



VINCENNES

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024

- Conseil municipal du 18 mars 2025 -



INTRODUCTION

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour 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 2024 permet de :

- **Dresser un bilan de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;**
- **Documenter les inégalités à l'échelle de la commune ;**
- **Recenser les actions menées au niveau communal pour corriger ces inégalités.**

Il met également en lumière la volonté forte de la Ville de se doter d'un plan d'actions Égalité Femmes-Hommes 2024-2026, comprenant un volet interne et externe, adopté à l'unanimité en Conseil Municipal du 25 septembre 2024. Ce Plan vise à garantir une culture d'inclusion au sein de la collectivité, mais également à sensibiliser et mobiliser l'ensemble des Vincennes et Vincennes sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Ce plan s'inscrit en cohérence avec le Plan Territorial Égalité Femmes-Hommes 2023-2026 porté par le Territoire Paris Est Marne & Bois.

Plusieurs temps dédiés à l'intelligence collective ont permis de coconstruire en 2023-2024 cette feuille de route transversale, partagée, notamment avec des chefs de services, des élus, des partenaires institutionnels ainsi que des associations locales sportives, culturelles et sociales volontaires. Ce plan comporte 50 actions, à déployer sur la période 2024-2026, et est structuré autour de cinq axes stratégiques :



1. Renforcer l'engagement de la collectivité (actions 1 à 9) ;
2. Favoriser le partage de l'espace public et un égal accès aux loisirs, à la culture, au sport et à la santé (actions 10 à 20) ;
3. Développer une culture de l'égalité et sensibiliser les jeunes aux stéréotypes (actions 21 à 26) ;
4. Prévenir et lutter contre les violences en particulier faites aux femmes (actions 27 à 35) ;
5. Assurer l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations et le harcèlement (actions 36 à 50).

Ce rapport fait état des actions déjà réalisées sur l'exercice 2024, celles en cours et à venir.

SOMMAIRE

Introduction	2
L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la mairie de Vincennes	5
A. Recueil de données et constats sur l'égalité entre les agents municipaux vincennois.....	5
1. Répartition hommes / femmes	5
2. Ecart de rémunération, de carrière et d'accès à la formation	11
3. L'accès à la formation professionnelle et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	13
4. Absences et temps de travail	14
B. Actions de la Ville en faveur de l'égalité professionnelle.....	18
Assurer l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations et le harcèlement	18
1. Rémunération, carrière, formation	18
2. Mixité des métiers.....	19
3. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.....	19
4. Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement.....	20
5. Communication, sensibilisation et formation	21
6. Santé.....	21
Autre action menée par la collectivité	21
Bilan	23
L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques conduites par la Ville de Vincennes	24
A. Recueil de données et constats sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Vincennes	24
1. Démographie	24
2. Composition des ménages : focus sur les familles monoparentales	25
3. Scolarité - Enseignement supérieur	26
4. Activité et emploi de la population	26
B. Actions de la Ville pour l'égalité entre les hommes et les femmes.....	30
Renforcer l'engagement de la collectivité.....	30
1. Structuration et encadrement de la démarche.....	30
2. Communication non stéréotypée	31
3. Représentation équilibrée dans les supports de la Ville	31
4. Promotion institutionnelle des droits des femmes.....	31
5. Partage d'expériences et mise en réseaux.....	32

Favoriser le partage de l'espace public et un égal accès aux loisirs, à la culture, au sport et à la santé.....	32
6. Place et représentativité des femmes dans l'espace public	32
7. Inclusion sociale des femmes à travers la culture et le sport	33
8. Information et sensibilisation dans le monde associatif.....	33
9. Sensibilisation et prévention en matière de santé	34
Développer une culture de l'égalité et sensibiliser les jeunes aux stéréotypes	35
10. Soutien et aide à la parentalité	35
11. Egalité filles-garçons dans les projets de petite enfance, enfance et jeunesse.....	35
Prévenir et lutter contre les violences, en particulier faites aux femmes	36
12. Prise en charge et accompagnement des victimes	36
13. Lieux sûrs ou « Safe place ».....	37
14. Communication et sensibilisation	37
Autres actions menées par la collectivité.....	38
Bilan	39

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MAIRIE DE VINCENNES

A. RECUEIL DE DONNÉES ET CONSTATS SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES AGENTS MUNICIPAUX VINCENNOIS

1. RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

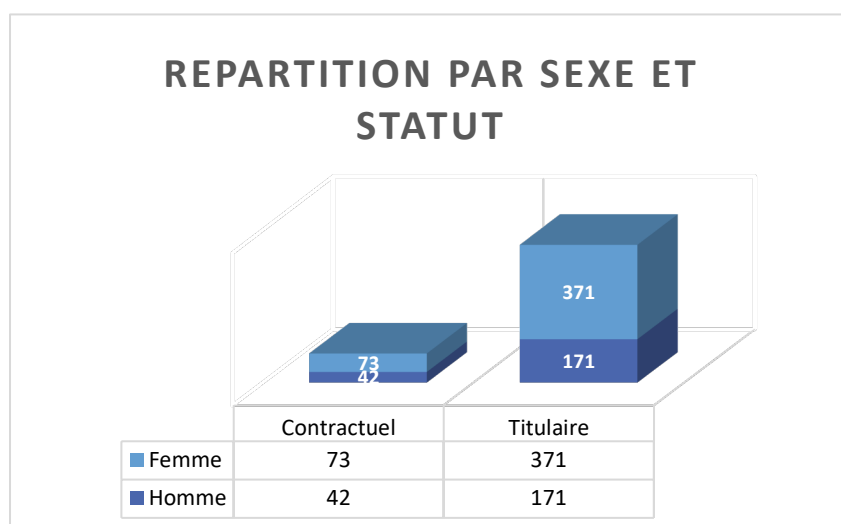
La Ville de Vincennes compte au 31 décembre 2024, 657 agents sur postes permanents, dont 444 femmes.



Le taux de féminisation de la Ville de Vincennes est de 68%, quasi équivalent à celui de 2023 (67%). Le taux relevé au niveau de la petite couronne territoriale en 2022 est de 66 %¹.

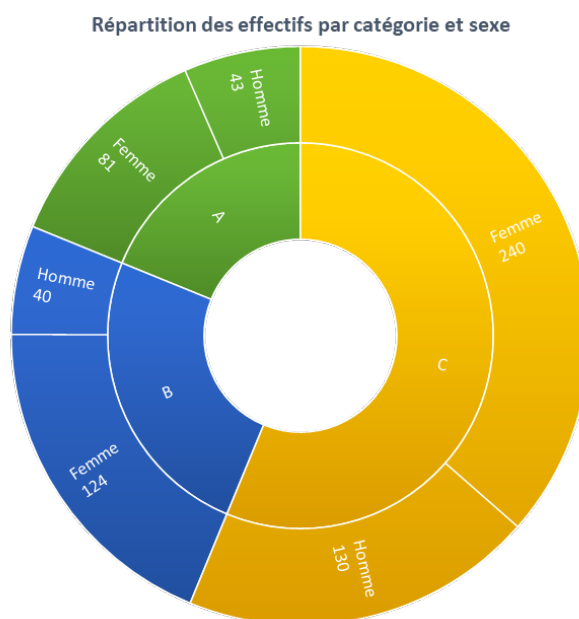
a) Répartition par statut

Sur 657 agents, 542 sont des agents titulaires et 115 sont des agents contractuels. Le taux de féminisation est de 69% pour les agents titulaires et de 63% pour les agents contractuels.



¹ Bilan social 2022 CIG - Données des collectivités de la petite couronne.

b) Répartition par catégorie



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	43	80	123	65%
Catégorie B	40	124	164	76%
Catégorie C	130	240	370	65%
Total	213	445	657	68%

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

Au 31 décembre 2024, 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 45 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes².

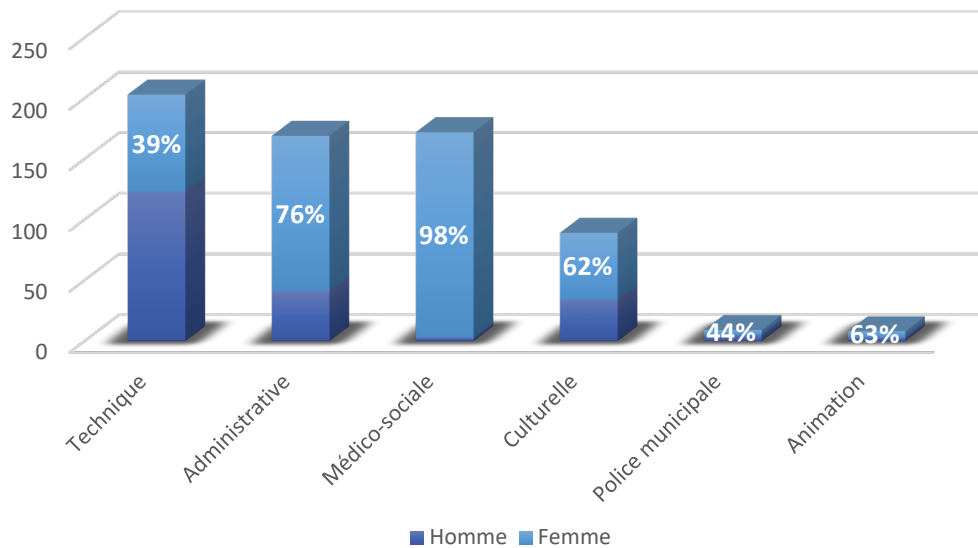
² Bilan social 2022 CIG - Données des collectivités de la petite couronne.

c) 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 (76%).

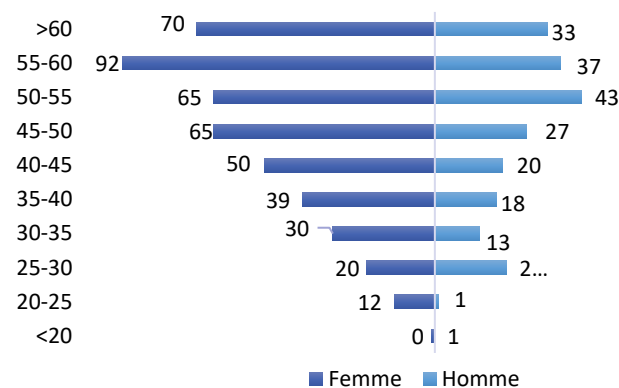
Une hausse du taux de féminisation dans la filière Police municipale (44%) en 2024, contre 38% en 2023, est à souligner.

Taux de féminisation par filière



d) Répartition par âge

Pyramide des âges



À Vincennes, 51 % 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 44%. Pour ce qui concerne la tranche d'âge des femmes de moins de 30 ans, Vincennes, avec 7 %, est légèrement inférieur à celui de la Petite couronne (9%). Enfin, 41 % des femmes ont entre 30 et 49 ans (48% en Petite couronne). L'âge moyen des femmes est de 47,8 ans contre 47,3 ans pour les hommes (46 ans et 8 mois pour les femmes et 46 ans et 2 mois pour les hommes exerçant dans les communes de la Petite Couronne).

Contrairement à 2023, la pyramide des âges concernant les hommes ne suit pas tout à fait le même schéma que celui de la fonction publique territoriale. 53% des hommes ont plus de 50 ans à Vincennes (42% en Petite couronne). De même, la part des hommes âgés de 30 à 49 ans est de 37% (48% en Petite couronne). Enfin, 10 % des hommes ont moins de 30 ans. Ce taux est identique à celui de la fonction publique territoriale.

e) Les mouvements

L'observation des 129 mouvements sur postes permanents en 2024 sur la collectivité fait apparaître que 57% des mobilités concernent le personnel féminin.

Totalité des recrutements sur la ville :

Filière	Entrée		Sortie	
	F	H	F	H
Administrative	16	7	16	2
Animation				
Cabinet		1	1	
Culturelle	2	1	6	1
Emplois fonctionnels		1		1
Médico-Sociale	17	2	17	3
Police municipale	1	1	1	1
Technique	5	5	9	12
Total	41	18	50	20

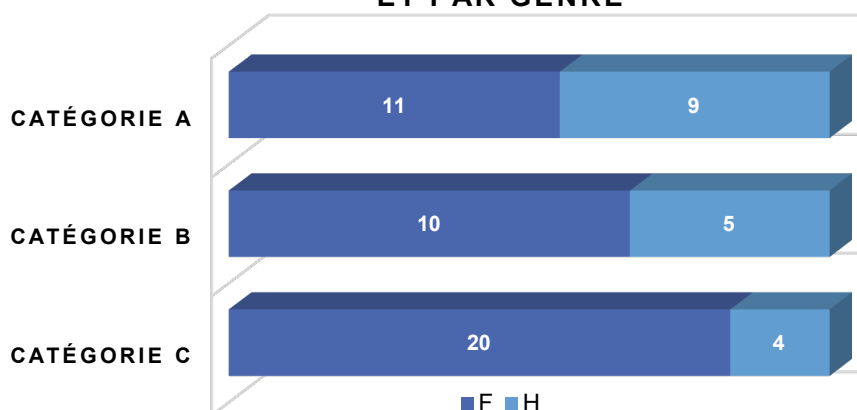
Les entrées

Entrées par catégorie :

En 2024, 69% des entrées sur postes permanents sont des femmes. Cette proportion plus importante de femmes se confirme pour les entrées des trois catégories :

- **83% pour les catégories C**
- **67% pour les catégories B**
- **55% pour les catégories A.**

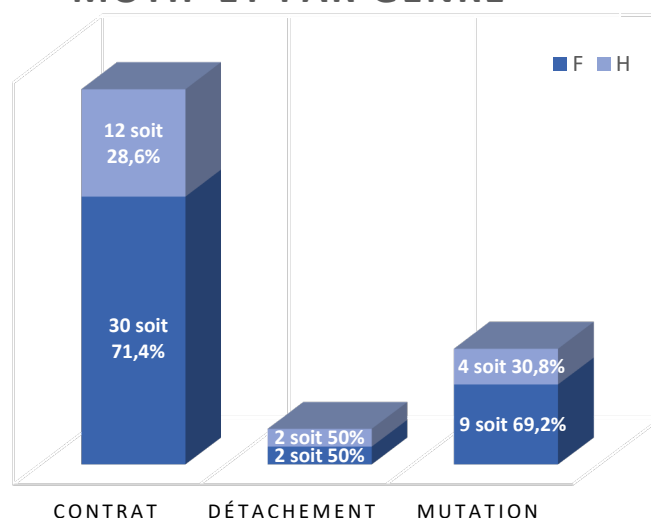
RÉPARTITION DES ENTRÉES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



Entrées par motif :

Parmi les motifs d'entrée dans la collectivité, on note une proportion plus importante de recrutements de femmes par contrat (71%). Cet élément s'explique notamment par le fait que la plupart des contrats correspondent à des remplacements qui, eux-mêmes, concernent des postes dans les crèches ou sur les missions d'ATSEM, majoritairement voire exclusivement, occupés par des femmes.

RÉPARTITION DES ENTRÉES PAR MOTIF ET PAR GENRE

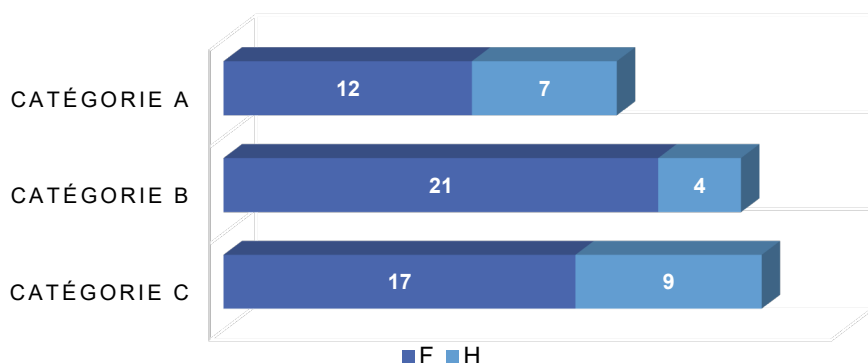


Les sorties

Départs par catégorie :

71% des départs de la collectivité concernent des femmes. Cette situation s'explique par la répartition femmes-hommes au sein de la collectivité. Néanmoins, le nombre de départs de femmes est supérieur à la répartition femmes-hommes de l'effectif global. S'agissant de la catégorie B, 84% des départs sont des femmes.

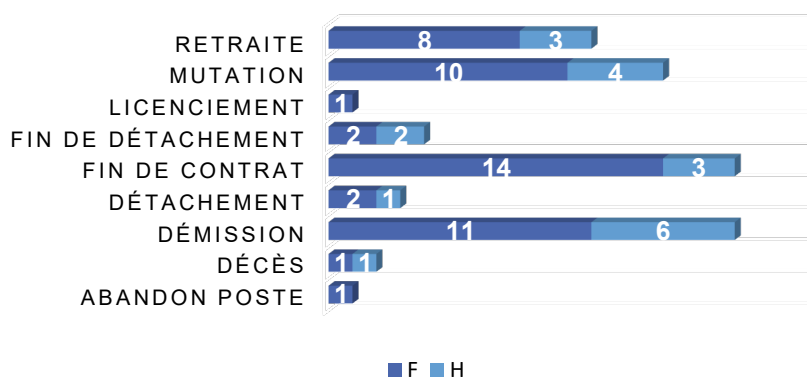
RÉPARTITION DES SORTIES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



Départs par motif :

Sur 70 départs de la collectivité en 2024, 71% sont des femmes. En 2024, 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



2. ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, DE CARRIÈRE ET D'ACCÈS À LA FORMATION

a) Les rémunérations

L'analyse rémunération brute des agents sur postes permanents par catégorie et par sexe révèle un écart significatif de rémunération entre les sexes sur la catégorie C (écart de 406€).

Rémunération moyenne brute des agents par catégorie et par sexe au 31 décembre 2024 :

	Femme	Homme
A	3 919€	3 862 €
B	2 641 €	2 553 €
C	2 400 €	2 806€

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) est de 5 % à la fin de l'année 2023.

À Vincennes, l'écart entre les salaires est favorable aux femmes pour les catégories A et B (+1%), alors que pour la catégorie C, l'écart est favorable aux hommes (+4%). Toutes catégories confondues l'écart de salaire entre les femmes et les hommes à Vincennes est de 1% en faveur des hommes.

Il est important de rappeler que la rémunération des agents de la fonction publique territoriale s'établit selon deux composantes :

- **Une rémunération de base fixée selon des grilles indiciaires de rémunération**
- **Une part variable composée de primes et indemnités.**

Sur cette dernière composante, la collectivité veille activement à ce que le RIFSEEP soit le même pour tous les agents occupant un poste similaire. Les montants attribués sont établis au regard du poste et de son périmètre, à savoir notamment : des missions assumées, du niveau de responsabilité, de la technicité attendue, de l'encadrement d'une équipe...

b) Les carrières

Avancements de grade :

Filière	Grade avancement	2020		2021		2022		2023		2024	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Administrative	Attaché hors classe	2		1			1			1	
	Attaché principal				1	3		1		1	1
	Rédacteur principal 1ère classe			1							
	Rédacteur principal 2ème classe	1		1	3	1		2	1	1	
	Adjoint administratif principal 1 cl	3	1	3	1	7		3	2	6	1
	Adjoint administratif principal 2ème cl	3	4	2	1	1		2		1	
Technique	Ingénieur hors classe										
	Ingénieur principal			1						1	
	Technicien principal 1ère cl		3								
	Technicien principal 2ème cl										1
	Agent maîtrise principal	2			1		3		1		
	Adjoint technique principal 1 cl		2			14	10	14	9	8	7
Adjoint technique principal 2 cl	5	3	3	4		2	1	3	1		
Sociale et médico-sociale	Cadre sup de santé										
	Psychomotricien hors classe			1						2	
	Puéricultrice de classe supérieure			1							
	Infirmier en soins gx hors cl	1									
	EJE classe exceptionnelle	3		2		1				1	
	EJE principale										
	Assistant socio-éducatif classe exceptionnel		1								
	Auxiliaire puériculture de classe supérieure	5		4				2			
	Atsem principal 1 cl	1		2		2					
	Agent social principal 1ère cl	1		1		4		5		4	
Agent social principal 2 cl	4		4		4		2		2		
Culturelle	Attaché principal cons pat										
	Bibliothécaire principal									1	
	Prof ens art hors classe							1	1		
	AE art principal 1ère cl					1					
	Assistant cons principal 1ère cl	1						3			
	Assistant cons principal 2ème cl	1						2			
	Adjoint du patrimoine principal 1ère cl				1						
Adjoint du patrimoine principal 2e cl			1		2						
Police Municipale	Brigadier-chef principal de PM	1	1					1		1	
	Brigadier PM										
Animation	Adjoint d'animation principal de 1ère classe									1	1
Total		34	15	28	12	40	16	39	17	32	11

Depuis 2020, sur 244 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 71% sont des femmes.

Promotions internes :

	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A					3	1				
B	1		2				2		2	
C				2		5				
Total	1	0	2	2	3	6	2	0	2	0

Depuis 2020, 18 nominations par promotion interne (10 femmes et 8 hommes) ont été prononcées.

3. L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

a) La formation

Nombre de jours de formation par catégorie et par sexe en 2024

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femme	152,5	236,5	408,5	797,5
Homme	36,5	62	223	321,5
Total général	189	298,5	631,5	1119
Part des femmes en formation	81%	79%	65%	71%

On note que 71% des formations sont effectuées par des femmes.

La proportion des femmes ayant bénéficié d'une formation atteint les 80% dans les catégories A et 79% dans les catégories B.

b) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au 31 décembre 2024, 48 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.

	2023		2024	
	F	H	F	H
A	3	0	3	0
B	6	0	6	0
C	29	14	26	13
Total	38	14	35	13

4. ABSENCES ET TEMPS DE TRAVAIL

a) Le temps de travail

Temps partiels :

94 % des agents travaillant à temps partiel sont des femmes. Elles sont réparties proportionnellement dans les différents services.

Travail de nuit et de week-end :

Cinq services sont concernés par le travail de nuit ou les horaires variables (travail le week-end) pour 112 agents, dont 59% sont des femmes.

Travail de nuit/week-end	
Conservatoire	
Hommes	28
Femmes	34

Travail de nuit/week-end	
Police municipale	
Hommes	5
Femmes	4
Médiathèque	
Hommes	9
Femmes	26
Régisseurs	
Hommes	3
Femmes	0
Le Carré	
Hommes	1
Femmes	2
Total	112
Hommes	46
Femmes	66

Temps de travail annualisé :

Certains services appliquent un temps de travail annualisé afin de mieux répondre à leur organisation et aux besoins de leur activité. Ainsi, 80 agents sont concernés par un temps de travail annualisé, dont 91% sont des femmes.

Agents annualisés	
Atsem/ AS/ gardien	
Hommes	3
Femmes	73

Agents annualisés	
Régisseurs	
Hommes	4
Femmes	0
Total	80
Hommes	7
Femmes	73

b) Les absences

Congés paternité :

En 2024, 2 agents (catégorie C) ont bénéficié d'un congé paternité.

- 1^{er} agent : 15 jours
- 2^e agent : 17 jours

Disponibilités et congés parentaux :

	Femmes	Hommes
Congés parentaux	4	0
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	11	1
Disponibilité pour convenance personnelle et autre	32	9
Disponibilité pour suivre son conjoint	13	2

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

Accidents de travail :

En 2024, sur 77 accidents de travail, 56 (73%) sont déclarés par des femmes et 21 (27%) 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 nécessairement légèrement plus importante pour les femmes que pour les hommes.

Enfants malades :

Total des jours pour garde d'enfants malades : 208 jours pour 94 agents :

- **165 jours pour garde d'enfants malades ont été pris par des femmes (73 agents)**
- **43 jours enfants malades ont été pris par des hommes (21 agents)**

Soit en moyenne, pour un agent ayant au moins pris une journée pour garde d'enfant malade :

- **2,26 jours par femme**
- **2,04 jours par homme**

c) Le Compte Épargne Temps

Indicateurs	Hommes	Femmes
Nb de CET ouverts	151	303
Nb de jours stockés au 31/12/2024	2 686	4586
Nb de jours pris en congés en 2024	857	1795

Le nombre moyen de jours stockés sur un CET au 31/12/2024 est de 15,1 jours pour les femmes et de 17,7 pour les hommes.

B. ACTIONS DE LA VILLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La Ville de Vincennes s'est engagée, dès 2020, dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle, en adoptant un plan en la matière pour 2020-2023, comportant 16 actions, dont 75% étaient réalisées fin 2023.

Désormais, le volet interne figure à l'axe 5 du Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026. Il a fait l'objet d'une présentation et d'échanges avec les représentants des Organisations syndicales de la collectivité les 26 juin et 1^{er} juillet 2024. Il a été approuvé par les membres du Comité Social Territorial le 13 septembre 2024 et voté à l'unanimité en Conseil Municipal le 25 septembre dernier. D'autres initiatives menées par la collectivité, non inscrites dans ce Plan, sont également présentées dans cette partie.

ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

Cet axe comprend 15 actions numérotées de 36 à 50 dans le Plan. Il a pour objectif d'assurer l'égalité professionnelle au sein d'un environnement sécurisé en luttant contre les discriminations et le harcèlement au travail.

1. RÉMUNÉRATION, CARRIÈRE, FORMATION

a) **Action 36 : Respecter l'obligation légale de parité à la primo-nomination des postes de direction générale**

Selon les articles L132-5 à L132-9 du Code général de la fonction publique, votés en juillet 2023, les collectivités de plus de 40 000 habitants doivent nommer au minimum 40% de personnes de chaque sexe aux fonctions de direction. Cette obligation légale est respectée à Vincennes avec trois femmes et deux hommes à des postes de direction générale et de direction générale adjointe.

b) **Action 37 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, corriger les écarts de rémunération dans la limite des compétences de la collectivité**

Dans la fonction publique, la rémunération est établie selon des grilles salariales en fonction de la catégorie, du grade et de l'échelon pour les agents titulaires. À Vincennes, la rémunération des agents contractuels est définie au regard des grilles salariales qui s'appliquent aux titulaires. Le régime indemnitaire, quant à lui, est déterminé par poste, tenant compte des responsabilités, de la technicité, et de l'encadrement sans distinction de statut, ni de sexe. En effet, la Ville de Vincennes est attentive au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et mène une politique interne en ce sens, dans la limite de ce que permet la réglementation précédemment explicitée.

c) Action 38 : Recourir à des critères objectifs et non discriminants pour l'avancement de grade et la promotion interne

La Ville de Vincennes se fonde sur des critères objectifs (compétences requises, ancienneté maximale dans un grade, réussite à un examen, âge, etc.), non genrés, pour l'attribution du régime indemnitaire, l'avancement de grade et la promotion interne.

2. MIXITÉ DES MÉTIERS

d) Action 39 : Favoriser autant que possible la mixité des services dès le recrutement et se doter d'outils et de méthodes de travail adaptés

Une attention particulière est portée lors du recrutement des agents afin de garantir, à même niveau de compétences techniques, quand c'est possible, de la mixité au sein des services.

e) Action 40 : Dépasser les préjugés liés à l'emploi dans certains métiers

Durant l'année 2024, deux « *Vis ma vie* » ont été effectués. Ce dispositif consiste à permettre l'immersion d'un agent volontaire dans un autre service que le sien, sur une journée, afin de découvrir un nouveau métier, avant d'envisager par exemple une mobilité professionnelle éventuelle. Ce dispositif participe à la lutte contre les stéréotypes en lien avec les métiers.

3. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

f) Action 41 : Développer un baromètre « bien-être au travail »

La création d'un baromètre visant à évaluer le bien-être au travail des agents de la Ville de Vincennes est un projet en cours. Il pourrait être lancé au cours de l'année 2025.

g) Action 42 : Mettre en place un cadre pour des conditions favorables de travail et accompagner la parentalité en tant qu'employeur

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale, et rappelle l'obligation pour chaque agent de travailler 1 607 heures par an. Aussi, les collectivités et établissements ayant maintenu des régimes dérogatoires disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail applicables aux agents.

C'est dans cette optique qu'un nouvel Accord-cadre a été élaboré à Vincennes en 2021. Ce dernier fixe les règles générales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail au sein de la Ville. Plusieurs réunions de présentation et de concertation ont été organisées à destination des responsables de services et des représentants des organisations syndicales qui ont adopté le document.

L'Accord-cadre a été adopté à la majorité le 15 avril 2021 par le Conseil Municipal. Il permet notamment aux agents une certaine flexibilité en ce qui concerne les horaires d'arrivée et de départ sur le lieu de travail, avec un décalage de 30 minutes dans les services où cela est possible. Les règlements intérieurs de services, applicables au plus tard le 1^{er} janvier 2022, reprennent les grands principes de ce document et précisent également le fonctionnement spécifique de chacun des services au regard de leurs activités.

En matière d'accompagnement de la parentalité, la Ville s'est dotée d'un premier guide en 2020, afin que les agents futurs parents connaissent les dispositifs existants et leurs droits. La mise à jour de ce guide est prévue en 2025, au regard des dernières évolutions réglementaires en ce qui concerne notamment le congé paternité, et il sera rediffusé par la suite aux agents.

Chaque agent de retour de congé parental est également reçu en rendez-vous par la Direction des Ressources Humaines pour envisager un retour serein et adapté au travail.

En outre, les agents ayant adhéré à l'Amicale du personnel ont droit à une prime de naissance à l'arrivée d'un nouvel enfant au sein de leur famille.

Enfin, le télétravail a été déployé en septembre 2023, à raison d'un jour maximum par semaine pour les postes qui le permettent. Un protocole définit les conditions et les modalités d'organisation du télétravail, dans le respect des termes des textes réglementaires. Ce protocole résulte d'une concertation avec les partenaires sociaux, les encadrants et l'Autorité territoriale.

4. LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT

h) Action 45 : Rappeler les procédures pour signaler et traiter les incidents de sexisme

Une procédure de saisine en cas de situation de violence et/ou de harcèlement existe et a été diffusée en 2019 dans le guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement. Cette procédure a été actualisée en 2024 et intègre désormais les situations de travail dégradées. Cette nouvelle version a été diffusée en novembre 2024 sur l'Intranet de la Ville.

i) Action 46 : Reconnaître et contrer efficacement les préjugés conscients et inconscients relatifs au genre qui pourraient influencer en matière de recrutement

Un guide de bonne conduite en matière de recrutement est prévu en 2025. Il rappellera les comportements à proscrire afin d'éviter toutes discriminations.

5. COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION

j) **Action 49 : Sensibiliser les agents aux questions d'égalité femmes-hommes et à la lutte contre toute forme de harcèlement, notamment via la mise à disposition d'un fonds documentaire**

À l'arrivée de chaque agent, la Ville met à disposition une e-mallette contenant divers documents essentiels à une bonne intégration au sein de la Mairie. Les nouveaux arrivants en 2024 ont par exemple pu découvrir le guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement, avec un volet dédié au harcèlement lié au genre, ainsi que le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026. En 2025, le guide de la parentalité mentionné précédemment sera ajouté.

Cette e-mallette est disponible en permanence sur l'Intranet pour les agents municipaux.

6. SANTÉ

k) **Action 50 : Proposer des dépistages et des sensibilisations lors du forum santé**

Selon les années, la Ville organise un forum santé à destination des agents municipaux. Le prochain aura lieu fin 2025, au cours duquel différents dépistages et sensibilisations seront proposés.

AUTRE ACTION MENÉE PAR LA COLLECTIVITÉ

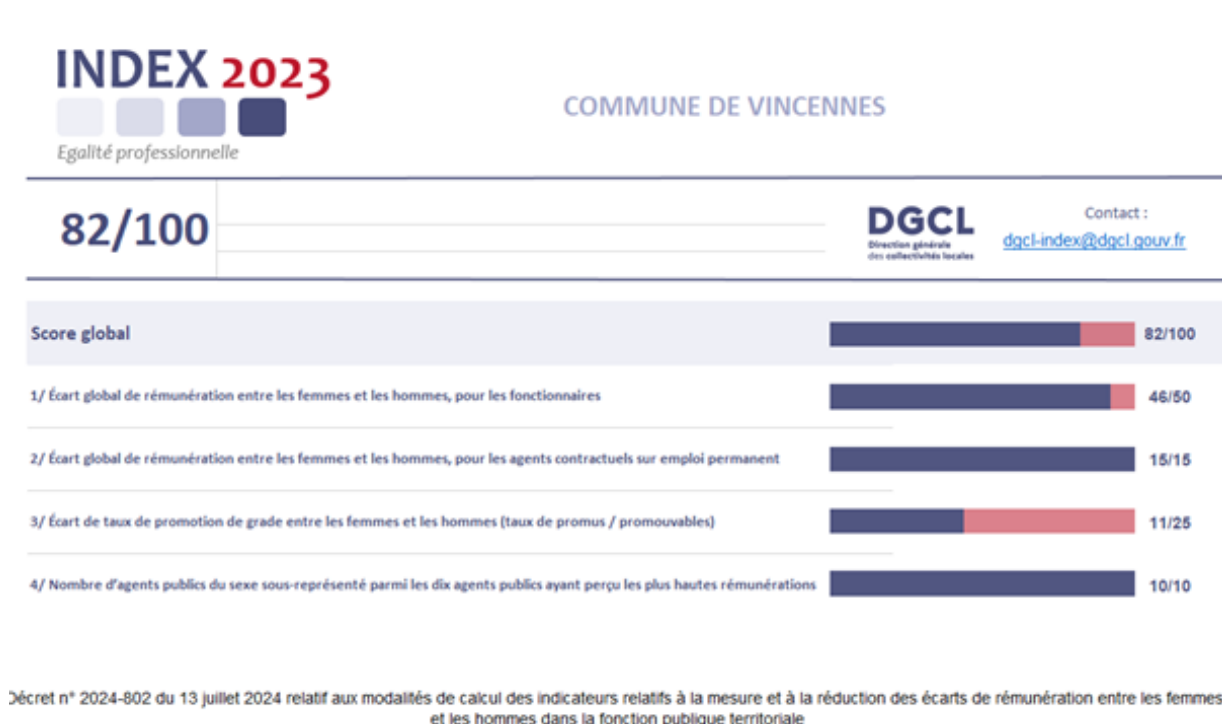
l) **Publier et transmettre à la Préfecture son index de l'égalité professionnelle**

Dans le cadre de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, un dispositif appelé "index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" est mis en place pour les trois versants de la fonction publique, selon le modèle existant dans le secteur privé depuis 2019. Deux décrets n°2024-801 et n° 2024- 802 du 13 juillet 2024 précisent les indicateurs à calculer et la pondération de chacun d'entre eux, pour certaines collectivités locales (région, département, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents).

Cet index est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est établi chaque année et calculé sur une base de 100 points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème.

- **Indicateur 1 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes.**
- **Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalente.**
- **Indicateur 3 : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.**
- **Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.**

L'index de l'égalité professionnelle 2023 de la Ville a obtenu la note de 82/100, ce qui reflète une réelle prise en compte de la part de la Ville de l'égalité salariale et des opportunités de promotions entre les sexes.



Les écarts constatés aux indicateurs 1 et 3 s'expliquent par le nombre de personnels féminins plus importants au sein de la collectivité, notamment sur des métiers très féminisés de la Petite enfance et de l'Enfance.

Cet index a été publié sur le site de la Ville avant le 30 septembre 2024 et a été transmis à la Préfecture avant le 15 octobre 2024, conformément aux dispositions prévues dans les textes.

BILAN

Sur les 15 actions qui figurent à l'axe 5 du Plan Egalité Femmes-Hommes et qui concernent l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations et le harcèlement en interne :

- ⇒ **9 actions (60%) ont été réalisées ou sont en cours de réalisation, pour l'année 2024.**
- 1 action complémentaire au Plan a également été menée et mentionnée dans ce rapport.**

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES CONDUITES PAR LA VILLE DE VINCENNES

Cette seconde partie du rapport présente un diagnostic sur le territoire de Vincennes en 2024 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Tout d'abord, un état des lieux de la situation socio-économique en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à Vincennes est proposé sur la base d'indicateurs produits par l'INSEE. Ensuite, les projets municipaux portés en 2024 sur la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont présentés ainsi que les perspectives déjà connues pour l'année 2025.

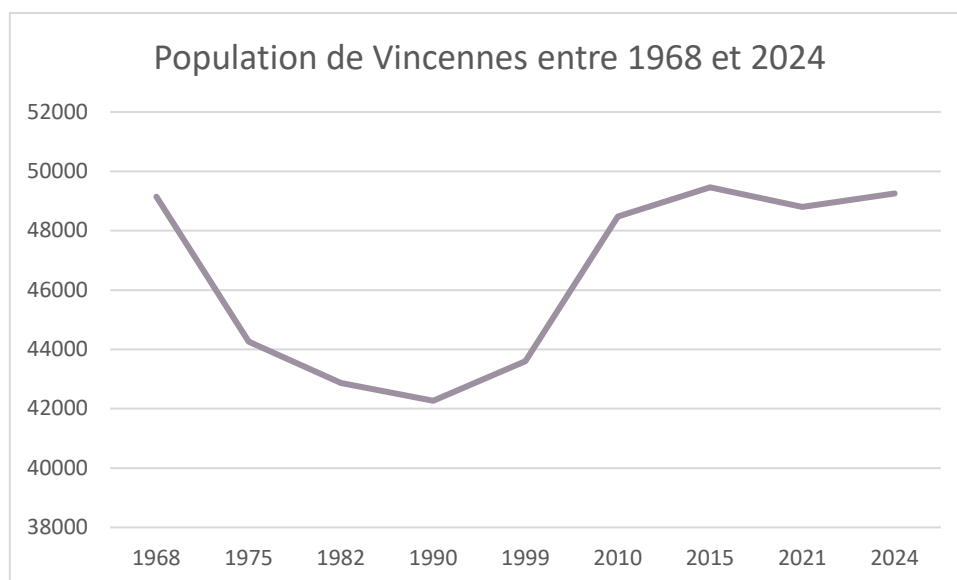
A. RECUEIL DE DONNÉES ET CONSTATS SUR LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A VINCENNES

Les données Insee prises en référence sont celles des années disponibles sur leur site.

1. DÉMOGRAPHIE

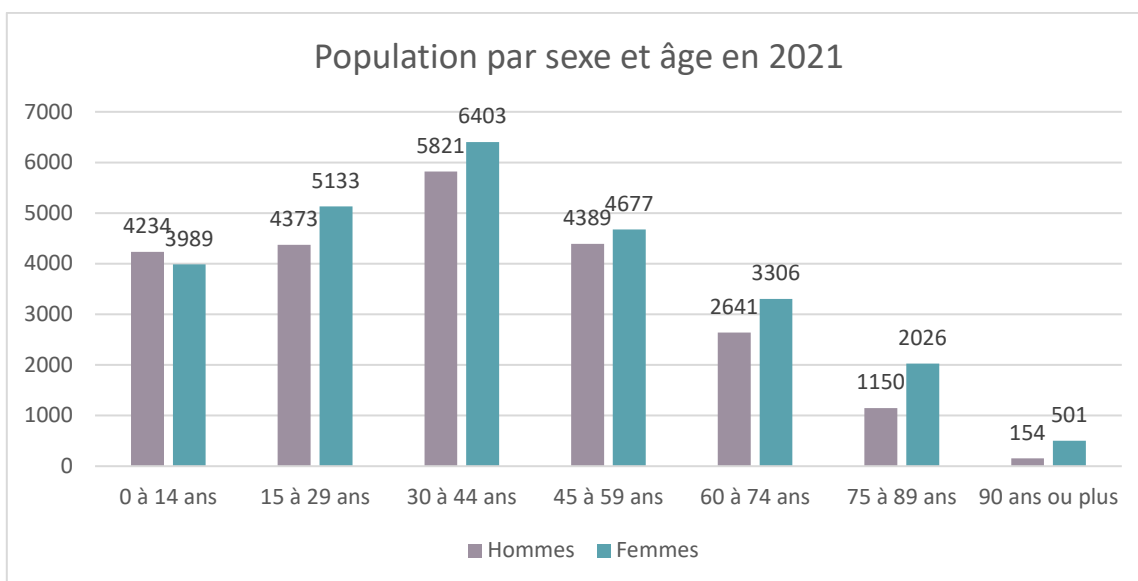
a) Évolution de la population

Au 1^{er} janvier 2024, la population de Vincennes est de 49 256 habitants.



Sources : Insee, RP1967 à 1999 dénombremments, RP2010 au RP2021 exploitations principales.

b) Population par sexe et âge



Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Les habitants de Vincennes sont majoritairement des femmes, avec 26 035 femmes (53%) et 22 762 hommes. La catégorie d'âge la plus représentée est celle des 30 à 44 ans. (Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.)

2. COMPOSITION DES MÉNAGES : FOCUS SUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

Composition des familles monoparentales en 2021 :

	Nombre de ménages	%
Famille monoparentale	1985	16,1
Homme seul avec enfant(s)	458	3,7
Femme seule avec enfant(s)	1527	12,4

Source : Insee, RP2021, exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Les familles monoparentales représentent 16,1% des ménages vincennois en 2021, contre 14,8 % en 2015. 76,9% de ces ménages sont composés d'une femme seule avec enfant(s). Ce taux est similaire à celui d'Ile-de-France de 76,3% selon l'Insee. Les familles monoparentales sont particulièrement exposées aux situations de précarité et à un risque de chômage plus élevé que celles formées par un couple avec enfant(s).

3. SCOLARITÉ - ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021 (en %) :

Diplôme	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	7,8	8,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	2,5	3,8
CAP, BEP ou équivalent	7,5	7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	11,7	10,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	8,8	10
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	14,1	18,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	47,5	41

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

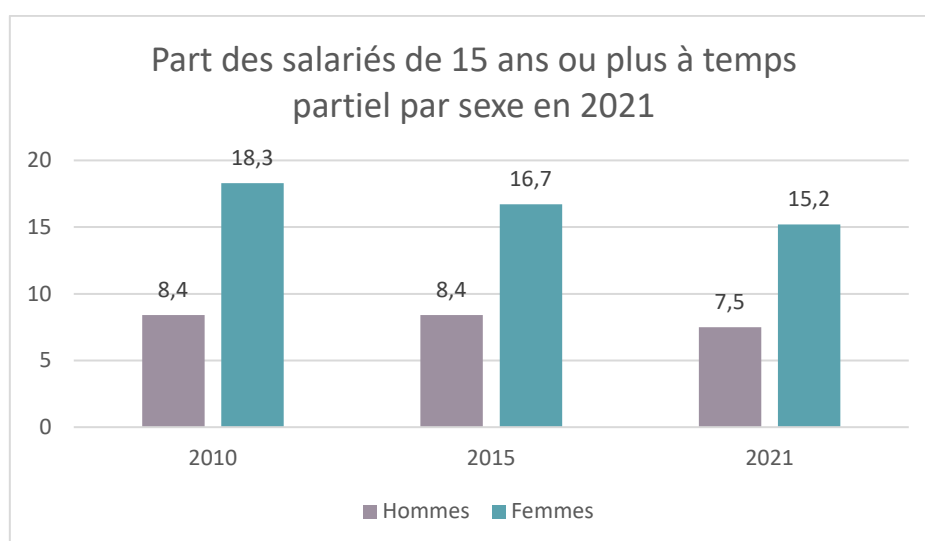
70% de la population de Vincennes âgée de 15 ans et plus est diplômée de l'enseignement supérieur, particulièrement d'un diplôme bac+5 ou plus. On constate un écart important (6,4%) en faveur des hommes pour le niveau de diplôme le plus élevé (bac +5).

4. ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

En 2021, 83,9% de la population à Vincennes est active et a un emploi. Au sein de ces actifs, seuls 6,5% connaissent une situation de chômage. Ce taux d'activité s'élève à 82,4% chez les femmes et 85,5% chez les hommes.

Pour le Val-de-Marne, sur la même année, la population active s'élève à 75,9% avec 8,9% en situation de chômage. À titre de comparaison, le taux de chômage en France s'élève à 7,4% au troisième trimestre 2024.

a) Temps partiel

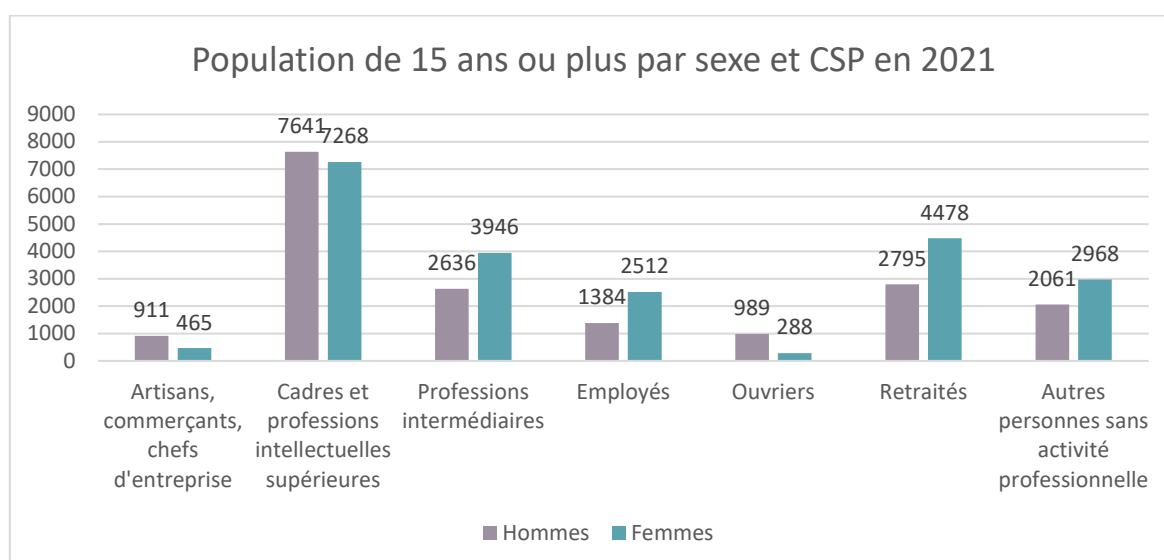


Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

Le temps partiel est une modalité de travail qui concerne majoritairement les femmes à Vincennes. Cette part a diminué de 3% depuis 2010.

Selon le Ministère du Travail et de l'Emploi, à l'échelle nationale, en 2023, le temps partiel concerne plus d'une femme sur quatre, et moins d'un homme sur dix.

b) Catégories socioprofessionnelles (CSP)

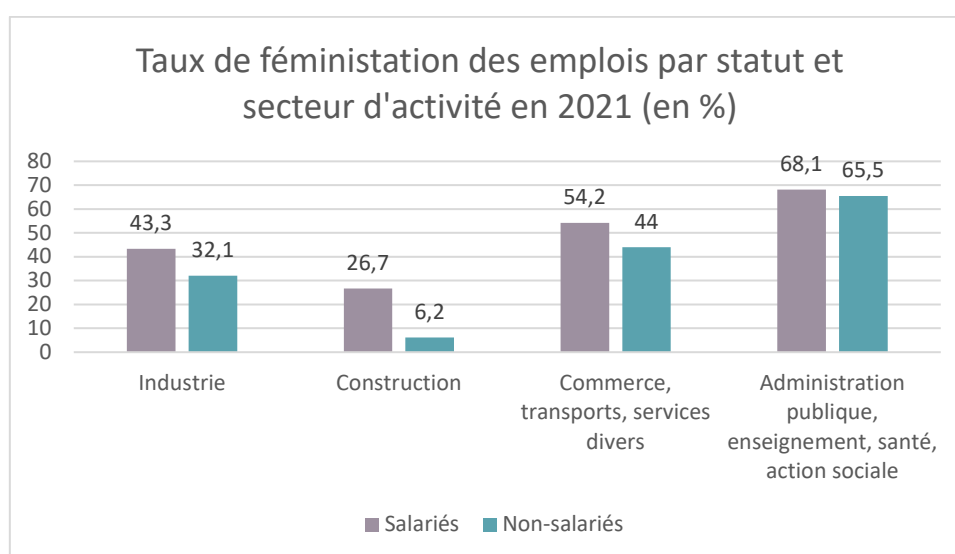


Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 37% des Vincennois actifs, sans grande disparité entre femmes et hommes. Les femmes sont majoritaires dans les professions intermédiaires, les employés, les personnes sans activité professionnelle ou les retraités, tandis que les hommes le sont pour les ouvriers, artisans, commerçants et chefs d'entreprises.

Cette tendance se retrouve dans les statistiques concernant le département du Val-de-Marne en 2021. En effet, les employés sont majoritairement des femmes (67,88%) contre 32,12% d'hommes. S'agissant des ouvriers, 82,25% sont des hommes contre 17,75% de femmes.

c) Taux de féminisation



Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

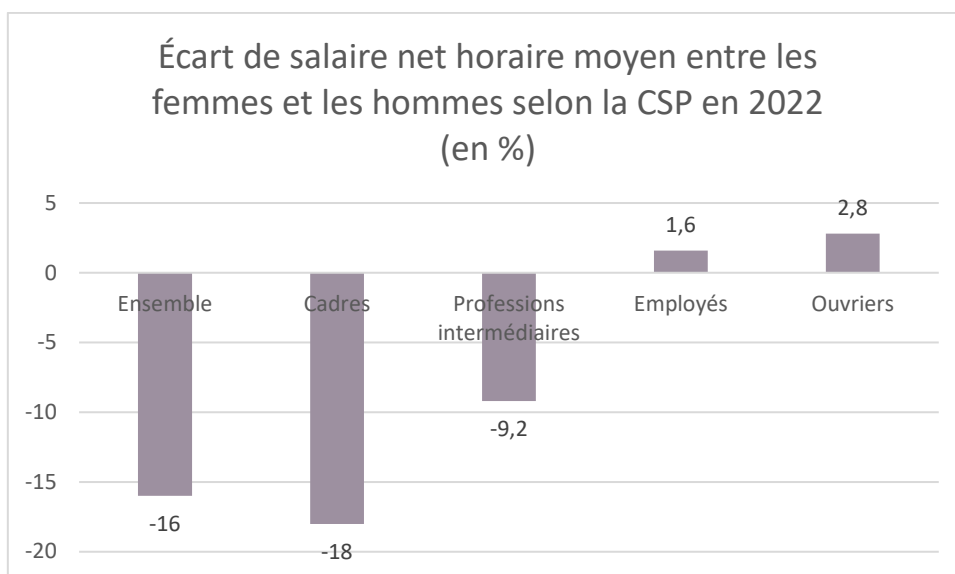
Ces statistiques démontrent un rapport « genré » persistant dans certains domaines. Pour la construction exercée de manière non-salariée (correspondant donc principalement aux professions libérales), les femmes sont largement sous-représentées. À l'inverse des professions de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, où les femmes sont très majoritairement représentées.

d) Conditions d'emploi

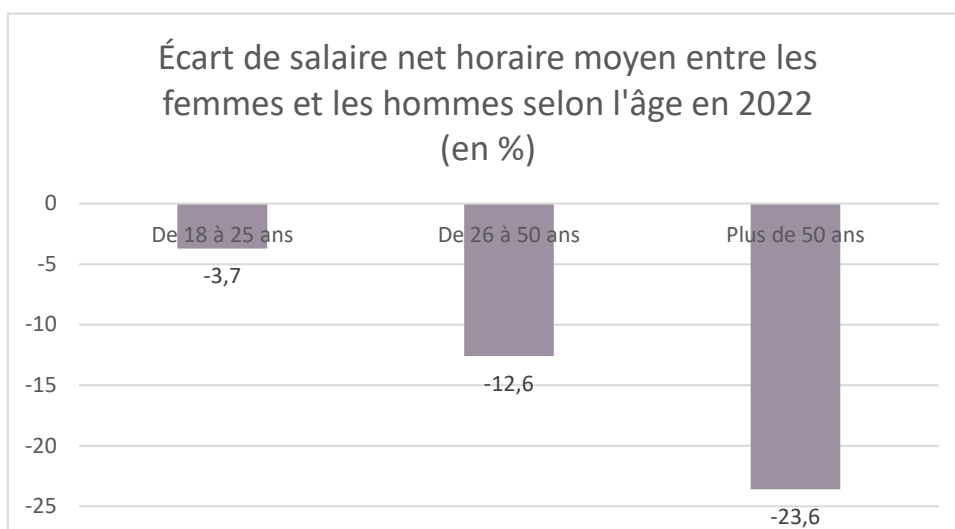
À Vincennes, en 2021, pour la population de 15 ans ou plus, 87,8% des femmes sont salariées contre 12,2% non salariées. 82,2% des hommes sont quant à eux salariés et 17,8% non-salariés.

Les salarié(e)s sont majoritairement titulaires de la fonction publique ou sous contrat à durée indéterminée (CDI), avec un taux plus élevé de 76,9% pour les femmes et 73,1% pour les hommes.

e) Écarts de salaire



Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.



Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

La catégorie socioprofessionnelle des cadres vincennois est celle qui présente le plus d'inégalités salariales entre femmes et hommes, en faveur des hommes, contrairement aux employés. Plus la tranche d'âge augmente, plus les écarts de salaire se creusent, passant de -3,7% entre 18 et 25 ans à -23,6% à partir de 50 ans.

Des dynamiques similaires sont identifiées à l'échelle nationale avec un écart salarial moyen entre femmes et hommes, toutes professions confondues, de -14,9% en 2022 en défaveur des femmes contre -16% pour les Vincennoises, selon l'Insee.

B. ACTIONS DE LA VILLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les projets présentés ci-après font partie intégrante du Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026. Quelques actions complémentaires réalisées par les services municipaux en 2024 sont également mentionnées.

RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ

1. STRUCTURATION ET ENCADREMENT DE LA DÉMARCHE

a) Action 1 : Nommer des référents au sein de la collectivité

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

Afin de suivre et participer aux actions portées au niveau du Territoire Paris Est Marne & Bois, la Ville a identifié dès 2023 deux référents internes : une personne au sein des Ressources Humaines et une autre au sein de la Mission Développement Durable qui est également désignée « ambassadrice de l'égalité ».

En 2024, le Territoire Paris Est Marne & Bois a organisé des groupes de travail et des formations sur différentes thématiques. Des agents de différents services municipaux ont notamment participé aux réunions organisées sur le thème de l'hébergement d'urgence, la création d'une valise pédagogique pour le temps périscolaire, l'égalité professionnelle (à destination des référents Ressources Humaines de chaque ville). Deux agents ont été formés sur l'égalité professionnelle et sur les marches exploratoires. La Ville n'a pas pu assister aux groupes de travail sur le sport et l'égalité et sur l'outil de théâtre forum. Enfin, l'ambassadrice de l'égalité participe aux réunions des ambassadeurs de l'égalité, organisées environ tous les trois mois par le Territoire.

b) Action 2 : Diffuser largement le rapport annuel égalité femmes-hommes

Les rapports annuels égalité femmes-hommes sont disponibles en téléchargement sur le site de la Ville : <https://www.vincennes.fr/>

2. COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉE

c) Action 3 : Assurer une communication publique sans stéréotype de genre

La *Direction de la communication* de la Ville crée et diffuse des messages dépourvus de stéréotypes liés au genre dans ses supports de communication.

3. REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DANS LES SUPPORTS DE LA VILLE

d) Action 4 : Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les documents de communication

En 2024, dans le journal *Vincennes Info*, sur dix portraits et articles de valorisation de parcours locaux, la parité a été respectée avec cinq femmes et cinq hommes mis en avant. De plus, lors des Jeux Olympiques de Paris 2024, la parité a été respectée lors de la galerie de portraits de sportifs de l'INSEP (exposée de juin à septembre 2024, rue Eugène Renaud) ainsi que dans les vidéos publiées sur les réseaux sociaux, mettant en avant la carrière de sportives et sportifs participants aux Jeux.

4. PROMOTION INSTITUTIONNELLE DES DROITS DES FEMMES

e) Action 5 : Organiser et accompagner des initiatives locales autour du 8 mars (*Journée Internationale des Droits des femmes*) et action 9 : Valoriser les commerçantes vincennes

Le 8 mars 2024, la Ville de Vincennes a organisé une cérémonie en l'honneur des commerçantes vincennes au cours de laquelle une médaille du commerce leur a été remise.

En mars 2025, la Ville organisera un événement grand public autour de la Journée du 8 mars, avec au programme notamment des expositions, un atelier créatif, une rencontre-débat, pour sensibiliser aux enjeux liés à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les stéréotypes.

5. PARTAGE D'EXPÉRIENCES ET MISE EN RÉSEAUX

f) Action 6 : Soutenir un dispositif de mentorat à destination de jeunes femmes lycéennes ou étudiantes



Un dispositif de mentorat, *Empow'her Vincennes*, a été mis en place à destination des jeunes Vincennes, lycéennes et étudiantes.

L'objectif est de leur permettre d'être accompagnées par des femmes vincennes issues du monde associatif ou de l'entreprise, qui pourront les guider dans leur parcours académique et personnel.

Ce dispositif a été lancé le 9 janvier 2024 et a rapidement fonctionné, 19 jeunes femmes ayant été accompagnées sur l'année 2024. Au-delà des échanges individuels entre mentors et mentorées, des rencontres entre l'ensemble des participantes sont organisées trois fois par an au Carré.

FAVORISER LE PARTAGE DE L'ESPACE PUBLIC ET UN ÉGAL ACCÈS AUX LOISIRS, À LA CULTURE, AU SPORT ET À LA SANTÉ

6. PLACE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

g) Action 10 : Veiller à l'équilibre femmes-hommes dans les noms donnés aux nouveaux équipements publics neufs

En 2024, deux nouveaux bâtiments municipaux ont été nommés en faisant référence à des personnalités féminines. Tout d'abord, le gymnase construit rue Angélique-Defrance a été nommé Isabelle Autissier, navigatrice française et première femme à avoir fait le tour du monde en solitaire à la voile en 1991. La crèche située allée Aubert porte, quant à elle, le nom de Marie Paradis, première femme à gravir le sommet du Mont Blanc en 1808.

h) Action 11 : Afficher les prénoms féminins de certaines rues

La rue Victor Basch sera renommée en 2025 rue Victor et Hélène Basch. Hélène Basch est une militante des droits de l'homme, ayant œuvré de la fin du XIXe siècle, jusqu'au milieu du XXe siècle, tuée lors de la Seconde Guerre mondiale. Elle est l'épouse de Victor Basch, co-fondateur de la Ligue des droits de l'Homme.

i) Action 12 : Favoriser un meilleur partage de l'espace entre filles et garçons dans les cours d'écoles

La Ville de Vincennes s'est engagée dans la transformation de plusieurs de ses cours d'écoles en « cours ILOT ». ILOT comme : *Investissement à Long Terme - Objectif Transition écologique* et aussi comme îlot de fraîcheur. Ces cours ont pour objectif de garantir des espaces végétalisés et de fraîcheur pour les élèves, mais également de réorganiser l'espace pour un meilleur partage entre les filles et les garçons. En mai 2023, trois cours « ILOT » ont été inaugurées à l'école maternelle de l'Est, et aux écoles élémentaires Est-Libération et Est-Passeleu. Des études seront menées en 2025 pour un projet similaire au Groupe scolaire du Sud.

7. INCLUSION SOCIALE DES FEMMES À TRAVERS LA CULTURE ET LE SPORT

j) Action 14 : Encourager l'accès, soutenir et valoriser la pratique féminine des sports

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 événements valorisant le sport féminin, etc.). Toutes les associations sportives qui font partie du Comité Consultatif des Sports et qui ont accès aux équipements de la Ville accueillent sans discrimination femmes et hommes. Il leur est par ailleurs demandé, dans leur dossier de subvention, de renseigner la part d'hommes et de femmes parmi leurs adhérents.

8. INFORMATION ET SENSIBILISATION DANS LE MONDE ASSOCIATIF

k) Action 15 : Programmer une campagne de lutte contre les préjugés dans le sport

Du 1^{er} au 15 mars 2024, une exposition photographique, « *A jamais les premières* », conçue par l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance, a été affichée rue Eugène Renaud, rendant hommage aux femmes pionnières dans le sport du début du XXe siècle. De courts films explicatifs ont accompagné cette exposition, permettant de s'immerger dans cette période cruciale de l'intégration des femmes dans le monde du sport.

l) Action 16 : Proposer une sensibilisation/conférence aux dirigeants, encadrants et bénévoles associatifs pour lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

La thématique de la lutte contre le harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans le milieu des associations sportives a été abordée dans le cadre de la conférence de Sarah Abitbol, patineuse artistique, « *La face cachée du succès* » organisée le 13 novembre 2024. Cette initiative est détaillée dans l'action n°33 du présent rapport.

m) Action 17 : Continuer d'inscrire dans les conventions aux associations l'importance de respecter au maximum la parité dans la gouvernance des bureaux d'associations

Les conventions aux associations mentionnent toutes une inscription rappelant l'importance du respect de la parité entre femmes et hommes au sein des bureaux d'associations.

9. SENSIBILISATION ET PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ

n) Action 19 : Informer et sensibiliser sur les problèmes de santé publique qui touchent plus particulièrement les femmes

La Communauté Professionnelle Territoriale de Santé Autour du Bois (CPTS), organisation de professionnels de santé de Vincennes, Saint-Mandé et Fontenay-sous-Bois, a pour ambition de mieux organiser les parcours de soins au bénéfice du patient et des soignants, dans une démarche pluri-professionnelle. Elle a souhaité proposer un parcours de soins dédié à l'endométriose sur son territoire.

Des groupes de travail ont été organisés sur ce sujet en 2023, en partenariat avec l'Hôpital Bégin, avec l'objectif de :

- **Faciliter le repérage de la maladie et l'orientation des femmes vers les ressources locales ;**
- **Proposer un outil d'autodiagnostic pour toutes les femmes ;**
- **Diffuser largement un flyer d'autodiagnostic.**

Une soirée professionnelle autour de l'endométriose a été organisée en avril 2024, pour faire connaître les travaux des groupes de travail et le parcours de soin et mettre le flyer d'autodiagnostic à disposition des professionnels pour diffusion dans leurs salles d'attente notamment.

Une conférence sur cette même thématique sera proposée par la Direction de la Vie sociale à destination du grand public en 2025.

DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET SENSIBILISER LES JEUNES AUX STÉRÉOTYPES

10. SOUTIEN ET AIDE À LA PARENTALITÉ

o) Action 21 : Poursuivre l'organisation de temps d'échanges à destination des parents

En 2024, quatre conférences dans le cadre du dispositif « *L'école des parents* » ont eu lieu, concernant diverses thématiques touchant à la parentalité et l'accompagnement des enfants, telles que l'accompagnement d'un enfant handicapé ou malade (conférence du 14 mars 2024) par exemple. D'autres conférences à destination des parents ont également eu lieu :



- Conférence sur les troubles Dys (octobre 2024) ;
- Conférence sur la lutte contre les addictions aux écrans (octobre 2024) ;
- Conférence sur le refus scolaire et les troubles anxieux (novembre 2024).

Deux sessions de formation aux gestes qui sauvent, spécifiquement tournées sur la prise en charge du nourrisson et du jeune enfant, ont aussi été programmées (novembre et décembre 2024).

11. ÉGALITE FILLES-GARÇONS DANS LES PROJETS DE PETITE ENFANCE, ENFANCE ET JEUNESSE

p) Action 23 : Lutter contre les stéréotypes de genre dans les structures d'accueil petite enfance

Une attention de la part du personnel des structures d'accueil petite enfance est portée sur la lutte contre les stéréotypes liés au genre, en vertu du principe 7 de la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant : « *Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité* ». En 2024, une réunion a eu lieu avec les éducatrices de jeunes enfants des crèches municipales sur l'égalité filles-garçons, qui ont elles-mêmes fait le relais auprès des auxiliaires de puériculture et les auxiliaires de crèche. Une réflexion sur l'aménagement des espaces, le choix des livres et des jouets, ainsi que le dialogue avec les parents et les professionnels est menée au fil de l'eau au sein des structures.

q) Action 25 : Poursuivre les activités mixtes au sein des Accueils de loisirs dans le cadre du Projet Éducatif Territorial (PEDT)

Au sein des *Accueils de loisirs*, une attention particulière est portée pour que chaque activité soit accessible à tous les enfants, sans distinction de genre.

r) Action 26 : Organiser un forum des métiers avec des témoignages d'hommes et de femmes exerçant leur activité dans des secteurs où ils/elles sont sous représenté(e)s

Une rencontre autour des métiers d'avenir et de la mixité est organisée par la Ville le 25 janvier 2025. L'objectif est de présenter aux jeunes et à leurs familles des métiers de demain, dans des secteurs en plein essor (métiers du numérique, métiers de la transition écologique et entrepreneuriat). La mixité entre femmes et hommes au sein de ces métiers sera abordée, afin de promouvoir un avenir professionnel égalitaire auprès des lycéens, qui sont confrontés à un choix d'orientation post-bac.

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES, EN PARTICULIER FAITES AUX FEMMES

12. PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

s) Action 27 : Maintenir la permanence du CIDFF pour les victimes de violences conjugales

La Ville de Vincennes propose des permanences d'information juridique dans différents domaines dont le droit de la famille, du logement, du travail, des étrangers ainsi que l'aide aux victimes. La permanence du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles est assurée tous les lundis matins de 9h à 12h sans rendez-vous, à l'Hôtel de Ville de Vincennes. En 2024, la Ville a recensé 1313 personnes reçues dans le cadre de ces différentes permanences. Davantage de femmes (67%) ont sollicité des rendez-vous que des hommes (33%).

t) Action 30 : Poursuivre la formation des agents de la Police Municipale à l'accueil des victimes de violences intrafamiliales

Les agents de la police municipale et les agents de surveillance de la voie publique suivent une formation le 28 janvier 2025 sur les violences faites aux femmes, afin de les préparer à accueillir et accompagner les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles de la manière la plus adaptée. Cette formation sera animée par un partenaire de la Ville, l'entreprise UMay (cf. action n°31).

13. LIEUX SÛRS OU «SAFE PLACE»

u) Action 31 : Mettre en place un réseau de «Safe place» face au harcèlement de rue



Le 21 novembre 2023, une convention de partenariat a été signée entre la Ville de Vincennes et l'application UMay.

Il s'agit d'une application mobile ayant pour but de renforcer la sécurité, particulièrement des femmes, avec l'identification de «safe place» (lieux sûrs) dans les bâtiments municipaux et commerces volontaires. En décembre 2024, 25 sites sont référencés à Vincennes.

Le 28 novembre 2024, des représentants de UMay sont intervenus au Carré pour une sensibilisation et une présentation de leur application auprès de 101 lycéens de seconde des lycées vincennois Jean-Moulin, Claude-Nicolas-Ledoux et La Providence.

14. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

v) Action 32 : Accroître la visibilité de tous les partenaires de la Ville, engagés et formés sur les violences sexistes et sexuelles

En 2024, la Ville a diffusé des affiches en lien avec les violences à tous les médecins généralistes, sages-femmes, gynécologues, pharmacies de Vincennes, avec flash code redirigeant vers des ressources utiles (violentomètre, ressources de l'Etat et du département, application UMay).

w) Action 33 : Poursuivre l'organisation d'évènements autour de la « Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » en novembre

Dans le cadre d'une programmation en lien avec la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2024, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées :

- **Le 13 novembre 2024 : une conférence tout public de l'association *La Voix de Sarah*, animée par Sarah Abitbol, a été proposée. Le thème était « *La face cachée du succès* », racontant les violences sexuelles que cette patineuse artistique française de haut niveau a subies dans le cadre de sa pratique sportive. Au total, une soixantaine de participants ont assisté à cette conférence.**



- Les 21 et 28 novembre 2024 : des représentations d'une pièce de théâtre de la compagnie Sang Mêlés, nommée « *Basta le Sexisme !* » ont été jouées devant des collégiens et des lycéens, afin d'aborder les questions de représentations ultra-genrées et hypersexualisées, de cybersexisme et cyberviolences et de relations filles-garçons. Au total 60 collégiens et 135 lycéens ont participé à cet événement.

AUTRES ACTIONS MENÉES PAR LA COLLECTIVITÉ

a) Proposer des œuvres de musique d'artistes féminines

Le Conservatoire porte une attention particulière quant aux choix des morceaux joués par ses élèves, afin de valoriser des œuvres d'artistes féminines. Le 13 mai 2025, aura lieu une représentation nommée « *Le baroque au féminin, de Venise à Vincennes* », interprétée dans le cadre des Inouïs de Vincennes. Le concert met à l'honneur deux compositrices : Barbara Strozzi, considérée comme la première compositrice professionnelle de l'histoire de la musique et Elisabeth Jacquet de la Guerre, première compositrice française d'opéra.

b) Soutenir des associations engagées pour la santé des femmes

Depuis janvier 2024, la Ville met une fois par mois à disposition un espace municipal pour l'association *Espoir et Vie*. L'association organise des groupes de paroles destinés aux femmes atteintes par le cancer du sein et à leurs proches. L'accès y est libre et gratuit.

c) Sensibiliser à l'égalité filles-garçons

Dans le cadre de l'Éducation aux Médias et à l'Information (EMI), des ateliers « débat-philo » ont été animés par la Médiathèque auprès de 6 classes vincennes de 6^e, 5^e et 4^e, sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

d) Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des enfants victimes de violences

Par une délibération du 19 décembre 2024, le Conseil Municipal a approuvé la signature d'une convention avec l'association *Les Papillons* pour la mise en place, dans les écoles élémentaires, des boîtes aux lettres destinées à recueillir la parole des enfants victimes de violences, afin de faciliter la libération de la parole. Ce dispositif sera accompagné d'une formation aux référents désignés, pour accompagner au mieux la parole de l'enfant et procéder à un signalement, le cas échéant.

e) Faciliter l'accès aux ressources de la Médiathèque pour des personnes connaissant de graves difficultés

Une convention a été signée au cours de l'année 2024 entre la Médiathèque de Vincennes et Emmaüs Solidarité (centre d'hébergement et de réinsertion sociale André-Bercher - Rue des Laitières à Vincennes). Ce centre accueille des femmes victimes de violences conjugales ainsi que des femmes au parcours migratoire compliqué, proposant un parcours de réinsertion de trois ans avec un objectif de travail et de logement en sortie. Ce partenariat permet de développer des 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.

20 femmes et 3 enfants étaient présents lors d'une réunion d'information en 2024. Plusieurs résidentes de ce centre sont venues chercher une carte d'adhérent à la Médiathèque.

BILAN

Dans le plan Égalité Femmes-Hommes, sur un ensemble de 50 actions, 31 (soit 62%) ont été réalisées ou sont en cours de réalisation en 2024. Six actions complémentaires au Plan ont été réalisées et valorisées dans ce rapport.