



RAPPORT 2023 **ÉGALITÉ** **FEMMES / HOMMES**



GUILLAUME LE LAY-FELZINE

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

Paris - Vallée de la Marne engagée

Portée par des valeurs d'égalité, de respect et de justice, la communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne garantit l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qu'elle emploie. Dans cette version actualisée et enrichie de notre rapport annuel, impulsé par Sophie Piot, conseillère communautaire, sont compilées toutes les données et informations sur l'action de notre collectivité pour répondre à cet objectif en 2023.

Au-delà de notre engagement en tant qu'employeur, nous travaillons par l'intermédiaire de nos équipements et d'événements que nous organisons ou que nous soutenons, à participer à ce combat pour l'égalité qui doit tous nous mobiliser. Pour la journée internationale des droits des femmes, l'Agglomération a proposé quatre représentations de la lecture théâtralisée sur la vie d'Ada Lovelace. Ces quatre spectacles étaient accompagnés d'un mur d'expression invitant les participants à exprimer ce que signifie être une femme en 2023.

Nos maisons de justice et du droit proposent des permanences pour conseiller les femmes confrontées à des difficultés. En partenariat avec le réseau Initiative Ile-de-France, nous organisons le concours « Créatrices d'avenir » destiné aux femmes porteuses d'un projet d'entreprise. Enfin, nous renouvelons année après année notre participation, aux côtés des villes et des associations, à l'opération Octobre Rose qui vise à sensibiliser au dépistage du cancer du sein.

Si des avancées significatives ont eu lieu ces dernières années en matière d'égalité femmes hommes, les défis sont persistants. Notre 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	15
Un plan d'actions au service de l'égalité femmes / hommes.....	18
Les services de l'agglomération engagés.....	26

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

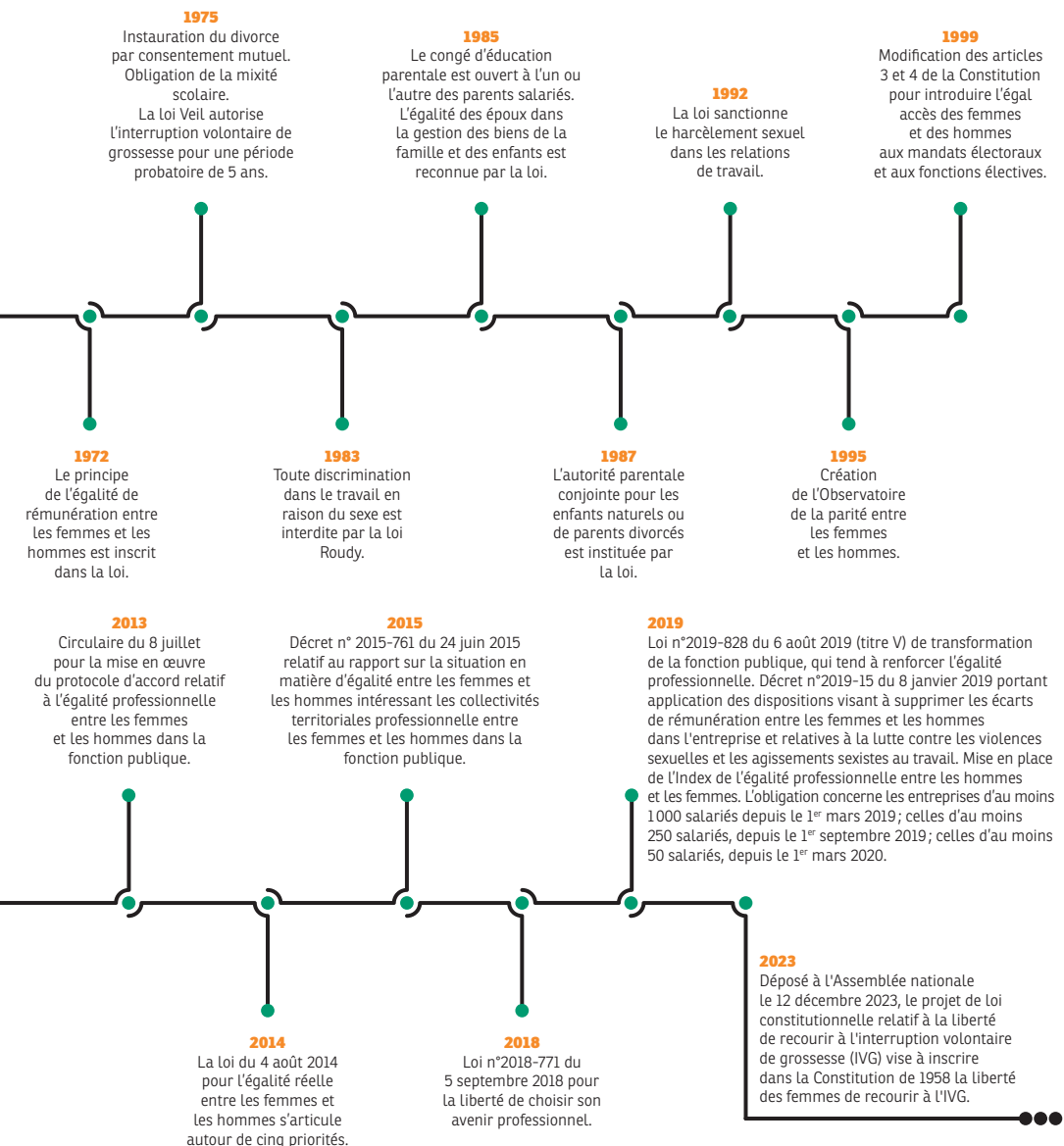
Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

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

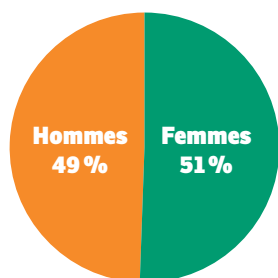
LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023, la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne employait, sur des emplois permanents :

♀ | **455**
femmes

♂ | **434**
hommes

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES DES EFFECTIFS PERMANENTS



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2021, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs, contre 46 % dans le secteur privé. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs augmente de 2 points, et de 5 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 43 % des effectifs.

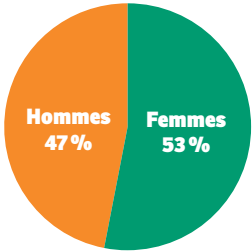
Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique - Édition 2022

PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRE

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	138	27	165
Filière technique	50	172	222
Filière animation	1	3	4
Filière culturelle	160	87	247
Filière sociale	1	0	1
Filière sportive	12	29	41
TOTAL	362	318	680

Répartition
femmes-hommes
des titulaires

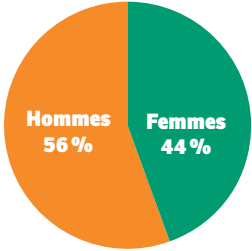


Au sein de la Communauté d'agglomération Paris - Vallée de la Marne, la filière administrative et la filière culturelle pour les cadres d'emplois du patrimoine et des bibliothèques restent les plus féminisées, tandis que dans les filières techniques et sportives, on dénombre moins de femmes. **Cette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

Non-titulaires emplois permanents (contractuels)

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	28	16	44
Filière technique	10	23	33
Filière culturelle	48	65	113
Filière sportive	7	12	19
TOTAL	93	116	209

Répartition
femmes-hommes
des contractuels



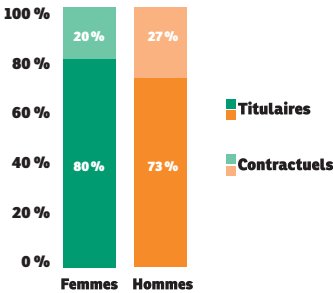
ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2021, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique hospitalière augmente de 2 points, suite au reclassement dans cette catégorie des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C. L'âge moyen des agents continue d'augmenter à un rythme identique à celui des années précédentes, pour atteindre 44 ans.

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique - Édition 2022

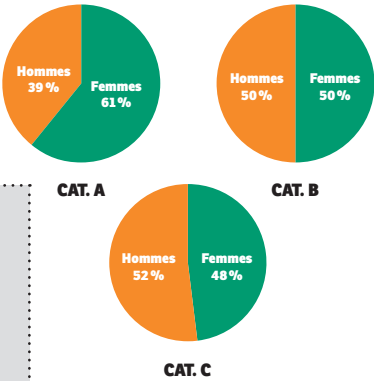
PART DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

	Femmes	Hommes
Titulaires	80 %	73 %
Contractuels	20 %	27 %



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE

	Femmes	Hommes
Catégorie A	101	64
Catégorie B	178	175
Catégorie C	176	207



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

La Fonction Publique Territoriale est composée de
Catégorie A : 69 % de femmes / 31 % d'hommes
Catégorie B : 57 % de femmes / 43 % d'hommes
Catégorie C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source : Rapport annuel dans la fonction publique - Édition 2022

TEMPS COMPLET / NON COMPLET⁽¹⁾

	Femmes	%	Hommes	%
Temps complet	410	90 %	349	80 %
Temps non complet	45	10 %	85	20 %
Total	455	100 %	434	100 %

Cette répartition est constante par rapport à 2021.

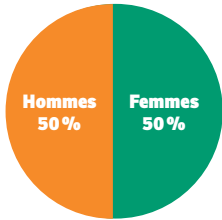


(1) Agent recruté pour un temps incomplet
(tels que les professeurs de musique, recrutés pour quelques heures par semaine).

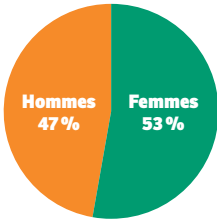
RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS FONCTIONNELS ET DE DIRECTION

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	2	4
Postes de directions*	8	7	15
Postes de chefs de services / directions d'équipement	54	42	96
Total	64	51	115

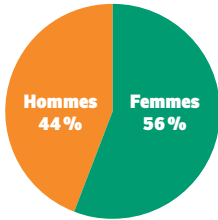
* Poste de direction : directement placé sous la hiérarchie de la Direction Générale des services ou des Directions générales adjointes.



Répartition
des emplois
fonctionnels



Répartition
des postes
de directions



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

Mise à part les emplois fonctionnels où la parité est totale, on remarque que les postes de chefs de services et directions d'équipements et les postes de directions sont occupés par plus de femmes que d'hommes.

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

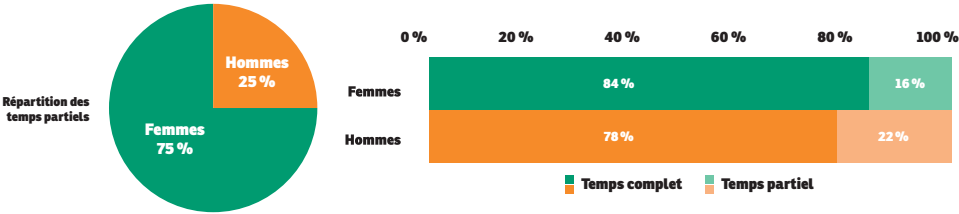
Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2021, la part des femmes augmente de 5 points et atteint 67%. Elle augmente de 9 points dans la Fonction publique territoriale (FPT), en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés à 69 % en 2021. Sur la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de 4 points dans la Fonction publique hospitalière (FPH), et de 3 points dans la Fonction publique d'État (FPE) (soit respectivement 76 % et 63 % en 2021).

Source: Rapport annuel dans la fonction publique – Édition 2022

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 partiel	7	2
	Temps complet	87	53
	Temps non complet	7	9
	Total	101	64
Catégorie B	Temps partiel	9	2
	Temps complet	134	98
	Temps non complet	35	75
	Total	178	175
Catégorie C	Temps partiel	11	5
	Temps complet	162	189
	Temps non complet	3	1
	Total	176	195
Total toutes catégories	Temps partiel	27	9
	Temps complet	383	340
	Temps non complet	45	85
	Total	455	434



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

Hors enseignants, 24 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel (31 % des femmes contre 12 % des hommes). Hors enseignants, un agent de la fonction publique à temps complet travaille en moyenne 1 612 heures en 2021 (1 661 heures dans la FPE, 1 605 dans la FPH, 1 579 dans la FPT). Il a pris 34,7 jours de congés (40,8 jours dans la FPE, 32,3 dans la FPT et 30,6 dans la FPH).

Source: Rapport annuel dans la fonction publique - Édition 2022

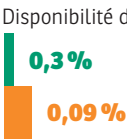
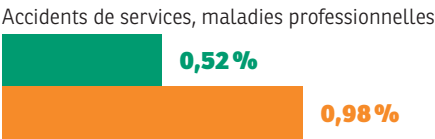
(1) Agent recruté à 100 % mais qui souhaite travailler à un temps inférieur (jusqu'à 50 % d'un temps complet).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS

Taux d'absentéisme des agents permanents sur l'année 2022

	Femmes	Hommes
Maladies ordinaires, congé de longue maladie, congé de longue durée	2,48 %	1,85 %
Accidents de services, maladies professionnelles	0,52 %	0,98 %
Disponibilité d'office	0,03 %	0,09 %
Taux d'absentéisme global (excepté maternité, paternité et autres)	3,04 %	2,84 %

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



SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS*

		Nombre d'agents	Équivalent temps plein	Cumul net fiscal	Moyenne mensuelle
Catégorie A	FEMMES	101	97	3 355 093 €	2 882 €
	HOMMES	64	63	2 368 877 €	3 133 €
Catégorie B	FEMMES	178	160	4 069 590 €	2 119 €
	HOMMES	175	138	3 340 492 €	2 017 €
Catégorie C	FEMMES	176	173	3 808 731 €	1 834 €
	HOMMES	195	194	4 493 747 €	1 930 €

* Agents présents au 31/12/2023

En 2023, le salaire net mensuel moyen pour Paris - Vallée de la Marne est de 2 278 € Femmes / 2 360 € Hommes (les hommes gagnent 3,60 % de plus que les femmes)

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)



ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2021, le salaire net mensuel moyen est :

- Dans la Fonction Publique d'État: Femmes 2 485 € / Hommes 2 885 €
(Les femmes gagnent 13,8 % de moins que les hommes)
- Dans la Fonction Publique Territoriale: Femmes 1 945 € / Hommes 2 126 €
(Les femmes gagnent 8,3 % de moins que les hommes)
- Dans la Fonction Publique Hospitalière: Femmes 2 344 € / Hommes 2 897 €
(Les femmes gagnent 19,09 % de moins que les hommes)

Rapport annuel dans la fonction publique - Édition 2022

*Les salaires du Rapport Égalité Femmes/Hommes 2022 portaient sur l'année 2021 quand ceux du Rapport Égalité Femmes/Hommes 2023 portent sur l'année 2023.

RÉPARTITION DES DÉPARTS SELON LE STATUT PAR MOTIF DE DÉPART ET CATÉGORIE SUR L'ANNÉE 2023

Fonctionnaires

Motif de départ	Femmes			Somme	Hommes			Somme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Démission	-	1	-	1	1	-	1	2	3
Fin détachement	-	-	3	3	2	-	-	2	5
Mutation	2	2	1	5	1	2	1	4	9
Décès	-	-	1	1	-	-	3	3	4
Radiation	-	-	2	2	-	-	-	-	2
Somme des départs en 2023	2	3	7	12	4	2	5	11	23

Contractuels permanents

Motif de départ	Femmes			Somme	Hommes			Somme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Démission	1	1	1	3	2	3	1	6	9
Fin de contrat	3	8	9	20	2	4	3	9	29
Somme des départs en 2023	4	9	10	23	4	7	4	15	38

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2018, 9,1 % des agents de la fonction publique présents en 2017 et 2018 sont mobiles (480 900 agents). Ce taux est en baisse de 0,8 point par rapport à 2017.

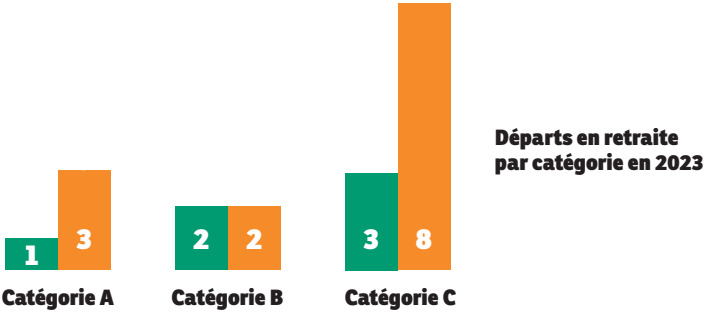
À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 48 % de zone d'emploi et 36 % de statut ou de situation d'emploi.

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,2 % des fonctionnaires civils en mobilité en 2018. Cette part diminue depuis plusieurs années ; en 2015, elle constituait 42,1 % des mobilités. Elle concerne, en 2018, 44 400 agents, dont 22 % travaillent à l'étranger, essentiellement sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger.

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique - Édition 2021

DÉPARTS EN RETRAITE 2023

Motif de départ	Femmes			Somme	Hommes			Somme	Total
	A	B	C		A	B	C		
Retraite	1	2	2	5	3	2	6	11	16
Retraite pour invalidité	-	-	1	1	-	-	2	2	3
Somme des départs en 2023	1	2	3	6	3	2	8	15	19



Âge moyen des départs (hors retraite pour invalidité)

Catégorie	Femmes		Hommes		Total
	Nombre de départs	Âge moyen	Nombre de départs	Âge moyen	
A	1	67	3	66	4
B	2	64,5	2	62,5	4
C	2	61	6	62,66	7
Somme des départs en 2023	5	64,16	11	63,72	16

ET AU NIVEAU NATIONAL ?

En 2021, le nombre de nouveaux retraités est de 46 300 fonctionnaires civils pour la FPE (hors La Poste et Orange), 46 300 fonctionnaires pour la FPT, 22 400 fonctionnaires pour la FPH et 12 400 militaires.

L'âge moyen des fonctionnaires nouveaux pensionnés en 2021: 62,1 ans dans la FPE (hors La Poste et Orange), 62,0 ans dans la FPT et 60,6 ans dans la FPH ; 46,0 ans pour les militaires.

Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires depuis 2015: + 11 mois dans la FPE (hors La Poste et Orange), + 8 mois dans la FPT et + 15 mois dans la FPH ; + 10 mois pour les militaires.

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

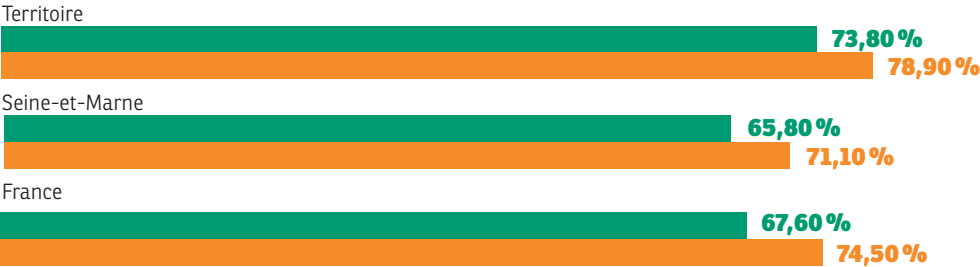
Égalité Femmes / Hommes sur le territoire
de Paris - Vallée de la Marne

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 %

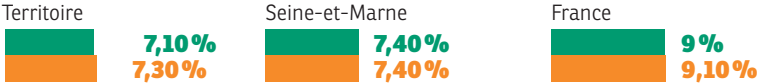
Source : INSEE
RP 2020 - 2022



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 %

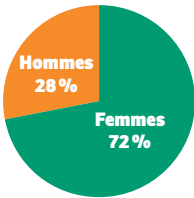
Source : INSEE
RP 2020 - 2022



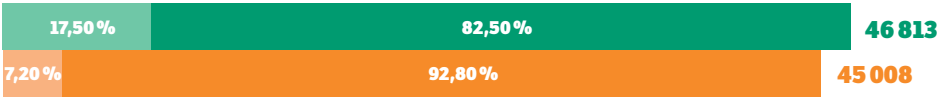
RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIÉS-ÉES SUR LE TERRITOIRE

	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-ées)



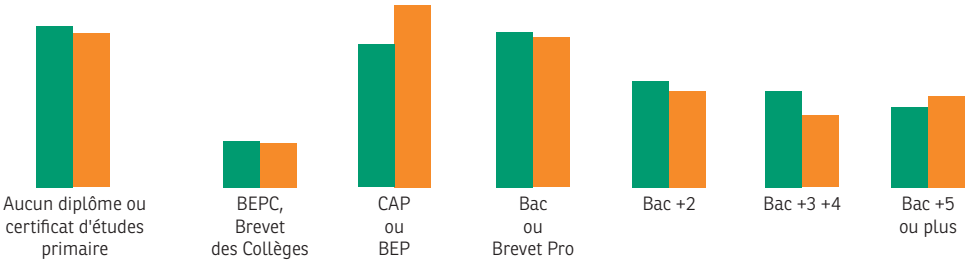
Répartition temps partiel / Temps complet



■ Temps complet ■ Temps partiel

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 %



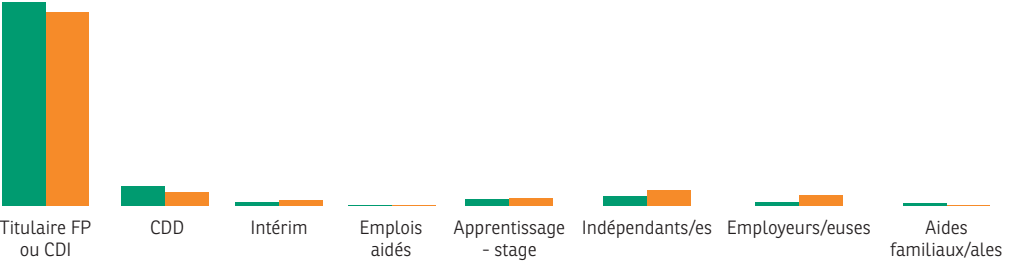
Source: INSEE - RP 2020 - 2022

STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE

	Territoire					
	Femmes	%	Hommes	%	% F	% H
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	



femmes / hommes

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il consiste à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Ce plan d'actions précise pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions actuel de Paris - Vallée de la Marne a été validé lors du Comité Technique du 2 juillet 2021.



AXE 1

Gouvernance du projet, connaissance de l'égalité F/H, dialogue social, et culture interne et managériale

ASSURER UN PORTAGE POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H ET GARANTIR LA MISE EN ŒUVRE DE CE PLAN D'ACTIONS

Groupe de travail égalité femmes / hommes

Paris - Vallée de la Marne est engagé depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour garantir la réussite de son plan d'actions, l'Agglomération a créé un groupe de travail dédié à la thématique. Ce dernier est composé de la direction générale, de la direction des ressources humaines, d'un représentant de chaque syndicat (CGT, CFDT) et d'une référente rapport égalité F/H.

En 2023, 1 réunion de travail a été organisée pour préparer la journée du 8 mars

Objectif: conforter la mise en œuvre du présent plan auprès des services (FAIT)

Avec les représentants du personnel

Des rencontres dédiées avec les organisations syndicales sont organisées régulièrement et le bilan des actions menées par l'Agglomération sera présenté au Comité Social Territorial (CST) pour adaptation et validation.

Objectif: inscrire l'exécution du plan dans une démarche de dialogue social de qualité (FAIT)

CONNAÎTRE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Création d'un outil comparatif

L'Agglomération réalise un rapport qui est présenté au CST et au Conseil Communautaire permettant de suivre les indicateurs dans le temps, de suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues.

16 indicateurs étudiés et analysés

Objectif: élaborer un outil comparatif afin de prendre les mesures nécessaires (EN COURS)

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Associer les représentants du personnel

Au regard des ambitions de ce plan d'égalité F/H et des implications en termes de gestion des ressources humaines, l'inclusion des organisations syndicales est nécessaire.

Objectif: instituer un dialogue permanent et constructif avec les représentants du personnel et les faire participer à la mise en œuvre du plan d'actions (FAIT)

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA CULTURE INTERNE ET MANAGÉRIALE

Informers les agents

La diffusion d'une culture interne et managériale de l'égalité passe par la communication régulière sur ces thématiques.

Objectifs :

- > rédiger un plan annuel de communication et assurer le suivi des actions (RESTE À FAIRE)
- > conforter l'engagement de l'Agglomération sur l'égalité professionnelle dans des documents internes (guide d'accueil, etc.) (FAIT)
- > veiller à rendre neutre en genre les intitulés des postes et fonctions (FAIT)

Sur l'Intranet

L'Agglomération prévoit à moyen terme de créer et d'animer une rubrique dédiée sur l'Intranet regroupant toutes les ressources utiles (textes législatifs et réglementaires, plan d'actions, bilans annuels, presse et rapports officiels, ...).

Objectif : l'action vise à regrouper, en un espace commun, différentes ressources liées à la démarche égalité professionnelle (EN COURS)

Évènementiel

2 évènements annuels se prêtent particulièrement à des actions en faveur de la promotion de l'égalité F/H :

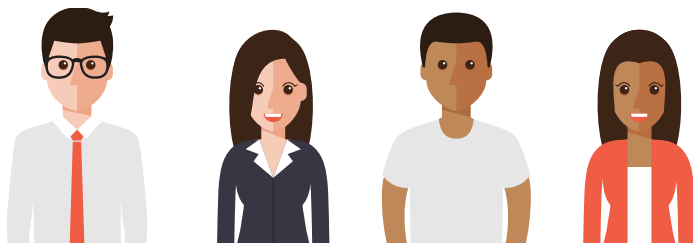
- la Journée mondiale de promotion des droits des femmes (8 mars)
- la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

Ces événements peuvent prendre des formes variées et visent à sensibiliser les agents, managers, élus et partenaires de l'Agglomération, à susciter le débat et à favoriser l'échange de bonnes pratiques pour avancer ensemble.

En 2023, une soixantaine d'agents ont assisté aux 4 représentations de la lecture théâtralisée sur la vie d'Ada Lovelace, organisées à l'occasion de la Journée des droits des femmes.

Objectifs :

- > acculturer les agents, élus et partenaires de l'établissement à la thématique (FAIT)
- > faire le lien entre égalité professionnelle F/H et compétences de l'Agglomération (EN COURS)



AXE 2

Agir pour l'égalité de rémunération

ÉVALUER, PRÉVENIR, ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Identifier et analyser les écarts

Problématique de premier plan, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont chaque année dénoncés au niveau national en une phrase: "à partir du 5 novembre, 16h47, les femmes travailleront pour rien". Au niveau de l'Agglomération, on constate un écart surtout en catégorie A ; les femmes étant sur des filières le plus souvent administratives alors que les hommes sont eux sur des filières techniques.

Bien qu'elle soit très bonne élève sur le sujet de la rémunération, l'Agglomération propose d'étudier annuellement les éventuels écarts pour l'ensemble des agents par sexe.

Objectifs :

- > **prendre en compte dans l'analyse des écarts : la quotité de temps de travail, la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emplois, la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon, etc.), la composante indemnitaire et ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotions sexués) (FAIT)**
- > **mettre en œuvre des mesures de traitement des éventuels écarts de rémunération relevant de la compétence (EN COURS)**

Établir la somme des 10 rémunérations les plus élevées

En application à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Agglomération publie également chaque année sur son site Internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés.

En 2023, la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes s'élève à 908 875 € sur 12 mois :

4 femmes et 6 hommes en sont bénéficiaires.

Objectif : appliquer une disposition réglementaire (FAIT)



AXE 3

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique

PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

Mener un diagnostic et identifier des leviers de rééquilibrage

Il apparaît que les métiers de la filière administrative sont majoritairement exercés par des femmes tandis que ceux de la filière technique sont principalement occupés par des hommes. Afin de pallier cette distinction qui n'a pas lieu d'être, l'Agglomération souhaite encourager une plus grande mixité professionnelle et tendre à une représentation équilibrée femmes-hommes, dans chaque filière et métier.

Objectif : avoir une connaissance précise de la situation de la mixité professionnelle à l'Agglomération (FAIT)

L'accueil des élèves de 3^e

Certains métiers connaissent un déséquilibre de la part femmes/hommes en raison des choix d'orientation scolaire. Ainsi, un "Parcours découverte" a été mis en place depuis janvier 2023, pour permettre aux élèves de 3^e de découvrir plusieurs métiers au cours de leur stage d'orientation de 5 jours. Avec le "parcours Centre Arche Guédon", ils peuvent par exemple observer les métiers de la reprographie, des médiathèques, de la piscine et du restaurant communautaire. Le Parcours "Nautil" lui, leur propose de voir les différents métiers exercés au sein d'un centre aquatique en passant leur semaine auprès de l'accueil mais aussi à l'entretien, aux espaces Forme, Escalade ou encore Bassin.

En 2023, 35 stagiaires de 3^e ont participé au "Parcours découverte"

Objectifs :

- > impliquer les directions dans la promotion de la mixité professionnelle (EN COURS)
- > contribuer à faire évoluer les choix d'orientation d'élèves et ainsi lutter contre des phénomènes d'autocensure (EN COURS)

FAVORISER UN ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

L'égalité de traitement dans le recrutement

L'égalité professionnelle au sein d'une structure débute par la phase de recrutement. Les processus de recrutement externe ou de mobilité interne de l'Agglomération garantissent une égalité de traitement des femmes et des hommes avec une attention particulière portée sur la répartition femmes-hommes dans les agents convoqués et retenus.

2 personnes au minimum par jury de recrutement dont au moins 1 femme

En 2023, 144 agents ont été recrutés dont 61 femmes et 83 hommes

Objectifs :

- > sensibiliser l'encadrement à l'importance de la mixité des équipes (FAIT)
- > concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de recrutement (FAIT)
- > Être attentif à la répartition femmes-hommes dans le rapport candidatures reçues/agents convoqués en entretien/agents retenus (FAIT)
- > mettre en œuvre des méthodes innovantes de recrutement (réalisation de tests pratiques, participation à des salons professionnels, diversification des canaux de diffusion des annonces) en particulier dans le but de pouvoir diversifier le vivier de talents (FAIT)

Avancement de grade

L'Agglomération porte aussi une attention particulière à cette égalité de représentation dans les processus d'avancement de grade ou de promotion interne. Cette répartition est précisée dans un tableau annuel répertoriant les agents par sexe susceptibles d'être promouvables. Si celle-ci n'est pas égalitaire, l'Agglomération peut proposer des actions pour y remédier.

Objectifs :

- > **tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés au regard des lignes de gestion (FAIT)**
- > **préciser dans le tableau annuel d'avancement, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables (FAIT)**
- > **proposer des actions à mettre en œuvre lorsque la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part (RESTE À FAIRE)**

ACCOMPAGNER ET ENCOURAGER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Nomination équilibrée dans l'encadrement supérieur

La part des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique est souvent déséquilibrée. Sur ce sujet et afin de tendre vers plus d'égalité, la direction générale de Paris - Vallée de la Marne est composée d'une part égale de femmes et d'hommes.

Objectif : **prendre toute la mesure du dispositif de nominations équilibrées (FAIT)**



AXE 4

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

ADAPTER L'ORGANISATION

Télétravail

Face aux changements majeurs liés aux rythmes de vie, ainsi qu'au contexte sanitaire actuel, la possibilité de télétravailler a été votée par le Conseil Communautaire du 25 mars 2021.

32 % des agents de la collectivité utilisent cette possibilité.

Parmi eux, 72 % sont des femmes contre 28 % d'hommes.

Objectifs

- > permettre aux agents de solliciter le bénéfice du télétravail afin de mieux favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (FAIT)
- > accompagner la mise en place du dispositif d'actions afin de garantir un droit effectif à la déconnexion au-delà des bornes horaires de travail (FAIT)

SOUTENIR LA PARENTALITÉ

Maternité

Afin de veiller à ne pas discriminer les agents féminines enceintes, l'Agglomération permet un suivi pour celles qui le souhaitent, notamment à leur retour de congé maternité.

Objectifs :

- > veiller à ne pas discriminer les fonctionnaires féminines enceintes lors de la grossesse, mais également, à leur retour (FAIT)
- > inscrire dans le règlement du temps de travail : les jours de carence, autorisation du conjoint de se rendre à des examens médicaux en lien avec la grossesse, aménagement du régime horaire, facilités données pour pouvoir allaiter (FAIT)
- > mettre à disposition un local adapté permettant de tirer son lait (FAIT)
- > s'assurer qu'un jour de carence n'est pas appliqué aux congés de maladie liés à l'état de grossesse (FAIT)



AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexuels

FORMER ET SENSIBILISER

Plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle, ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La sensibilisation et la formation sont des outils pertinents pour faciliter l'appropriation de la thématique égalité femmes-hommes. Elles permettent une prise de conscience des agents et une évolution des pratiques quotidiennes et agissements entre collègues. Pour accompagner les employeurs publics dans cette démarche, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) met à disposition un référentiel de formations. L'Agglomération souhaite construire, en partenariat avec le CNFPT, un plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle, mais aussi à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Objectifs :

- > **lutter contre les violences sexuelles ou sexistes (EN COURS)**
- > **développer une culture commune de l'égalité professionnelle (FAIT)**

PRÉVENIR ET TRAITER

Dispositif de signalement

Un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, est en place à l'Agglomération depuis juillet 2021. Les victimes et témoins de ces faits peuvent les signaler auprès d'un référent unique (referent.harcèlement@agglo-pvm.fr) et être ainsi accompagnés, soutenus et protégés.

Objectifs :

- > **recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement de faits signalés (FAIT)**
- > **permettre également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements (FAIT)**

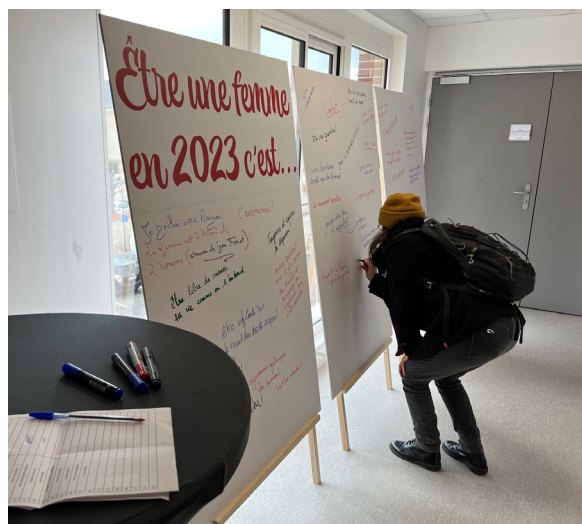


engagés

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.

Évènementiels, culture, sports 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 de la journée internationale des droits des femmes, l'Agglomération a proposé 4 représentations de la lecture théâtralisée sur la vie d'Ada Lovelace aux agents, les 8, 9 et 10 mars, à Torcy, Pontault-Combault et Chelles. Ces 4 spectacles étaient accompagnés d'un mur d'expression invitant les agents à exprimer ce que signifie être une femme en 2023.

C'est pour exposer la vie tumultueuse et l'œuvre majeure d'Ada, auteure du premier programme informatique jamais imaginé sur un ancêtre de l'ordinateur, que Noëlle Thibault, comédienne de la compagnie Les Filles de Simone, s'est produite les 8, 9 et 10 mars. Cette série de conférences théâtralisées ont marqué la journée internationale des droits des femmes 2023. Grâce à son intervention, les agents ont pu appréhender ce qu'était la condition féminine au 19^e siècle et apprécier ce que l'outil informatique d'aujourd'hui doit à cette pionnière.

Parallèlement à ce spectacle, un mur d'expression a permis aux agents de compléter la phrase : « Être une femme en 2023, c'est... ». « Être libre de mener sa vie comme on l'entend », « Être vigilante sur le recul des droits acquis », « Toujours et encore se dépasser », « Liberté, égalité, sororité », voici entre autres déclarations ce qu'on pouvait y lire, témoignant du fait qu'être une femme au 21^e siècle, c'est « Mieux qu'avant, mais il y a encore du travail ».

OCTOBRE ROSE

Pour la 9^e année consécutive, Paris - Vallée de la Marne a participé en 2023 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, conférences ou encore expositions ont été proposé en octobre.

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

- des **stands de sensibilisation** à l'autopalpation
- des **séances de palpation** avec un médecin généraliste
- un **stand de documentation** sur la prévention en santé (violences faites aux femmes, santé...)
- un **stand de prévention** des cancers et santé pour les agents du centre technique intercommunal avec un onco-radiothérapeute à l'Institut de cancérologie de Seine-et-Marne (ICSM) de Jossigny

MAISON DE LA JUSTICE ET DU DROIT (MJD)

Le réseau des 3 Points Justice - MJD du territoire contribue à l'égalité des femmes et des hommes, qui 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.

Par ailleurs, un travail avec le collectif « Elles demandent » et les partenaires a été initié pour sensibiliser les services de proximité des communes à l'orientation des femmes victimes de violences conjugales, et plus globalement sur les violences intrafamiliales.



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 2023, 534 visiteurs ont été accueillis au *Forum Objectif Emploi* de printemps, dont 62% de femmes, et 450 personnes ont été accueillis au Salon *Trouve ton Job* d'automne, dont 57% de femmes.

Lors du Salon, une exposition proposée par l'association « Elles Bougent » a été mise en place, illustrant des métiers supposément genrés (sage-femme, mécanicien...) occupés par une personne du sexe opposé.

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 plus de 1300 jeunes femmes, soit 44% de la fréquentation totale, pour les accompagner vers une réinsertion.

La Maison Intercommunale d'Insertion et d'Emploi (M2IE) a présenté plusieurs dispositifs ayant attiré des profils majoritairement féminins. Ainsi, 178 femmes ont participé au dispositif « Balle au Bond » qui aide à la garde d'enfants dans un objectif de retour vers l'emploi, 12 à « Vélo-Ecole » de la Velostation pour favoriser la mobilité quotidienne et 46 sont passées par les clauses sociales d'insertion permettant d'accéder à un emploi.

DANS LES CONSERVATOIRES

L'offre de formation et de pratique artistique et culturelle des conservatoires s'adresse à tous, femmes et hommes, depuis la plus petite enfance jusqu'aux seniors. En 2023, le réseau a accueilli **3758 élèves dont 2 257 élèves féminines et 1 501 élèves masculins.**

Le cycle d'orientation professionnelle (musique et théâtre) / cycle préparatoire à l'enseignement supérieur (théâtre) a accueilli quant à lui **22 femmes et 32 hommes.**

	FEMMES	HOMMES	N.B.: certains élèves suivent plusieurs cours
Musique	1 910	1 425	
Danse	400	40	
Théâtre	223	115	

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 ont 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 enseignants
 - 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: Sélène Saint-Aime comme contrebassiste et Clelya Abraham, Kid be Kid, Malou Oheux, Laëila Duclos ainsi que Virginie Constantin en tant que chanteuses.

L'Orchestre Symphonique de Paris - Vallée de la Marne, fleuron de la pratique amateur sur le territoire, compte **53 instrumentistes dont 35 femmes.**

Le conservatoire Michel-Slobo, à Torcy, a par ailleurs accueilli dans ses locaux, les chorales "Troisième printemps" et "Torcy association musicale" composées principalement de femmes.

DANS LES MÉDIATHÈQUES

Les médiathèques accueillent tous les publics et les 32 000 adhérents sans distinction de genre. Les rendez-vous (animations, évènements, rencontres, etc.) proposés par les médiathèques traitent de thématiques diverses et variées, et s'adressent à tous les publics, sans distinction de genre. En 2023, la médiathèque Aimé-Césaire, à Roissy-en-Brie a notamment organisé des lectures spéciales filles/garçons, le 11 mars, avec comme objectif de sensibiliser le jeune public sur l'égalité.

SPECTACLE VIVANT

Les Passerelles

La programmation des "Passerelles" se veut paritaire, quelles que soient les formes et la thématique que puissent proposer les spectacles.

Sur les 33 spectacles programmés sur la saison 2023/2024 (dont les 4 "Pass'dans la rue"), Les Passerelles accueille:

- 13 metteuses en scène
- 13 metteurs en scène
- 7 co-metteurs/metteuses en scène

Sur les compagnies en résidence en 2023/2024, Les Passerelles accueille :

- 3 metteuses en scène
- 2 metteurs en scène
- 3 co-metteurs/metteuses en scène

Par has'Art !

Sur ses 16 spectacles programmés, Par has'Art !, le festival des arts de la rue de Paris - Vallée de la Marne, a accueilli :

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

SPORT DE HAUT NIVEAU

Suite à l'engagement fort pris en 2022 par les élus pour intensifier encore le soutien au Sport de Haut Niveau (élargissement des critères d'attribution), le nombre de sportifs individuels et d'équipes soutenus par l'Agglomération a augmenté en 2023 parmi lesquels figurent :

sur les 59 sportifs individuels inscrits sur la liste ministérielle

- 29 femmes (soit 49,2%)
- 30 hommes (soit 50,8%)

Sur les 27 équipes évoluant au niveau national

- 8 équipes féminines (soit 30%)
- 19 équipes masculines (soit 70%)

JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024

En tant que Collectivité Hôte, la Communauté d'Agglomération s'est engagée, en partenariat avec les Villes, dans le Programme des Volontaires ouvert par Paris 2024 qui recherchait 45.000 bénévoles. Paris - Vallée de la Marne a ainsi offert, aux habitants des 12 communes de l'Agglomération, la possibilité de vivre cette aventure de l'intérieur, via un accès prioritaire au Programme de Paris 2024. Parmi les 406 candidats qui se sont inscrits à ce programme, figurent

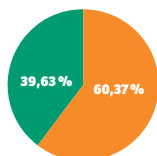
- 230 femmes (soit 57%)
- 176 hommes (soit 43%)

OXY'TRAIL 2023

Inscriptions

60,37 % HOMMES

39,63 % FEMMES



Courses

Des podiums Femmes / Hommes sont organisés pour chaque course et chaque catégorie. Les classements récompensent également les 1^{res} Femmes et les 1^{ers} Hommes.

Sur le village Oxy'Trail

Sur la zone de récupération, les masseurs-kiné et les secouristes sont aussi bien des hommes que des femmes. Les pôles bénévoles sont mixtes et aucune distinction n'est faite.



L'ESPACE ENTREPRENEURS

Accompagner les femmes et les hommes entrepreneurs

199 femmes sur 542 porteurs de projets ont été accueillies en atelier de formation gratuit et/ou en rendez-vous individuel en 2023 à l'Espace Entrepreneurs, soit près de **44 % de femmes**.

BOOSTEZ VOTRE PROJET ENGAGÉ

Engagée dans une démarche de soutien à l'Économie sociale et solidaire, Paris - Vallée de la Marne organise chaque année, un appel à candidature auprès d'entrepreneurs du territoire. En 2023, 2 femmes et 2 hommes ont été lauréats et ont bénéficié d'un accompagnement pour faire booster leur projet engagé :

- > Miriam Dzah avec "The New Botanist"
- > Omar Somi avec "Sauvages et Cultivées"
- > Caroline De Oliveira avec "Les capsules de Lila"
- > Alain Lefevre avec son projet de centrale d'achats et de distribution de produits alimentaires issus de l'agriculture raisonnée



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 2023 qui ont réuni **37 femmes** sur **63 participants**, soit plus de **58 % 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 25 mars 2023 était dédiée à l'entrepreneuriat féminin avec le partage de parcours de femmes entrepreneures et la présentation des dispositifs d'aide.

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 2023, la réunion d'information s'est déroulée dans le local de l'association Les Ciboulettes, à Chelles, le 12 septembre 2023 et Michaël Kolcheski pour Visual Solutions 360 (Torcy) a été finaliste du Prix "Mixité des métiers" et a ainsi fait partie des 15 finalistes régionales du concours Créatrices d'avenir.

#agglopvm

Suivez-nous!



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