

RAPPORT

ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2023



Sommaire

Introduction	3
I. L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la mairie de Vincennes.....	4
A. Répartition hommes / femmes	4
1. Répartition par statut.....	4
2. Répartition par catégorie.....	5
3. Taux de féminisation par filière	5
4. Répartition par âge	6
5. Les mouvements	7
B. Ecart de rémunération, de carrière et d'accès à la formation.....	9
1. Les rémunérations	9
2. Les carrières	9
C. L'accès à la formation professionnelle et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	11
1. La formation	11
2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	11
D. Absences et temps de travail	12
1. Le temps de travail.....	12
2. Les absences.....	13
3. Le Compte Epargne Temps	14
E. Plan d'actions pour l'égalité professionnelle hommes-femmes	14
II. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques conduites par la Ville de Vincennes.....	19
A. Recueil de données et constats sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Vincennes	19
1. Démographie	19
2. Ménages : focus sur les familles monoparentales	20
3. Population active, emploi, chômage.....	20
B. Actions menées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023	23
C. Nouvelle démarche engagée : l'élaboration d'un futur plan Egalité Femmes Hommes 2024-2026	30

Introduction

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi pour l'année 2023 permet de :

- Dresser un bilan de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, le plan égalité professionnel 2020-2023 étant arrivé à échéance ;
- Documenter les inégalités à l'échelle de la commune ;
- Recenser les actions menées en interne comme au niveau communal pour corriger ces inégalités et évoquer l'élaboration d'une nouvelle feuille de route Egalité Femmes Hommes pour la période 2024-2026.

I. L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la mairie de Vincennes

A. Répartition hommes / femmes

La Ville de Vincennes compte au 31 décembre 2023, 663 agents sur postes permanents, dont 444 femmes.



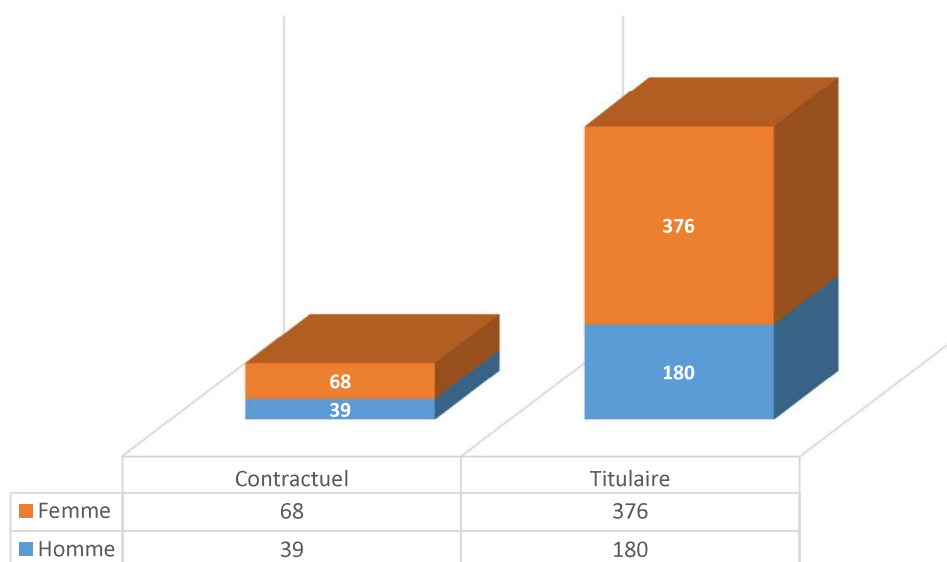
Le taux de féminisation de la Ville de Vincennes est de 67%, équivalent à celui de 2022. Le taux relevé au niveau de la petite couronne territoriale en 2021 est de 65 %¹.

1. Répartition par statut

Sur 663 agents, 556 sont des agents titulaires et 107 sont des agents contractuels.

Le taux de féminisation est de 68% pour les agents titulaires et de 64% pour les agents contractuels.

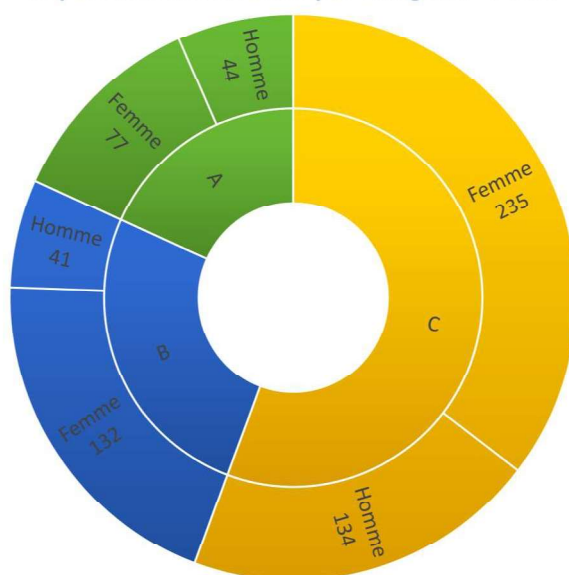
REPARTITION PAR STATUT



¹ Bilan social 2021 CIG - Données des collectivités de la petite couronne.

2. Répartition par catégorie

Répartition des effectifs par catégorie et sexe



Le taux de féminisation est supérieur à 60% sur les 3 catégories (A, B et C). La catégorie B détient le taux de féminisation le plus important soit 76%.

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation Vincennes
Catégorie A	44	77	121	64%
Catégorie B	41	132	173	76%
Catégorie C	134	235	369	64%
Total	219	444	663	67%

Au vu de la répartition par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrements intermédiaire et supérieur (catégorie A et B).

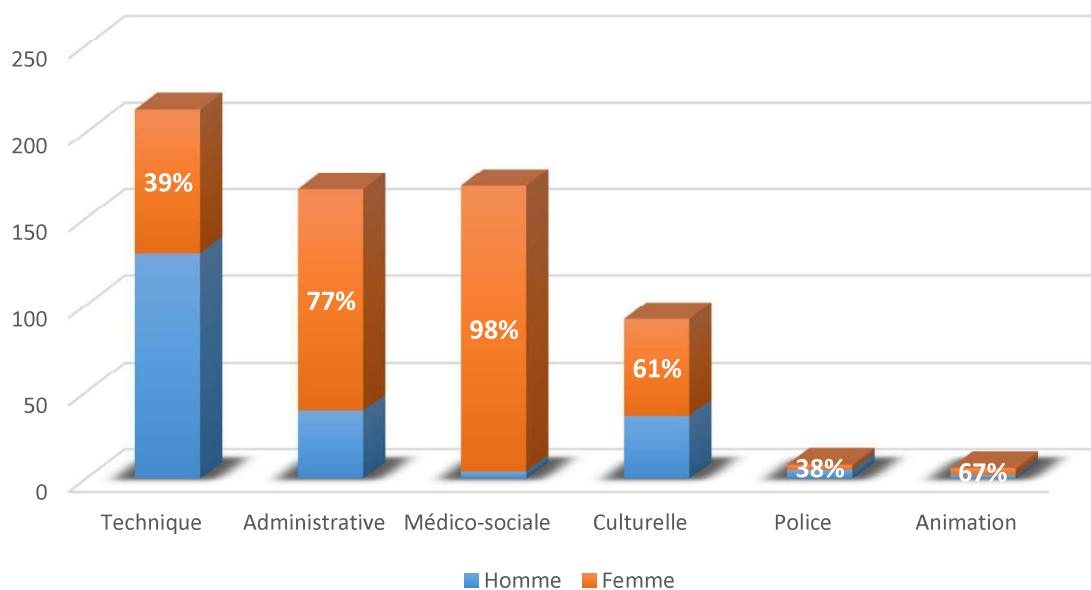
Au 31 décembre 2023, 3 femmes occupent un poste d'encadrement supérieur (DGA) à Vincennes, sur 5 postes, soit 60 % des emplois fonctionnels de la collectivité.

En petite couronne pour les communes entre 500 et 1000 agents, seulement 47 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes.

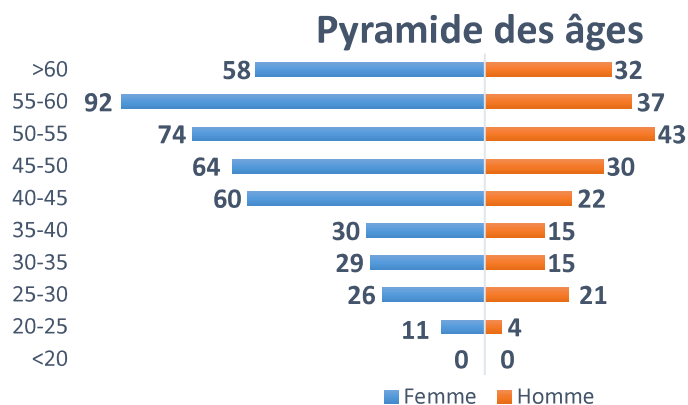
3. Taux de féminisation par filière

La Ville de Vincennes n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des îlots masculins en filière technique, et des îlots féminins en filières médico-sociale (98%) et administrative (77%).

Taux de féminisation par filière



4. Répartition par âge



À Vincennes, 50 % des femmes occupant un poste permanent ont plus de 50 ans. Ce taux est supérieur à celui relevé dans la fonction publique territoriale en petite couronne qui est de 42 %.

En ce qui concerne la tranche d'âge des femmes de moins de 30 ans, Vincennes, avec 8,3%, atteint à un taux équivalent à celui de la petite couronne.

Enfin, 41 % des femmes sont âgées entre 30 et 49 ans.

L'âge moyen des femmes est de 47,8 ans contre 47,3 ans pour les hommes (46 ans et 6 mois pour les femmes et 46 ans et un mois pour les hommes des agents de la Petite Couronne).

La pyramide des âges concernant les hommes suit un schéma identique : 51% des hommes ont plus de 50 ans (40% en petite couronne).

De même, 11 % des hommes ont moins de 30 ans, celui de la fonction publique territoriale est de 10%. La part des hommes âgés de 30 à 49 ans est de 37,4% (56% en petite couronne).

5. Les mouvements

L'observation des 132 mouvements sur postes permanents en 2023 sur la collectivité fait apparaître que 57% des mobilités concerne le personnel féminin.

Totalité des recrutements sur la Ville :

Filière	Entrée		Sortie	
	F	H	F	H
Technique	8	13	6	17
Administrative	11	7	8	6
Médico-Sociale	15	1	15	0
Emplois fonctionnels	0	0	0	0
Culturelle	4	3	3	2
Police municipale	0	3	1	2
Cabinet	1	0	0	1
Animation	1	0	2	2
Total	40	27	35	30

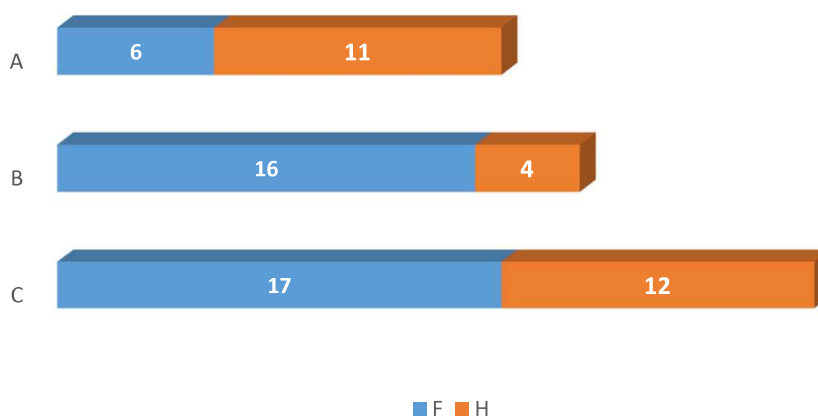
a. Les entrées

Entrées par catégorie :

En 2023, 60% des entrées sur postes permanents sont des femmes.

On note une proportion de femmes plus importante pour les entrées des catégories C et B, la tendance s'inverse pour les entrées de la catégorie A. Seulement 35 % des entrées concernent des femmes pour cette catégorie.

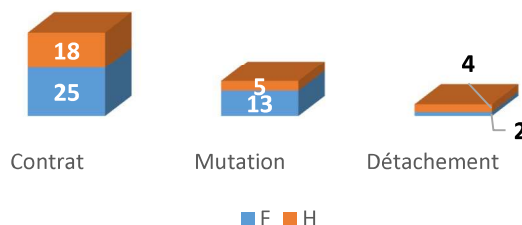
Répartition des entrées par catégorie et par genre



Entrées par motif :

Parmi les motifs d'entrée dans la collectivité, on note une proportion plus importante de recrutement de femmes par contrat (72%).

RÉPARTITION DES ENTRÉES PAR MOTIF ET PAR GENRE

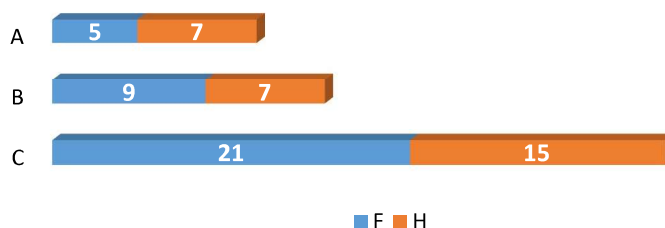


b. Les sorties

Départs par catégorie :

54% des départs de la collectivité concernent des femmes. Cette part augmente jusqu'à 58% pour les catégories C.

Répartition des entrées par catégorie et par genre

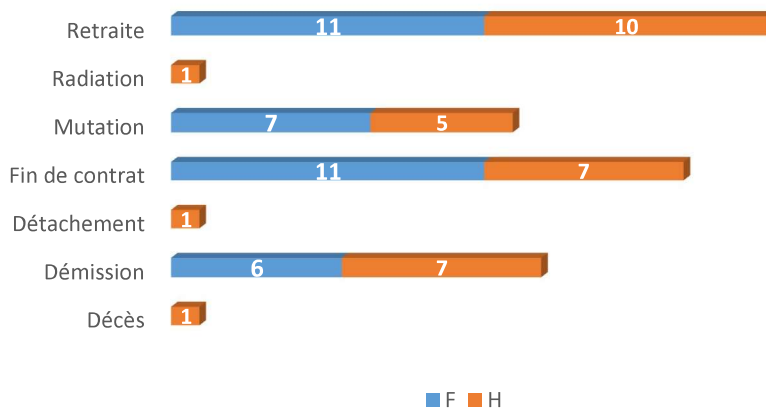


Départs par motif :

Sur 65 départs de la collectivité en 2023, 54% sont des femmes.

En 2023, le motif de départ « fin de contrat » représente la seule disproportion entre les femmes et les hommes.

RÉPARTITION DES SORTIES PAR MOTIF ET PAR GENRE



B. Ecarts de rémunération, de carrière et d'accès à la formation

1. Les rémunérations

D'après les données communiquées par le CIG, extraites du Bilan Social 2021, sur l'ensemble du territoire national, au sein de la Fonction Publique Territoriale, les hommes perçoivent une rémunération moyenne supérieure de 18,9 % à celle des femmes (25 408,1 € en moyenne pour les femmes et 30 209,7 € en moyenne pour les hommes).

À Vincennes, les chiffres du Rapport Social Unique de la Ville au titre de l'année 2021 indiquent que le salaire moyen des agents titulaires était de 24 811 € pour les hommes et de 25 253 € pour les femmes, donc un écart de 1,78% en faveur des femmes.

Et même s'il existe un écart en faveur des hommes s'agissant des agents contractuels sur emploi permanent (de +14,12% en faveur des hommes en 2021), l'écart moyen entre les rémunérations des hommes et celles des femmes reste moins important à Vincennes que dans la fonction publique territoriale dans son ensemble.

En 2023, l'écart le plus important de rémunération moyenne brut entre les femmes et les hommes sur postes permanents à Vincennes se situe au niveau des agents de catégorie C, à hauteur de 317 euros mensuels.

Rémunération moyenne brut mensuelle des agents catégorie et par sexe en 2023 :

	Femme	Homme
A	3 896€	3 944 €
B	2 513 €	2 350 €
C	2 313 €	2 630 €

2. Les carrières

- Avancements de grade :

Filière	Grade avancement	2019		2020		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Administrative	Attaché hors classe	1	1	2		1			1		
	Attaché principal	1				1	3		1		
	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe					1					
	Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	3	1	1		1	3	1		2	1
	Adjoint administratif principal 1 cl	3	0	3	1	3	1	7		3	2
	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} cl	6	1	3	4	2	1	1		2	
Technique	Ingénieur hors classe	1									

Filière	Grade avancement	2019		2020		2021		2022		2023	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Technique	Ingénieur principal		1			1					
	Technicien principal 1 ^{ère} cl	1			3						
	Technicien principal 2 ^{ème} cl		1								
	Agent maîtrise principal		3	2			1		3		1
	Adjoint technique principal 1 cl	1	3		2			14	10	14	9
	Adjoint technique principal 2 cl	11	8	5	3	3	4		2	1	3
Sociale et médico-sociale	Cadre sup de santé										
	Psychomotricien hors classe					1					
	Puéricultrice de classe supérieure					1					
	Infirmier en soins gx hors cl	1		1							
	EJE classe exceptionnelle	6		3		2		1			
	EJE principale										
	Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	3			1						
	Auxiliaire puériculture de classe supérieure	9		5		4				2	
	Atsem principal 1 cl	3		1		2		2			
	Agent social principal 1 ^{ère} cl	2		1		1		4		5	
	Agent social principal 2 cl	6		4		4		4		2	
Culturelle	Attaché principal cons pat	1									
	Bibliothécaire principal										
	Prof ens art hors classe									1	1
	AE art principal 1 ^{ère} cl							1			
	Assistant cons principal 1 ^{ère} cl	1	3	1						3	
	Assistant cons principal 2 ^{ème} cl			1						2	
	Adjoint du patrimoine principal 1 ^{ère} cl						1				
	Adjoint du patrimoine principal 2 ^e cl					1		2			
Police Municipale	Brigadier-chef principal de PM			1	1					1	
	Brigadier PM										
Animation	Adjoint d'an principal 2 ^{ème} cl										
	Total	60	22	34	15	28	12	40	16	39	17

Depuis 2019, sur 283 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 71 % sont des femmes.

- Promotions internes :

	2019		2020		2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A							3	1		
B	1		1		2				2	
C						2		5		
Total	1	0	1	0	2	2	3	6	2	0

Depuis 2019, 17 nominations par promotion interne (9 femmes et 8 hommes) ont été prononcées.

C. L'accès à la formation professionnelle et bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'année 2023 a permis un retour à la normale du niveau de formation à la Ville de Vincennes, avec une reprise d'activités dans des conditions identiques à celles d'avant la pandémie.

1. La formation

Nombre de jours de formation par catégorie et par sexe en 2023 :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femme	238	277	637.5	1152.5
Homme	54	71	418.5	543.5
Total général	292	348	1056	1696
<i>Part des femmes en formation</i>	82%	80%	61%	68%

On note que 68% des formations sont effectuées par des femmes.

La proportion des femmes ayant bénéficié d'une formation atteint les 80% dans les catégories A et B, expliquée en partie par une sur-représentation des femmes au sein de la Ville.

2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au 31 décembre 2023, 52 agents de la Ville de Vincennes sont déclarés au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). 73% de ces bénéficiaires sont des femmes, essentiellement de catégorie C.

	2022		2023	
	F	H	F	H
A	2	0	3	0
B	1	0	6	0
C	30	13	29	14
Total	33	13	38	14

D. Absences et temps de travail

1. Le temps de travail

- **Temps partiels :**

94 % des temps partiels sont pris par des femmes, qui sont réparties proportionnellement dans les services.

- **Travail de nuit et de week-end :**

Quatre services sont concernés par le travail de nuit ou les horaires variables (travail le week-end) pour 112 agents, dont 58% sont des femmes.

Travail de nuit/week-end	
Conservatoire	
Hommes	30
Femmes	38
Police municipale	
Hommes	5
Femmes	3
Médiathèque	
Hommes	9
Femmes	24
Régisseurs	
Hommes	3
Femmes	0
Total	112
Hommes	47
Femmes	65

- **Temps de travail annualisé :**

Certains services ont un temps de travail annualisé afin de mieux correspondre à l'organisation et au rythme de leur activité. Ainsi, 80 agents sont concernés par un temps de travail annualisé, dont 90% sont des femmes.

Agents annualisés	
Atsem/ AS/ gardien	
Hommes	4
Femmes	72
Régisseurs	
Hommes	4
Femmes	0
Total	80
Hommes	8
Femmes	72

2. Les absences

Congés paternité :

En 2023, 2 agents ont bénéficié d'un congé paternité.

- Catégorie A : 1 agent (18 jours)
- Catégorie B : 1 agent (1 jour).

Disponibilités et congés parentaux :

	Femmes	Hommes
Congés parentaux	4	0
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	17	1
Disponibilité pour convenance personnelle	40	13
Disponibilité pour suivre son conjoint	14	2

Les femmes ont le plus souvent recours aux congés familiaux, qui sont généralement considérés comme un frein au déroulement de la carrière professionnelle.

Accidents de travail :

En 2023, sur 28 accidents de travail, 18 (64%) sont déclarés par des femmes et 10 (36%) par des hommes.

Compte-tenu de la répartition des femmes (68%) et des hommes (32%) sur la Ville, la proportion d'accidents de travail est légèrement plus importante pour les femmes que pour les hommes.

Enfants malades :

Total des jours pour garde d'enfants malades : 205 jours pour 96 agents.

- 173 jours pour garde d'enfants malades ont été pris par des femmes (78 agents).
- 32 jours pour garde d'enfants malades ont été pris par des hommes (18 agents).

Soit en moyenne, pour un agent ayant au moins pris une journée pour garde d'enfant malade, 2,22 jours par femme et 1,78 jours par homme.

3. Le Compte Épargne Temps

Indicateurs	Hommes	Femmes
Nb de CET ouverts	144	307
Nb de jours stockés au 31/12/2023	2 334	4 631
Nb de jours pris en congés en 2023	267	386

Le nombre moyen de jours stockés sur un CET au 31/12/2023 est de 15,1 jours pour les femmes et de 16,2 pour les hommes.

E. Plan d'actions pour l'égalité professionnelle hommes-femmes

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit en son article 80 la mise en place d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à compter de l'année 2020.

La Ville de Vincennes s'est engagée dans cette démarche avec son plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023, comportant 16 actions, désormais arrivé à échéance. 75% des actions étaient réalisées fin 2023.

Ce plan était structuré autour de quatre grands thèmes :

- 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 Territoriale.
- Favoriser l'articulation entre l'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.

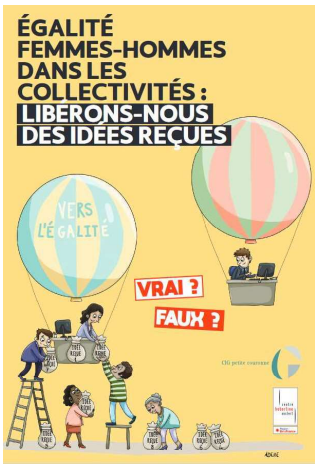
Thématiques	Actions	Commentaires
Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Mise en place de diverses politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment au niveau des promotions internes..., sensibilisation, rédaction de charte.	La Ville de Vincennes ne fait pas de différence dans l'attribution du régime indemnitaire 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 Territoriale	Sensibiliser les recruteurs aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser lors d'une formation globale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.	Action réalisée lors des Conventions du personnel en mars 2022.
	Formuler les offres d'emploi de manière asexuée. Lors de la rédaction des intitulés et la description du poste, éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent.	Action réalisée avant la mise en œuvre du plan égalité professionnelle 2020-2023 par le service recrutement.
	Sélectionner les candidatures en fonction des seules compétences techniques et personnelles.	Action réalisée avant la mise en œuvre du plan égalité professionnelle 2020-2023 par le service recrutement.
	Élaborer un guide de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter les dérives discriminantes entre les hommes et les femmes.	Action qui n'a pas pu être finalisée sur ce plan, mais qu'il est prévu de réinscrire pour le prochain.
	Sensibiliser les agents sur la mixité des métiers.	Organisation d'une exposition de photos sur ce thème en 2020. L'objectif était de montrer que des métiers à priori masculins peuvent être occupés par des femmes, et inversement. Elle a été réalisée en collaboration avec les agents de la Ville, par le biais de témoignages et de mises en situation professionnelle.
	Permettre aux agents d'accéder aux formations d'autres filières, dans le cadre d'un projet et au besoin, en utilisant le Compte Personnel de Formation (CPF).	Cette action se réalise aussi à travers le dispositif « Vis ma vie » proposé par la collectivité, dans le cadre de mobilité interne ou de découverte d'un autre métier.

Thématiques	Actions	Commentaires
	Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle.	Continuer à utiliser des critères objectifs et fondés sur les compétences requises et non discriminantes pour l'avancement de grade et la promotion interne : évaluation professionnelle, âge, réussite à un examen professionnel, ancienneté maximale dans un grade, départ en retraite, ...
Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Améliorer les conditions de retour des agents à l'issue de congés familiaux.	Permettre aux agents absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec la Ville en lui fournissant les informations dont sont destinataires les autres agents : accès intranet, mails, documents internes. Réalisation d'un entretien de reprise d'activité suite à un congé familial par la chargée d'évolution professionnelle.
	Sensibiliser tous les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et familiale.	Action qui n'a pas pu être réalisée.
	Mise en place d'une charte des temps afin de prendre conscience de l'importance d'encadrer les horaires de réunions (réunions tardives ou tôt le matin), de planifier les réunions à l'avance, de privilégier les plages fixes, du droit à la déconnexion, développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence...	Mise en place d'un Accord Cadre pour la Ville et la Caisse des Ecoles de Vincennes, le 15 avril 2021.
	Donner des marges de manœuvres aux agents pour s'organiser : souplesse dans les horaires d'entrée et de sortie (variation de 30 minutes dans les services où cela ne pose pas de difficultés).	
Rendre plus équitable les modalités d'arbitrage des congés : tour de rôle, critères basés sur la prise en compte de la charge familiale et pas seulement de l'ancienneté.		

Thématiques	Actions	Commentaires
	Élaboration d'un guide à l'attention des agents nouvellement parents pour les aider à trouver un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle. Il informe sur les dispositifs existants pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes pour le partage de la parentalité.	Guide réalisé en 2020 et distribué à tous les nouveaux parents de la collectivité.
	Développer un baromètre « bien-être au travail » et se servir des propositions des agents pour proposer des mesures	Action nos réalisée sur ce plan, du fait notamment de la vacance du poste de Conseiller en prévention.
	Mettre en place un guide de bonnes pratiques destiné aux managers	Guide non réalisé. Action qui sera réinscrite sur le prochain plan.
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	Identifier et alerter les situations de violence et de harcèlement dans le cadre professionnel	Un guide et un dépliant de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement destinés à l'ensemble des agents de la ville de Vincennes ont été créés. Ils visent à prévenir ces situations au travail, mais aussi à agir pour lutter contre, dans un cadre de protection. Ces documents ont été distribués aux agents et sont consultables sur l'intranet de la Ville.
		Des Conventions du personnel, destinées à l'ensemble des agents, articulées autour du thème du harcèlement dans le cadre professionnel abordé par le biais d'une pièce de théâtre interactive spécialement écrite pour la Ville, ont été organisées les 12 et 14 mars 2019.

Comme les années précédentes, vous trouverez ci-dessous les actions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, spécifiquement réalisées au cours de l'année 2023.

Actions réalisées en 2023

Objectifs	Actions menées / à initier
Sensibiliser les encadrants et les agents aux idées reçues sur l'égalité professionnelle	<p>- Exposition (intranet / affichage) en partenariat avec le CIG et le centre Hubertine AUCLERT.</p>  <p>- Formation : sensibilisation sur l'égalité femme / homme dans le cadre professionnel, en partenariat avec le CNFPT qui n'a pas pu être réalisée car les propositions reçues n'étaient pas adaptées au besoin. Cette action sera relancée en 2024.</p>
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois dans la FPT	La collectivité continue d'utiliser des critères objectifs fondés sur les compétences requises et non discriminantes pour l'avancement de grade et la promotion interne.
Renforcer le droit à l'insertion et à l'égalité professionnelle	Nomination d'un référent égalité femme/homme au sein de la DRH. Actuellement cette référence a été ajoutée aux missions de la DRH adjointe.

De nouvelles actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes seront présentées ultérieurement, intégrées au plan Égalité Femmes Hommes 2024-2026 de la collectivité, en cours d'élaboration.

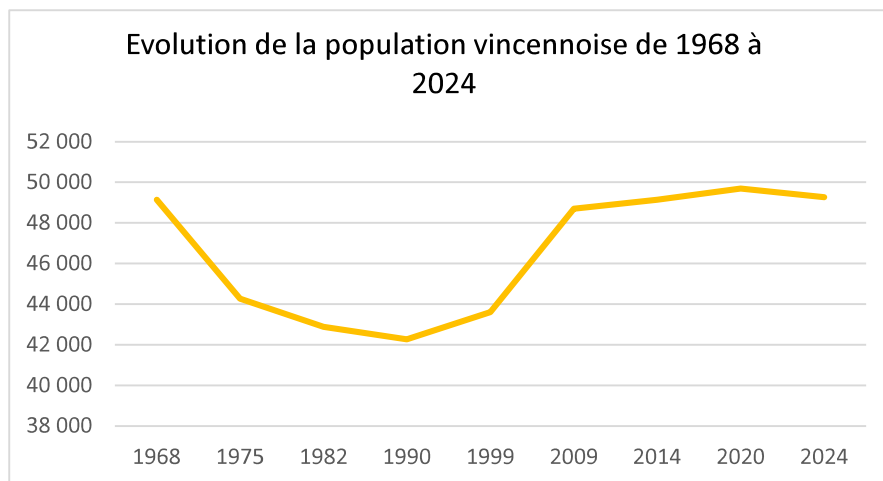
II. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques conduites par la Ville de Vincennes

L'objectif de cette seconde partie du rapport est de produire un diagnostic sur le territoire de Vincennes en 2023, en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Un rapide état des lieux de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à Vincennes est tout d'abord proposé, sur la base d'indicateurs produits par l'INSEE. Ensuite, les projets portés par la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023 sont présentés, ainsi que les perspectives déjà connues pour 2024. Enfin, la collectivité revient sur son ambition d'élaborer et mettre en œuvre un futur Plan Egalité Femmes Hommes 2024-2026.

A. Recueil de données et constats sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Vincennes

1. Démographie

a. Evolutions démographiques

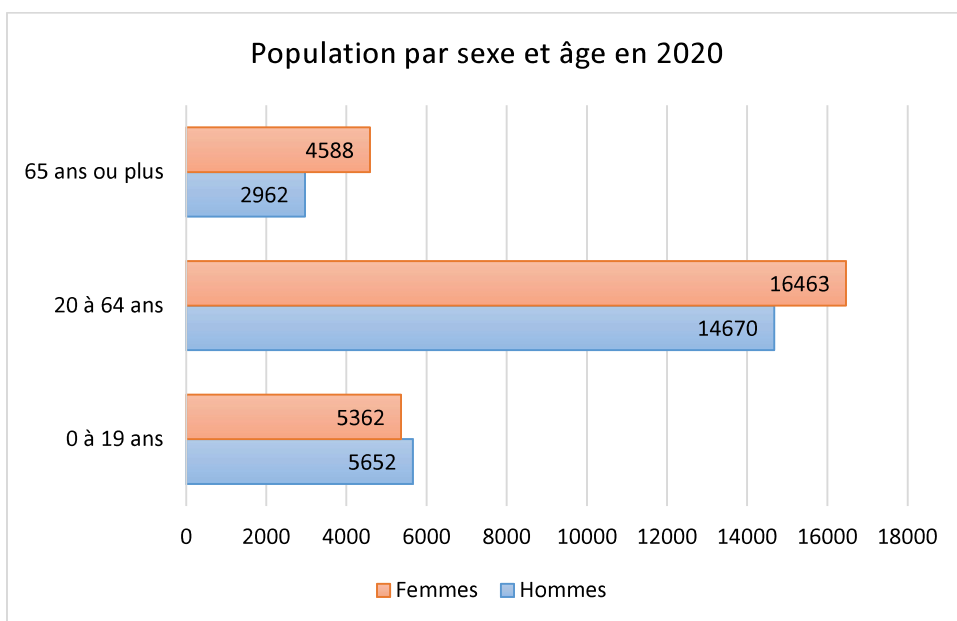


Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombremments, RP2009 au RP2020 exploitations principales.

Avec 49 256 habitants au 1^{er} janvier 2024, Vincennes a une population proche de celle qu'elle enregistrait en 1968.

b. Population par sexe et âge

A Vincennes, la population en 2020 est composée à 46,9 % d'hommes et à 53,1% de femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 20-64 ans.



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

2. Ménages : focus sur les familles monoparentales

Les familles monoparentales représentent 15,9% des familles à Vincennes en 2020, un taux en augmentation ces dix dernières années (il était de 14,5% en 2009). Cette tendance se constate également au niveau du département du Val-de-Marne, dans une proportion plus importante, puisque 21,5% des familles sont monoparentales en 2020 (contre 18,5% en 2009).

82,6% des familles monoparentales vincennoises sont composées de femmes seules avec enfant(s) en 2020, contre 17,4% d'hommes seuls avec enfant(s).

3. Population active, emploi, chômage

a. Scolarité, enseignement supérieur

À Vincennes, le taux des jeunes femmes scolarisées (18-24 ans) est un peu supérieur à celui des hommes : il s'élève pour les premières à 71,9% en 2020 contre 68,6% pour les hommes.

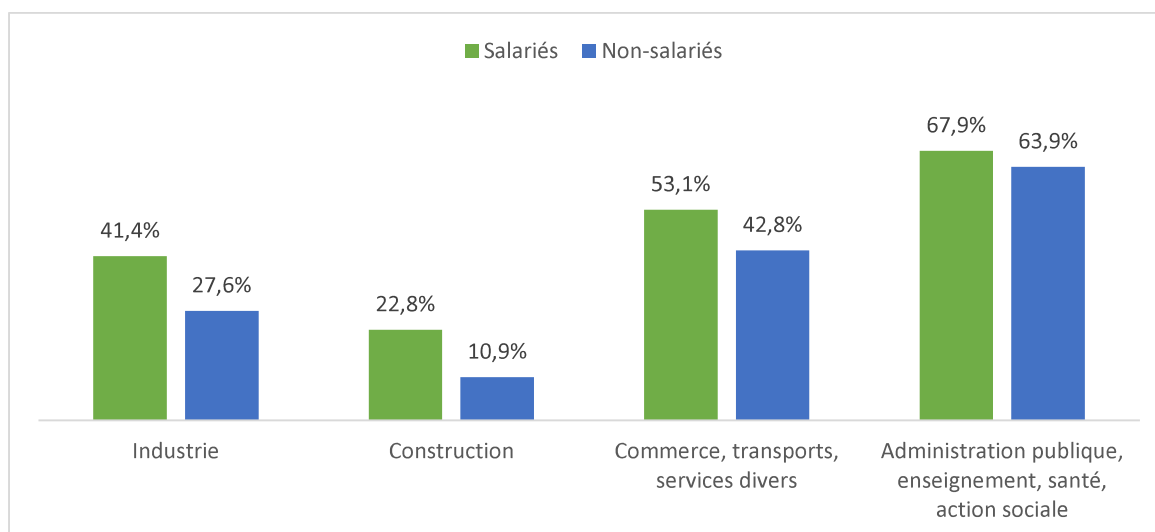
Par ailleurs, au sein de la population non scolarisée de 15 ans ou plus, en 2020, 18,6% des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau Bac+3 ou Bac+4, contre 14,4% des hommes. En revanche, les hommes sont plus nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur de niveau Bac+5 et plus (45,3% des hommes, contre 38,9% des femmes).

b. Activité et emploi de la population

Le taux d'activité de la population vincennoise de 15 à 64 ans est de 83,6% en 2020, stable par rapport à 83% en 2014 contre 81,7% en 2009. Ce taux d'activité, dans le détail, s'élève à 85% chez les hommes et 82,3% chez les femmes en 2020.

La population vincennoise est donc particulièrement active. Le taux d'activité à l'échelle du département est en comparaison de 75,9% en 2020.

Le taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020 est le suivant :



Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2023.

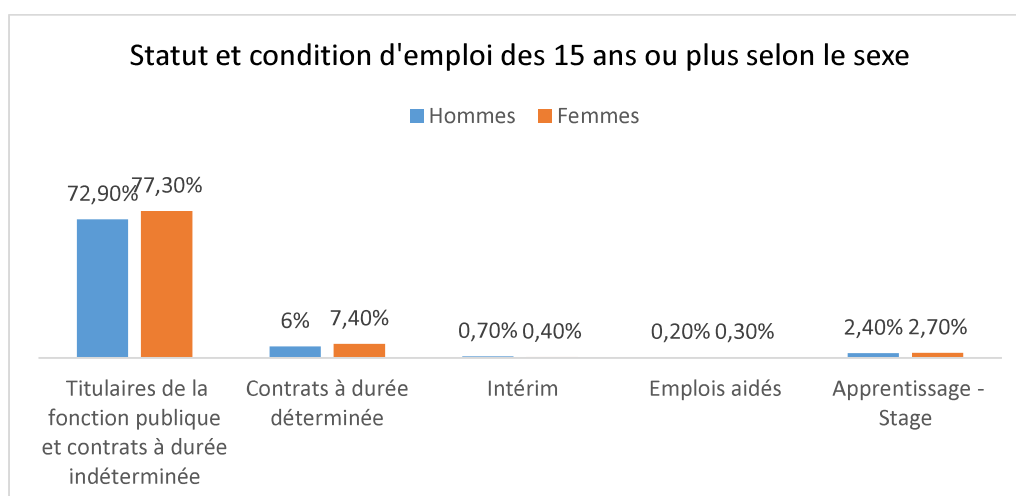
Globalement, les secteurs d'emploi restent très « genrés », à l'échelle locale comme nationale. En effet, les femmes représentent presque 68% des employés du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, la santé et l'action sociale.

*Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire. En pratique, les non-salariés sont des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA).

c. Conditions d'emploi

À Vincennes, en 2020, en étudiant les statuts et les conditions d'emploi des 15 ans ou plus, on constate que 88,1 % des femmes sont salariées et 11,9% non salariées. 82,2% des hommes sont quant à eux salariés et 17,8% non-salariés.

Les salarié(e)s sont majoritairement titulaires de la fonction publique ou sous contrat à durée indéterminée, avec un taux légèrement plus élevé pour les femmes (77,3 %).



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

d. Écart de salaire

Le salaire net moyen (en euros) à Vincennes est en 2021 de 24,4 euros pour les femmes, et de 28,9 euros pour les hommes.

L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes à Vincennes en 2021 est élevé et en moyenne de 15,6%. Cet écart est plus marqué dans la catégorie professionnelle des cadres et s'inverse au contraire pour les ouvriers. À titre de comparaison, l'écart de salaire moyen à l'échelle du département du Val-de-Marne est de 8,4%.

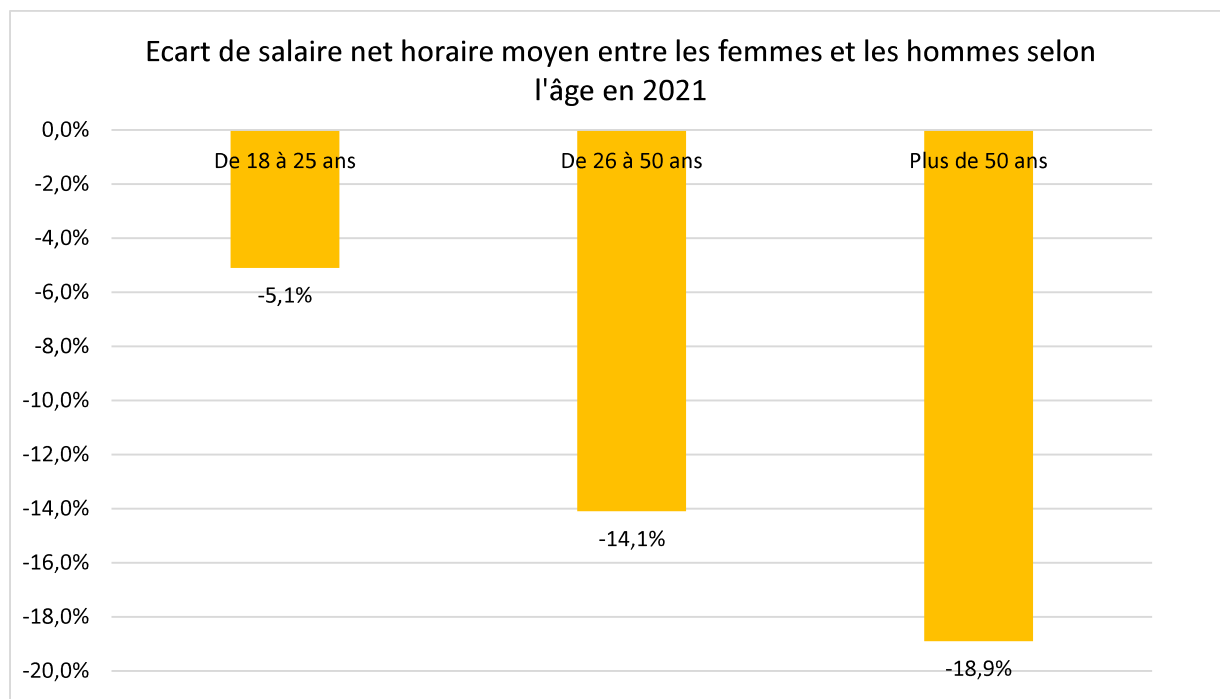
Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021	
	Écart (en %)
Ensemble	-15,6
Cadres*	-16
Professions intermédiaires	-8,5
Employés	-2,6
Ouvriers	4,6

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

Par ailleurs, les différences de rémunération varient fortement entre hommes et femmes en fonction de l'âge. Cet écart est de 14,1% en moyenne pour les femmes entre 26 et 50 ans, alors qu'il s'élève à 18,9% pour les femmes de plus de 50 ans



Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

e. Temps partiel

Le recours au temps partiel est une forme d'emploi qui s'est fortement développée depuis la fin des années 1970. Il est concomitant de l'accélération de l'entrée des femmes sur le marché du travail, mais aussi de la montée du chômage. Il est également le reflet d'une inégalité d'accès au marché du travail, entre femmes et hommes en premier lieu.

En 2020, la part des Vincennes salariées à temps partiel (de 15 ans et plus) est de 16% (contre 7,8% pour les hommes), soit un taux légèrement inférieur à celui du département du Val-de-Marne (18,5%).

Dans le détail, le temps partiel concerne en premier lieu les plus jeunes (15-24 ans) puis les plus âgés (55 à 64 ans).

f. Chômage

Le taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans est de 8,2% en 2020, contre 9,6% en 2014, donc une tendance à la baisse, sans pour autant atteindre le niveau de 2009 (7,5%). Ce taux de chômage à Vincennes est relativement bas en comparaison du taux observé à l'échelle du département : 12,1% en 2020.

B. Actions menées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023

Actions en faveur de l'égalité fille/garçon à destination d'un public scolaire, périscolaire et de la jeunesse

Actions engagées	Perspectives connues
<p>La notion d'égalité fille/garçon est abordée dans le PEDT (Projet EDucatif Territorial) 2021-2024, notamment dans le cadre des groupes de travail et actions "bien vivre ensemble" qui se réunissent régulièrement.</p> <p>De nombreux projets sont également portés par les Accueils de loisirs, comme :</p> <ul style="list-style-type: none">- la création de spectacles par les animateurs mettant en scène la question des relations filles/garçons, la communication non violente, etc.- la proposition d'activités sportives et artistiques en veillant à inclure à la fois les filles et les garçons, au partage équitable de l'espace extérieur pendant les jeux libres ;- l'achat d'ouvrages pour sensibiliser les enfants à cette thématique, etc.	<ul style="list-style-type: none">- Pour le prochain PEDT 2024-2026 (refonte et adoption prévue pour la rentrée 2024), l'objectif est de continuer à insuffler une dynamique en matière d'égalité filles-garçons.- En 2024, il est envisagé une réunion de travail avec les directrices de crèches pour travailler sur la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons et de l'inclure dans le projet éducatif des structures.- Au sein du Carré, un dispositif de mentorat à destination de jeunes femmes lycéennes ou étudiantes (tutorat assuré par des femmes vincennes issues d'associations ou du monde de l'entreprise) a été lancé le 9 janvier 2024.- Dans le cadre du projet « Cours ILOTS » de réaménagements de cours d'école pour lutter contre les îlots de chaleur à Vincennes, la question du partage mixte des espaces, de l'égalité fille/garçon est abordée. En 2024, des études préalables à l'aménagement de la cour du groupe scolaire du Sud seront lancées.

<p>- En 2023, à la Médiathèque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre du projet EMI (Education aux médias), 3 ateliers sur la thématique de l'égalité Femmes Hommes ont été organisés avec des collégiens de 3 collèges de la ville (Giroud, La Providence, St Exupéry) ; - Une valorisation des collections de la Médiathèque dans le cadre de l'animation "Ne fermons plus les yeux » a été proposée ; - La signature d'une convention avec le CHRS A. Berger (lié à EMMAUS) situé rue de Laitières est en cours. L'objectif est de mener des actions en direction des résidentes qui sont principalement des femmes isolées et des familles monoparentales en difficultés sociales (actions pédagogiques et culturelles visant à sensibiliser ces publics précaires aux ressources et aux services proposés par le réseau des médiathèques ainsi que de développer la pratique individuelle d'une médiathèque). 	<ul style="list-style-type: none"> - Des ateliers sur la thématique de l'égalité Femmes Hommes dans le cadre du projet EMI avec des collégiens seront à nouveau proposés à la Médiathèque. - En 2024, les personnes volontaires du CHRS Emmaüs pourront participer au projet au travers d'ateliers ou de visites organisées au sein de la Médiathèque, encadrées par leurs animateurs.
---	--

Soutien à la parentalité	
Actions engagées	Perspectives connues
<p>- Pour la 14^e année, l'Ecole des parents – dispositif destiné aux parents d'enfants / pré-adolescents / adolescents pour les aider à trouver des réponses aux questions qu'ils peuvent se poser - a proposé des exposés thématiques par des professionnels, suivis d'échanges avec les participants. En 2023 : 6 conférences ont été programmées dans ce cadre, ainsi que deux autres conférences en lien avec la thématique du handicap et une conférence sur l'aide aux devoirs.</p>	<p>- En 2024, 5 nouvelles conférences dans le cadre de l'Ecole des parents seront programmées.</p>

Soutien à la création et à la diffusion culturelle d'œuvres féminines

Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - Au Conservatoire, une compositrice a été mise à l'honneur dans les Inouïs de Vincennes en novembre 2023 : Kajia Saariaho (1952-2023), compositrice finlandaise - La parité a été respectée dans la programmation des artistes de Vincennes fête l'Europe (Pologne). Présentation d'une compositrice polonaise du début du XXème siècle, Grazyna Bacewicz, par les professeurs du Conservatoire. - La rue intérieure de Cœur de Ville a accueilli, du 12 au 29 juillet 2023, une exposition itinérante du Territoire Paris Est Marne & Bois : « Portraits de femmes engagées ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Une mise à l'honneur de la compositrice Louise Farrenc est prévue en mai 2024. - La parité sera respectée dans la programmation des artistes de Vincennes Fête l'Europe, édition 2024 (Grèce) - La parité sera respectée dans le projet autour des arts numériques au Château.

Développement de la pratique sportive féminine, parité dans la gouvernance des clubs

Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - Vincennes encourage le développement des sections féminines dans des sports comme le rugby ou le football (attribution de créneaux, soutien financier à des tournois ou évènements valorisant le sport féminin, etc.). - La Ville rappelle dans les conventions aux associations l'importance de respecter au maximum la parité dans la gouvernance des bureaux d'associations. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconduction des actions menées en 2023 pour 2024. - En 2024, en lien avec les Jeux Olympiques, une exposition sera créée sur la thématique des femmes dans le sport.

Représentativité des femmes

Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - En novembre 2023, l'espace Pierre Souweine a été renommé en espace « Régine et Pierre Souweine », ainsi que l'a voté à l'unanimité le Conseil Municipal. - Pour rappel, la rue Defrance a été rebaptisée rue Angélique Defrance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le gymnase construit entre la rue de la Jarry et la rue Angélique Defrance portera le nom d'une femme.

Actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin	
Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - Le Service Développement Économique et Emploi (SDEE) a poursuivi son travail d'identification des associations qui œuvrent en faveur de l'entrepreneuriat féminin et de mise en réseau entre les acteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - La co-organisation d'une manifestation sur le thème de l'entrepreneuriat au féminin avec l'association « Bouge Ta Boîte » est à l'étude pour 2024. - Une remise de Médailles du commerce mettant en avant des commerçantes est prévue en mars 2024.
Actions de promotion de la santé envers les femmes	
Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - La Ville met à disposition une salle pour l'association « Espoir et Vie avec le cancer du sein » deux fois par mois. - Dans le cadre d'« Octobre rose » 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - La Ville a relayé dans le <i>Vincennes Info</i> une campagne de dépistage du cancer du sein porté par la Ligue contre le cancer. - La Ligue contre le cancer a été invitée à être présente dans la rue intérieure de Cœur de Ville le 4 octobre de 15h à 17h. - L'Amicale du Personnel de la Ville a inscrit des agents volontaires à la course Odyssea. 	<ul style="list-style-type: none"> - À la demande de l'association « Espoir et Vie avec le cancer du sein », une permanence supplémentaire est proposée une fois par mois depuis le mois de janvier 2024, le soir de temps en temps en fonction des disponibilités des participantes.
Lutte contre les violences faites aux femmes	
Actions engagées	Perspectives connues
<ul style="list-style-type: none"> - Vincennes poursuit la diffusion de son flyer sur la thématique des violences conjugales (avec adresses et numéros utiles). - A l'Espace Pierre Souweine, des assistantes sociales ont un rôle d'écoute et d'accompagnement des femmes fragilisées. 	

Lutte contre les violences faites aux femmes

Actions engagées	Perspectives connues
<p>- Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles propose aux victimes de violences conjugales une permanence, à l'Hôtel de Ville, le lundi de 9 h à 12 h, sans rendez-vous.</p> <p>- La Ville met à disposition du Secours Catholique des locaux rue de l'Union, pour un accueil temporaire de femmes victimes de violences, accompagnées de leurs enfants.</p> <p>- La Ville a créé en 2021, en partenariat avec l'association Tremplin 94, un logement d'urgence pour femmes victimes de violences sur le territoire communal.</p> <p>- Vincennes applique le protocole de prise en charge des victimes avec l'Espace Départemental des Solidarités depuis 2021.</p> <p>Ce protocole permet une forte coopération entre la police municipale pouvant être à l'origine d'un signalement et la police nationale en charge des prises de plaintes, des enquêtes et des transmissions au Parquet.</p> <p>Le commissariat prend systématiquement des plaintes avec avis au Parquet afin de judiciairiser au plus tôt les affaires.</p> <p>La formation des agents de la Police Municipale sur la question des violences faites aux femmes est engagée, avec en 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Un stage de 3 jours, effectué par un agent de la police municipale : "L'intervention des policières et policiers municipaux en situation de violences intrafamiliales".- Un stage de 2 jours, effectué par deux agents de la police municipale : "L'intervention des agents de police municipale dans le cadre des violences conjugales".	

Lutte contre les violences faites aux femmes

Actions engagées	Perspectives connues
<p>- La Ville a animé et coordonné une programmation d'évènements autour de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes en novembre 2023. Ci-dessous le programme détaillé :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le 21/11 : spectacle de sensibilisation « CONJUGAL » (théâtre chanté), soutenu financièrement par Paris Est Marne & Bois, à l'espace Daniel Sorano ;- Du 20 au 27/11 : vitrine de présentation d'ouvrages par la librairie Millepages ;- Du 20 au 30/11 : stand proposant différents ouvrages thématiques adultes et jeunesse à la Médiathèque ;- Du 21 au 30/11 : exposition sur les violences faites aux femmes rue Eugène Renaud ;- Le 26/11 : Course la Mirabal, parc du Tremblay : course et/ou marche caritative organisée par l'association Tremplin 94 ;- Le 28/11 : Projection au cinéma Le Vincennes du film « La Poison » de Sacha Guitry, suivie d'un débat ;- Le 07/12 : table-ronde « Violences faites aux femmes, où en sommes-nous ? » à la Maison des Associations, proposée par l'association Soroptimist. Avec la participation du docteur Ghada Hatem-Gantzer, fondatrice et directrice de la Maison des femmes de Saint-Denis, de Carole Keruzove et Bérénice Poussin, présidentes de l'association Libres Terres des Femmes, de Guillaume Gouffier-Valente, député du Val-de-Marne, et de Charlotte Libert-Albanel, Maire de Vincennes.	<p>- Un nouveau programme d'actions de sensibilisation autour de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes sera élaboré pour novembre 2024 (à destination de collégiens et/ou lycéens).</p>

Lutte contre les violences faites aux femmes

Actions engagées	Perspectives connues
<p>A l'attention des seniors :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le 09/11 : balade philo « Comment repenser l'éducation des jeunes générations pour prévenir les violences faites aux femmes ? » ;- Le 16/11 : café philo « Féminisme et lutte contre les violences faites aux femmes : où en sommes-nous aujourd'hui ? », avec le soutien de la conférence des financeurs. <p>A l'attention des jeunes :</p> <p>Des actions de sensibilisation de collégiens et lycéens contre les violences faites aux femmes ont été proposées à Vincennes (autour de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le 23/11 : deux classes de collégiens accueillies pour un théâtre forum sur la thématique de la jalousie, de l'emprise et du consentement, par la Compagnie Sang Mêlés ;- Le 28/11 : deux représentations - deux fois trois classes de lycéens accueillies pour un théâtre forum sur la thématique de la jalousie, de l'emprise et du consentement, par la Compagnie Sang Mêlés. <p>- La Ville a signé un partenariat avec l'application UMay au Salon des Maires en novembre 2023 avec l'ambition de renforcer la sécurisation des personnes, et en particulier des femmes, grâce à un système de géolocalisation et la création de « safe places » dans des bâtiments municipaux et des commerces volontaires. Début décembre 2023, une vingtaine de commerçants et cinq équipements publics étaient identifiés comme des « safe places » à Vincennes.</p>	<p>- Le déploiement d'actions de sensibilisation dans les lycées autour du consentement par « UMay » est prévu.</p>

C. Nouvelle démarche engagée : l'élaboration d'un futur plan Egalité Femmes Hommes 2024-2026

La Ville de Vincennes a pris un engagement fort en 2023 : se doter d'un plan Egalité Femmes Hommes pour la période 2024-2026.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la dynamique portée à l'échelle du Territoire Paris Est Marne & Bois, qui a adopté à l'unanimité en avril 2023 un Plan Territorial Egalité Femmes Hommes 2023-2026.

La Mission Développement Durable a intégré la dimension « Egalité Femmes Hommes » au sein de ses missions en 2023. Une élue référente, Mme Lucie-Anna Odden, est également dédiée à ces questions au sein de la municipalité.

La Ville a par ailleurs nommé en 2023 deux référents internes auprès du Territoire Paris Est Marne & Bois : au niveau des Ressources Humaines et de la Mission Développement Durable (désignation d'une « ambassadrice de l'égalité »), afin de suivre et participer aux actions portées au niveau du Territoire.

L'ambassadrice de l'égalité de la collectivité a participé au séminaire de lancement du Plan Territorial et à la formation des ambassadeurs/ambassadrices proposée par le Territoire Paris Est Marne & Bois en novembre et décembre 2023. Elle prendra part dans la mesure du possible à des groupes de travail thématiques qui seront lancés au niveau du Territoire en 2024 pour accélérer la mise en œuvre des actions du Plan Territorial.

Au sein de la collectivité, la Mission Développement Durable travaille depuis mai 2023 à l'élaboration du Plan Egalité Femmes Hommes de la Ville. Objectif : capitaliser et valoriser les initiatives déjà existantes portées par les différents services de la Ville et prendre de nouveaux engagements en faveur de l'égalité.

Plusieurs temps dédiés à l'intelligence collective ont permis de co-construire un projet de plan d'actions transversal, partagé, notamment avec des chefs de services, des élus, des partenaires institutionnels ainsi que des associations locales sportives, culturelles et sociales volontaires.

Ce futur plan comportera un volet interne relatif à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et le harcèlement au sein de la collectivité et un volet externe, touchant à différents enjeux : le partage de l'espace public, l'accès au sport et à la culture, l'éducation, la santé et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Il sera proposé au Conseil Municipal de juin 2024, pour une mise en application effective sur la période 2024-2026.