



RAPPORT 2024 **ÉGALITÉ** **FEMMES / HOMMES**



GUILLAUME LE LAY-FELZINE

PRÉSIDENT
DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
PARIS - VALLÉE DE LA MARNE

Paris - Vallée de la Marne engagée

La Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne est un employeur exemplaire en matière d'égalité femmes / hommes.

Au 31 décembre 2024, l'Agglomération employait autant de femmes que d'hommes et, proportionnellement, un peu plus de femmes que d'hommes dans les emplois qualifiés et d'encadrement (catégories B et A). Il subsiste néanmoins quelques écarts sur les salaires nets qui sont liés, pour l'essentiel, à des primes et heures supplémentaires de la filière technique dans des métiers principalement encore occupés par des hommes.

L'Agglomération poursuit son engagement déterminé pour promouvoir l'égalité femmes / hommes au-delà sa propre organisation interne. Au sein des médiathèques, les sensibilisations sont récurrentes sur ce sujet. Nos 3 Maisons de la Justice et du Droit proposent des permanences pour accueillir et conseiller les femmes confrontées à des difficultés.

Chaque année, élus, agents et équipements communautaires sont pleinement mobilisés tant pour l'opération Octobre Rose, qui vise à sensibiliser au dépistage du cancer du sein, que pour la Journée internationale des droits des femmes.

Des avancées significatives ont eu lieu ces dernières années en matière d'égalité femmes / hommes mais les défis restent persistants. L'Agglomération, à son échelle, est mobilisée pour y répondre.

Sommaire

Contexte réglementaire.....	3
Le droit des femmes à travers le temps	4
Égalité professionnelle à Paris - Vallée de la Marne : état des lieux	6
Égalité femmes / hommes sur le territoire de Paris - Vallée de la Marne état des lieux	17
Un plan d'actions au service de l'égalité femmes / hommes.....	20
Les services de l'Agglomération engagés	24

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants comme la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne, ont pour obligation de mettre en place un plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codifié à l'article L2311-1-2 du CGCT), et est entré en vigueur par décret du 24 juin 2015 pour le projet du budget 2016.

Il en a également fixé le contenu : la 1^{re} partie dresse le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale et la 2^{de} partie le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes / hommes.

Références

- Code général des collectivités territoriales - Article D2311-16
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Article 1
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales – Article 1



Le droit des Femmes à travers le temps

1907

Les femmes mariées obtiennent la libre disposition de leur salaire.

1938

Suppression de l'incapacité civile des femmes.

1946

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.

1967

La loi Neuwirth autorise la contraception.

1924

Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

2000

Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

2006

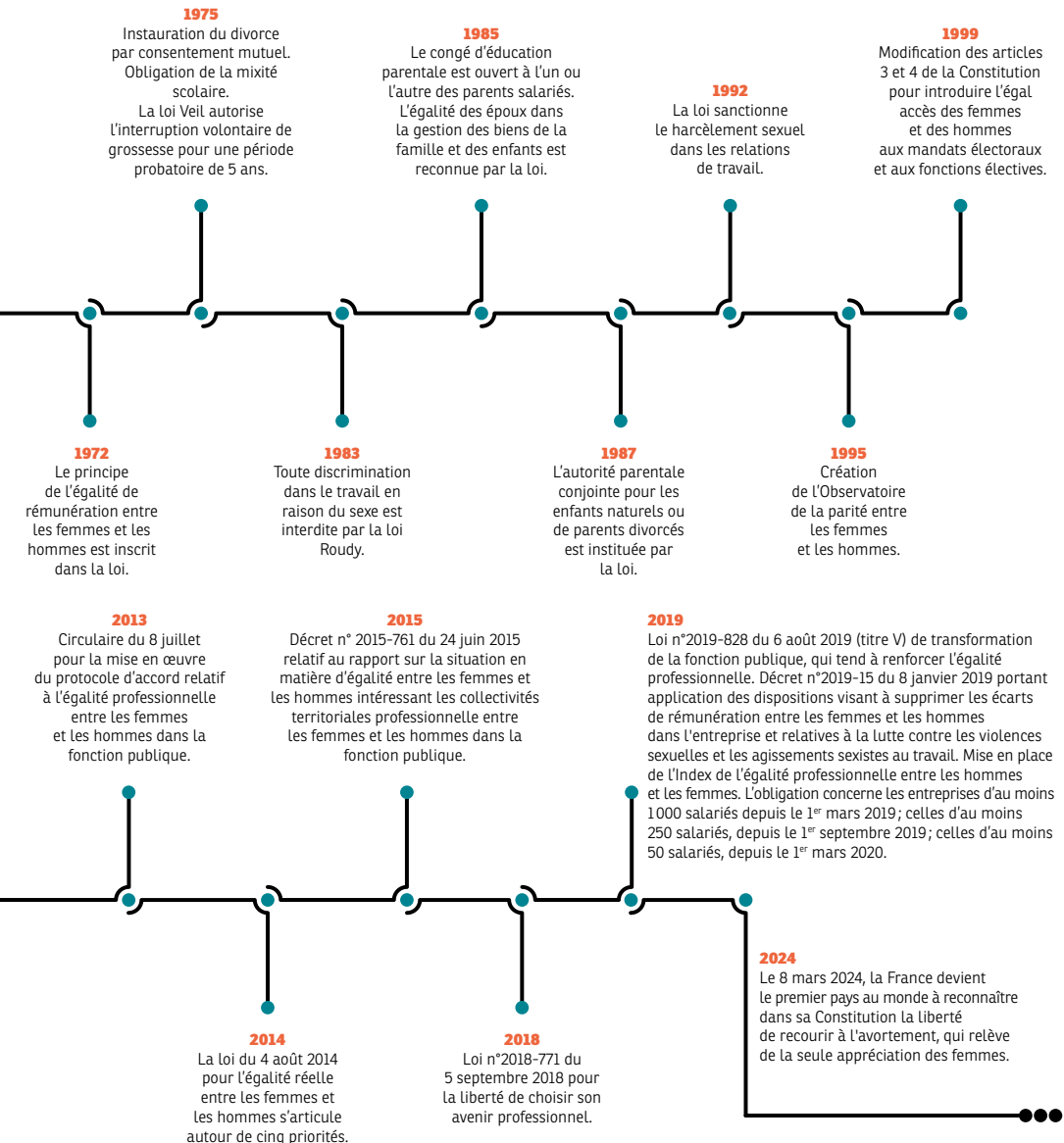
Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dont le congé maternité.

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.



Égalité professionnelle à Paris - Vallée de la Marne

État des lieux

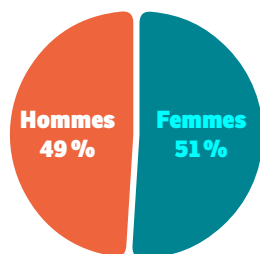
LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne employait, sur des emplois permanents :

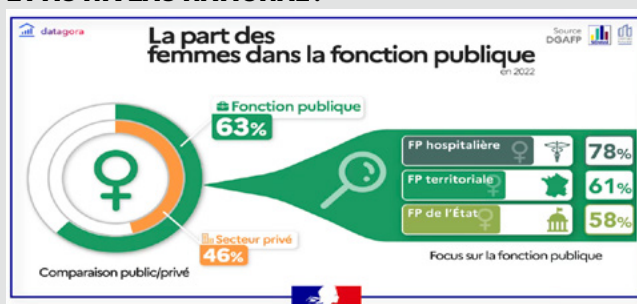
♀ | **470**
femmes

♂ | **444**
hommes

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES EFFECTIFS PERMANENTS



ET AU NIVEAU NATIONAL ?



Source : DGAFP

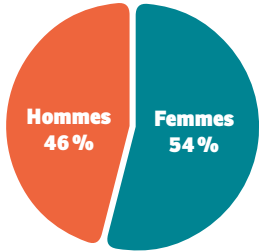
PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRE

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	133	27	160
Filière technique	49	165	214
Filière animation	1	3	4
Filière culturelle	162	85	247
Filière sociale	1	0	1
Filière sportive	12	29	41
TOTAL	358	309	667

Données 2023 : 362 femmes (54%) • 318 hommes (46%)

Répartition
femmes-hommes
des titulaires



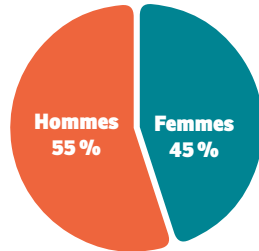
Au sein de la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne, la filière administrative et la filière culturelle pour les cadres d'emplois du patrimoine et des bibliothèques restent les plus féminisées, tandis que dans les filières techniques et sportives, on dénombre moins de femmes. **Cette répartition est constante depuis 2021.**

Non-titulaires emplois permanents (contractuels)

Répartition
femmes-hommes
des contractuels

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	39	17	56
Filière technique	12	36	48
Filière culturelle	54	67	121
Filière sportive	7	15	22
TOTAL	112	135	247

Données 2023 : 93 femmes (45%) • 116 hommes (55%)



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

Les femmes sont majoritaires dans la catégorie A (67%), avec des augmentations notables dans la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État entre 2011 et 2022. Dans les postes de catégorie A+, les femmes restent minoritaires (44%), bien qu'il y ait une augmentation de 6 points sur cette période.

En catégorie B, les femmes représentent 61% des effectifs, une hausse notamment dans la FPT (+7 points en 2022) grâce au reclassement de certains métiers féminisés (auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, etc).

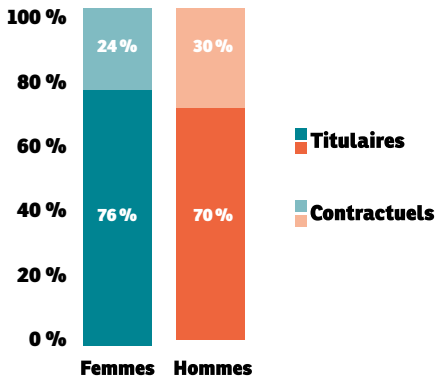
En catégorie C, leur proportion a diminué d'un point sur onze ans.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique - Édition 2022

PART DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

	Femmes	Hommes
Titulaires	76 %	70 %
Contractuels	24 %	30 %

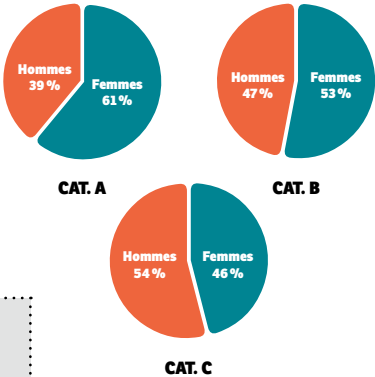
Données 2023 :
> 80 % de femmes titulaires et 20 % de contractuelles
> 73 hommes titulaires et 27 % de contractuels



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE

	Femmes	Hommes
Catégorie A	108	70
Catégorie B	192	171
Catégorie C	170	203

Données 2023 :
Catégorie A 101 femmes et 64 hommes
Catégorie B 178 femmes et 175 hommes
Catégorie C 176 femmes et 195 hommes



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

La Fonction Publique Territoriale est composée de
Catégorie A : 69 % de femmes / 31 % d'hommes
Catégorie B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes
Catégorie C : 59 % de femmes / 41 % d'hommes

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique -
Édition 2022

TEMPS COMPLET / NON COMPLET⁽¹⁾

	Femmes	%	Hommes	%
Temps complet	426	91 %	359	81 %
Temps non complet	44	9 %	85	19 %
Total	470	100 %	444	100 %

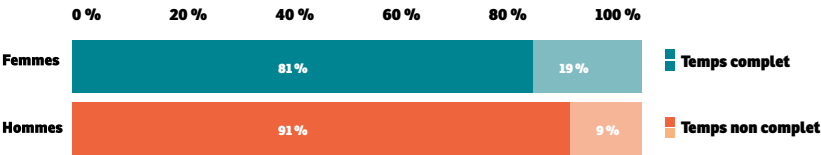
Données 2023 :

> 10 % de femmes étaient en temps non complet

> 20 % des hommes étaient en temps non complet

(1) Agent recruté pour un temps incomplet

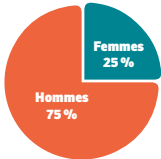
(tels que les professeurs de musique, recrutés pour quelques heures par semaine).



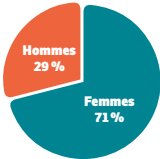
RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS FONCTIONNELS ET DE DIRECTION

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	3	4
Postes de directions*	12	5	17
Postes de chefs de services / directions d'équipement	53	56	109
Total	66	64	130

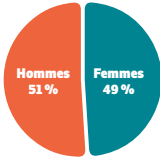
* Poste de direction : directement placé sous la hiérarchie de la Direction Générale des services ou des Directions générales adjointes.



Répartition
des emplois
fonctionnels



Répartition
des postes
de directions



Répartition des postes
de chef de services /
directions
d'équipements

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

La part des femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève. À l'échelle nationale, des inégalités persistent, particulièrement en termes d'accessibilité aux postes à responsabilité.

En effet, moins de 4 postes sur 10 sont occupés par des femmes dans la fonction publique. Pour les collectivités rattachées au Comité technique du Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) Grande Couronne, les postes d'encadrement et de direction sont occupés majoritairement par des femmes (66 %).

Malgré la forte présence féminine au sein de l'emploi territorial, des efforts doivent être poursuivis au niveau national pour tendre vers une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, particulièrement en termes de positionnement hiérarchique.

Une corrélation semble se dégager : plus une collectivité comporte d'agents, moins la part de femmes dans les emplois de direction est importante.

Source : Zoom données sociales CIG Grande Couronne

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

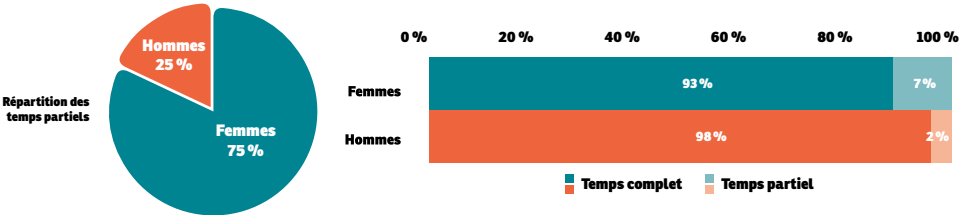
SUR LE TEMPS PARTIEL⁽¹⁾

Le temps partiel est demandé par l'agent qui fait le choix de travailler sur un temps inférieur à 100 %. Lors de sa demande, l'agent sera informé de manière individuelle des conséquences du temps partiel sur le déroulé de sa carrière.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps complet dont :	104	59
	Temps partiel de droit	1	2
	Temps partiel sur autorisation	6	1
	Temps non complet	7	11
	Total	108	70
Catégorie B	Temps complet dont :	165	98
	Temps partiel de droit	4	1
	Temps partiel sur autorisation	9	1
	Temps non complet	34	73
	Total	192	171
Catégorie C	Temps complet dont :	157	202
	Temps partiel de droit	1	1
	Temps partiel sur autorisation	10	4
	Temps non complet	3	1
	Total	170	203
Total	Temps complet dont :	426	359
	Temps partiel de droit	6	4
	Temps partiel sur autorisation	25	3
	Temps non complet	14	73
	Total	470	444

Données 2023 :

- 75 % des temps partiels étaient des femmes
- 25 % des temps partiels étaient des hommes



(1) Agent recruté à 100 % mais qui souhaite travailler à un temps inférieur (jusqu'à 50 % d'un temps complet).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS

Taux d'absentéisme des agents permanents sur l'année 2024

	Nombre de jours d'arrêts		Taux d'absentéisme ¹		Moyenne Nombre de jours d'arrêts	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maladies ordinaires, congé de longue maladie, congé de longue durée	8 802,5	6 936,5	5,13 %	4,20 %	18,73	15,62
Accidents de services, maladies professionnelles	1706	2 627,5	0,99 %	1,62 %	3,63	5,92
Disponibilité d'office	362	296	0,21 %	0,18 %	0,82	0,67
Taux d'absentéisme global (excepté maternité, paternité et autres)	10 870,5	9 860	6,33 %	6 %	23,13	22,21

¹ Formule du taux d'absentéisme :
nombre de jours d'absence exprimés en pourcentage du nombre total de jours devant être travaillés

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

Selon le rapport, les absences pour raison de santé sont en baisse pour l'année 2023 (pour la première fois depuis 2019, avant la crise sanitaire).

Les agents de la fonction publique se sont absentés 12 jours en moyenne en 2023, soit 1,7 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,3 jours). Les durées d'absence pour maladie sont en baisse dans les deux secteurs par rapport à 2022, mais de façon plus notable dans le secteur public (-2,5 jours) que dans le secteur privé (-1,4 jour).

La durée moyenne des absences s'établit à :

- 8,4 jours pour les agents de la fonction publique de l'État hors enseignants (ces derniers s'étant absentés 9,3 jours) ;
- 14 jours dans la fonction publique hospitalière ;
- 14,7 jours dans la fonction publique territoriale.

Source : Vie publique - Rapport 2024 dans la Fonction Publique

SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS*

		Nombre d'agents	Équivalent temps plein	Cumul net fiscal	Moyenne mensuelle
Catégorie A	FEMMES	108	103	3 702 190 €	2 995,30 €
	HOMMES	70	64	2 423 763 €	3 155,94 €
Catégorie B	FEMMES	192	170	4 347 459 €	2 131,11 €
	HOMMES	171	132	3 330 761 €	2 102,75 €
Catégorie C	FEMMES	170	165	3 699 688 €	1 868,53 €
	HOMMES	203	201	4 641 302 €	1 924,25 €

* Agents présents au 31/12/2024

> Catégorie A (en moyenne les femmes gagnent 10,04 % de moins que les hommes)



Dans la catégorie A, l'écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que, lors de la mise en place du RIFSEEP il a fallu maintenir le montant des primes de la filière technique (dont les postes sont souvent occupés par les hommes) qui était plus élevé que celui des autres filières.

> Catégorie B (en moyenne les femmes gagnent 5,07 % de plus que les hommes)



Dans la catégorie B, l'écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que cette catégorie d'emplois comptabilise un très grand nombre d'enseignants musicaux masculins dont le régime indemnitaire ISOE est moins élevé que le RIFSEEP.

> Catégorie C (en moyenne les femmes gagnent 5,24 % de moins que les hommes)



Dans la catégorie C, l'écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que dans cette catégorie d'emplois les heures supplémentaires et les astreintes sont majoritairement effectuées par la filière technique, occupée principalement par des hommes

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique - Édition 2022

Secteur	Femmes (€)	Hommes (€)
FP de l'État	2 594	2 986
FP territoriale	2 073	2 250
FP hospitalière	2 608	3 191
Fonction publique	2 427	2 711
Privé	2 401	2 795

RÉPARTITION DES DÉPARTS SELON LE STATUT PAR MOTIF DE DÉPART ET CATÉGORIE SUR L'ANNÉE 2024

Fonctionnaires

Motif de départ	Femmes			
	A	B	C	Total
Démission	1	-	-	1
Mutation	2	4	6	12
Départs des femmes en 2024	3	4	6	13
Motif de départ	Hommes			
	A	B	C	Total
Démission	-	1	3	4
Fin de détachement	2	-	-	2
Mutation	-	4	2	6
Décès	-	1	-	1
Départs des hommes en 2024	2	5	5	12
Total des départs en 2024	5	9	11	25

Données 2023: 25 départs de fonctionnaires dont 13 femmes et 12 hommes

Contractuels permanents

Motif de départ	Femmes			
	A	B	C	Total
Démission	1	2	3	6
Mutation	3	9	4	16
Départs des femmes en 2024	4	11	7	22
Motif de départ	Hommes			
	A	B	C	Total
Démission	1	1	1	3
Mutation	1	8	2	11
Départs des hommes en 2024	2	9	3	14
Total des départs en 2024	6	20	10	36

Données 2023: 36 départs de contractuels dont 22 femmes et 14 hommes

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2022, 535 600 agents sont entrés dans la fonction publique civile et 497 100 en sont sortis, soit, par rapport à 2021, 45 700 entrées et 23 300 sorties supplémentaires (respectivement + 9,3 % et + 4,9 %).

Le taux d'entrée augmente dans les trois versants : 10,3 % dans la fonction publique hospitalière (+ 0,7 point), 10,5 % dans la fonction publique territoriale (+ 0,5 point) et 9,4 % dans la fonction publique de l'État (+ 1,2 point).

Le taux de sortie est stable dans la fonction publique de l'État, à 8,3 %, et augmente dans les deux autres versants : 9,9 % (+ 0,6 point) dans la fonction publique territoriale, et 10 % (+ 0,9 point) dans la fonction publique hospitalière.

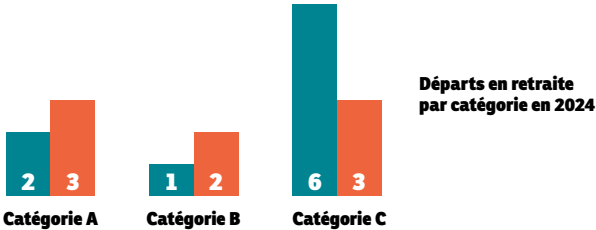
Le nombre de contrats de moins d'un an, qui concernent essentiellement les contractuels, baisse en 2022, en particulier dans la fonction publique territoriale. Cela concerne 293 000 agents, dont 270 000 contractuels.

Source: Le Portail de la Fonction Publique

DÉPARTS EN RETRAITE 2024

Motif de départ	Femmes			Somme	Hommes			Somme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Retraite	2	1	5	8	3	2	3	8	16
Retraite pour invalidité	-	-	1	1	-	-	-	-	1
Somme des départs en 2024	2	1	6	9	3	2	3	8	17

Données 2023: 11 départs en retraite dont 3 femmes dont 1 retraite pour invalidité

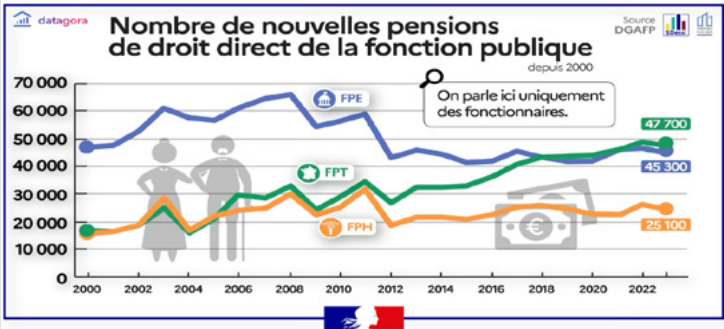


Âge moyen des départs (hors retraite pour invalidité)

Catégorie	Femmes		Hommes		Total
	Nombre de départs	Âge moyen	Nombre de départs	Âge moyen	
A	2	62,5	3	67,33	5
B	1	62	2	66,5	3
C	6	63,83	3	63	9
Somme des départs en 2024	9	63,5	8	65,5	17

Données 2023: L'âge moyen des femmes parties à la retraite est 64,16 ans, contre 63,72 ans pour les hommes

ET AU NIVEAU NATIONAL?

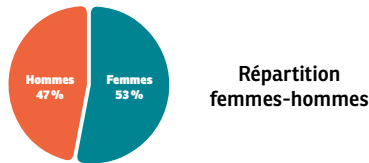


Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

ÉVOLUTION DE GRADES EN 2024

Répartition des femmes et des hommes pour les avancements de grade 2024

	Femmes fonctionnaires			Hommes fonctionnaires		
	Nombre d'agents remplissant conditions	Nombre d'avancements	%	Nombres agents remplissant conditions	Nombre d'avancements	%
Catégorie A	11	8	73 %	5	4	80 %
Catégorie B	7	2	29 %	1	1	100 %
Catégorie C	29	15	52 %	47	20	43 %
Ensemble	47	25	53 %	53	25	47 %



Promotions internes

	Femmes fonctionnaires			Hommes fonctionnaires		
	Nombre de dossiers présentés au CDG	Nombre de promotions	%	Nombre de dossiers présentés au CDG	Nombre de promotions	%
Catégorie A	7	1	14 %	3	0	0 %
Catégorie B	9	2	22 %	7	0	0 %
Catégorie C	0	0	0 %	3	3	100 %
Ensemble	16	3	19 %	13	3	23 %

FORMATIONS

En 2024, il y a eu 1 129 départs en formation dont 623 concernant des femmes.

Nombre de sessions et de jours de formations

		Nombre de sessions de formation	Nombre de jours de formation	Nombre de jours en moyenne
Catégorie A	FEMMES	158	234	2,17
	HOMMES	72	120,75	2,37
Catégorie B	FEMMES	237	325,75	2,38
	HOMMES	156	181	1,56
Catégorie C	FEMMES	228	322,5	2,58
	HOMMES	278	323	2,41

Données 2023: 645 départs en formation

Nombre de formations rapporté à l'effectif

		Agent par catégorie	Agent ayant suivi une formation ou plus	%
Catégorie A	FEMMES	108	88	81,48 %
	HOMMES	70	51	72,86 %
Catégorie B	FEMMES	192	137	71,35 %
	HOMMES	171	116	67,84 %
Catégorie C	FEMMES	170	125	73,53 %
	HOMMES	203	134	66,01 %

Données 2023:

Catégorie A
42,57 % de femmes
et 34,38 % d'hommes

Catégorie B
51,69 % de femmes
et 34,29 % d'hommes

Catégorie C
37,50 % de femmes
et 42,56 % d'hommes

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2020, les agents des ministères ont suivi en moyenne 3,4 jours de formation, dont 2 jours pour de la formation statutaire (obligatoire à l'entrée en fonction) et 1,4 jour pour de la formation professionnelle tout au long de la carrière.

Les agents de catégorie B se forment 7,3 jours, c'est plus que les C et les A : respectivement 4,3 jours et 2,3 jours. Ils ont notamment en moyenne 5,1 jours de formation statutaire.

Les hommes se forment plus que les femmes : 4,2 jours en moyenne contre 2,9 jours pour les femmes.

Source: Le Portail de la Fonction Publique

Égalité Femmes / Hommes sur le territoire
de Paris - Vallée de la Marne

État des lieux

TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES
SUR LE TERRITOIRE

	Territoire	Seine-et-Marne	France
Femmes	73,80 %	65,80 %	67,60 %
Hommes	78,90 %	71,10 %	74,50 %

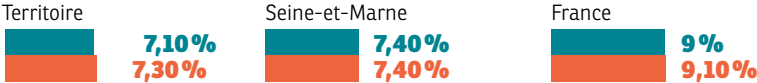
Source : INSEE
RP 2020 - 2022



TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES
SUR LE TERRITOIRE

	Territoire	Seine-et-Marne	France
Femmes	7,10 %	7,40 %	9 %
Hommes	7,30 %	7,40 %	9,10 %

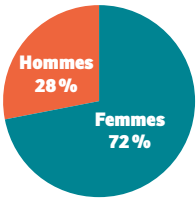
Source : INSEE
RP 2020 - 2022



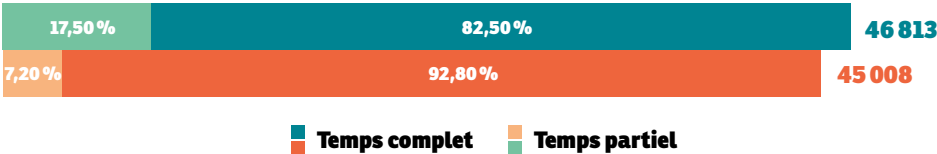
RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIÉS SUR LE TERRITOIRE

	Femmes	Hommes
Ensemble	46 813	45 008
Temps partiel	8 192	3 241
%	17,50 %	7,20 %
Temps complet	38 612	41 767
%	82,50 %	92,80 %

Part des femmes et des hommes dans les temps partiels (salariés)

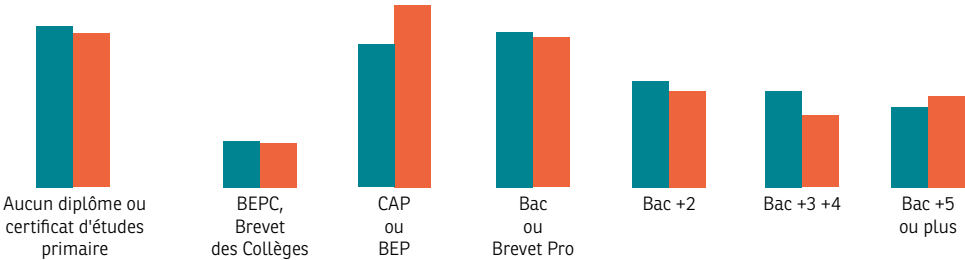


Répartition temps partiel / Temps complet



DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ SUR LE TERRITOIRE

	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaire	20,50 %	19,50 %
BEPC, Brevet des Collèges	5,90 %	5,60 %
CAP ou BEP	18,10 %	23,10 %
Bac ou Brevet Pro	19,70 %	19,00 %
Bac +2	13,50 %	12,20 %
Bac +3 +4	12,20 %	9,10 %
Bac +5 ou plus	10,20 %	11,60 %



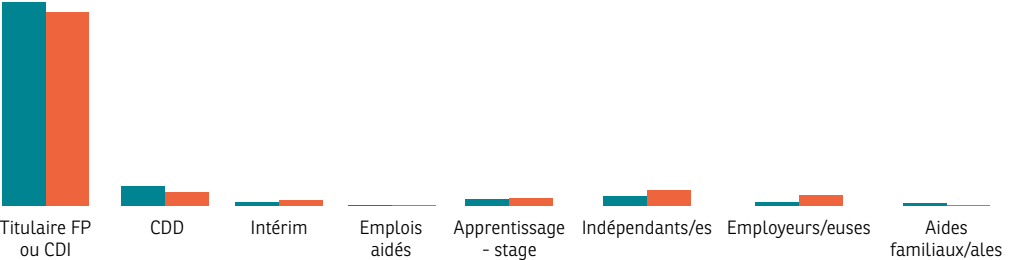
Source: INSEE - RP 2020 - 2022

STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE

	Territoire				% F	% H
	Femmes	%	Hommes	%		
Titulaires fonction public ou CDI	41 252	82,34 %	39 835	78,34 %	50,87 %	49,12 %
CDD	3 891	7,77 %	2 866	5,64 %	57,58 %	42,41 %
Intérim	684	1,37 %	1 073	2,11 %	38,92 %	61,07 %
Emplois aidés	188	0,38 %	104	0,20 %	64,38 %	35,61 %
Apprentissage - stage	1 409	2,81 %	1 546	3,04 %	47,68 %	52,31 %
Indépendants/es	1 834	3,66 %	3 145	6,19 %	36,83 %	63,16 %
Employeurs/euses	784	1,56 %	2 226	4,38 %	26,04 %	73,95 %
Aides familiaux/ales	57	1,11 %	51	0,10 %	52,7 %	47,22 %
TOTAL	50 099	100,00 %	50 846	100,00 %		

Source: INSEE - RP 2020 - 2022

	Seine-et-Marne				France			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Titulaires fonction public ou CDI	253 115	81,15 %	253 416	77,86 %	10 015 621	75,48 %	10 084 763	71,06 %
CDD	24 281	7,78 %	16 178	4,97 %	1 365 616	10,29 %	966 838	6,81 %
Intérim	3 660	1,17 %	7 038	2,16 %	159 614	1,20 %	367 884	2,59 %
Emplois aidés	1 517	0,49 %	899	0,28 %	105 002	0,79 %	68 719	0,48 %
Apprentissage - stage	7 485	2,40 %	8 995	2,76 %	202 197	1,90 %	407 513	2,87 %
Indépendants/es	14 817	4,75 %	20 424	6,28 %	940 728	7,09 %	1 244 240	8,77 %
Employeurs/euses	6 585	2,11 %	18 229	5,60 %	402 303	3,03 %	1 035 372	7,30 %
Aides familiaux/ales	443	0,14 %	279	0,09 %	27 701	0,21 %	16 256	0,11 %
TOTAL	311 903		325 458		13 268 782		14 191 585	



Un plan d'actions au service de l'égalité femmes / hommes

Un premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne a été élaboré en 2021 et voté à l'unanimité lors du Comité technique du 2 juillet 2021.

Durant le premier semestre 2024, le groupe de travail sur l'égalité professionnelle a principalement élaboré un nouveau plan pluriannuel d'actions pour l'égalité femmes / hommes pour la période 2024 – 2026.

Ce plan a été approuvé à l'unanimité lors du Comité Social Territorial du 30 mai 2024.

Portant sur 3 ans, de 2024 à 2026, il définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts qui peuvent exister.

Ce plan comporte 5 axes, chacun décliné en plusieurs actions.



AXE 1

Gouvernance du projet, connaissance de l'égalité F/H, dialogue social, et culture interne et managériale (portage politique, état des lieux)

CONTINUER À ANIMER UN AXE DE GOUVERNANCE

Conformément aux actions définies dans l'axe 1 « Gouvernance du projet, connaissance de la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes / dialogue social et culture interne et managériale (portage politique, état des lieux) », un comité de pilotage (COFIL) et un comité technique (COTECH) ont été créés.

Le COFIL se réunit une fois par an en début d'année afin de faire un bilan des actions menées et présenter l'état des lieux de l'égalité professionnelle au sein de Paris - Vallée de la Marne. À partir de ces travaux, sont déterminées les actions à mener dans l'année.

Le COTECH se tient une fois par trimestre et doit mettre en oeuvre les actions définies lors du COFIL.

COMMUNIQUER SUR LE PLAN D'ACTIONS, SUR L'INTRANET ET VIA LES MANAGERS

Le plan d'actions a été publié sur l'Intranet et présenté afin de permettre à tous les agents d'en prendre connaissance. Il a également fait l'objet d'un article sur le journal interne Fil Info + de juillet - août 2024.

Un flyer sur l'égalité professionnelle, informant notamment de la publication des documents sur l'intranet et faisant état de l'existence d'une cellule de signalement, a été distribué à chaque évaluateur lors de la campagne des entretiens professionnels afin d'en informer leurs agents.

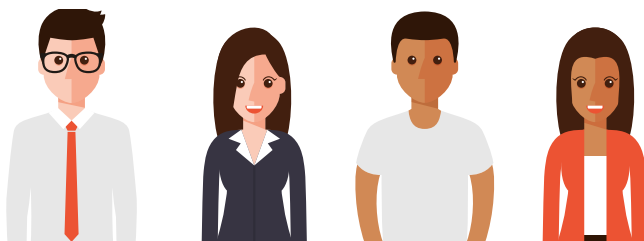
Enfin, une page dédiée à l'égalité professionnelle a été créée sur l'Intranet. Tous les documents rattachés à l'égalité femmes / hommes y sont accessibles.

AXE 2

Agir pour l'égalité de rémunération

ÉTUDE SUR LES RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE PARIS - VALLÉE DE LA MARNE

Une étude générale sur les écarts de rémunération a été élaborée en 2024. Elle doit être affinée sur l'année 2025 afin de permettre une analyse comparative des rémunérations avec d'autres collectivités.



AXE 3

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (promouvoir la mixité des métiers et l'égal accès aux postes à responsabilités)

COMMUNIQUER AUTOUR DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS, NOTAMMENT PAR UNE ACTION LORS DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES DU 8 MARS 2025

Le COTECH, qui s'est réuni le 7 février 2025, a déterminé les actions menées le 8 mars 2025.

Le thème de la journée internationale des droits des femmes 2025 était « Pour TOUTES les femmes et les filles : droits, égalité et autonomisation ». Cette édition a eu lieu les 10, 11 et 12 mars, respectivement à l'hôtel d'Agglomération, à la médiathèque Jean-Pierre-Vernant et au Centre Technique Intercommunal.

L'évènement s'est déroulé sous la forme de tables rondes. Les agents ont pu échanger sur des thématiques relatives à l'égalité femmes / hommes et faire émerger de nombreuses idées pour améliorer l'égalité dans l'Agglomération.

AXE 4

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (notamment la mise en place du télétravail)

VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Le guide de la parentalité a été créé et mis en place sur l'année 2025.

D'autre part, une recherche de prestataires dans le cadre d'une aide aux tâches ménagères est en cours. Enfin, des espaces vont être réservés aux jeunes mamans allaitantes, pour le tirage de lait.



AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexuels (mise en place d'une procédure formalisée)

FORMATION DES AGENTS À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

En septembre 2024, une formation sur la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles a été organisée à l'attention du personnel enseignant des conservatoires.

Elle a été suivie par 197 agents des conservatoires du territoire.

FORMATION DES MANAGERS À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le 27 novembre 2024, une conférence sur l'égalité femmes / hommes, menée par le CNFPT à l'attention des responsables de service s'est déroulée au sein du siège de l'Agglomération. 58 responsables de service ont participé activement à cette conférence.



engagés

À Paris - Vallée de la Marne, chaque direction et chaque équipement sont engagés pour la parité femmes / hommes, aussi bien dans les missions exercées que dans les services rendus à la population.

Évènementiel, culture, sport mais aussi cadre de vie ou encore accès aux droits et à l'emploi, chaque habitant a accès aux équipements ou aux services, sans distinction de genre.



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

À l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, l'Agglomération a proposé des vidéos, des conseils de lecture, des bracelets et a laissé la parole aux agents pour exprimer leurs envies sur les futurs événements relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La boîte à idées, mise à disposition de tous, a fait émerger des idées et propositions telles que :

- des conférences et tables rondes d'autrices féministes
- des ateliers débats non mixtes sur des thématiques féminines liées au travail
- l'obtention des congés menstruels
- une pièce de théâtre sur une femme qui a marqué l'histoire (comme en 2023)
- des mises en situation sous forme de saynètes sur l'égalité professionnelle
- des "journées d'échanges" de métier, pour découvrir d'autres domaines d'activités, au sein de l'Agglomération
- des interviews de femmes et d'hommes, au sein de l'Agglomération, exerçant des métiers dits "genrés" pour partager leur expérience.

À la suite de nombreux retours, le Comité technique sur l'égalité a mis en place plusieurs actions, non seulement pour la journée internationale des droits des femmes 2025 mais également tout au long de l'année, afin de répondre aux demandes et faire progresser la parité pour tous les agents.

OCTOBRE ROSE

Pour la 10^e année consécutive, Paris - Vallée de la Marne a participé en 2024 à l'opération nationale Octobre Rose, aux côtés des villes et des associations, pour sensibiliser les femmes et les hommes au dépistage du cancer du sein. Animations, ateliers, concerts ou encore expositions y ont été proposés.

Les professionnels de santé, partenaires de l'Agglomération, avaient également donné rendez-vous aux agents pour :

- des **stands de sensibilisation** à l'autopalpation
- un **stand de documentation** sur la prévention en santé (violences faites aux femmes, santé...)



MAISON DE LA JUSTICE ET DU DROIT (MJD)

Le réseau des 3 Points Justice - MJD du territoire contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela se traduit notamment par une fréquentation importante de femmes. Elles participent aux différentes permanences visant à leur faciliter l'accès au droit. L'Agglomération cofinance également les permanences du Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles. Une permanence concernant les femmes victimes de violences conjugales est également initiée au commissariat de police de Chelles.

EMPLOI



L'Agglomération œuvre chaque jour pour accompagner les femmes et les hommes du territoire autour de la thématique de l'emploi. Pour cela, des partenariats avec les acteurs du secteur sont mis en place. En 2024, **636 visiteurs** ont été accueillis au Forum Objectif Emploi de printemps, dont **59% de femmes** et **653 personnes** ont été accueillies au Salon Trouve ton Job d'automne, dont **61% de femmes**.

La question des stéréotypes dans les métiers est un axe récurrent de travail pour l'Agglomération, en témoigne la conférence autour des métiers de l'industrie, lors du Salon Trouve ton Job, visant à les promouvoir auprès de tous, peu importe le genre.

Le Service Intercommunal de l'Emploi, dans ses accueils de proximité de Chelles, Torcy et Roissy-en-Brie, a reçu une trentaine de femmes pour des ateliers thématiques, en partenariat avec la CAF.

La Mission Locale a accueilli **1 388 jeunes femmes en 2024, soit 44%** de la fréquentation totale, pour les accompagner vers une réinsertion.

La Maison Intercommunale d'Insertion et d'Emploi (M2IE) accueille des femmes dans ses différents ateliers (chantier d'insertion, formation etc.), certaines de ses actions les concernant tout particulièrement. **37 femmes ont suivi la formation « Form'O'Digital » et 611 femmes ont été reçues dans le cadre de l'Accompagnement vers l'Emploi (AVE)**, qui est le suivi des personnes au RSA.

Des dispositifs sont également mis en place comme « Balle au Bond » qui permet d'accompagner des personnes dans la recherche de garde d'enfants. L'action « Intersection'aile » réunit quant à elle un groupe de femmes pour leur permettre de se remobiliser dans leur recherche d'emploi : théâtre, shooting, développement des compétences transversales...

DANS LES CONSERVATOIRES

L'offre de formation et de pratique artistique et culturelle des conservatoires s'adresse à tous, femmes et hommes, depuis la petite enfance jusqu'aux seniors. En 2024, le réseau a accueilli **3 585 élèves dont 2 187 élèves féminines et 1 398 élèves masculins**.

Le cycle d'orientation professionnelle (musique et théâtre) / cycle préparatoire à l'enseignement supérieur (théâtre) a accueilli quant à lui **33 femmes et 37 hommes**.

Pour les 3 disciplines enseignées dans les conservatoires, voici la répartition à la rentrée de septembre 2024 :

	FEMMES	HOMMES	N.B. : certains élèves suivent plusieurs cours
Musique	1 409	1 026	
Danse	393	47	
Théâtre	252	107	

L'Orchestre Symphonique de Paris - Vallée de la Marne, fleuron de la pratique amateur sur le territoire, compte **57 instrumentistes dont 43 femmes**.

D'une façon globale, les chorales du réseau des conservatoires ont une majorité de femmes dans leurs rangs.

Il en est de même pour les associations de chorales accueillies dans les conservatoires au titre du soutien à la pratique amateur. Le conservatoire Michel-Slobo, à Torcy, accueille dans ses locaux les chorales "Troisième printemps" et "Torcy association musicale". Le conservatoire Olivier-Messiaen, à Vaires-sur-Marne, accueille également la chorale « la Cantoria ».



La part belle aux femmes dans la diffusion artistique

Sur l'ensemble des manifestations de la saison de diffusion des artistes-enseignants et de leurs élèves, une majorité de spectacles a fait intervenir des enseignantes et des élèves féminines

- *Souvenirs d'Italie*: parité hommes/femmes sur scène
- *Orchid Big Band*: **8 femmes dans cet ensemble de 17 instrumentistes**
- *La balançoire*: par le trio "L'Impolie" **composé de 3 femmes**
- *FemtiFem*: **4 femmes en quatuor**
- *Rêve d'enfant*: **5 femmes sur 6 instrumentistes**
- *Les saveurs du haïku*: rencontre musicale et poétique avec **4 femmes sur 6 artistes**
- Le temps fort au château de Champs-sur-Marne: **une dizaine d'enseignantes sont intervenues** avec leurs élèves pour un seul enseignant
- Master class d'Anne Grapotte (chef de chant), suivie d'un concert d'élèves intitulé *Elles*, mettant à l'honneur **12 femmes compositrices**.
- Le Printemps du Jazz 2023 a permis à **6 artistes féminines**, étoiles montantes ou solistes aguerries, de se produire sur le territoire.

DANS LES MÉDIATHÈQUES

Les médiathèques accueillent tous les publics et les 40 000 adhérents sans distinction de genre.



Les rendez-vous (animations, événements, rencontres, etc.) proposés par les médiathèques traitent de thématiques diverses et variées, et s'adressent à tous les publics, sans distinction de genre.

En 2024, un groupe de soutien à la parentalité au sein de l'AVIH (Association Ville Hôpital) a été mis en place, à Lognes. Cette action visait des publics en situation de précarité et de vulnérabilité, notamment sans-abris ou en hôtels sociaux. Des discussions sur la place des pères et des mères ont eu lieu, à partir du Livre "Bébés du monde" de Béatrice Fontanel.

SPECTACLE VIVANT

Les Passerelles

Contrairement aux années précédentes, au cours desquelles la programmation était paritaire, cela n'a pas pu se faire cette année. Les Passerelles y tendent tout de même, quelles que soient les formes et la thématique que puissent proposer les spectacles.

Sur les 33 spectacles programmés sur la saison 2024/2025 (dont les 3 "Pass'dans la rue"), Les Passerelles accueille :

- 7 metteuses en scène
- 20 metteurs en scène
- 6 co-metteurs/metteuses en scène

Sur les compagnies en résidence en 2024/2025, Les Passerelles accueille :

- 3 metteuses en scène
- 1 metteur en scène
- 1 co-metteur/metteuse en scène

Par has'Art !

Sur ses 14 spectacles programmés, Par has'Art!, le festival des arts de la rue de Paris - Vallée de la Marne, a accueilli :



- 4 metteuses en scène
- 8 metteurs en scène
- 2 co –metteurs/metteuses en scène

SPORT DE HAUT NIVEAU

Dans le cadre de sa compétence de Soutien au Sport de haut niveau, l'Agglomération mène une politique forte d'accompagnement des Clubs sportifs locaux, accueillant des sportifs inscrits sur liste ministérielle et/ou des équipes évoluant au niveau National.

Le nombre de sportifs individuels et d'équipes soutenus par l'Agglomération a de nouveau augmenté en 2024 :

Sur les **71 sportifs individuels** inscrits sur la liste ministérielle :

- 33 femmes (soit 46,5 %) • 38 hommes (soit 53,5 %)

Sur les **37 équipes** évoluant au niveau national :



- 13 équipes féminines (soit 35,1 %) • 24 équipes masculines (soit 64,9 %)

JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024

À l'été 2024, Paris - Vallée de la Marne a eu la chance d'accueillir les épreuves olympiques et paralympiques d'aviron et de canoë-kayak au Stade nautique régional situé dans l'Île de Loisirs de Vaires-Torcy, ainsi que les épreuves de paracyclisme, à Courtry.

Après un premier appel à volontaires pour Paris 2024, lancé en 2022, la Communauté d'agglomération, en tant que Collectivité Hôte, a lancé sa propre campagne de volontaires nécessaires pour accueillir et orienter les spectateurs aux abords du site olympique et paralympique, à Vaires-sur-Marne.

Au total, ce sont **142 Volontaires** dont 99 habitants de Paris - Vallée de la Marne (soit 70 %) avec les 12 villes de l'Agglomération représentées :

- 78 femmes (soit 54,9 %) et 64 hommes (soit 45,1 %)

Au sein des services de l'Agglomération, **82 agents directement impactés** ont été mobilisés pendant la période des JOP :

- 32 femmes (soit 39 %) et 50 hommes (soit 61 %)

En parallèle, **44 chefs de groupe** dont 42 agents Paris - Vallée de la Marne de 15 services différents et 2 des villes (Lognes et Pontault-Combault) ont également été détachés de leurs missions habituelles et mobilisés pour encadrer les équipes de Volontaires positionnés aux abords du site durant les 21 jours de compétition (15 jours pendant les Jeux Olympiques et 6 jours pendant les Jeux Paralympiques) :

- 25 femmes (soit 56,8 %) et 19 hommes (soit 43,2 %)

L'ESPACE ENTREPRENEURS : ACCOMPAGNER LES FEMMES ET LES HOMMES ENTREPRENEURS

205 femmes sur **331 porteurs** de projets ont été accueillies en atelier de formation gratuit et/ou en rendez-vous individuel en 2024 à l'Espace Entrepreneurs, soit plus de **61 % de femmes**.

BOOSTEZ VOTRE PROJET ENGAGÉ

Impliquée dans une démarche de soutien à l'Économie sociale et solidaire, Paris - Vallée de la Marne a organisé la 6^e et dernière édition de l'appel à candidatures "Boostez votre idée engagée" auprès d'entrepreneurs du territoire.

En 2024, 4 femmes ont été lauréates et ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé de 6 semaines pour concilier modèle économique et valeurs environnementales et sociales :

- > Coraline Damme pour son projet de recyclerie spécialisée dans le mobilier, les objets décoratifs, la vaisselle et le linge de maison, ainsi qu'un atelier de bricolage collaboratif
- > Ariane Guinard pour son projet de maison de la nature et de l'environnement
- > Claire Jeannin pour la création d'un espace artistique avec un atelier de céramique
- > Fabienne Olivera pour l'ouverture d'un tiers-lieu de rencontres et de reconnexion aux intelligences émotionnelles pour créer des projets régénératifs

CAFÉS DE L'ESS

Paris - Vallée de la Marne encourage l'innovation sociale et environnementale et l'émergence de nouveaux services à destination des entreprises et des habitants. Pour favoriser la mise en réseau des acteurs locaux de l'économie sociale et solidaire (ESS) avec les chefs d'entreprise, l'Espace entrepreneurs a organisé **3 "Cafés de l'ESS"** en 2024 qui ont réuni **23 femmes** sur **40 participants**, soit plus de **57 % de femmes**.



MATINALE DES ENTREPRENEURS

Chaque mois, l'Espace entrepreneurs organise une Matinale des entrepreneurs, réunion conviviale et interactive entre chefs d'entreprise. Celle du 22 mars 2024 était dédiée à l'entrepreneuriat féminin, sur les défis et les clés de la réussite, avec 2 témoignages inspirants de femmes engagées suivies par l'Espace entrepreneurs (Erlande Aristil pour Ess'aimer et Marie Hameau pour Unalome).

CONCOURS CRÉATRICES D'AVENIR

Porté par le réseau Initiative Île-de-France, le concours Créatrices d'avenir permet aux femmes entrepreneures une meilleure visibilité et un accompagnement sur mesure. En 2024, la réunion d'information s'est déroulée le 9 septembre, à la mairie de Chelles. Miriam Dzah pour The New Botanist (Noisiel) a été finaliste du "Prix du public" et a ainsi fait partie des 15 finalistes régionales du concours Créatrices d'avenir.

A l'échelle départementale et dans la continuité du concours, la 1^{ère} édition des « Prix de l'entrepreneuriat des femmes en Seine-et-Marne » a mis en lumière les parcours de femmes audacieuses et engagées. Le "Prix Innovation" a été remporté par Miriam Dzah pour The New Botanist (Noisiel) et le "Prix Quartier" par Cynthia Chambeau pour La Bouclette (Pontault-Combault) sur les 6 lauréates seine-et-marnaises.



#agglopvm

Suivez-nous!



**Restez informé en vous
abonnant à la newsletter
www.agglo-pvm.fr**