 5^{ème} : relations aux autres sur les réseaux / 4^{ème} : relations aux autres, influence des pairs et de la société / 3^{ème} : relations aux autres par la dimension sexuelle). Une étude de l'impact de ce parcours sera réalisée chaque année dans les 4 collèges. En 2024-2025, 1 851 élèves ont été sensibilisés, sur l'ensemble des 4 établissements.

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 2024-2025, 34 collèges ont fait partie de la démarche et 4 280 élèves ont bénéficié du programme.

Le bus santé (DPMI-PS) intervient dans les collèges pour sensibiliser les élèves à plusieurs thématiques essentielles liées à leur bien-être : violences, addictions, santé affective, usage des écrans ou encore hygiène de vie. À travers des ateliers interactifs et des supports pédagogiques adaptés, il invite les jeunes à réfléchir à leurs comportements, à repérer les situations à risque et à développer des compétences pour se protéger. L'action valorise également l'égalité filles-garçons, en abordant chaque sujet sous l'angle du respect et de la prévention des discriminations. Ce dispositif mobile permet ainsi un accompagnement de proximité et une éducation à la santé accessible à tous les collégiens. En 2024-2025, 33 collèges ont été mobilisés et 4 428 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. Elle aide les élèves à comprendre les risques liés aux usages numériques et à adopter des comportements responsables en ligne. À travers des ateliers interactifs, elle les amène à repérer les situations de cyberviolence, à connaître leurs droits et à identifier les moyens d'agir et de se protéger. En 2024-2025, 13 collèges ont bénéficié du dispositif et touché au total 1 488 élèves.

Le Département (DPMI-PS) propose également une action intitulée « Vie affective et sexuelle : action des centres de santé sexuelle », conforme au nouveau programme d'éducation à la sexualité entré en application dans les collèges à la rentrée scolaire 2025-2026. Ce programme national vise entre autres à accompagner les élèves dans la compréhension du respect, du consentement, de l'égalité filles-garçons et de la prévention des violences. L'action départementale s'articule avec ces objectifs en travaillant sur la déconstruction des stéréotypes, la promotion de relations saines et l'apprentissage d'un cadre respectueux. Elle soutient ainsi la mise en œuvre d'interventions adaptées aux besoins des collégiens. En 2024-2025, 61 collèges ont bénéficié de l'action et 1 849 élèves ont été touchés.

La Direction de l'éducation et des collèges (DEC) porte une action intitulée « les règles, si on en parlait ? ». Elle vise à sensibiliser aussi bien les filles que les garçons à la santé menstruelle, afin de lever les préjugés et favoriser une meilleure compréhension de ce sujet. Elle s'appuie sur différents supports : installation de distributeurs et mise à disposition de protections périodiques, affiches informant de leur présence dans le collège, ainsi que des livrets pédagogiques. Ce dispositif est renforcé par un travail de sensibilisation mené par les infirmières et les enseignants de SVT, notamment auprès des élèves de 6e. L'ensemble contribue à promouvoir le respect, l'égalité filles-garçons et une approche apaisée de la santé menstruelle. A la rentrée 2025, 97 collèges sont équipés de distributeurs.

La DEC a également mis en place une action de lutte contre le harcèlement s'appuyant sur un jeu de rôle pédagogique qui confronte les élèves à différentes situations pour interroger leurs réactions et leurs attitudes face au harcèlement. Cet outil ludique permet de questionner leur rapport aux violences, de repérer les mécanismes à l'œuvre et d'identifier des comportements adaptés pour prévenir et agir. L'approche inclut également une dimension égalité filles-garçons, en mettant en lumière les stéréotypes et les formes de harcèlement liées au genre. En 2024-2025, l'action en cours d'expérimentation, a touché 3 collèges. L'action est pérennisée depuis la rentrée 2025.

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive

Historiquement inférieure à la pratique masculine, la pratique féminine, y compris occasionnelle, a connu une forte hausse entre 2018 et 2022 (+7 pts). 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) [6]. Les femmes ont une pratique moins importante, elles disent être davantage contraintes par des responsabilités familiales que les hommes. Parmi quelques 85 fédérations olympiques et non olympiques, une quarantaine comportent moins de 20 % de femmes.

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 %) [7]. 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).

Depuis 2023, la pratique féminine régulière est en légère baisse et se stabilise mi-2024 à un niveau qui reste néanmoins plus élevé qu'avant la crise sanitaire (56 %). Dans le même temps, entre mi-2023 et mi-2024, la pratique régulière des hommes diminue de 3 points et s'établit à 60 %. Ainsi l'écart entre hommes et femmes parmi les pratiquants réguliers s'amenuise à nouveau, passant de 8 points en 2023 à 4 points mi-2024, soit un niveau qui se rapproche de celui observé en 2018 (6 pts)⁶.

En 2025, un an après les Jeux olympiques et paralympiques, 61 % des personnes âgées de 15 ans ou plus pratiquent une activité sportive régulière, c'est 2 points de plus qu'en 2023, avant les Jeux, et surtout 7 points de plus qu'en 2018. L'écart entre les pratiques féminine et masculine n'est plus que de 1 point en 2025 (contre 6 points en 2018)⁷.

Les licences annuelles féminines, post Jeux olympiques de Paris, progresseraient plus vite (+6 %) que chez les garçons et les hommes (+4 %). Au-delà de l'effet Paris 2024, la dynamique des licences féminines est tirée par un effet de rattrapage post crise sanitaire dans les fédérations affinitaires, notamment à la Fédération Française de gymnastique volontaire chez les plus de 55 ans. Par ailleurs, la pratique sportive licenciée progresserait relativement plus vite chez les plus âgés, avec une hausse post-JOP de +7 % chez les 21-55 ans et +9 % chez les 56-99 ans, contre +2 % chez les moins de 14 ans et +3 % chez les 14-20 ans.

Parmi les jeunes de moins de 14 ans, la progression reste limitée chez les filles (+3 %) et les garçons (+2 %). L'augmentation chez les filles de moins de 14 ans est portée par la FF de gymnastique (+8 % par rapport à l'année précédente) avec 3 licences annuelles sur 10 gagnées dans les fédérations étudiées. L'Union nationale du sport scolaire (UNSS) se distingue quant à elle parmi les 14-20 ans (+14 % sur cette tranche d'âge), ce qui représente près de 4 licences annuelles sur 10 gagnées dans les fédérations étudiées (source INJEP).

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 en 2024/2025, 41 % a été délivré à une jeune femme dans le département.

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

⁶ Source INJEP- <https://injep.fr/publication/les-pratiques-sportives-en-france-en-2024-avant-les-jeux-de-paris>

⁷ Source INJEP <https://injep.fr/publication/la-pratique-sportive-en-france-en-2025-apres-les-jeux-de-paris>

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 minimales et cadettes de plus par rapport au nombre total de licenciées dans ces mêmes catégories. Désormais, on compte 2815 licenciées en 2024 et ce chiffre (2 585) a baissé en 2025 du fait de l'abandon d'une action liée aux Jeux olympiques et paralympiques mais reste supérieur aux années antérieures.

Les comités sportifs départementaux mènent ponctuellement des actions en direction des femmes afin de réduire les inégalités et promouvoir la pratique sportive (Girly cup manifestation de football, régate « Toutes en Marne », tournoi de tennis les Franciliennes ...).

Par ailleurs, des inégalités persistent au-delà de la pratique notamment au niveau de l'accession des femmes aux postes de dirigeantes. Si le nombre de présidentes de fédération française reste stable (19 lors de la dernière olympiade contre 20 actuellement), il est toutefois constaté une augmentation du nombre de femmes assumant des responsabilités de secrétaire générale (41,1 %) et trésorière générale (35,2 %).

Le financement de structures en matière d'insertion œuvrant pour l'égalité

Dans le domaine de l'insertion, le Service Insertion Emploi (SIE) soutient, via l'appel à projets « Levée des freins à l'emploi pour les allocataires du RSA », la structure E2S SCOP. Celle-ci propose un dispositif de « garderie éphémère », permettant aux parents d'accéder plus facilement à des ateliers sociolinguistiques à visée professionnelle ou à des ateliers linguistiques.

Plus largement la direction de l'action sociale, de l'insertion et des parcours vers l'emploi (DASIPE) organise avec la direction de la petite enfance le dispositif « places d'insertion en crèches départementales ». Au total ce sont 44 personnes dans des parcours d'insertion, principalement allocataires du RSA et en majorité des femmes seules, qui ont pu bénéficier de ce dispositif volontariste du Département en 2025.

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

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

La thématique annuelle de l'Observatoire de l'Égalité en 2025 portait sur la parentalité. Ainsi, l'édition 2025 s'intitulait « L'éducation égalitaire, et non sexiste : ça s'apprend ! *Pas à pas, pour les enfants et leurs parents* ».

Cette année 100 agents ont participé à cette initiative.

Premier temps fort : l'écoute d'un podcast suivi d'un temps de débat

La bibliothèque du personnel et le Service innovation et accompagnement au changement RH (SIACRH) ont proposé un atelier comprenant l'écoute d'un podcast suivi d'un temps de débat. Le podcast proposé : « Charge mentale : hommes assistés, femmes lessivées » - Slate Audio. Ce podcast aborde la question de la charge mentale, cette charge invisible qui pèse sur les femmes dans la gestion du quotidien. Bien plus qu'un simple partage des tâches, il s'agit de l'organisation mentale permanente des besoins du foyer : programmer les rendez-vous médicaux, penser aux courses, gérer le linge... Une responsabilité qui repose majoritairement sur les femmes, en particulier dans les couples hétérosexuels, et qui engendre une fatigue constante.

La bibliothèque du personnel a organisé parallèlement une exposition avec la base documentaire dont elle dispose sur les questions de parentalité égalitaire et l'éducation non sexiste.

Deuxième temps fort : sensibilisation ludique à l'éducation non sexiste



L'action proposée repose sur un format à la fois ludique et participatif, visant à déculpabiliser les parents — qu'ils soient professionnels, curieux ou simplement intéressés — tout en leur permettant de s'outiller sans se positionner comme experts. Elle offre un espace de réflexion collective pour questionner notre rôle en tant qu'adultes ressources et promouvoir une pédagogie égalitaire et éclairée. Le déroulé de

l'intervention favorise l'implication active des participants grâce à différents supports et temps d'échanges, tels que des quiz, des mots mêlés, l'analyse d'images, la création d'un « mur des stéréotypes » ainsi que la diffusion de vidéos, permettant d'aborder les thématiques de manière dynamique et accessible.

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

L'Observatoire de l'Égalité 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 2024-2025, l'Observatoire de l'Égalité a reçu 23 demandes d'emprunts qui ont profité à 13 collèges, une association et deux villes du territoire val-de-marnais.



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.

Sur le territoire du Val de Marne existent aujourd'hui 14 réseaux Violences Intrafamiliales (VIF) : 5 sont pilotés par les Villes avec la participation des Espaces Départementaux des Solidarités (EDS) (Arcueil, Bonneuil, Cachan, Champigny-sur-Marne, Ivry-sur-Seine, Villejuif), 8 sont co-pilotés par les EDS et les Villes (Fontenay-sous-Bois / Le Perreux-sur-Marne/ Le Plessis-Tréville / Sucy-en Brie/ Orly / Joinville-le-Pont et Saint-Maur-des-Fossés / Villeneuve-Saint-Georges et Valenton / Choisy-le-Roi et Thiais).

Le Département contribue également au financement de dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes en apportant son soutien financier aux associations spécialisées, et ce malgré un contexte budgétaire contraint. En 2025, un montant total de 104 993 € a été attribué à ces associations, dont 30 000 € consacrés au financement de l'accompagnement du dispositif « **Téléphone grave danger** » et 55 000 € destinés à garantir l'accès aux droits des publics les plus précaires, notamment à travers des **permanences de conseil juridique au sein des EDS** assurées par des professionnels spécialisés, en particulier auprès des femmes victimes de violences et des familles monoparentales.

La coordination et le suivi du Plan d'actions de 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, un groupe de travail inter-directions a été mis en place depuis 2010, piloté par l'Observatoire de l'Égalité.

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 plan est piloté par l'Observatoire de l'Égalité, 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 :

- 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 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 continuité de l'amélioration de la prise en charge des victimes, la DASIPE forme ses professionnels sur le questionnement systématique. Enfin, l'Observatoire de l'Égalité en lien avec la DRH continue d'assurer et à déployer une offre de formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, en direction des agents et des encadrants.

La mise à disposition d'outils à destination des professionnels.

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 2025, à la demande des EDS, plus de 300 exemplaires ont été distribués aux professionnels de terrain participant aux réseaux VIF (violences intrafamiliales) des territoires.

Les dispositifs départementaux déployés sur le terrain : actions mises en place au sein des Espaces Départementaux des Solidarités (EDS)

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe majeur d'intervention au sein des EDS. Elle se traduit par la mise en œuvre d'actions tout au long de l'année, en particulier dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

À titre d'exemple, en octobre 2025, l'EDS d'Orly a organisé une demi-journée de sensibilisation dédiée aux violences faites aux femmes et aux violences intrafamiliales (VIF). Onze femmes des quartiers de la ville ont participé à un atelier autour du « violentomètre ».

De même, l'EDS de Sucy-en-Brie a pris part à une soirée thématique organisée par la Communauté Pluriprofessionnelle Territoriale de Santé (CPTS) de Sucy-Noiseau, consacrée au questionnement systématique. Réunissant une trentaine de professionnels de santé, cette rencontre a permis d'échanger sur les pratiques, les difficultés rencontrées et les indicateurs permettant de repérer des situations de violence.

Parallèlement, des réseaux VIF, réunissant des professionnels engagés contre les violences intrafamiliales et familiales, se développent depuis dix ans dans le Val-de-Marne. L'accompagnement des équipes, notamment en EDS, est assuré par une conseillère technique référente sur ce sujet au sein de la DASIPE. Ce travail partenarial garantit un accompagnement global, coordonné et adapté à chaque victime.

De plus, dans le cadre de l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales (DAVVC), les publics peuvent bénéficier d'un accompagnement social auprès des EDS. En 2024, 291 situations ont été traitées par un EDS dont 147 d'entre elles étaient déjà connues. Parmi les 142 non-connues, 34 ont été prises en charge par un EDS ; les autres n'étant pas pris en charge pour des motifs divers (déménagement hors Val-de-Marne, accompagnement assuré par une autre structure, demandeur injoignable...).

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'Égalité 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.

116 personnes ont pu bénéficier de ces formations. Le CNFPT a animé l'ensemble des formations. Un guide à destination du personnel départemental est en cours d'actualisation pour diffusion sur l'intranet du personnel et aux participants à la formation.

L'accompagnement des agents victimes de violences conjugales a été renforcé grâce à des partenariats internes entre la Direction des ressources humaines, la Direction de l'action sociale, de l'insertion et des parcours emploi (DASIPE), la Direction de l'habitat (DHAB), la Direction de la protection maternelle et infantile et promotion de la santé (DPMI) ainsi que des partenariats externes comme Tremplin 94, CIDFF et la maison des femmes. En 2025, 15 agentes ont bénéficié d'un accompagnement par le service social de la DRH. Selon sa situation, l'agente peut être mise à l'abri et soutenue pour sa demande de logement.

Financement des dispositifs, des associations œuvrant pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes

En 2025, 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 1993 euros pour la tenue de permanences juridiques à destination des femmes victimes de violences 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.
- En complément des actions menées par les EDS, le Service Action Sociale Territoriale (SAST) soutient depuis de nombreuses années des structures engagées en faveur des femmes. Il s'agit par exemple d'associations caritatives comme les **Restaurants du Cœur**, via le dispositif « Planning Familles » ou d'épiceries sociales et solidaires telles qu'**Epi de Son**, qui organise des animations lors de temps forts (Journée internationale des droits des femmes, Octobre rose, etc.).
- Le SAST finance également des structures dans le cadre de l'appel à projets « Accès aux droits pour les publics précaires », doté d'une enveloppe globale de 170 000 €. Parmi ces acteurs, **l'association FRMIC (Femmes Relais Médiatrices Interculturelles de Champigny)** développe des actions de

soutien à la parentalité, le **CIDFF** (Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne) accompagne les femmes victimes de violences intrafamiliales et familiales, et l'association **l'DIHSE (Lutte contre les Discriminations, le Harcèlement et les Violences Sexistes)** assure des permanences pour toute personne confrontée à des discriminations ou à des violences.

La Mirabal

Cette année « La Mirabal » a eu lieu le 23 novembre 2025 avec pour thème du village associatif « enfants co-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'évènement a rassemblé autour de 900 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 58 agents inscrits.

Une collecte de produits d'hygiène à destination des femmes et des enfants reçus par l'association est organisée. 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. 45 litres de dons de produits ont été remis à l'association.

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



Le lundi 6 octobre 2025 a eu lieu un colloque « Accompagner la parentalité pour briser les cycles de violence intra familiales ». La première partie de cette rencontre a été consacrée

à l'intervention d'Ernestine RONAI, Présidente du Comité national de l'ordonnance de protection. Membre du Haut Conseil à l'Égalité depuis 2013. Ancienne coordinatrice nationale « violences faites aux femmes » de la Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). Ancienne responsable de l'Observatoire départemental de Seine-Saint-Denis des violences envers les femmes. Officière de l'Ordre national du mérite et de la Légion d'honneur, et d'Edouard DURAND, magistrat français spécialiste de la protection de l'enfance, des violences conjugales et des violences faites aux enfants. Il a coprésidé de 2021 à 2023 la commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles (CIIVISE).

La deuxième partie a porté sur une table ronde dont l'objet était de présenter comment les familles sont accompagnées sur le terrain dès lors qu'il y a des violences. Comment les acteurs articulent l'action entre eux. Divers acteurs ont participé à ce moment d'échanges : le Tribunal de Grande Instance de Créteil, la Direction de la Protection de l'Enfance et de la Jeunesse, l'Espace Droit Famille 94, l'association Tremplin 94.

Cette initiative a réuni 230 personnes, témoignant de l'intérêt des professionnels du territoire sur cette question.

Un replay du colloque est disponible sur le site du Département : [Colloque "accompagnement de la parentalité pour briser les cycles de violences intra familiales" \(REPLAY\) - | valdemarne.fr](https://www.valdemarne.fr/colloque-accompagnement-de-la-parentalite-pour-briser-les-cycles-de-violences-intra-familiales-replay)

Des entretiens réalisés auprès d'Ernestine Ronai et Edouard Durand sont disponibles en ligne sur la chaîne Youtube du Département pour sensibiliser sur les questions de violences conjugales et les effets sur les victimes.

Violences intrafamiliales : de quoi parle-t-on ? – Entretien Edouard Durand

<https://youtube.com/shorts/IS-YtKoXspl>

Violences conjugales : comment les reconnaître ? – Entretien Ernestine Ronai

<https://youtube.com/shorts/Fq2pk8I2M18>

Violences conjugales : quelles sont les conséquences sur les victimes ? – Entretien Ernestine Ronai

<https://youtube.com/shorts/bYz7BOerYvk>

Violences conjugales : quelles sont les conséquences sur les enfants ? – Entretien Edouard Durand

<https://youtube.com/shorts/7hlxA4wMpxE>

Violences intrafamiliales : comment protéger les enfants ? – Entretien Edouard Durand

<https://youtube.com/shorts/CnkY4DRR2Vs>

Violences intrafamiliales : comment mieux protéger les victimes ? – Entretien Ernestine Ronai

<https://youtube.com/shorts/lBdSriE4kA8>

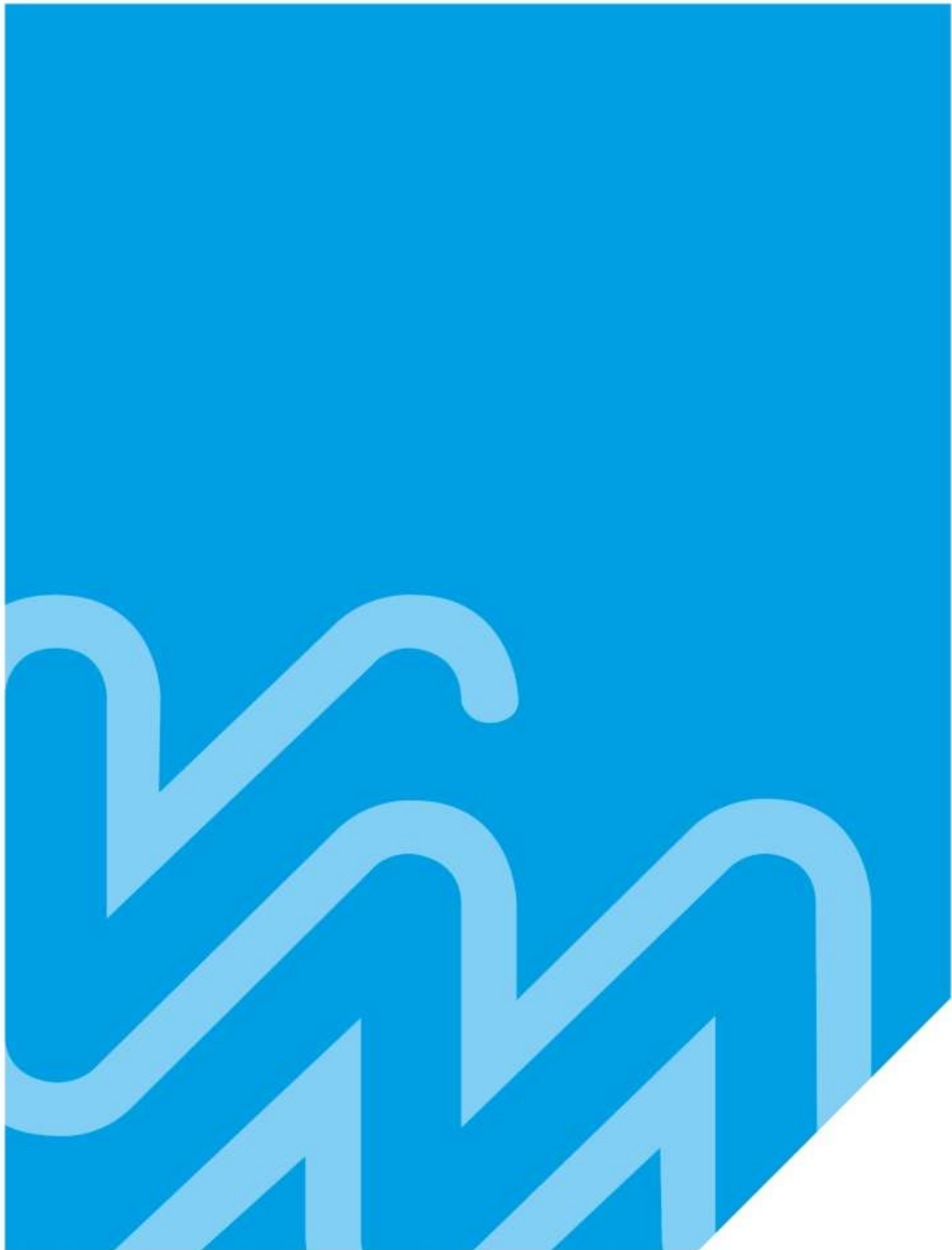
SITUATION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES MANDATS ELECTIFS

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 Etablissements Publics Territoriaux sont des hommes.



Département du Val-de-Marne

DRP / Observatoire de l'Égalité

Rapport 2025

