

Les équipements sportifs sont plutôt tournés vers la pratique masculine mais des réflexions sur comment attirer tous les publics dont le public féminin émergent.

La ville soutient activement les associations sportives ainsi que les sportifs et sportives de haut niveau. Plusieurs femmes se distinguent par leurs performances sur le territoire.

Les éducateurs sportifs vont tous être formés sur la déconstruction des stéréotypes pour un meilleur repérage.

En 2024, à l'occasion des jeux olympiques, les événements autour du 8 mars auront un focus sur les femmes et le sport.

Emploi/Insertion/Entrepreneuriat

L'Espace Emploi propose aux demandeurs d'emploi et aux salariés villéno-garennois un accompagnement dans leurs projets professionnels que ce soit pour de la formation, une reconversion, des aides à la recherche d'emploi...

Aujourd'hui sur la ville 50% des demandeurs d'emploi sont des femmes (chiffres espace emploi). En 2023 : 52,3% d'hommes et 47,7% de femmes ont fréquenté l'Espace Emploi.

En 2023, il n'y a pas eu d'actions spécifiques pour les femmes mais : 9 femmes suivant le projet de remise à niveau ont pu bénéficier d'un mode de garde le temps de leur formation. De plus, l'Espace Emploi soutient activement les entrepreneuses femmes et le club d'entreprise qui accueille au sein de son bureau 2 femmes.

La ville met régulièrement en place des forums emploi mais aussi des découvertes des métiers pour les collégiens qui se veulent très axés sur la mixité des métiers. En 2024 aura lieu un petit déjeuner des entrepreneuses et un accompagnement par France Active Métropole dont une des actions est axée sur l'accompagnement des femmes.

Jumelage et la coopération internationale :

La ville de Villeneuve-la-Garenne a un partenariat de coopération décentralisée avec la ville de Tiznit au Maroc.

Dans l'accord de coopération décentralisée avec Tiznit : 1 des 5 valeurs est l'égalité femmes-hommes. Il est même précisé :

« L'ensemble des axes développés visent particulièrement un public féminin, à savoir les jeunes filles et les femmes. Le principe d'égalité Femmes-Hommes, mis au cœur de cette démarche de coopération, vise à faire des femmes les premières bénéficiaires des avancées envisagées tout en les rendant actrices du développement, à Tiznit comme à Villeneuve-la-Garenne. »

En octobre 2023, l'association APSA s'est rendue à Tiznit avec un groupe de femmes villéno-garennoises avec l'objectif de visiter des coopératives locales tenues par les femmes dans un esprit d'émancipation.

Développement durable et environnement :

La mission Développement durable et la mission Egalité femmes hommes sont en train de développer un partenariat et collaborent régulièrement. Cela va permettre à la ville d'investir l'ODD 5 (objectif développement durable) sur l'égalité femmes/hommes dans l'Agenda 2023.

Au sein de la ville, il existe des référents développement durable. Ils représentent les différentes directions de la ville. 9 référents développement durable sur 15 sont des femmes.

La mobilité et les transports :

La collectivité est engagée dans une politique de développement du transport en commun avec la RATP. Mais à ce jour la ville n'a pas de données sexuées sur l'usage de la voiture, des transports en commun et sur les conflits et incidents, pour savoir la répartition femmes/hommes. Cependant, la collectivité développe une politique visant à favoriser les mobilités des personnes avec des jeunes enfants et les personnes à mobilité réduite (PMR) dans les bus (agenda accessibilité avec le CCAS).

Ce qui ressort de ce diagnostic :

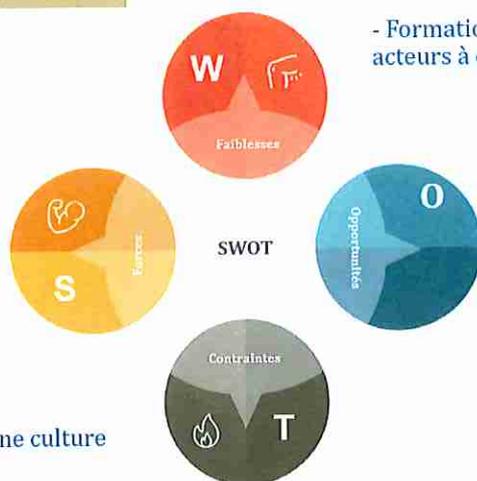
Les services de la ville semblent tous concernés par la question de l'égalité femmes hommes mais ont besoin de renforcer leurs données pour analyser leurs pratiques et de s'outiller pour aller plus loin dans les actions proposées.

Plusieurs services sont « moteurs » sur la question et nous observons une volonté de changer, de faire bouger les choses concernant l'égalité. La mission égalité femmes hommes sera présente pour les accompagner, coordonner les actions et leurs donner les outils nécessaires.

Forces et faiblesses

- Actions ou projets déjà mis en place mais pas mis en valeur ou coordonnés
- Connaissance des acteurs et de la ville

- Temps de la création d'une culture de l'égalité
- Moyens à renforcer



- Données sexuées à renforcer
- Formations/ sensibilisation des acteurs à développer

- Des services « moteurs » prêts à faire plus sur lesquels s'appuyer
- Portage politique fort
- Dynamisme des équipes



L'année 2024 sera donc très importante dans le déploiement d'une politique publique coordonnée, visible et efficace :

- Le diagnostic sera présenté et un plan d'actions va en découler.
- La charte européenne sera signée.
- Un grand plan d'actions de formation autour des violences sexistes et sexuelles est prévu.

IV. Etat des lieux sur l'égalité au sein de la collectivité

L'adoption d'un Plan Pluriannuel d'actions pour l'égalité professionnelle a été rendue obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précisée par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

La ville de Villeneuve-la-Garenne travaille actuellement avec le cabinet Egaé à son plan pluriannuel 2024-2026. Ce plan est porté par le service des ressources humaines et la mission égalité femmes-hommes. Il doit encore être validé en comité technique. Il se décompose comme suit en 5 axes :

- Axe 1 : Gouvernance, évaluation et suivi du plan d'actions
- Axe 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Parallèlement, la ville élabore chaque année un Rapport Social Unique (RSU) dans lequel une synthèse sur l'égalité professionnelle est proposée par le CIG. Le CST a émis un avis favorable sur le RSU 2022 le 15.11.2023. La synthèse sur l'égalité professionnelle est présentée ci-après.

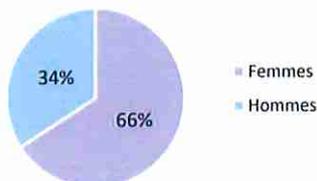
Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour Commune de Villeneuve-la-Garenne pour l'année 2022 :

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 Décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité.

- Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 385 femmes et 199 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

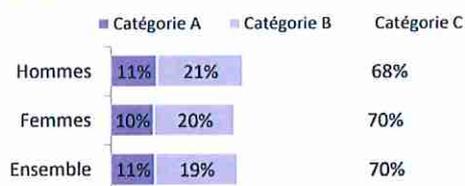


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 134,7 fonctionnaires hommes
- 258,1 fonctionnaires femmes
- 51,0 contractuels hommes
- 112,0 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	65%
Catégorie B	64%
Catégorie C	67%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	93%
Rédacteurs	90%
Educateurs de jeunes enfants	83%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

- ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,44	39,86	45,66
Hommes	48,12	40,86	45,89

- ➔ 32 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 31 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	69%	31%
Femmes	68%	32%
Ensemble	68%	32%

- ▶ 65 % des fonctionnaires sont des femmes et 35 % des hommes
- ▶ 67 % des contractuels permanents sont des femmes et 33 % des hommes

- ➔ 14 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 18 % des hommes
Au total, 28 agents en CDI sur 186 agents contractuels, soit 15 %

Hommes	82%	18%	CDD
Femmes	86%	14%	CDI

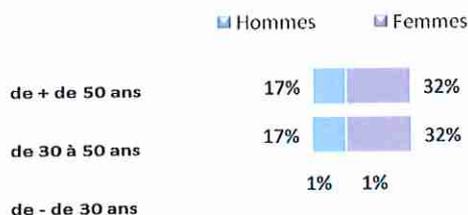
- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	57%	43%
Culturelle	48%	52%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	94%	6%
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	72%	28%

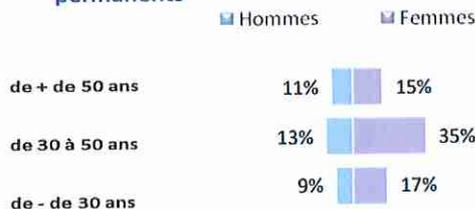
- ➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

Agents de police municipale	100%
Educateurs des APS	78%
Techniciens	57%
Agents de maîtrise	57%
Adjoints territoriaux du patrimoine	57%

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

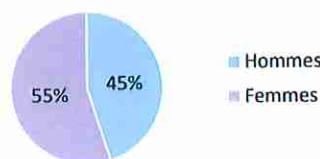


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

Catégorie	Taux de féminisation (%)
Saisonniers/occasionnels	49%
Emplois aidés	-
Apprentis	67%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre



- Evolution de carrière et titularisation

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

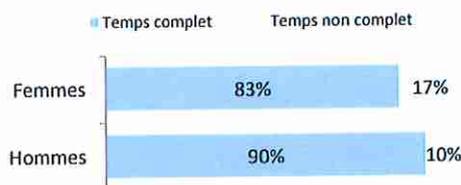
dont 100% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 65% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

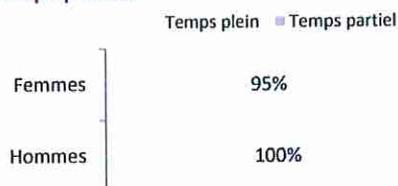
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



- Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,96%	5,28%
	Ensemble : 5,73%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,61%	6,07%
	Ensemble : 7,67%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	10,07%	6,38%
	Ensemble : 8,81%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

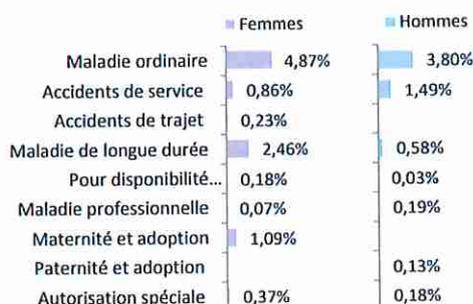
➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 31,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 22,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 13 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 6 congés paternité ou adoption en 2022

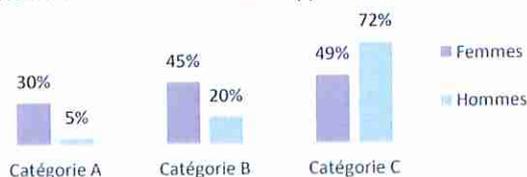
➤ 38 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 5,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 4,1 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1555 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1079 jours d'arrêt

- Formation

➤ 284 départs en formation concernant des agents permanents

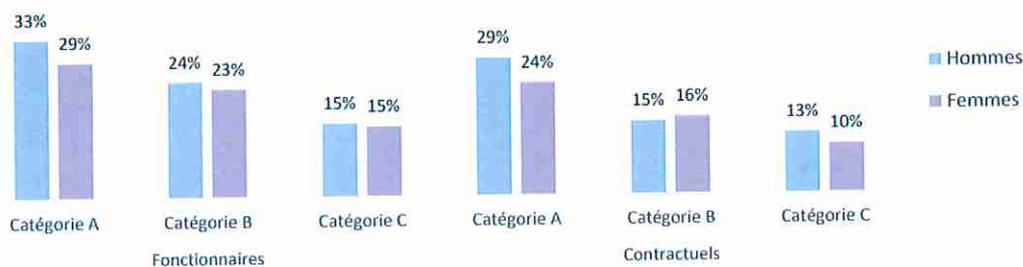
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



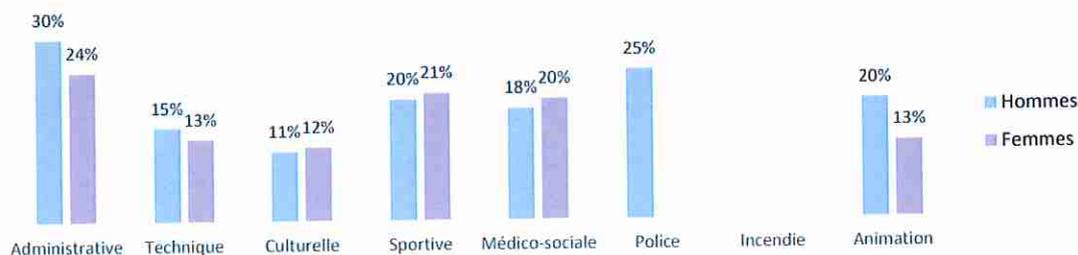
➤ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2022

- Rémunération (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



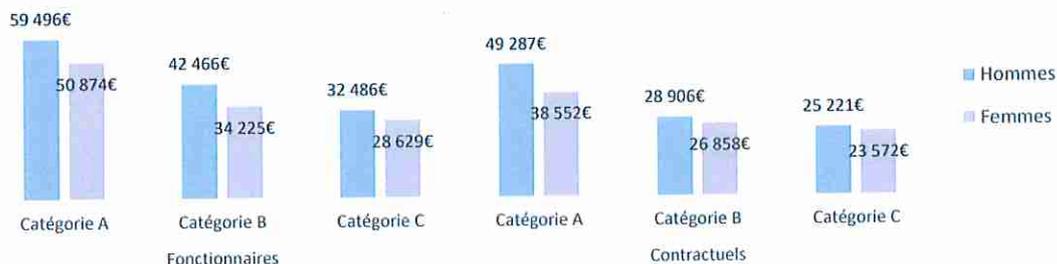
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



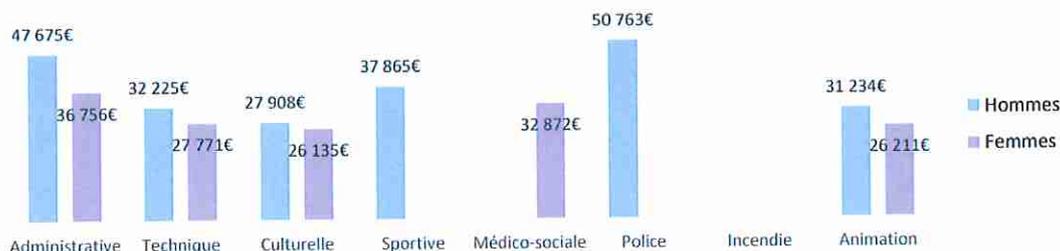
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	32%	29%	31%	26%	17%	19%
Technique	37%	24%	24%	24%	13%	13%
Culturelle	8%	0%	11%	11%	14%	15%
Sportive			20%	21%		
Médico-sociale	18%	21%		21%		13%
Police			27%		23%	
Incendie						
Animation			25%	16%	17%	12%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	54 387 €	45 482 €	36 158 €	38 773 €	36 481 €	30 169 €
Technique	64 918 €	s	40 605 €	39 235 €	30 875 €	27 310 €
Culturelle	s	s	27 544 €	25 160 €	28 880 €	28 350 €
Sportive	-	-	37 865 €	s	-	-
Médico-sociale	s	44 055 €	-	28 816 €	-	29 036 €
Police	-	-	s	-	45 347 €	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	41 034 €	35 312 €	28 614 €	25 477 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- **Acte de violence ou de harcèlement**

Les chiffres suivants sont à lire avec un certain recul : selon le cabinet Egae qui accompagne la ville sur son plan d'action d'égalité professionnelle, il est impossible qu'il n'y ai zéro acte de violence ou de harcèlement. Il faut donc creuser les raisons qui font qu'aucune victime ne se déclare.

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

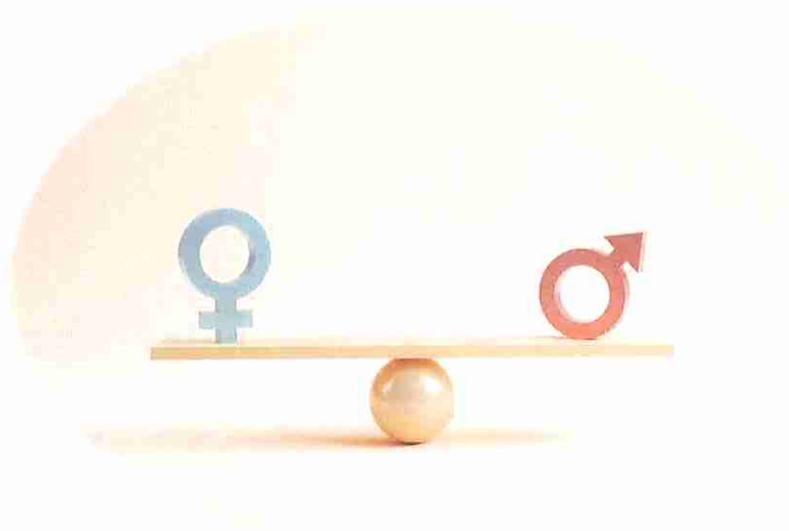
	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰



Accusé de réception en préfecture
092-219200789-20240208-2024-02-08-1-DE
Date de télétransmission : 27/02/2024
Date de réception préfecture : 27/02/2024