

INTRODUCTION

Conformément à l'article 61 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants sont tenus de présenter, avant les 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.

La collectivité territoriale apparaît donc comme un acteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes, par son statut d'employeur et par la mise en œuvre de ses politiques publiques.

Le présent rapport, établi pour l'année 2025, a pour objectifs de :

- Dresser un bilan de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;
- Documenter les inégalités à l'échelle du territoire communal ;
- Faire état des actions déjà réalisées en 2025, celles en cours et à venir, inscrites dans la feuille de route de la Ville de Vincennes : le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026. Ce plan comporte 50 actions 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).

SOMMAIRE

I. L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la mairie de Vincennes. 5

RECUEIL DE DONNÉES ET CONSTATS SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES AGENTS MUNICIPAUX	5
1. Répartition femmes/hommes	5
2. Écarts de rémunération, de carrière et d'accès à la formation	11
3. L'accès à la formation professionnelle et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	13
4. Absences et temps de travail.....	14
5. Index de l'égalité professionnelle	17

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. Composition des ménages : focus sur les familles monoparentales.....	20
3. Scolarité et enseignement supérieur	21
4. Activité et emploi de la population.....	21
B. ACTIONS DE LA VILLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	25
RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ	25
1. Structuration et encadrement de la démarche	25
2. Communication non stéréotypée.....	26
3. Représentation équilibrée dans les supports de la ville	26
4. Promotion institutionnelle des droits des femmes	26
5. Partage d'expériences et mise en réseaux.....	27

FAVORISER LE PARTAGE DE L'ESPACE PUBLIC ET UN ÉGAL ACCÈS AUX LOISIRS, À LA CULTURE, AU SPORT ET À LA SANTE.....	28
6. Place et représentativité des femmes dans l'espace public.....	28
7. Inclusion sociale des femmes à travers la culture et le sport.....	29
8. Information et sensibilisation dans le monde associatif	30
9. Sensibilisation et prévention en matière de santé	30
DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET SENSIBILISER LES JEUNES AUX STÉRÉOTYPES	31
10. Soutien et aide à la parentalité.....	31
11. Égalité filles-garçons dans les projets de petite enfance, enfance et jeunesse	31
PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES, EN PARTICULIER FAITES AUX FEMMES.....	33
12. Prise en charge et accompagnement des victimes.....	33
13. Lieux sûrs ou « safe places »	34
14. Communication et sensibilisation	34
ASSURER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT.....	36
15. Rémunération, carrière, formation	36
16. Mixité des métiers	37
17. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.....	37
18. Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement.....	38
19. Communication, sensibilisation et formation	38
20. Santé.....	39
AUTRES ACTIONS MENÉES PAR LA COLLECTIVITÉ.....	39
BILAN.....	40

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

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

1. RÉPARTITION FEMMES/HOMMES

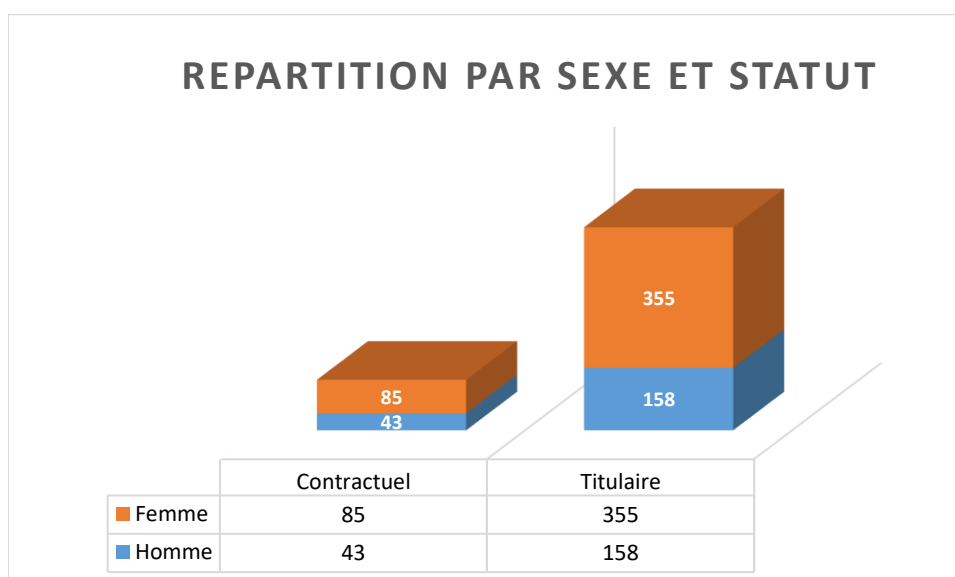
La Ville de Vincennes compte, au 31 décembre 2025, 641 agents sur postes permanents, dont 440 femmes.



Le taux de féminisation de la Ville de Vincennes est de 69%, quasiment équivalent à celui de 2024 (68%). Le taux relevé au niveau de la Petite couronne territoriale en 2023 est de 65 %¹.

a. Évolution par statut

Sur 641 agents, 513 sont des agents titulaires et 128 sont des agents contractuels.

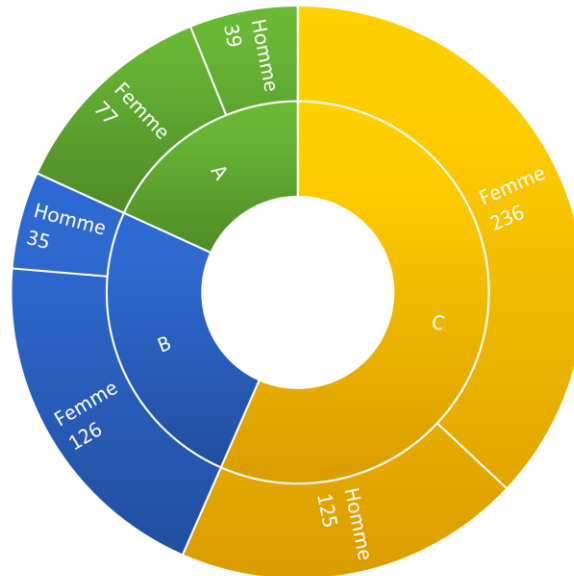


Le taux de féminisation est de 69% pour les agents titulaires et de 68% pour les agents contractuels.

¹ Bilan social 2023 CIG - Données des collectivités de la petite couronne.

b. Répartition par catégorie

Répartition des effectifs par catégorie et sexe



Le taux de féminisation est supérieur à 65% sur les 3 catégories (A, B et C). La catégorie B détient le taux de féminisation le plus important, à hauteur de 78%.

	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation à Vincennes
Catégorie A	39	77	116	66%
Catégorie B	35	126	161	78%
Catégorie C	125	236	361	65%
Total	199	439	638	69%

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 (catégories A et B).

Au 31 décembre 2025, 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 comptant entre 500 et 1000 agents, seulement 48 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes².

² Bilan social 2023 CIG - Données des collectivités de la petite couronne.

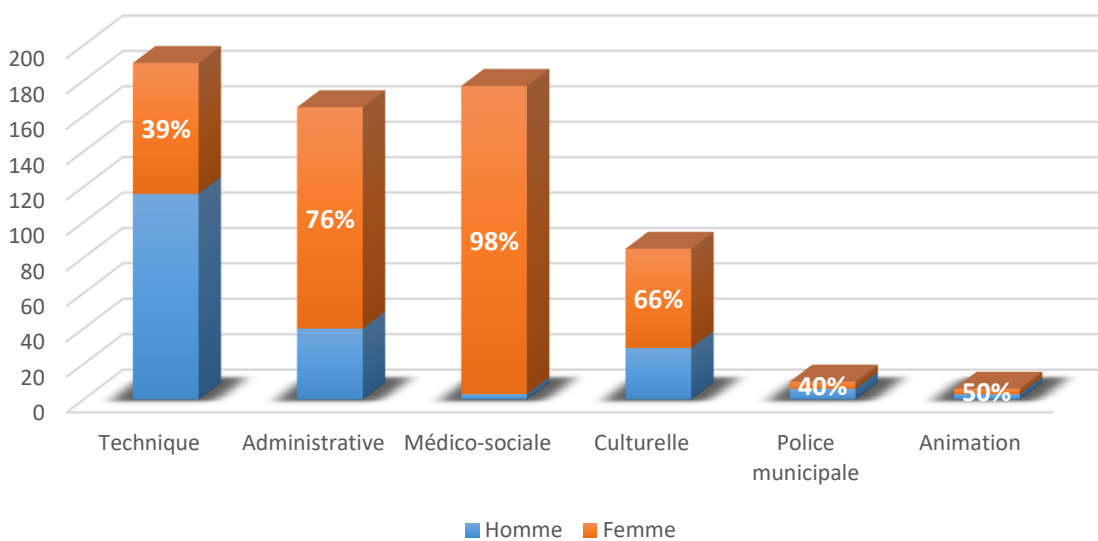
c. Taux de féminisation par filière

La Ville de Vincennes n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des îlots très masculins en filière technique, et des îlots plutôt féminins en filières médico-sociale (98%) et administrative (76%).

Une légère baisse du taux de féminisation dans la filière Police municipale, 40% en 2025, contre 44% en 2024, est à souligner.

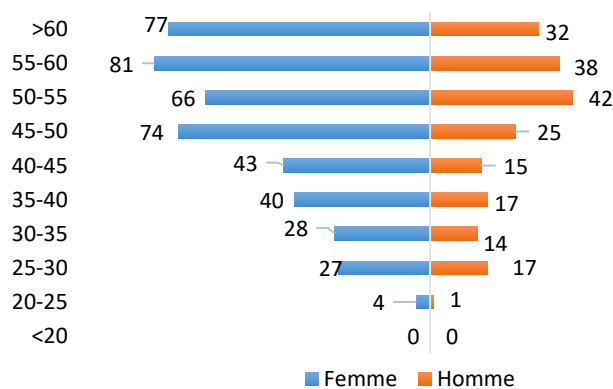
En revanche, la filière animation propose une représentation plutôt égalitaire entre les hommes et les femmes.

Taux de féminisation par filière



d. Répartition par âge

Pyramide des âges



À Vincennes, 51 % des femmes occupant un poste permanent sont âgées de plus de 50 ans. Ce taux est supérieur à celui relevé dans la Fonction Publique Territoriale en Petite couronne qui est de 48%.

Pour ce qui concerne la tranche d'âge des femmes de moins de 30 ans, Vincennes, avec 8 %, se situe légèrement en-deçà du taux 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 48,6 ans contre 47,1 ans pour les hommes (46 ans et 10 mois pour les femmes et 46 ans et 8 mois pour les hommes exerçant dans les communes de la Petite couronne).

Comme en 2024, 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 35% (48% en Petite couronne).

Enfin, 9 % des hommes ont moins de 30 ans.

e. Les mouvements

L'observation des 126 mouvements sur postes permanents en 2025 sur la collectivité fait apparaître que 57% des mobilités concernent du personnel féminin.

Totalité des recrutements sur la ville :

Filière	Entrée		Sortie	
	F	H	F	H
Administrative	9	4	14	5
Animation		0	6	
Cabinet		0		
Culturelle	5	2	3	4
Emplois fonctionnels		1		
Médico-Sociale	25		11	3
Police municipale	1	1	1	2
Technique	2	7	10	11
Total	42	14	45	25

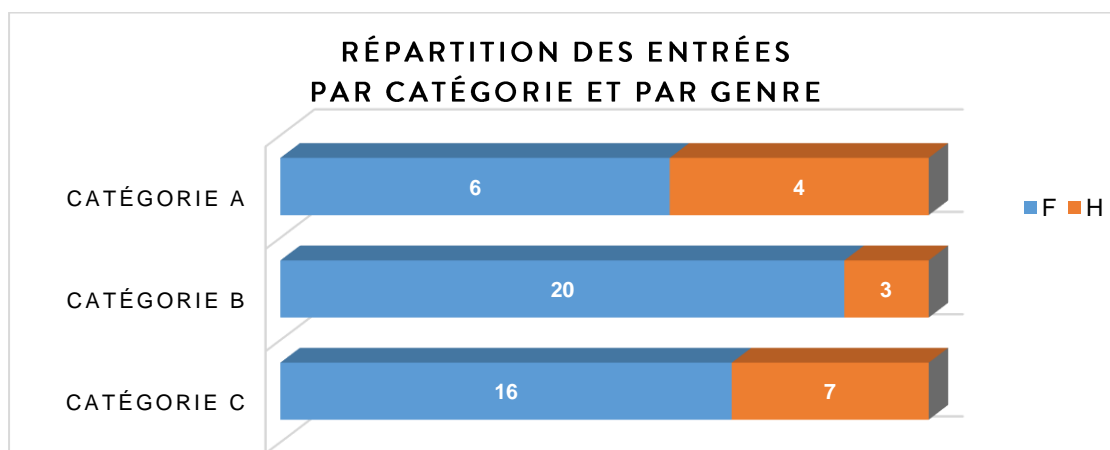
❖ Les entrées

• Entrées par catégorie :

En 2025, 75% des entrées sur postes permanents sont des femmes.

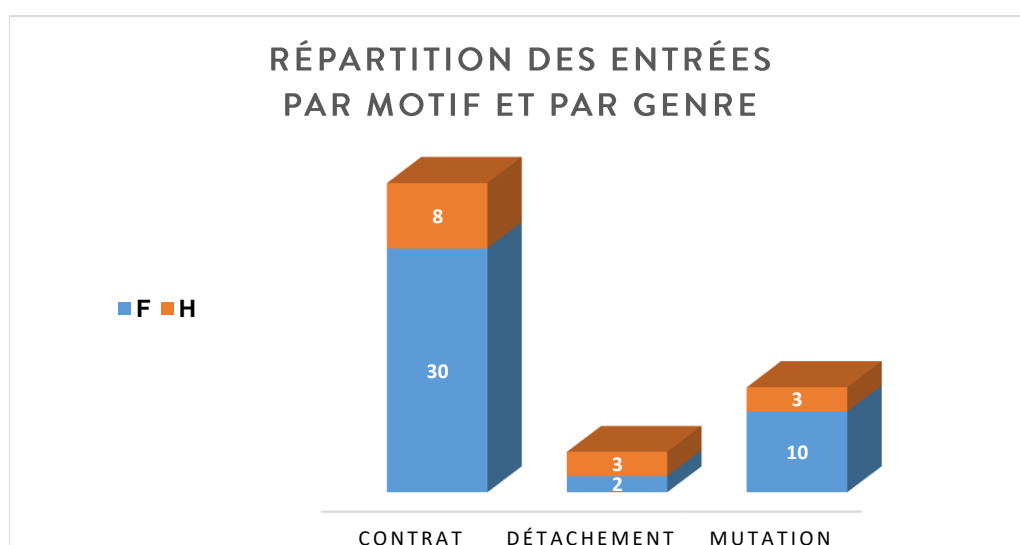
Cette proportion plus importante de femmes se confirme pour les entrées des trois catégories :

- 70% pour les catégories C
- 87% pour les catégories B
- 60% pour les catégories A.



• Entrées par motif :

Parmi les motifs d'entrée dans la collectivité, on note une proportion plus importante de recrutements de femmes par contrat (71%).



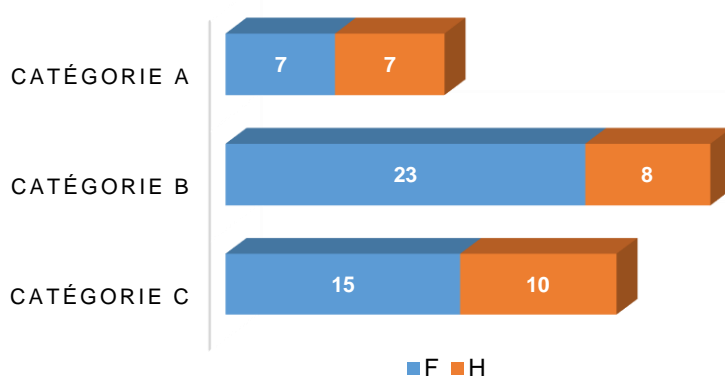
❖ Les sorties

- Départs par catégorie :

67% des départs de la collectivité concernent des femmes. Cette tendance se précise sur la catégorie B pour laquelle 81% des départs sont 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.

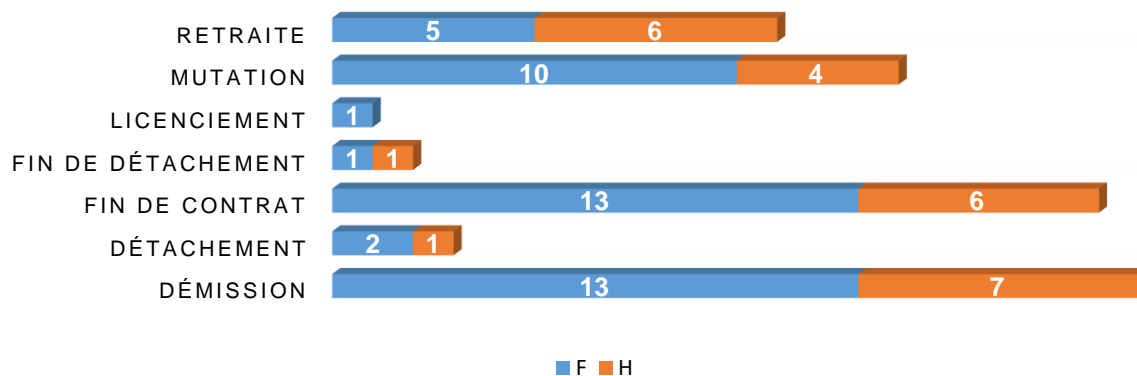
RÉPARTITION DES SORTIES PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



La collectivité comptabilise 70 départs en 2025, chiffre stable par rapport à 2024. 64% sont des femmes, contre 71% en 2024.

En 2025, les motifs principaux de départ des hommes sont la « démission », la « retraite » et la « fin de contrat ». Les femmes sont davantage concernées par un départ pour cause de « fin de contrat » ou de « démission ».

RÉPARTITION DES SORTIES PAR MOTIF ET PAR GENRE



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

a. Les rémunérations

L'analyse de rémunération brute (hors heures supplémentaires) 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 289€).

Rémunération moyenne brute (hors heures supplémentaires) des agents par catégorie et par sexe au 31 décembre 2025 :

	Femme	Homme
A	3 972€	4 068 €
B	2 540 €	2 639 €
C	2 106 €	2 395€

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 légèrement favorable aux hommes pour la catégorie A (+2%) et pour la catégorie B (+3%). Concernant la catégorie C, l'écart est sensiblement plus favorable aux hommes (+13%), dont l'ancienneté est plus importante (18.99 années pour les hommes et 14.61 années pour les femmes).

De plus, 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 (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) 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, etc. Ce RIFSEEP ne donne donc aucunement lieu à des disparités entre hommes et femmes.

b. Les carrières

- Avancements de grade :

Filière	Grade avancement	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
		F	H	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		1
	Rédacteur principal 1ère classe			1								3	1
	Rédacteur principal 2ème classe	1		1	3	1		2	1	1		2	
	Adjoint administratif principal 1 cl	3	1	3	1	7		3	2	6	1	5	1
	Adjoint administratif principal 2ème cl	3	4	2	1	1		2		1		2	
Technique	Ingénieur hors classe												
	Ingénieur principal			1						1			
	Technicien principal 1ère cl		3										1
	Technicien principal 2ème cl										1		
	Agent maîtrise principal	2			1		3		1				1
	Adjoint technique principal 1 cl		2			14	10	14	9	8	7	4	4
	Adjoint technique principal 2 cl	5	3	3	4		2	1	3	1		1	2
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		1	
	EJE principale												
	Assistant socio-éducatif classe exceptionnel		1										
	Auxiliaire puériculture de classe supérieure	5		4				2				2	
	Atsem principal 1 cl	1		2		2							
Agent social principal 1ère cl	1		1		4		5		4		3		
Agent social principal 2 cl	4		4		4		2		2		2		
Culturelle	Attaché principal cons pat												
	Bibliothécaire principal									1			
	Prof ens art hors classe							1	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								1
Adjoint du patrimoine principal 2e cl			1		2						1		
Police Municipale	Brigadier-chef principal de PM	1	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	27	13

Depuis 2020, parmi les 284 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 70% sont des femmes.

- Promotions internes :

Catégorie	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	F	H	H	F	H	F	H
A					3			1				
B	1		2			2			2			
C				2				5				
Total	1	0	2	2	3	2	0	6	2	0	0	0

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

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

a. La formation

Nombre de jours de formation par catégorie et par sexe en 2025 :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femme	58	89	197	344
Homme	22	19	100	141
Total général	80	108	297	485
<i>Part des femmes en formation</i>	72,5%	82,4%	66,3%	70,9%

On note que 70,9% des formations sont suivies par des femmes.

La proportion des femmes ayant bénéficié d'une formation atteint les 72,5% pour les catégories A et 82,4% dans les catégories B.

b. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Au 31 décembre 2025, 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.

Catégorie	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
A	3	0	3	0	3	0
B	6	0	6	0	6	0
C	29	14	26	13	24	11
Total	38	14	35	13	33	11

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 117 agents, dont 55% sont des femmes.

Travail de nuit/week-end	
Conservatoire	
Hommes	29
Femmes	33
Police municipale	
Hommes	10
Femmes	6
Médiathèque	
Hommes	9
Femmes	24
Régisseurs	
Hommes	3
Femmes	0
Le Carré	
Hommes	1
Femmes	2
Total	117
Hommes	52
Femmes	65

- 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
Régisseurs	
Hommes	4
Femmes	0
Total	80
Hommes	7
Femmes	73

b. Les absences

- Congés paternité :

En 2025, 2 agents (de catégorie C) ont bénéficié d'un congé paternité :

- ✓ 1er agent : 21 jours ;
- ✓ 2e agent : 25 jours.

- Disponibilités et congés parentaux :

Situation	Femmes	Hommes
Congés parentaux	2	0
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	13	2
Disponibilité pour convenance personnelle et autre	25	9
Disponibilité pour suivre son conjoint	13	3

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

- Accidents du travail :

En 2025, sur 69 accidents de travail, 50 (72%) sont déclarés par des femmes et 19 (28%) par des hommes.

Compte-tenu de la répartition des femmes (69%) et des hommes (31%) 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 : 170 jours pour 76 agents :

- ⇒ 146 jours pour garde d'enfants malades ont été pris par des femmes (63 agents) ;
- ⇒ 24 jours enfants malades ont été pris par des hommes (13 agents).

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

- ⇒ 2,31 jours par femme ;
- ⇒ 1,84 jours par homme.

c. Le Compte Épargne Temps

Indicateurs	Hommes	Femmes
Nb de CET ouverts	138	304
Nb de jours stockés au 31/12/2025	2 321	4 211
Nb de jours pris en congés en 2025	934	1 952

Le nombre moyen de jours stockés sur un CET au 31/12/2025 est de 13,9 jours pour les femmes et de 16,8 pour les hommes.

5. 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.

INDEX 2024
Egalité professionnelle

COMMUNE DE VINCENNES

90/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		90/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		43/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		12/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

L'index de l'égalité professionnelle 2024 (l'index est publié en année N-1) de la Ville a obtenu la note de **90/100**, 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 2025 et a été transmis à la Préfecture avant le 15 octobre 2025, conformément aux dispositions prévues dans les textes.

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

Cette seconde partie du rapport a pour objectifs de :

- dresser un panorama de la situation socio-économique à Vincennes, en analysant les disparités entre les femmes et les hommes, à l'aune des derniers indicateurs statistiques publiés par l'INSEE sur l'année 2022 ;
- faire un état d'avancement de la mise en œuvre du Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026, en présentant les actions déjà réalisées en 2025, des initiatives complémentaires engagées, ainsi que les orientations et projets déjà identifiés pour 2026.

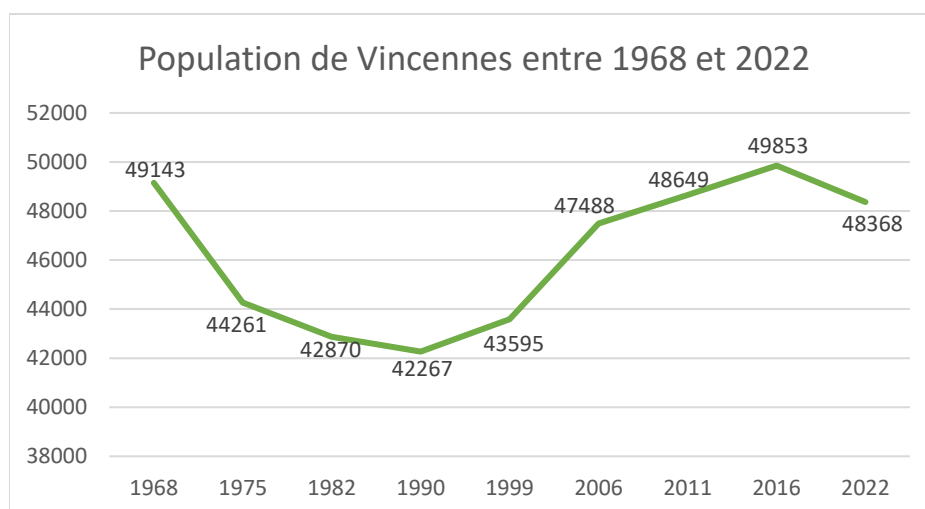
A. RECUEIL DE DONNÉES ET CONSTATS SUR LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À VINCENNES

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

1. DÉMOGRAPHIE

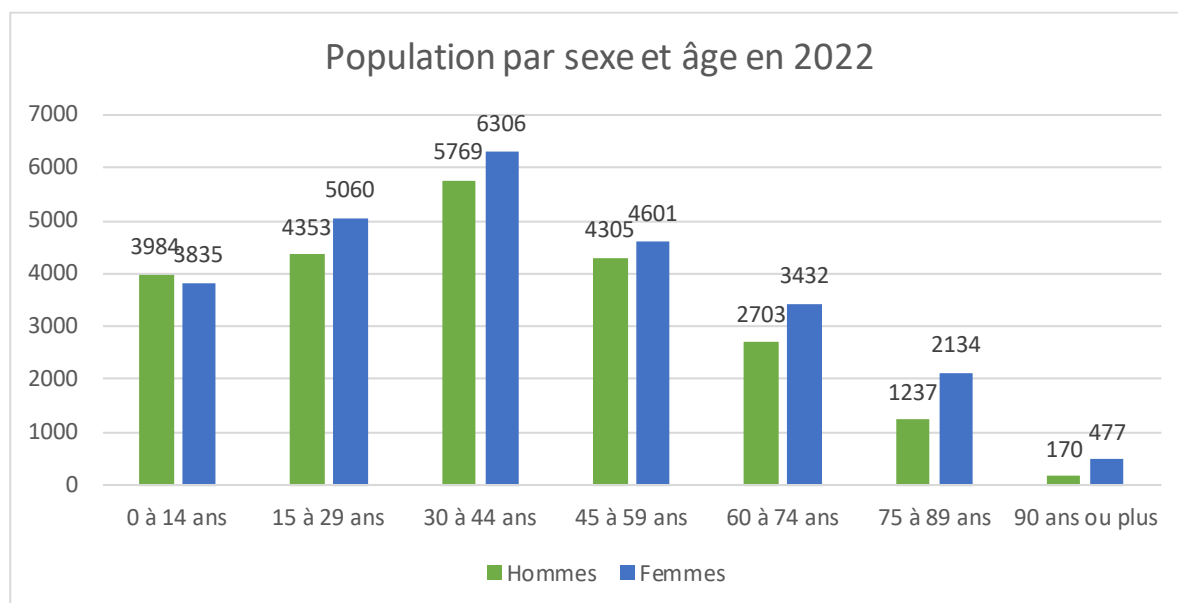
a. Évolution de la population

Au 1^{er} janvier 2022, la population de Vincennes s'élève à 48 368 habitants. On observe une légère baisse démographique entre 2016 et 2022, ramenant le nombre d'habitants à un niveau proche de celui enregistré en 2011.



Source : Insee, RP1967 au RP1999 dénombrements, RP2006 au RP2022 exploitations principales.

b. Population par sexe et âge



Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025

La répartition femmes-hommes au sein de la population est relativement harmonieuse, avec en 2022 25 846 femmes et 22 522 hommes. On remarque qu'avant 15 ans, les garçons sont un peu plus nombreux que les filles.

2. COMPOSITION DES MÉNAGES : FOCUS SUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

Les Vincennois de 15 ans et plus sont en 2022 en majorité mariés (35,2%)³, pacsés (8,1%) ou vivent en concubinage ou union libre (12,7%). 16 % des familles vincennoises sont monoparentales, un taux inférieur à la moyenne régionale, qui s'élève à 20,4 % en Île-de-France.

Composition des familles monoparentales en 2022 à Vincennes :

	Nombre de ménages	%
Famille monoparentale	1992	16
Homme seul avec enfant(s)	412	3,3
Femme seule avec enfant(s)	1580	12,7

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

³ Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

79,3% de ces familles monoparentales sont composées d'une femme seule avec enfant(s). Les familles monoparentales peuvent faire face à un risque accru de précarité et de chômage, comparativement aux familles composées d'un couple avec enfant(s).

3. SCOLARITÉ ET ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022 (en %) :

Diplôme	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	7,5	8,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	2,2	3,7
CAP, BEP ou équivalent	7	6,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	11	10,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	8,9	9,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	14,2	19
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	49,2	42,2

45,4 % des Vincennois sont titulaires d'un bac+5 et plus. Cette tendance s'est fortement accrue ces dix dernières années, le nombre de Vincennois titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (post bac), passant de 57,3% en 2011 à 71,5%⁴ en 2022. On constate un écart de 7% en 2022 en faveur des hommes pour le niveau de diplôme le plus élevé (bac+5 et plus).

4. ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

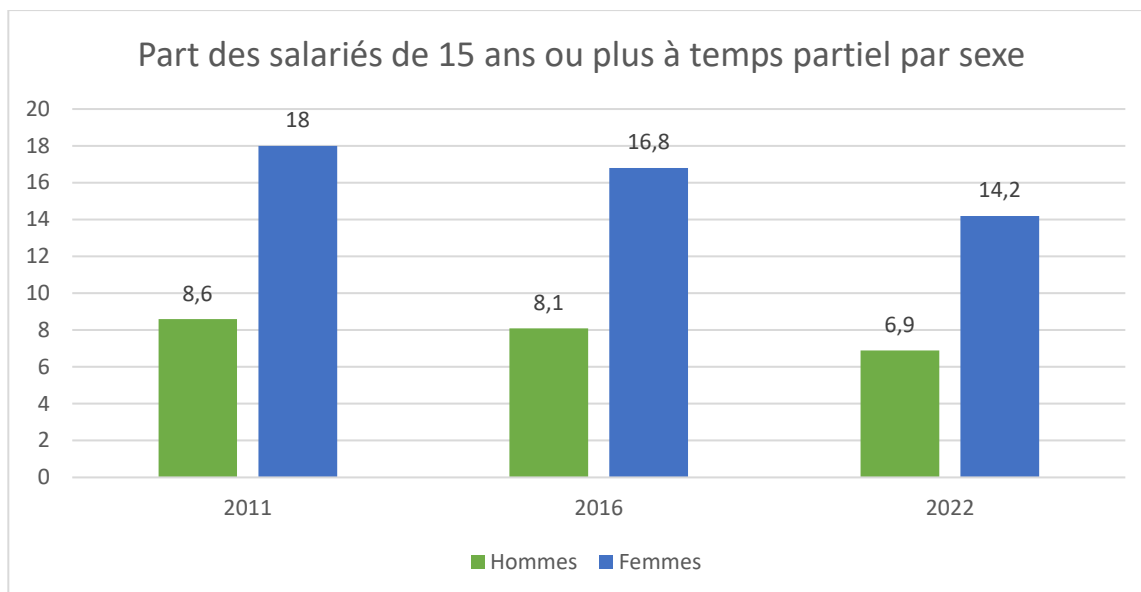
En 2022, le taux d'emploi de la population vincennoise âgée de 15 à 64 ans et active s'élève à 79,3% pour les hommes et 76,3% pour les femmes. Plus globalement, 77,8% de la population vincennoise âgée de 15 à 64 ans est active et a un emploi et 6,4% connaît une situation de chômage⁵.

Pour le Val-de-Marne, sur la même année, la population active (de 15 à 64 ans) s'élève à 76,1%, avec 8,8% en situation de chômage.

⁴ Source : Insee, RP2011, RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

⁵ Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

a. Temps partiel

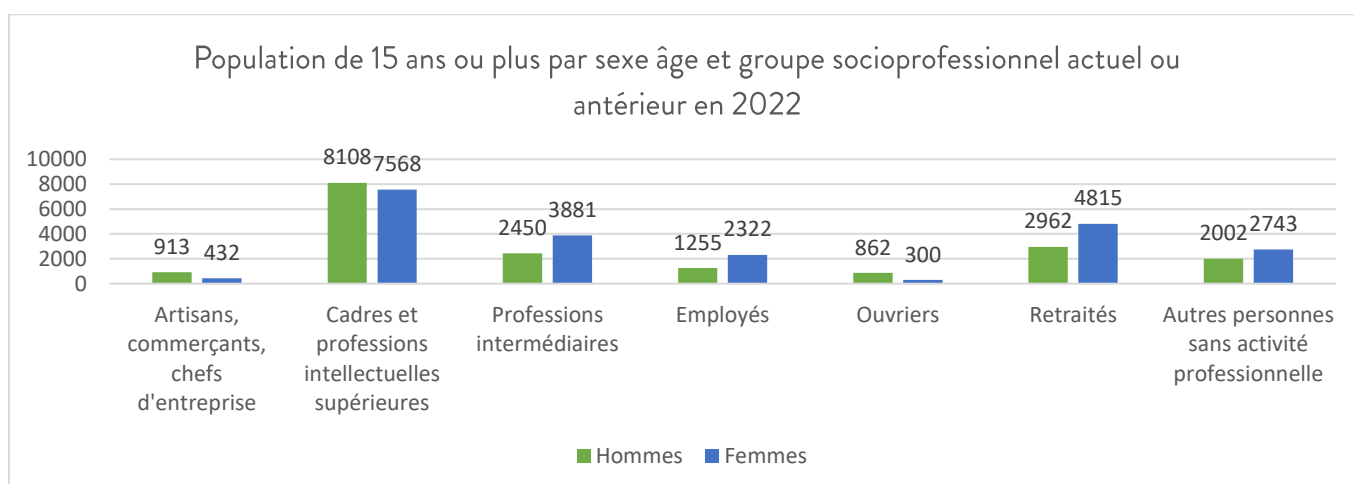


Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

Le recours au temps partiel, bien qu'il puisse résulter de choix individuels, s'observe de manière plus fréquente chez les femmes : près de 14,2 % des femmes salariées de 15 ans et plus occupent un emploi à temps partiel à Vincennes en 2022, contre 17,3% à l'échelle de la Région Ile-de-France.

Les conséquences du travail à temps partiel sont multiples : réduction des revenus, frein à l'évolution de carrière, et impact négatif sur les droits à la retraite.

b. Catégories socio-professionnelles

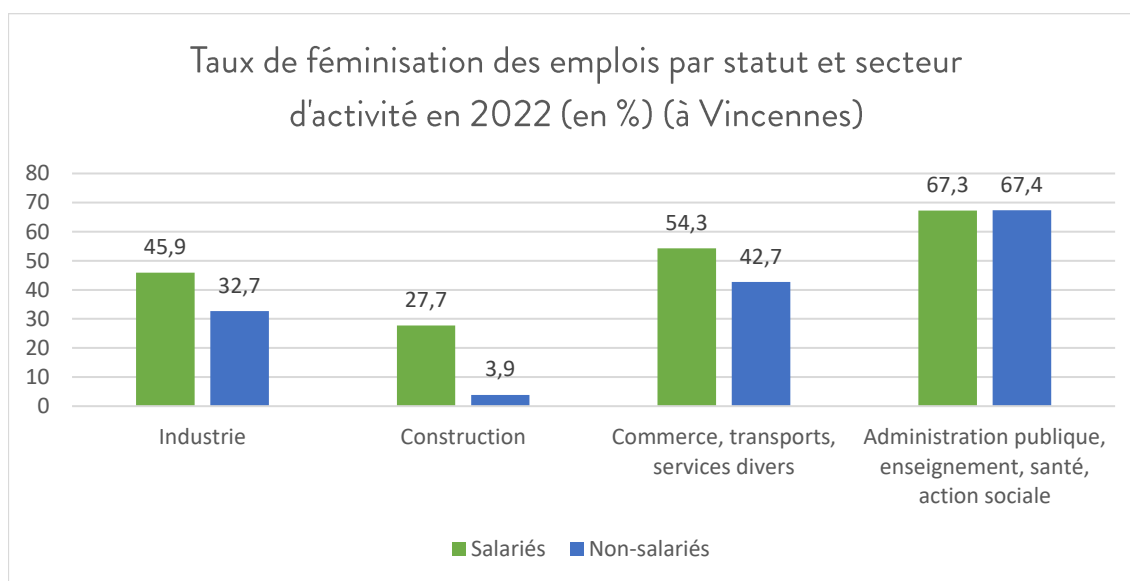


Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 38,6% 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 qui concernent le département du Val-de-Marne en 2022. En effet, les employés sont majoritairement des femmes (68,1%) contre 31,9% d'hommes. S'agissant des ouvriers, à l'inverse, 81,9% sont des hommes contre 18,1% de femmes.

c. Taux de féminisation

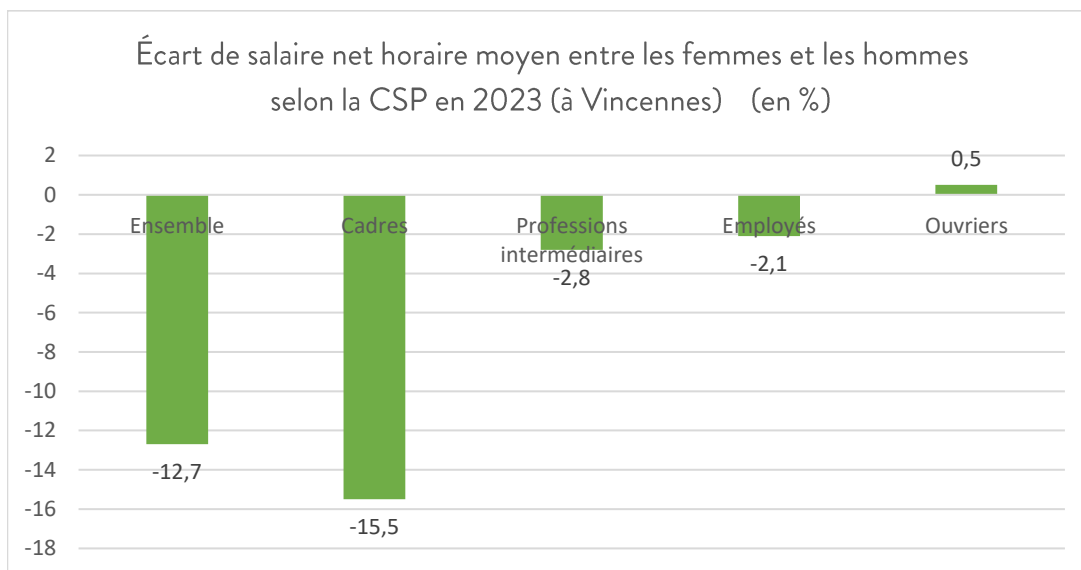


Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025.

Ces statistiques révèlent une répartition encore fortement marquée par le genre dans certains secteurs d'activité. Ainsi, dans le domaine de la construction exercée en indépendant par exemple — c'est-à-dire principalement les professions libérales —, la présence féminine reste très faible. En revanche, on observe une surreprésentation féminine dans les métiers de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

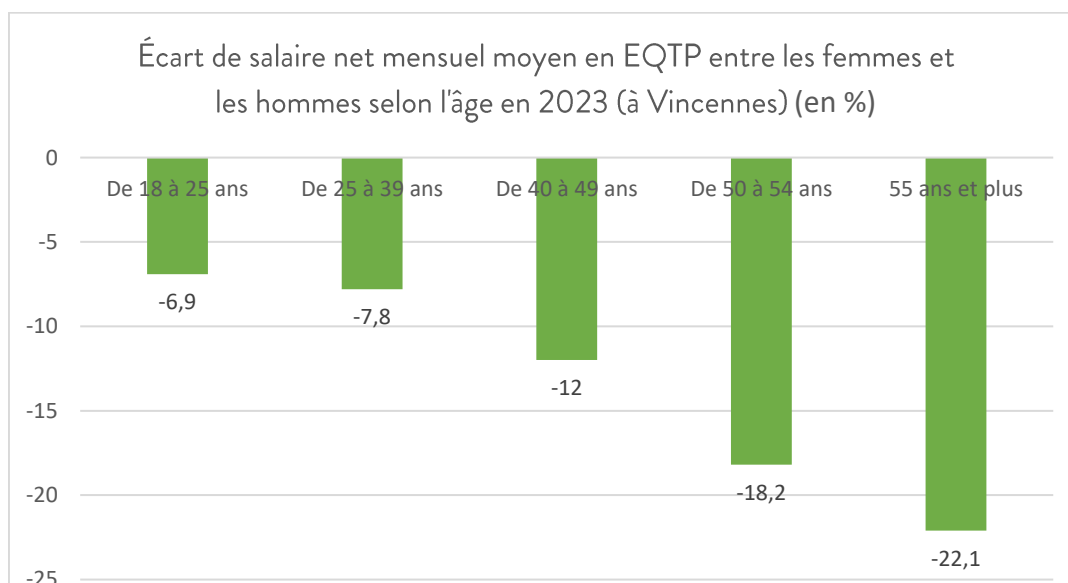
d. Écarts de salaire

À l'échelle nationale, selon l'Insee, en 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 22,2% à celui des hommes. Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel. Cependant, en France, même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 14,2%.



Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

À Vincennes, la catégorie des cadres présente le plus fort écart salarial en faveur des hommes, contrairement aux employés, pour lesquels les disparités sont moindres.



Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Parmi les salariés du privé, tout type d'emploi confondu (hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs), on remarque que l'écart de salaire net mensuel moyen à Vincennes entre les femmes et les hommes (en équivalent temps plein - EQTP) s'accroît avec l'âge : il passe de -6,9 % chez les 18-25 ans à -22,1 % à partir de 55 ans, révélant une hausse des inégalités au fil de la carrière.

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

Les actions déclinées ci-après sont inscrites dans le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026. Quelques projets, réalisés par les services municipaux en 2025 et ne figurant pas dans le Plan adopté en 2024, sont également détaillés.

RENFORCER L'ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ

1. STRUCTURATION ET ENCADREMENT DE LA DÉMARCHE

❖ Action 1 : nommer des référents au sein de la collectivité

La *Mission Développement Durable* a intégré depuis 2023 la thématique de l'égalité femmes-hommes à ses missions et pilote le plan d'actions Égalité Femmes-Hommes 2024-2026 de la collectivité. Une élue référente, Mme Lucie-Anna Odon, est dédiée à ces questions au sein de la Municipalité.

Par ailleurs, afin de participer et suivre les actions menées par le Territoire Paris Est Marne & Bois, la Ville a désigné dès 2023 deux référents internes :

- Un agent de la Direction des Ressources Humaines, qui participe au groupe de travail « RH » du Territoire qui s'est réuni en moyenne une fois tous les deux mois en 2025 ;
- Un autre agent au sein de la Mission Développement Durable, qui assure la fonction « d'ambassadrice de l'égalité » et participe aux réunions des ambassadeurs des différentes villes du Territoire, organisées trois à quatre fois par an.

❖ Action 2 : diffuser largement le rapport annuel égalité femmes-hommes

Les rapports annuels égalité femmes-hommes sont disponibles en téléchargement dans la rubrique docuthèque du site de la Ville (<https://www.vincennes.fr/>).

Ils sont également mis à disposition des agents en interne sur l'intranet.



2. COMMUNICATION NON STÉRÉOTYPÉE

❖ 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

❖ Action 4 : veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les documents de communication

De manière générale, la *Direction de la Communication* s'assure d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses supports de communication, en veillant à ce que les images, les témoignages et les portraits reflètent la diversité du territoire et des publics.

En 2025, dans le journal *Vincennes Info*, sur onze portraits et articles de valorisation de parcours locaux, la parité a été respectée avec six femmes et cinq hommes mis en avant.

4. PROMOTION INSTITUTIONNELLE DES DROITS DES FEMMES

❖ 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 spécifiquement en l'honneur des commerçantes vincennes au cours de laquelle une médaille du commerce leur a été remise.

Autour du 8 mars 2025, la Ville a organisé un événement grand public, avec au programme :



- Des expositions : du 13 février au 15 mars 2025 : « *Figures Libres* », exposition de l'artiste plasticienne Lydie Bonnaire ; du 7 au 21 mars 2025 : « *Au nom des femmes* » (mise en lumière de parcours parfois méconnus de Vincennes) ; du 7 au 21 mars 2025 : « *Les femmes vont voter. Octobre 1944 - octobre 1945* » proposée par le Réseau correspondantes et correspondants départementaux de l'Institut d'Histoire du Temps Présent IHTP UMR 8244
- CNRS - Université Paris 8.
- Le 7 mars : une soirée jeu quiz au Carré en lien avec la Journée Internationale des droits des femmes.

- **Le 8 mars :**
 - Avec la Médiathèque :
 - 10h30 - 11h30 : un atelier créatif jeunesse "Carrosse et Clé à molette" (pour les 3-6 ans) avec Séverine Huguet, autrice illustratrice vincennoise.
 - 16h-17h30 : une rencontre-débat « *Les sciences, des livres* » à partir de 13 ans. Rencontre avec Marie Donzel, directrice associée du cabinet AlterNego, à propos de son livre *Les inégalités justifiées : comment moins payer les femmes en toute bonne conscience* (éditions Rue de l'échiquier, 2024).
 - 15h : une conférence sur la représentativité des femmes dans les médias, avec Barbara Klein, Vincennoise et journaliste sur France Info.
 - 14h-18h : un stand dans la rue intérieure de Cœur de Ville, animé par la société UMay, pour découvrir l'application mobile citoyenne gratuite ayant pour but de renforcer la sécurité, particulièrement des femmes, avec l'identification de « safe places » (lieux sûrs) à Vincennes.
 - 14h30 : une visite au Château de Vincennes organisée par le Centre des Monuments nationaux sur « *Les femmes de Vincennes* ».
 - 14h à 17h : la découverte du tir à l'arc sur le thème du vote par l'association 1^{ère} Compagnie d'Arc.
 - 10h à 17h : un jeu d'échec géant en extérieur et un tournoi d'échec réservé aux filles par l'association Club d'échecs de Vincennes.

De nouvelles animations, exposition, seront programmées en lien avec la Journée du 8 mars 2026.

5. PARTAGE D'EXPÉRIENCES ET MISE EN RÉSEAUX

- ❖ **Action 6 : soutenir un dispositif de mentorat à destination de jeunes femmes lycéennes ou étudiantes et action 7 : travailler en collaboration avec des entreprises, commerces et organisations pour partager des bonnes pratiques en matière d'égalité**



En 2024, la Municipalité a lancé **Empow'her Vincennes**, un dispositif de mentorat destiné aux jeunes filles et jeunes femmes vincennoises, lycéennes ou étudiantes. Il vise à les accompagner dans leur parcours académique et personnel, grâce au soutien de marraines vincennoises issues du monde associatif, du commerce ou de l'entreprise. Ces femmes engagées partagent leurs parcours et leurs conseils afin d'inspirer les jeunes et les aider à construire leur réseau. 17 jeunes femmes ont participé au dispositif en 2025.

Au-delà des échanges individuels entre mentors et mentorées, plusieurs rencontres ont été organisées au Carré en 2025 :

- avec l'ensemble des participantes les 28 janvier et 3 mai 2025 ;
- uniquement entre mentorées le 18 novembre 2025 ;
- entre mentors le 09 décembre 2025.

Les rencontres collectives sont des ateliers de partage et de réflexion autour de thématiques clés comme « Développer sa confiance en soi », « Oser choisir une voie où l'on ne m'attendait pas ».

Trois nouvelles rencontres seront programmées en 2026.

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

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

❖ Action 10 : veiller à l'équilibre femmes-hommes dans les noms donnés aux nouveaux équipements publics neufs

En 2024, le nouveau centre sportif construit rue Angélique-Defrance a été nommé Isabelle Autissier, première femme à avoir fait le tour du monde en solitaire à la voile en 1991. Ouvert en septembre 2025, il a été inauguré le 03 décembre, en présence notamment de la navigatrice.

Le 13 septembre 2025, le nouveau skate park et city stade a été inauguré au 22 avenue des Murs-du- Parc à Vincennes, équipement construit par le Territoire Paris Est Marne & Bois. Il porte le nom d'Alice Milliat, pionnière du sport féminin.

❖ Action 11 : afficher les prénoms féminins de certaines rues

En 2023, la rue Defrance a été rebaptisée rue Angélique Defrance.

L'objectif à termes est de renommer également la rue Victor Basch en rue Victor et Hélène Basch, couple engagé pour la tolérance et militant des droits de l'homme. Hélène Basch a été assassinée aux côtés de son époux en janvier 1944.

❖ **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 cours d'école en « cours ILOT » — un nom qui évoque à la fois Investissement à Long Terme, Objectif Transition écologique, et îlot de fraîcheur. Ces espaces réaménagés visent à offrir aux élèves des lieux végétalisés et rafraîchissants, tout en favorisant une meilleure répartition et un partage plus équilibré des espaces entre filles et garçons.

En 2025, des études préalables pour le réaménagement de la cour de l'école élémentaire du Sud (1720 m²) ont été initiées.

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

❖ **Action 13 : soutenir la création et la diffusion d'œuvres ou de parcours féminins dans la programmation culturelle**

La Ville de Vincennes s'engage à valoriser les artistes féminines et à intégrer des œuvres ou parcours féminins dans sa programmation culturelle. Pour la saison 2024-2025, elle a notamment programmé, le 7 février, le spectacle « *La belle histoire de Coline Serreau* », ainsi que l'exposition « *Portraits de femmes* » de Lydie Bonnaire (du 12 février au 15 mars 2025). Elle veille également à inclure des artistes féminines dans des événements majeurs comme le Vincennes Estival Club.

❖ **Action 14 : encourager l'accès, soutenir et valoriser la pratique féminine des sports**

La Ville accompagne l'égalité femmes-hommes dans le sport, par des mesures concrètes d'accès, de soutien et de suivi :

- Soutien aux sections féminines : la Ville favorise leur développement dans des disciplines traditionnellement plus masculines comme le football ou le rugby, via l'attribution de créneaux ou un appui financier à des événements, tournois dédiés par exemple.
- Accès égalitaire aux équipements : toutes les associations sportives membres du Comité Consultatif des Sports, bénéficiaires des infrastructures municipales, sont tenues d'accueillir sans discrimination femmes et hommes.
- Transparence et suivi : dans leur dossier de subvention, les associations sont invitées à renseigner la répartition hommes et femmes parmi leurs adhérents, un levier pour mesurer et promouvoir l'égalité dans la pratique sportive.

8. INFORMATION ET SENSIBILISATION DANS LE MONDE ASSOCIATIF

❖ Action 15 : programmer une campagne de lutte contre les préjugés dans le sport

En mars 2026, en lien avec la Journée Internationale des Droits des Femmes, Vincennes affichera rue Eugène-Renaud une exposition intercommunale intitulée « *Sport au féminin* », regroupant des portraits photographiques d'athlètes féminines des 13 villes du Territoire.

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

La conférence « *La face cachée du succès* », animée par Sarah Abitbol et Katia Palla de l'association « La voix de Sarah » (programmée en novembre 2024), a permis d'aborder les mécanismes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles au sein du milieu sportif associatif, en s'appuyant notamment sur le témoignage de Sarah Abitbol, ancienne championne de patinage artistique.

❖ 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 font mention de 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

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

Les femmes, en raison de leur biologie, de leurs parcours de vie ou d'inégalités structurelles, font face à des besoins de santé spécifiques, souvent sous-estimés ou invisibilisés.

Le 22 mars 2025, dans le cadre de la 21^e édition de la Semaine Européenne de Prévention sur l'Endométriose, la Ville a organisé une conférence sur l'endométriose et le fait « *qu'avoir mal pendant ses règles, ce n'est pas normal !* ».



En outre, le 12 novembre 2025, dans le cadre de la campagne nationale Octobre Rose (lancée il y a plus de trente ans pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein), un stand d'information de la Ligue contre le Cancer s'est tenu dans la rue intérieure de Cœur de Ville. Les visiteurs ont pu y obtenir des conseils adaptés : modalités de dépistage, traitements, impacts professionnels ou familiaux.

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

10. SOUTIEN ET AIDE À LA PARENTALITÉ

❖ Action 21 : poursuivre l'organisation de temps d'échange à destination des parents

En 2025, six conférences dans le cadre du dispositif « L'école des parents » ont été données, sur différentes thématiques touchant à la parentalité et l'accompagnement des enfants :



- Le 13 mars : L'estime de soi de son enfant ;
- Le 15 mai : La gestion des émotions de l'enfant ;
- Le 15 octobre : être parent à l'ère du numérique ;
- Le 13 novembre : être parent d'un enfant en situation de handicap ;
- Le 27 novembre : la dépression chez l'adolescent ;
- Le 3 décembre : les troubles de l'apprentissage chez l'enfant.

Deux sessions de formation aux gestes qui sauvent, spécifiquement tournées sur la prise en charge du nourrisson et du jeune enfant, ont également été proposées aux Vincennois (les 27 septembre et 22 novembre 2025).

En 2026, deux nouvelles conférences de « L'école des parents » sont déjà programmées (en mars sur le thème « Éducation positive vs retour à la discipline » et en mai : « Comment mieux vivre les conflits entre ses enfants ? Jalousie et rivalité au sein de la fratrie »).

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

❖ Action 23 : lutter contre les stéréotypes de genre dans les structures d'accueil petite enfance

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* » –, le personnel des structures d'accueil de la petite enfance porte une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes de genre.

En 2024, une réunion a été organisée avec les éducatrices de jeunes enfants des crèches municipales sur la thématique de l'égalité filles-garçons. Ces dernières ont ensuite relayé les échanges et les outils pédagogiques auprès des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de crèche, favorisant ainsi une diffusion transversale des bonnes pratiques.

Par ailleurs, une réflexion continue est menée au sein des structures sur l'aménagement des espaces, les ressources pédagogiques (livres, jouets) ainsi que sur les échanges avec les familles et les professionnels pour garantir un environnement sans stéréotype et respectueux de la diversité.

❖ **Action 24 : rédiger dans le projet éducatif, les dispositions prises pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons**

En 2025, la Municipalité poursuit l'intégration de l'égalité filles-garçons dans l'ensemble des projets éducatifs des structures de la petite enfance et des Accueils de loisirs, en alignant les pratiques sur les principes d'équité et de mixité dès le plus jeune âge.

❖ **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.

❖ **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**

La Ville a organisé le 25 janvier 2025, pour la première fois, une rencontre sur la thématique des métiers de demain et la promotion de la mixité professionnelle à destination des jeunes et de leurs familles. Après une conférence sur les compétences clés pour réussir dans les métiers d'avenir et sur l'importance de leur féminisation, trois ateliers participatifs ont été proposés, sur le thème des métiers du numérique, de la transition écologique et l'entrepreneuriat.

Une nouvelle édition, centrée sur les métiers de l'ingénierie, est organisée le 24 janvier 2026.



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

12. PRISE EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

❖ Action 27 : maintenir la permanence du CIDFF pour les victimes de violences conjugales

La Ville de Vincennes organise des permanences d'information juridique couvrant plusieurs domaines, notamment le droit de la famille, le droit du logement, le droit du travail, le droit des étrangers, ainsi que l'accompagnement des victimes de violences.

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) assure, chaque lundi matin de 9 heures à midi, une permanence sans rendez-vous à l'Hôtel de Ville. Entre 2020 et 2024, 524 entretiens ont été effectués dans le cadre de cette permanence.

❖ Action 29 : renforcer les partenariats existants pour un meilleur accompagnement des victimes

La Ville mobilise les assistantes sociales du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) comme relais dans l'accompagnement des victimes de violences, afin d'assurer une prise en charge réactive et adaptée. En 2025, 20 femmes ont été suivies et accompagnées par les assistants sociaux.

Elle dispose par ailleurs d'un réseau partenarial structuré et diversifié pour améliorer la qualité, la continuité et la coordination de l'accompagnement des victimes. Réunissant des acteurs institutionnels et associatifs majeurs— notamment la Police Nationale, le CIDFF 94, Tremplin 94, etc. — ce réseau constitue un pilier essentiel de la politique locale de prévention et d'accompagnement des habitants. Les travailleurs sociaux collaborent ainsi avec de nombreux acteurs afin d'assurer une prise en charge globale (sociale, juridique, médicale et psychologique).

La réunion annuelle du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) offre une occasion stratégique d'échanger sur les enjeux de prévention de la délinquance et des violences sous toutes leurs formes, en mobilisant l'ensemble des partenaires concernés.

Enfin, en octobre 2025, un nouveau partenariat a été établi entre la Ville de Vincennes, Ile-de-France Mobilités et la RATP, permettant au service d'ordre de la RATP, à la Police Municipale et à la Police Nationale de travailler ensemble sur des opérations conjointes place Sémard, au sein de la station RER Vincennes, sur les lignes de bus traversant Vincennes et sur la ligne 1 du métro. Ce partenariat vise à assurer un continuum de sécurité et à lutter notamment contre les violences sexistes et sexuelles perpétrées dans les transports en commun.

❖ **Action 30 : Poursuivre la formation des agents de la Police Municipale à l'accueil des victimes de violences intrafamiliales**

Le 28 janvier 2025, une sensibilisation à l'accueil des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles a été proposée par UMay⁶. 7 agents de surveillance de la voirie publique, 8 agents de la Police Municipale et 4 agents de la ville ont pu y participer.

Par ailleurs, le 21 octobre, 8 agents de la Police Municipale ont pu suivre une formation sur cette même thématique, animée par le CIDFF 94 et Tremplin 94.

13. LIEUX SÛRS OU « SAFE PLACES »

❖ **Action 31 : mettre en place un réseau de « Safe places » face au harcèlement de rue**



En novembre 2023, une convention de partenariat a été signée entre la Ville de Vincennes et l'application UMay. Cette application mobile a pour but de renforcer la sécurité, particulièrement des femmes, avec l'identification de « safe places » (lieux sûrs) dans les bâtiments municipaux et commerces volontaires.

Fin 2025, 36 sites étaient référencés à Vincennes et l'application comptait 744 utilisateurs (soit une augmentation de 23% par rapport à 2024). Par ailleurs, 45 trajets ont été lancés sur l'application vers des lieux sûrs en 2025 (contre 7 en 2024) et 2 signalements ont été effectués (relatifs à un sentiment d'insécurité dans les transports et pour une agression verbale).

14. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

❖ **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 distribué aux professionnels de santé vincennois (médecins, sages-femmes, pharmacies) des affiches avec flash code vers des ressources utiles (violentomètre, État, Département, UMay).

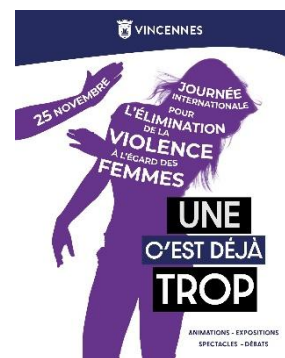
⁶ Le partenariat avec l'application UMay est précisé à l'action 31.

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

Chaque année, la Ville s'engage pleinement à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (le 25 novembre).

Une programmation riche et variée a été proposée en 2025 :

- Un spectacle grand public « *Après coup* », mis en scène par Christophe Luthringer, le 18 novembre.
- Deux spectacles dédiés aux collégiens (« *Arrête ! Tu me fais mal* »), et aux lycéens (« *Comment tu me parles ?* ») par la compagnie *L'effet Théâtre*. 88 collégiens et 142 lycéens ont assisté aux représentations des 20 et 27 novembre.
- La projection du film « *Jeunes mères* » de Jean-Pierre et Luc Dardenne, le 4 décembre, par l'association Soroptimist.
- Un café philo spécial « *Violences envers les femmes en débat, regard philosophique sur les contradictions masculines* », à destination des seniors, le 06 novembre.
- Une exposition « *Le poids des mots, le choc des photos* » du photographe Marc Melki, proposée du 15 au 30 novembre sur le Cours Marigny.
- Une sélection de livres thématiques à la Médiathèque pour le public adulte et jeunesse et une vitrine dédiée à la librairie Millepages.



❖ **Action 34 : continuer à sensibiliser les personnels d'accueil aux bons réflexes pour orienter des femmes victimes de violences qui pourraient se présenter**

La collectivité a organisé, avec le soutien du Territoire Paris Est Marne & Bois, et animées par Tremplin 94, deux sessions d'une demi-journée de formation le 23 septembre 2025 sur la thématique « *Violences conjugales : comment bien accueillir ?* ». 15 agents de la Direction de la Vie Sociale y ont participé.

Une nouvelle session de formations à destination d'agents d'accueil de différentes structures municipales, à nouveau dispensée par Tremplin 94, est envisagée en mars 2026.

❖ **Action 35 : aider les responsables de structures municipales à repérer les femmes victimes de violences conjugales**

Une formation, financée par le Territoire Paris Est Marne & Bois, et animée par Tremplin 94, sur le sujet des violences conjugales et des conséquences sur les enfants, a été proposée le 4 décembre 2025 à 15 agents (5 agents de la Caisse des Écoles, 9 directrices de crèches et 1 psychologue).

Par ailleurs, 10 agents exerçant des fonctions d'encadrement au sein d'Accueils de loisirs de la Ville ont pu bénéficier en novembre de deux jours et demi de formation sur les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, proposée par le Service départemental de la jeunesse, de l'engagement et des sports.

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

15. RÉMUNÉRATION, CARRIÈRE, FORMATION

❖ **Action 36 : respecter l'obligation légale de parité à la primo-nomination des postes de direction générale**

Conformément aux articles L132-5 à L132-9 du Code général de la fonction publique, adoptés en juillet 2023, les collectivités territoriales comptant plus de 40 000 habitants doivent nommer au minimum 40% de personnes de chaque sexe aux fonctions de direction. À Vincennes, cette obligation légale est pleinement respectée : sur les cinq postes de direction générale et de direction générale adjointe, trois sont occupés par des femmes et deux par des hommes.

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

Dans la fonction publique, la rémunération des agents titulaires est déterminée selon des grilles salariales fixées en fonction de la catégorie, du grade et de l'échelon occupés. À Vincennes, les agents contractuels bénéficient d'une rémunération calquée sur ces mêmes grilles, afin d'assurer une équité de traitement. Par ailleurs, le régime indemnitaire, qui complète la rémunération de base, est attribué en fonction du poste occupé, en tenant compte des responsabilités, de la technicité et du niveau d'encadrement. Ce dispositif s'applique sans distinction de statut ni de sexe.

❖ **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.

16. MIXITÉ DES MÉTIERS

- ❖ **Action 39 : favoriser autant que possible la mixité des services dès le recrutement et se doter d'outils et de méthodes de travail adaptés**

La Ville de Vincennes s'engage, lors des recrutements, à promouvoir la mixité au sein des services, en privilégiant, à compétences équivalentes, une diversité des profils, dans la mesure des possibilités offertes par le vivier de candidats.

- ❖ **Action 40 : dépasser les préjugés liés à l'emploi dans certains métiers**

En 2025, neuf « *Vis ma vie* » ont été effectués. Ce dispositif d'immersion professionnelle, d'une durée d'une journée, permet à un agent volontaire de découvrir un métier exercé par un ou une collègue d'un autre service. Il s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre les stéréotypes liés aux métiers et de promotion de la diversité des parcours au sein de la collectivité.

17. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- ❖ **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 envisagé en 2026.

- ❖ **Action 42 : mettre en place un cadre pour des conditions favorables de travail et accompagner la parentalité en tant qu'employeur**

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accompagnement à la parentalité, la Ville a publié en 2020 un premier guide destiné aux agents futurs parents, afin de les informer des dispositifs existants et de leurs droits. Ce guide sera mis à jour et rediffusé auprès des agents en 2026, en tenant compte des dernières évolutions réglementaires.

Les agents adhérents à l'Amicale du personnel peuvent bénéficier d'une prime de naissance à l'occasion de l'arrivée d'un nouvel enfant dans leur famille.

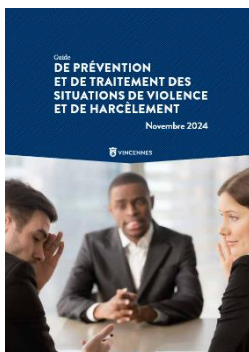
- ❖ **Action 43 : accompagner les services dans l'organisation d'un départ en congé maternité/paternité/adoption et au retour de congés parentaux**

La collectivité veille à accompagner les équipes managériales et les agents concernés par un congé paternité, maternité ou un congé parental — avant, pendant et après — afin d'assurer une transition fluide, respectueuse des droits des agents et répondant au mieux aux besoins des services.

Chaque agent revenant d'un congé parental bénéficie d'un entretien individuel avec la Direction des Ressources Humaines, afin de préparer un retour au travail serein et adapté à sa situation.

18. LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT

❖ Action 45 : rappeler les procédures pour signaler et traiter les incidents de sexisme



Une procédure formalisée de saisine, destinée à accompagner les agents en cas de situation de violence ou de harcèlement, a été mise en place et 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 pour intégrer les situations de travail dégradées.

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

Un guide du recrutement au sein de la collectivité est en cours de rédaction fin 2025, avec l'objectif d'harmoniser, professionnaliser les pratiques de recrutement, tout en garantissant notamment une égalité de traitement et ainsi éviter toutes dérives discriminantes. Il sera diffusé en 2026 au sein des services municipaux.

19. COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION

❖ 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 leur arrivée, les nouveaux agents de la Ville bénéficient d'une e-mallette numérique regroupant les documents essentiels pour faciliter leur intégration au sein de la Mairie. Cet outil, accessible en permanence sur l'Intranet, vise à les informer dès leur prise de poste sur les engagements, les droits et les ressources de la collectivité.

Parmi les documents disponibles figurent :

- Le guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement, incluant un volet dédié au harcèlement lié au genre ;
- Le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026.

À compter de 2026, l'e-mallette sera enrichie du guide de la parentalité, actualisé.

20. SANTÉ

❖ Action 50 : proposer des dépistages et des sensibilisations lors du forum santé

Une nouvelle édition du forum santé et bien-être au travail s'est tenue le 07 octobre 2025 dans les salons de l'Hôtel de Ville. Au programme, des stands et ateliers proposés aux agents municipaux sur différentes thématiques :



- Dépistage et prévention des maladies ;
- Prévention des addictions et soutien ;
- Sensibilisation à la santé mentale et gestion du stress ;
- Nutrition et alimentation saine ;
- Sommeil et récupération ;
- Activité physique et sport ;
- Conseils sur les mutuelles et services de santé.

A l'occasion du *Mois sans tabac*, quatre ateliers d'aide à l'arrêt du tabac (thèmes abordés : diététique, sophrologie, mindfulness ou pleine conscience, cohérence cardiaque) ont par ailleurs été proposés en interne, aux agents volontaires, en novembre 2025.

AUTRES ACTIONS MENÉES PAR LA COLLECTIVITÉ

❖ Sensibiliser à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de l'Éducation aux Médias et à l'Information (EMI), des ateliers « débat-philo » ont été animés par la Médiathèque entre février et mai 2025 auprès de 5 classes de 5^e et 4^e des collèges Françoise Giroud, Saint Exupéry et La Providence (soit 137 élèves), sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons.

Par ailleurs, une rencontre autour du livre *Tu seras scientifique, ma fille !* écrit par la Vincennoise Emmanuelle Larroque a été organisée par la Médiathèque le 13 décembre 2025. Constatant la diminution du nombre de jeunes filles en études scientifiques au lycée, l'autrice s'interroge et propose des solutions pour les initier aux sciences dès l'entrée à l'école.

Enfin, un atelier artistique autour de la pièce « *Nora s'en va* », financé par le Territoire Paris Est Marne & Bois, et animé par la compagnie Laps/équipe du matin, a été proposé à 14 jeunes conseillers municipaux du Conseil Municipal des Enfants le 12 décembre dernier. Cette pièce coopérative propose aux enfants un espace de réflexion sur leurs droits et les situations de violences auxquelles ils pourraient être confrontés.

❖ Accompagner les initiatives en faveur de la santé des femmes



La Ville a accueilli, le 20 mai après-midi, place Bérault, le « van des femmes », dans lequel sont intervenus le CIDFF (accès au droit) et l'association *Le Mouvement du Nid* (lutte contre la prostitution). L'objectif était de sensibiliser, en priorité les jeunes, sur les risques et réalités de la prostitution et des violences. 53 personnes ont participé.

Par ailleurs, dans un objectif de renforcer l'offre de santé locale et favoriser l'accès aux soins, la Ville de Vincennes accompagne l'installation d'un nouveau centre médical spécialisé dans la santé des femmes au 1 bis avenue du Château. Ce projet, porté par le cabinet Sorella, vise à offrir un lieu de soins centré sur les besoins spécifiques des femmes à tous les âges de la vie. L'ouverture est prévue en février 2026.

BILAN

Dans le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026, **sur un ensemble de 50 actions, 42 (soit 84%) ont été réalisées ou sont en cours de réalisation fin 2025.**

Cinq actions complémentaires au Plan ont été réalisées et valorisées dans ce rapport.