

*RAPPORT ANNUEL*

*SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ*

*ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

*VILLE ET CCAS DE SÈVRES*

*2025*



Présentation préalable au débat d'orientation budgétaire de la séance du conseil municipal du 13 février 2025.

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception préfecture : 18/02/2025



Secrétariat Général  
Hôtel de Ville  
54, Grande Rue 92310 Sèvres

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception préfecture : 18/02/2025

Préambule.....	5
PREMIÈRE PARTIE : .....	6
LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE.....	6
LES FEMMES ET LES HOMMES.....	6
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS .....	7
1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres .....	7
1.2 Recrutement.....	12
II - ORGANISATION DU TRAVAIL.....	13
2.1 Aménagement du temps de travail .....	13
2.2 Positionnement au sein de la structure .....	13
2.3 Définition des termes.....	14
III - DEROULEMENT DE CARRIERE .....	15
3.1 Promotion interne ou avancement de grade .....	15
3.2 Données salariales .....	16
IV - ABSENCE AU TRAVAIL.....	18
V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL .....	20
VI - FONCTIONS ELECTIVES .....	20
6.1 Les assemblées du territoire .....	20
6.2 Les commissions et groupe de travail .....	23
VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	24
SECONDE PARTIE : .....	25
LES POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	25
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES.....	26
1.1 Population par sexe et par classes d'âge .....	26
1.2 Population par type d'emploi .....	32
1.3 Situation familiale.....	38
1.4 taux d'activité et taux de chômage.....	40
II - AUTRES INDICATEURS.....	43
2.1 Données relatives à la jeunesse.....	43
2.2 Données relatives à la culture.....	48
2.3 Données relatives aux aides sociales .....	49
2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme.....	52
TROISIÈME PARTIE : .....	54
ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	54
RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - SEVRES	

<p>Accusé de réception en préfecture  092-219200722-20250213-2025-006-DE  Date de télétransmission : 18/02/2025  Date de réception préfecture : 18/02/2025</p>
--

I. Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes .....	55
II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales.....	57
III. Thématique 3 : Egalité des sexes et journées internationales des 8 mars et 25 novembre .....	61
IV. Thématique 4 : Avancement du plan d’action en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres.....	70
4.1 Garantir l’égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière.....	70
4.2 Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	77
4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	79
<b>Récapitulatif des actions en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>82</b>

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception préfecture : 18/02/2025

## Préambule

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit notamment que chaque collectivité et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Le présent rapport a pour objectif de dresser un état des lieux de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de notre commune en 2024.

Instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT), le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants et doit être présenté au conseil municipal préalablement au vote du budget.

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport. Celui-ci comporte :

- une partie relative à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- une partie concerne les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

Dans le prolongement de l'obligation issue de l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, la Ville a arrêté un plan d'action pluriannuel pour une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres. Ce plan a vocation à réduire les écarts existants entre les femmes et les hommes et l'engagement de la collectivité dans une stratégie et des actions concrètes ont porté leurs fruits après trois années. En effet, selon les 4 critères de l'index de l'égalité femmes-hommes, **la note remportée par la Ville de Sèvres en 2024 est de 93 points sur 100** alors que la note moyenne des communes du département de plus de 40 000 habitants a été de 82 points sur 100 et que la note nationale était de 84 points sur 100.

**PREMIÈRE PARTIE :**

**LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES  
DE LA COMMUNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES**



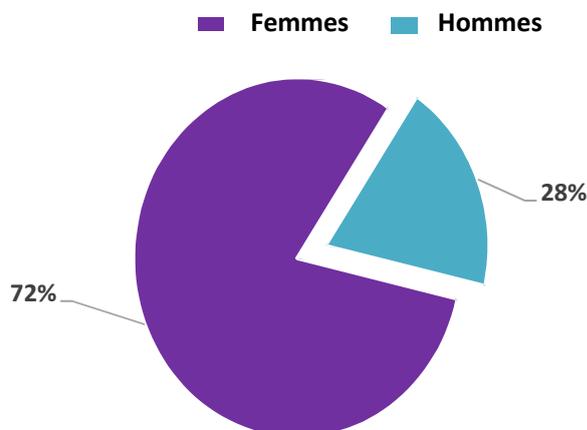
# I - INDICATEURS DES EFFECTIFS

Les données chiffrées contenues dans cet état des lieux concernant la Ville sont en majorité issues du dernier rapport sur l'état de la collectivité (REC) de 2024 que l'autorité territoriale présente à l'instance de représentation des fonctionnaires. Les chiffres concernant les données nationales et les communes de la Petite Couronne proviennent de la synthèse, la plus récente, des REC réalisée par les Centres de Gestion.

## 1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres

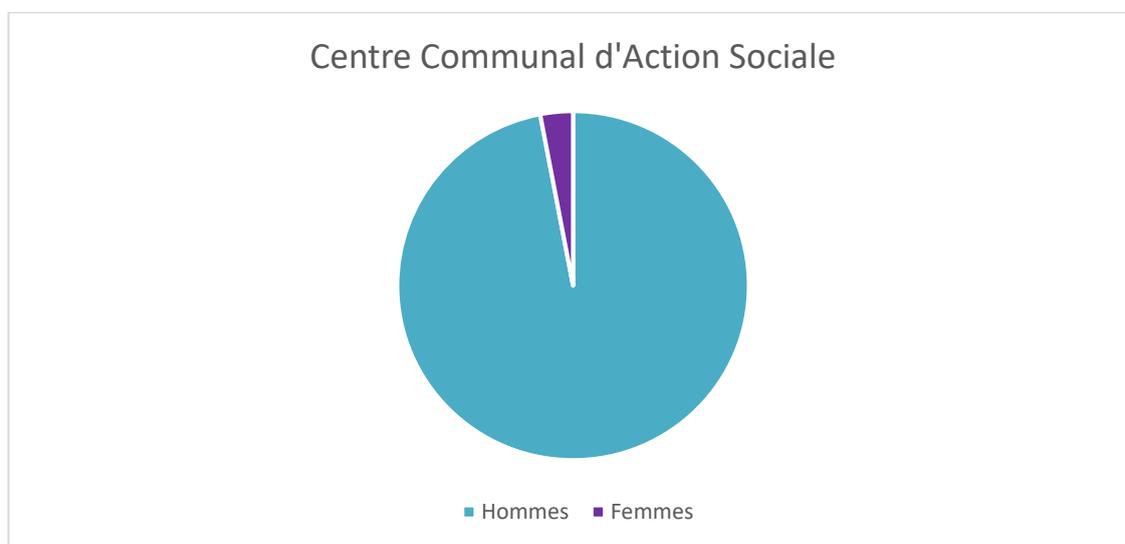
→ 72% des agents sur poste permanent de la Ville sont des femmes ( 73% en 2024)

Répartition Femmes - Hommes sur emploi permanents au 31 décembre 2023



Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception en préfecture : 18/02/2025

## Répartition des effectifs globaux du CCAS de Sèvres



A titre d'information, le CCAS de la Ville de Sèvres continue d'employer 7 agents masculins et 30 % d'un équivalent temps plein est occupé par un agent féminin. Il s'agit principalement des agents de la Maison de la Colline.

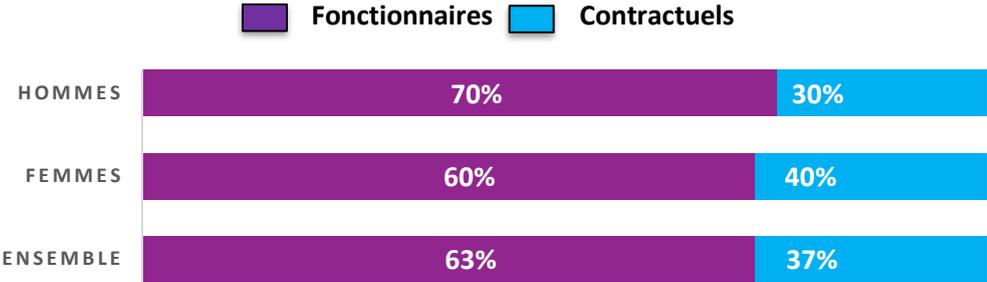
→ Une répartition entre les fonctionnaires et les contractuels globalement similaire

La collectivité compte **192 fonctionnaires** dont 132 femmes et 60 hommes. La collectivité compte également **113 contractuels** dont 88 femmes et 25 hommes. La répartition par genre des fonctionnaires et contractuels est globalement similaire à la répartition des effectifs globaux. Au sein de chacune des deux catégories (fonctionnaires et contractuels), les femmes sont ainsi largement majoritaires

- ▶ 69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes
- ▶ 78 % des contractuels permanents sont des femmes et 22 % des hommes

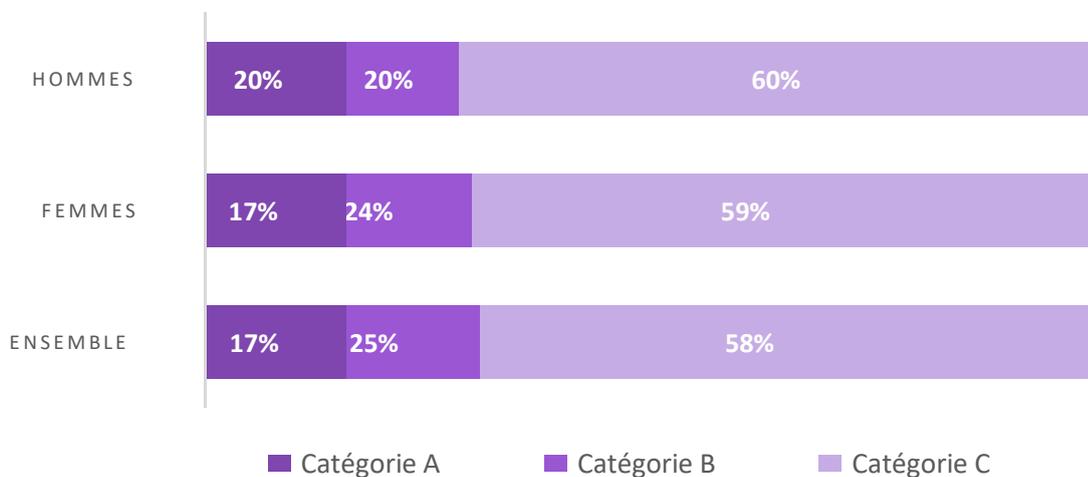
On peut noter que la part des contractuels est légèrement supérieure pour les femmes (40%) que pour les hommes (30%).

Part des fonctionnaires et des contractuels



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	66%	78%	72%

→ Une représentation équilibrée en catégorie C



Près de 6 femmes sur 10, tout comme les hommes sont en catégorie C. Les hommes sont un peu plus représentés sur la catégorie A, à l'inverse de la catégorie B qui est plus féminisée. En effet, le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture, postes exclusivement occupés par des femmes, fait que 24 % d'entre elles relèvent de cette catégorie contre 16 % l'année précédente.

→ La filière technique inverse la tendance de la surreprésentation féminine.

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	33%	67%
Culturelle	70%	30%
Sportive	63%	37%
Médico-sociale	100%	0%
Animation	59%	41%
Police	0%	100%

→ Les cadres d'emploi des filières sociale et médico-sociale entièrement féminisés.

**Cadres d'emploi les plus féminisés :**

ATSEM	100%
Agents sociaux	
Puéricultrices	
Infirmiers en soins généraux	
Auxiliaires de puériculture	
Educateurs de jeunes enfants	
Adjointes du patrimoine	

**Cadres d'emploi les plus masculinisés :**

Agents de maîtrise	100%
Ingénieur	71%
Techniciens	67%
Adjointes techniques	60%

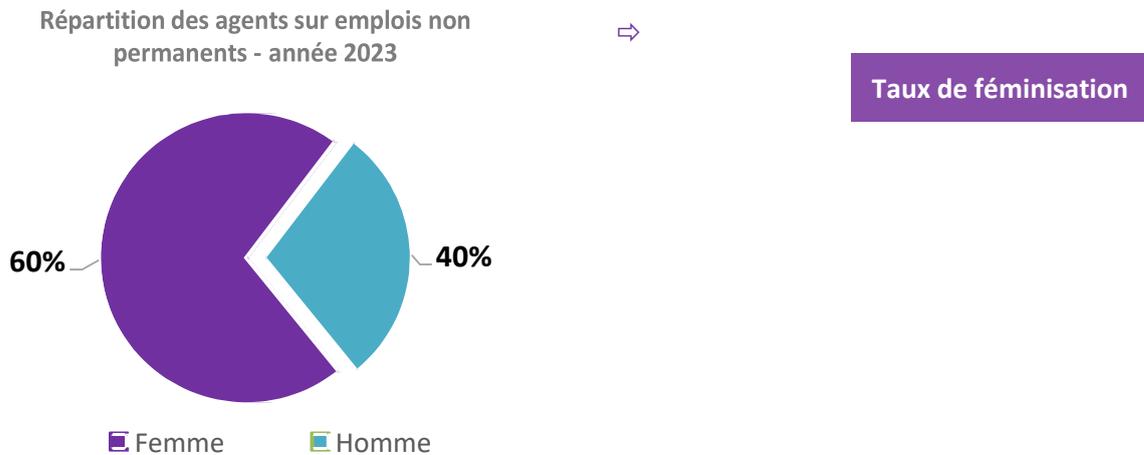
\* Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

→ Moyenne d'âge similaire entre les femmes et les hommes

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49 ans et 2 mois	42 ans et 7 mois	46 ans
Hommes	50 ans	40 ans et 2 mois	47 ans

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception préfecture : 18/02/2025

→ *Un taux de féminisation moins important sur les emplois non permanents*



**1.2 Recrutement**

→ *72 % des recrutements sont des femmes*

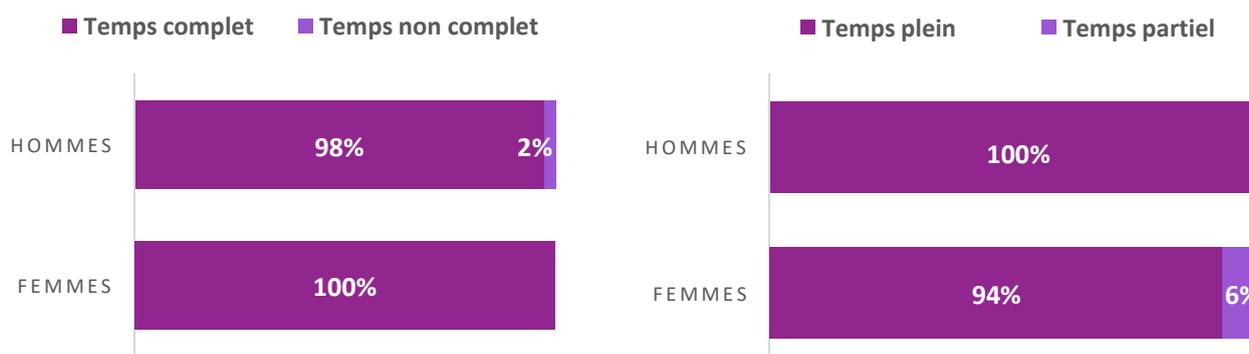
Sur les 39 recrutements externes effectués, seulement 11 postes ont été pourvus par des hommes, ce qui représente 28% des recrutements. Un tiers des postes vacants l'était dans le domaine de l'Education et de la Petite Enfance (Animateurs, Auxiliaire de puériculture, EJE) où les candidats sont majoritairement féminins.

→ *83 % des recrutements temporaires sont pourvus par des femmes*

## II - ORGANISATION DU TRAVAIL

### 2.1 Aménagement du temps de travail

→ Les femmes plus représentées sur les temps de travail réduits (temps partiel)



→ En 2024, 2 agents bénéficient de congés parentaux, 2 femmes.

### 2.2 Positionnement au sein de la structure

→ Les postes d'encadrement sont féminisés à 61%.

En 2024 : les postes d'encadrement à la Ville de Sèvres sont répartis comme suit :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	3	4
Postes de direction	10	2	12
Total	11	5	16

Ainsi, sur les 4 emplois fonctionnels de la collectivité, un emploi est occupé par une femme.

Concernant les postes de direction, les femmes sont mieux représentées puisqu'elles occupent 83 % des postes de direction.

## 2.3 Définition des termes

Un agent public peut occuper un emploi à temps complet ou non complet (ou incomplet) et travailler à temps plein ou à temps partiel.

### - **Emploi à temps complet ou non complet**

Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée de travail d'un emploi à temps non complet ou incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

### - **Travail à temps plein ou à temps partiel**

L'agent public à temps plein est celui qui travaille 35 heures par semaine ou qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps non complet ou incomplet.

L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.) le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou de droit, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration (pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour les travailleurs handicapés...).

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %).

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

### - **Emplois fonctionnels**

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui permettent à l'autorité territoriale de confier la direction et l'organisation des services à un agent avec lequel elle entretient un lien de confiance élevé.

A Sèvres, il s'agit du Directeur général des services, des Directeurs généraux adjoints et de la Directrice des services techniques et de la transition écologique.

### III - DEROULEMENT DE CARRIERE

#### 3.1 Promotion interne ou avancement de grade

##### - Mise en stage et Titularisation en 2024

4 agents ont été mis en stage et 3 agents ont été titularisés, uniquement des femmes.

##### - Promotion interne et avancement de grade en 2024

7 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 5 femmes et 2 hommes. 5,3% des femmes en ont bénéficié contre 3,3% des hommes.

##### - Lauréat de concours en 2024

4 agents ont été lauréats d'un concours, 3 femmes et 1 homme.

Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (71%), il est à noter que cette proportion est bien respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

##### - Télétravail

→ Les femmes ont davantage recours au télétravail

A la suite de la signature d'un protocole d'accord en 2023 avec les organisations syndicales, le télétravail a été déployé à l'ensemble des services municipaux, à raison d'une journée par semaine, fixe ou flottante.

En 2024, 19 hommes et 32 femmes bénéficient du télétravail pour 70 postes télétravaillables. Ainsi, les hommes sur poste télétravaillable sont 27% à avoir recours au télétravail alors que les femmes sont 45%. Pourtant les postes non télétravaillables : Accueil physique, Education, Petite Enfance, Restauration, Gardiennage, etc. sont majoritairement occupés par des femmes.



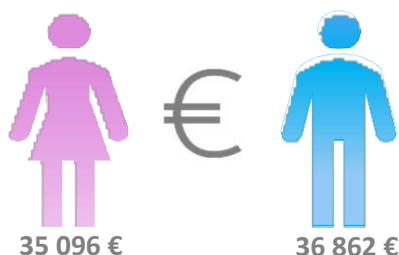
### 3.2 Données salariales

#### → Des rémunérations quasi équivalentes entre les hommes et les femmes

Les écarts de rémunérations selon le genre sont limités par le régime indemnitaire adopté par plusieurs délibérations successives du Conseil Municipal qui encadre l'attribution des primes selon d'une part, les fonctions occupées au sein de la Ville et d'autre part, l'encadrement des rémunérations par le statut de la fonction publique.

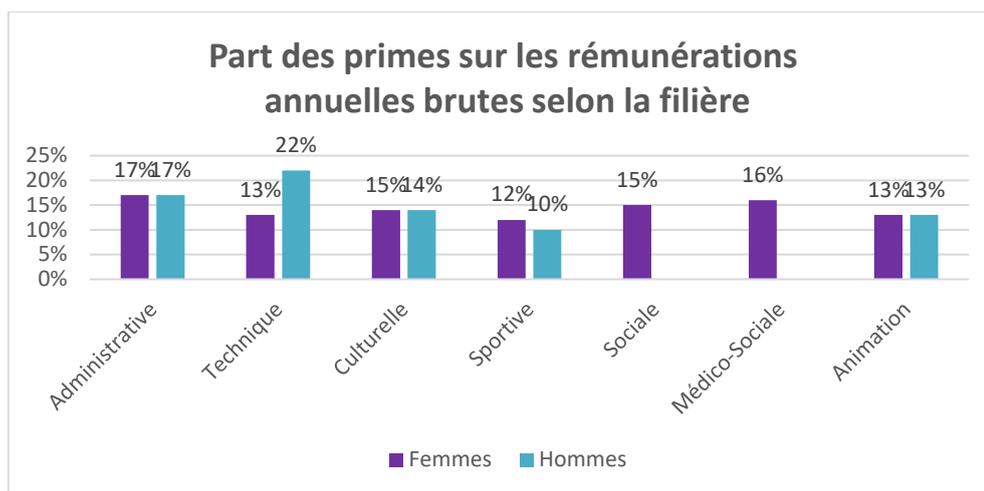
Au niveau national, l'écart de rémunération brute annuelle sur emploi permanent était en 2023 de 9% défavorable aux femmes. A la Ville de Sèvres, cet écart est réduit et s'élève à 4,8%.

#### Rémunération annuelle brute moyenne



L'écart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par catégorie à la Ville est de :

- de + 3,75% pour la catégorie A contre + 13,40% au niveau national,
- de - 5,74% pour la catégorie B contre +7,6% au niveau national,
- de +4,35 % pour la catégorie C contre 9,10% au niveau national.



Le déséquilibre observé entre les femmes et les hommes relevant de la filière technique s'explique par le fait que nombre d'entre elles occupent des fonctions de gardiennes d'équipements scolaires ou sportifs logées gratuitement par nécessité absolue de service, ce qui les rends non éligibles aux primes mensuelles. La part moyenne des primes dans la rémunération des agents de la collectivité se situe autour de 14%. Soit 17% pour les hommes et 12% pour les femmes.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Administrative</b>	<b>22%</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>17%</b>
<b>Technique</b>	<b>24%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>13%</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>
<b>Culturelle</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>
<b>Sportive</b>			<b>10%</b>	<b>12%</b>		
<b>Médico-sociale</b>		<b>10%</b>		<b>15%</b>		<b>14%</b>
<b>Police</b>					<b>32%</b>	
<b>Animation</b>			<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception en préfecture : 18/02/2025

## IV - ABSENCE AU TRAVAIL

→ Un taux d'absence au travail supérieur chez les femmes

### → Taux d'absence au travail des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absence au travail « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>4,47%</b>	<b>1,63%</b>
	Ensemble : 3,68%	
<b>Taux d'absence au travail médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,62%</b>	<b>2,79%</b>
	Ensemble : 5,55%	
<b>Taux d'absence au travail Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>7,64%</b>	<b>3,28%</b>
	Ensemble : 6,04%	

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

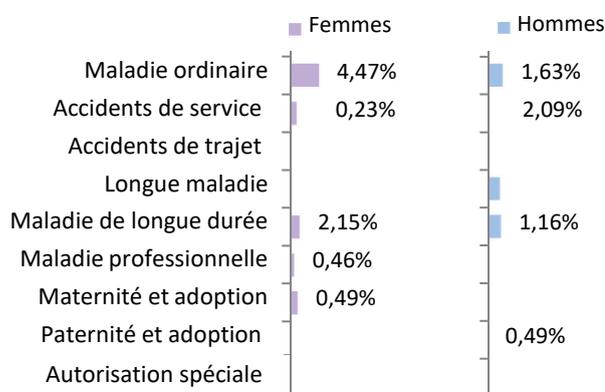
### → Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2023

- En moyenne, 17 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 5 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2023 pour chaque homme présent dans la collectivité

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

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

### Taux d'absence au travail



### → Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 4 congés maternité ou adoption en 2023
- 2 congés paternité ou adoption en 2023

☒- 13 accidents du travail déclarés en 2023

- ▶ 0,23 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2023
- ▶ 2,09 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2023
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 56 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 324 jours d'arrêt

Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception en préfecture : 18/02/2025

## **Définitions :**

### **Absences compressibles :**

Il s'agit de la maladie ordinaire et des accidents du travail

L'absentéisme dit « compressible » regroupe les absences pouvant être évitées par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail entendu au sens large (ambiances physiques mais également l'organisation du travail, la qualité de la relation emplois, la conciliation des temps professionnels et privés, etc.)

### **Absences médicales :**

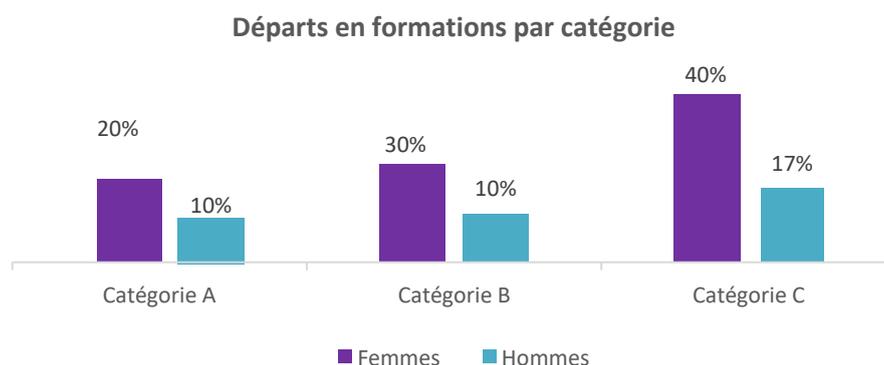
Cette notion intègre les absences compressibles, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle

### **Absences globales :**

Elles comprennent les absences médicales, la maternité, la paternité, l'adoption.

## V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

### → Les départs en formation supérieurs chez les femmes



En 2024, il y a eu 86 départs en formation pour les agents sur poste permanent. En moyenne, les agents féminins partent davantage en formation que les agents masculins. Il existe cependant une disparité entre catégories, liée à la spécificité des missions de catégorie B et C qui nécessitent davantage un présentiel auprès du public avec la difficulté à se faire remplacer (ATSEM, agents en crèche, animateurs).

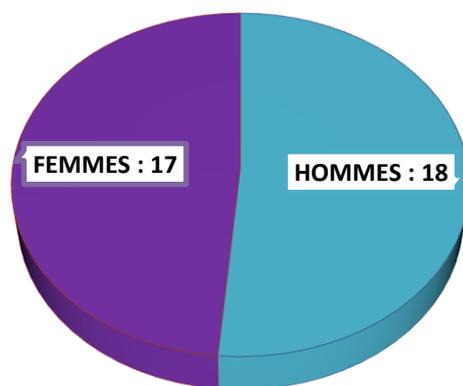
Cela étant, l'organisation des journées pédagogiques dans ces domaines d'activité a permis à 141 agents dont 115 femmes de participer à ces actions de formations.

## VI - FONCTIONS ELECTIVES

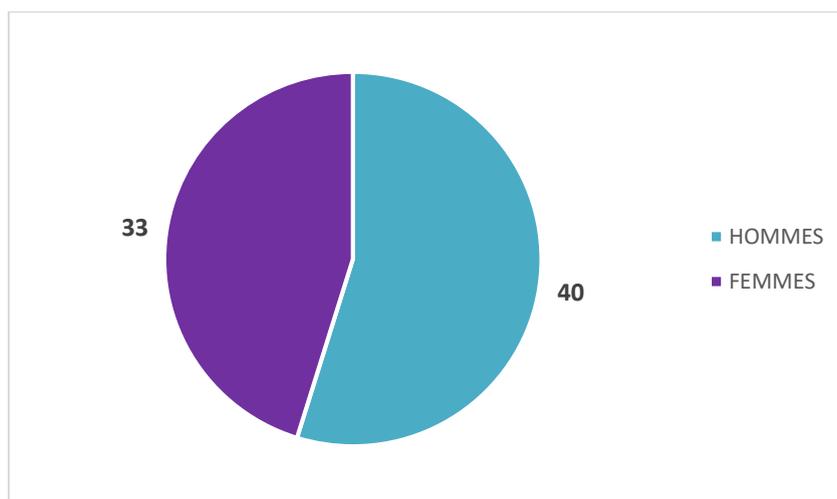
### 6.1 Les assemblées du territoire

L'assemblée délibérante de la Ville de Sèvres est constituée de 35 personnes ; 17 femmes et 18 hommes compte tenu de la parité mise en place par la loi pour chaque liste présentée. De même, les adjoints respectent une stricte égalité (5 femmes et 5 hommes) et les secteurs d'intervention majeurs sont confiés à une femme ou un homme uniquement en fonction de ses compétences et le domaine d'expertise.

## CONSEIL MUNICIPAL DE SÈVRES



Les 73 conseillers territoriaux de Grand Paris Seine Ouest :



→ En Ile de France, en 2021, 47% des conseillers municipaux sont des femmes

- Proportion de femmes parmi les maires franciliens selon la taille de la commune en 2021

Taille de la commune	Nombre de communes	Proportion de femmes élues maires (en %)
Moins de 1 000 habitants	546	22,0
De 1 000 à 1 999 habitants	180	28,3
De 2 000 à 9 999 habitants	282	18,8
De 10 000 à 19 999 habitants	89	25,8
De 20 000 à 99 999 habitants	166	18,1
100 000 habitants ou plus	5	20,0
<b>Île-de-France</b>	<b>1 268</b>	<b>21,9</b>

En Ile-de-France en 2021, dans les communes de 20 000 à 99 999 habitants, 18,1% de maires sont des femmes. Dans les Hauts-de-Seine, elles sont 25% et 62,9% parmi les premiers adjoints.

- Proportion de femmes parmi les maires et premiers adjoints par département francilien en 2021

en %

	Proportion de femmes parmi les maires	Proportion de femmes parmi les premiers adjoints
Paris	100,0	0,0
Seine-et-Marne	21,5	40,4
Yvelines	22,4	41,3
Essonne	23,3	47,9
Hauts-de-Seine	25,0	62,9
Seine-Saint-Denis	13,2	47,4
Val-de-Marne	23,4	41,3
Val-d'Oise	22,1	39,0
<b>Île-de-France</b>	<b>21,9</b>	<b>42,4</b>

## ***6.2 Les commissions et groupe de travail***

La composition des instances étudiées depuis plusieurs années est identique à celle présentée dans le rapport 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour mémoire, les instances concernées sont :

- Le Centre communal d'action sociale (CCAS),
- la Commission d'appel d'offres (CAO),
- la Commission consultative des services publics locaux (CCSPL),
- Le Comité social territorial (SCT),
- Le Conseil local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CSLPD),
- La Commission des finances, de la famille, des affaires sociales, de la jeunesse, des loisirs et de l'administration,
- La Commission de l'urbanisme, des travaux, de l'habitat, de la culture, du développement durable et économique,
- La Maison de la Famille,
- La CLECT

Trois de ces instances, le CCAS, la CCSPL et la Maison de la Famille, respectent toujours la stricte égalité. En 2024, une nouvelle instance, la commission consultative MAPA (Marchés à procédure adaptée) a été créée. Elle est composée de 6 hommes et de 3 femmes à l'identique de la commission d'appel d'offres.

## VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Selon, source du Ministère de la transformation et de la fonction publiques – Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Stats rapides juillet 2024

En France, fin 2022, comme en 2021, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes

Entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de deux points, et de six points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 44% des effectifs. En 2022, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique territoriale augmente de sept points, à la suite du reclassement dans cette catégorie des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C.

En 2022, dans la fonction publique territoriale, la part des femmes progresse d'un point en onze ans et s'élève à 61%. Près de neuf agents sur dix sont des femmes dans les établissements communaux.

En 2022, la fonction publique territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

En 2022, dans fonction publique territoriale, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. 35% des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 32% des hommes. Cet écart est, comme dans le secteur privé, davantage prononcé chez les moins de 35 ans.

## SECONDE PARTIE :

# LES POLITIQUES MENÉES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES

(Sauf indication contraire les données chiffrées qui suivent datent de 2021. Toutes les données sont consultables sur le site [www.insee.fr](http://www.insee.fr))

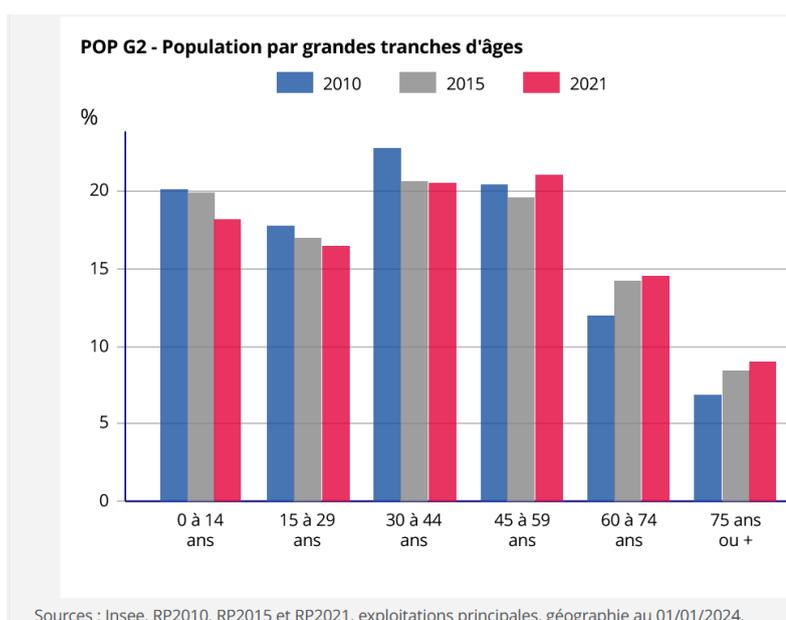
## 1.1 Population par sexe et par classes d'âge

Comme les années précédentes ; la population de Sèvres est plutôt uniforme en terme de classes d'âge ; aucune catégorie d'âge est surreprésentée ou sous-représentée.

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2010	%	2015	%	2021	%
<b>Ensemble</b>	<b>22 978</b>	<b>100,0</b>	<b>23 332</b>	<b>100,0</b>	<b>22 618</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	4 617	20,1	4 635	19,9	4 118	18,2
15 à 29 ans	4 089	17,8	3 976	17,0	3 739	16,5
30 à 44 ans	5 242	22,8	4 839	20,7	4 661	20,6
45 à 59 ans	4 690	20,4	4 568	19,6	4 764	21,1
60 à 74 ans	2 748	12,0	3 321	14,2	3 305	14,6
75 ans ou plus	1 591	6,9	1 993	8,5	2 031	9,0

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

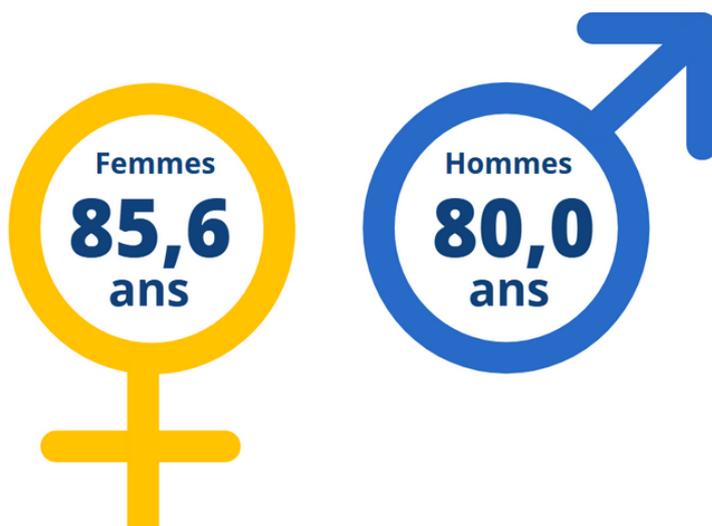


Plus on avance dans les classes d'âge les plus élevées et plus les femmes sont représentées.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2021

Âge	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>10 692</b>	<b>100,0</b>	<b>11 926</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	2 033	19,0	2 084	17,5
15 à 29 ans	1 896	17,7	1 843	15,5
30 à 44 ans	2 301	21,5	2 361	19,8
45 à 59 ans	2 276	21,3	2 488	20,9
60 à 74 ans	1 427	13,3	1 879	15,8
75 à 89 ans	673	6,3	959	8,0
90 ans ou plus	86	0,8	314	2,6

En France en 2024, l'espérance de vie à la naissance des femmes est de 85,6 ans : c'est 5,6 ans de plus que les hommes.



## L'ESPÉRANCE DE VIE SE STABILISE À UN NIVEAU HISTORIQUEMENT ÉLEVÉ EN 2024

**646 000**

décès en 2024



**+1,1 %**  
par rapport  
à 2023

L'espérance de vie  
se stabilise

**85,6 ans**  
pour les femmes



**80,0 ans**  
pour les hommes



Répartition en France en 2021 de la population par sexe et par âge :

## POP T3 - Population par sexe et âge en 2021

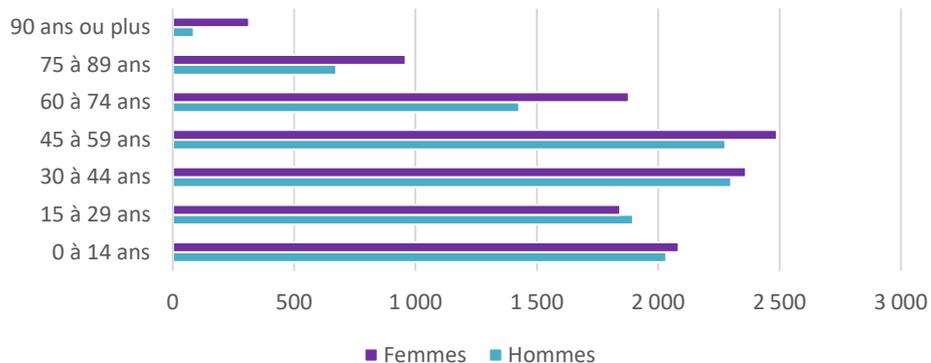
Âge	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>32 619 384</b>	<b>100,0</b>	<b>34 788 668</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	6 056 135	18,6	5 792 900	16,7
15 à 29 ans	5 968 236	18,3	5 816 100	16,7
30 à 44 ans	6 125 695	18,8	6 381 340	18,3
45 à 59 ans	6 525 619	20,0	6 772 512	19,5
60 à 74 ans	5 407 398	16,6	6 083 206	17,5
75 à 89 ans	2 297 875	7,0	3 288 453	9,5
90 ans ou plus	238 427	0,7	654 157	1,9
0 à 19 ans	8 197 430	25,1	7 815 668	22,5
20 à 64 ans	18 459 076	56,6	19 112 093	54,9
65 ans ou plus	5 962 878	18,3	7 860 906	22,6

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

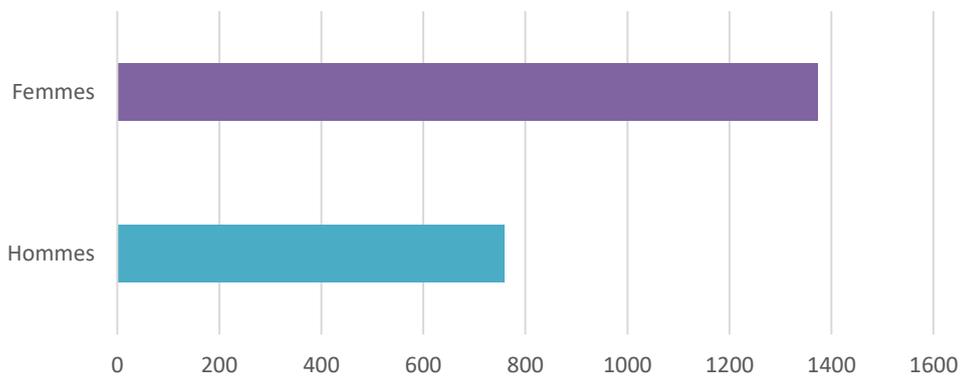
En France, comme dans l'Union européenne, une personne sur cinq a au moins 65 ans.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, en France, 21,8 % des habitants ont au moins 65 ans, contre 16,3% en 2005. Cette part augmente depuis plus de trente ans. Le vieillissement de la population s'accélère depuis le milieu des années 2010. Ainsi, les personnes âgées d'au moins 75 ans représentent désormais 10,7% de la population, contre 8% en 2005.

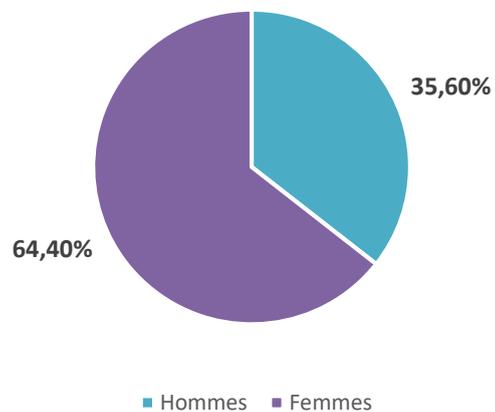
### POPULATION DE SÈVRES - COMPARAISON PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE



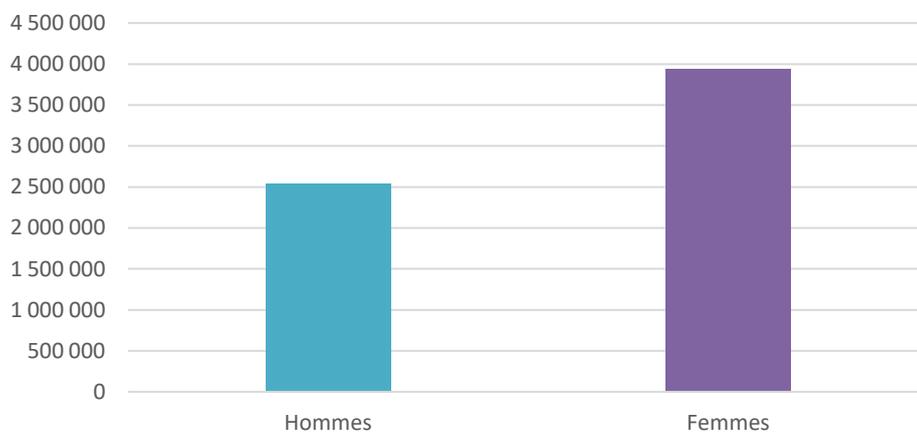
### 2021 - SÈVRES RÉPARTITION DE LA POPULATION DE 75 ANS ET PLUS



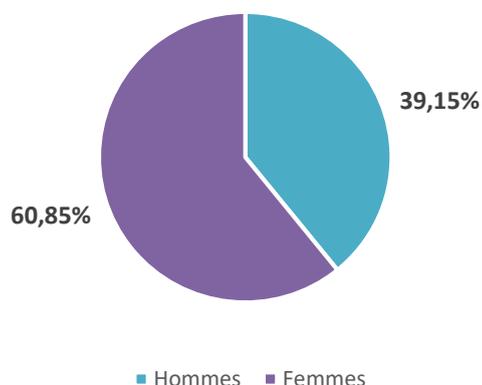
**2021 - SÈVRES  
RÉPARTITION DE LA POPULATION  
DE 75 ANS ET PLUS**



**2021 - RÉPARTITION DE LA POPULATION  
NATIONALE DE 75 ANS ET PLUS**



## 2021 - RÉPARTITION DE LA POPULATION NATIONALE DE 75 ANS ET PLUS



### 1.2 Population par type d'emploi

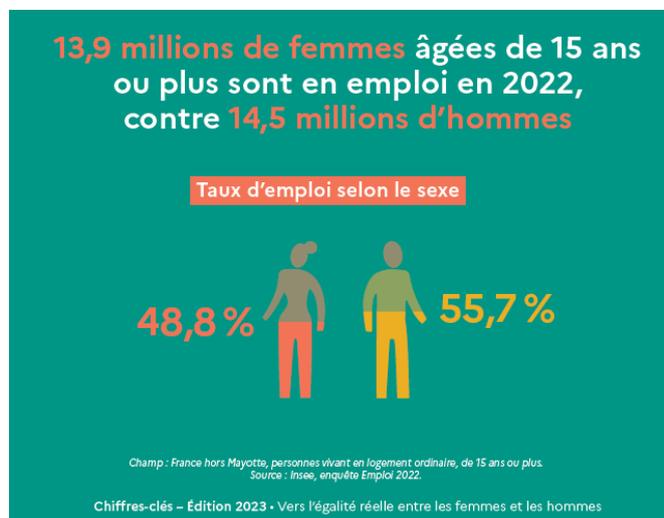
#### ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>5 368</b>	<b>100</b>	<b>5 479</b>	<b>100</b>
<b>Salariés</b>	<b>4 512</b>	<b>84,1</b>	<b>4 773</b>	<b>87,1</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	4 024	75,0	4 215	76,9
Contrats à durée déterminée	263	4,9	413	7,5
Intérim	24	0,5	26	0,5
Emplois aidés	4	0,1	26	0,5
Apprentissage - Stage	197	3,7	93	1,7
<b>Non-Salariés</b>	<b>855</b>	<b>15,9</b>	<b>706</b>	<b>12,9</b>
Indépendants	475	8,9	572	10,4
Employeurs	373	7,0	127	2,3
Aides familiaux	7	0,1	7	0,1

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

La population active sévrienne, qu'elle soit féminine ou masculine, se concentre exclusivement dans les emplois de CDI ou titulaires de la fonction publique.

Au niveau national,

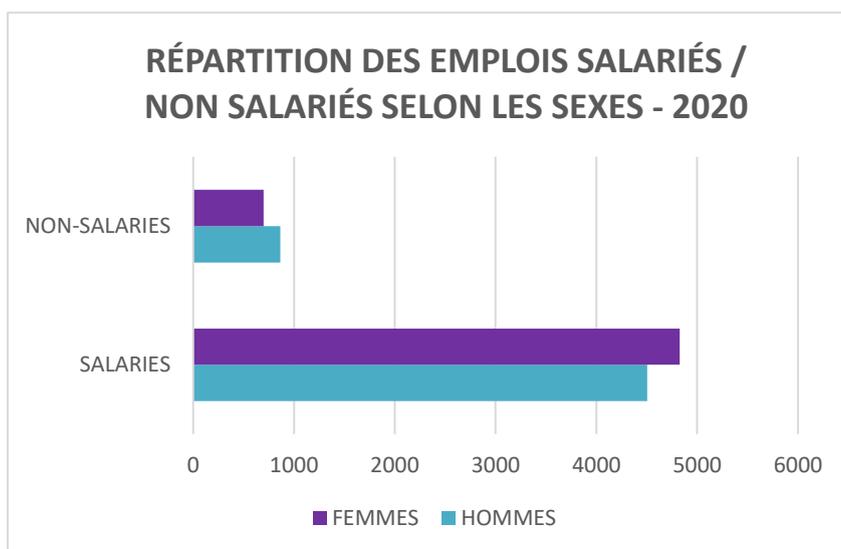
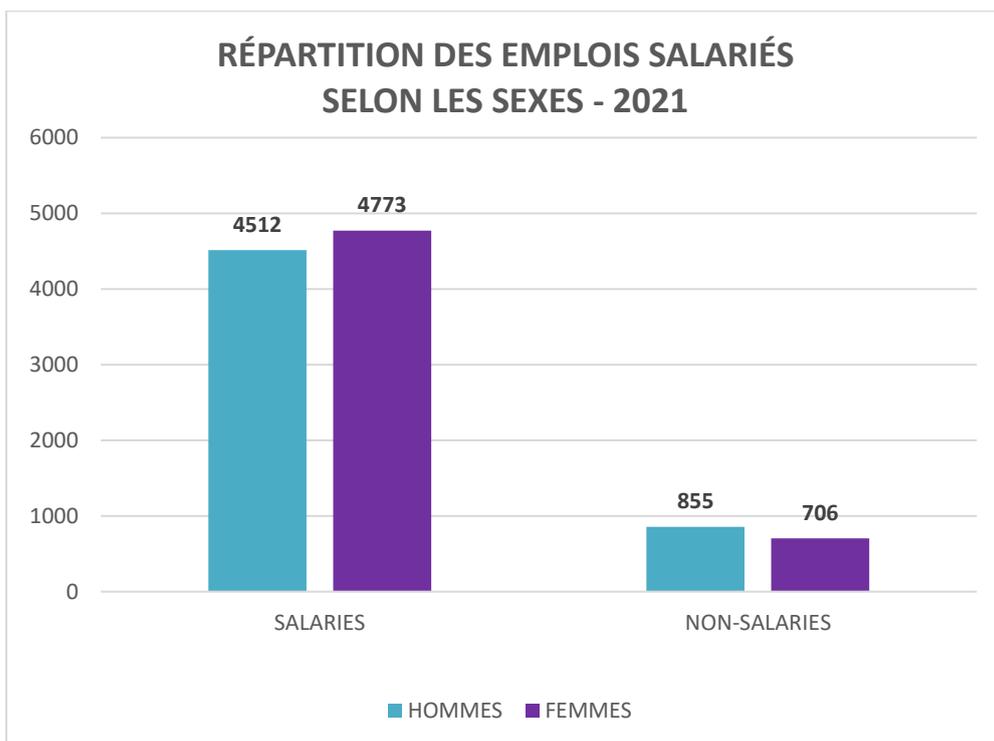


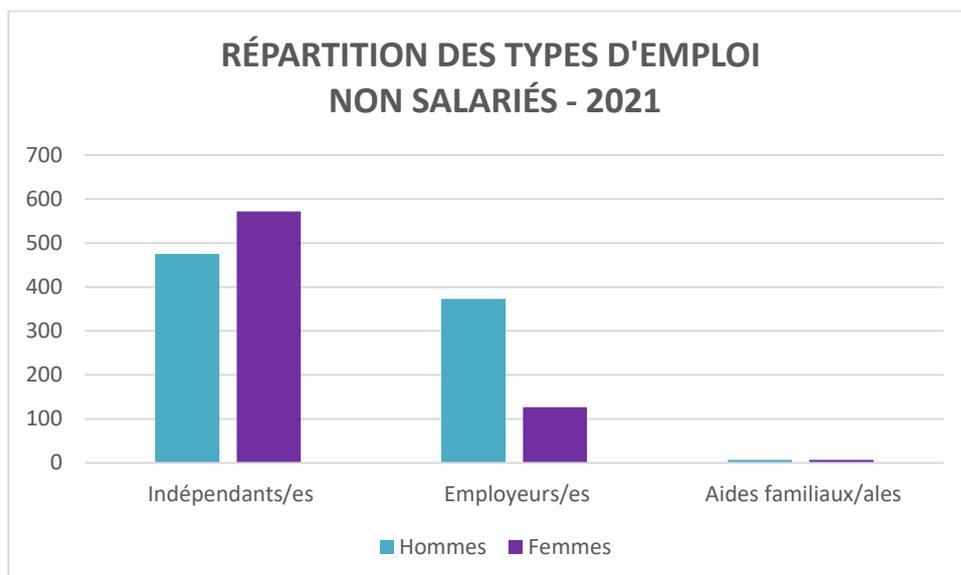
A Sèvres, une constante au fil des années, on note que les femmes sont majoritaires parmi les actifs salariés alors que les hommes sont majoritaires chez les non-salariés.

**ACT T1 - Population de 15 ans ou plus ayant un emploi selon le statut en 2021**

Statut d'emploi	Nombre	%	dont % temps partiel	dont % femmes
<b>Ensemble</b>	<b>10 847</b>	<b>100,0</b>	<b>14,2</b>	<b>50,5</b>
Salariés	9 285	85,6	12,8	51,4
Non-salariés	1 562	14,4	22,2	45,2

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





Au niveau national en 2021

#### EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel

Statut professionnel	2010	%	2015	%	2021	%
<b>Ensemble</b>	<b>26 332 642</b>	<b>100,0</b>	<b>26 317 815</b>	<b>100,0</b>	<b>27 368 147</b>	<b>100,0</b>
<b>Salariés</b>	<b>23 059 998</b>	<b>87,6</b>	<b>22 862 750</b>	<b>86,9</b>	<b>23 624 127</b>	<b>86,3</b>
<i>dont femmes</i>	11 436 221	43,4	11 495 472	43,7	11 884 256	43,4
<i>dont temps partiel</i>	4 161 004	15,8	4 116 950	15,6	3 871 833	14,1
<b>Non-salariés</b>	<b>3 272 644</b>	<b>12,4</b>	<b>3 455 065</b>	<b>13,1</b>	<b>3 744 020</b>	<b>13,7</b>
<i>dont femmes</i>	1 117 186	4,2	1 237 317	4,7	1 420 360	5,2
<i>dont temps partiel</i>	368 276	1,4	467 341	1,8	548 474	2,0

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

Temps partiel : La part des salariés hommes de 15 ans ou plus à temps partiel augmente légèrement de façon continue alors que la part des femmes diminue.

SEVRES : RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

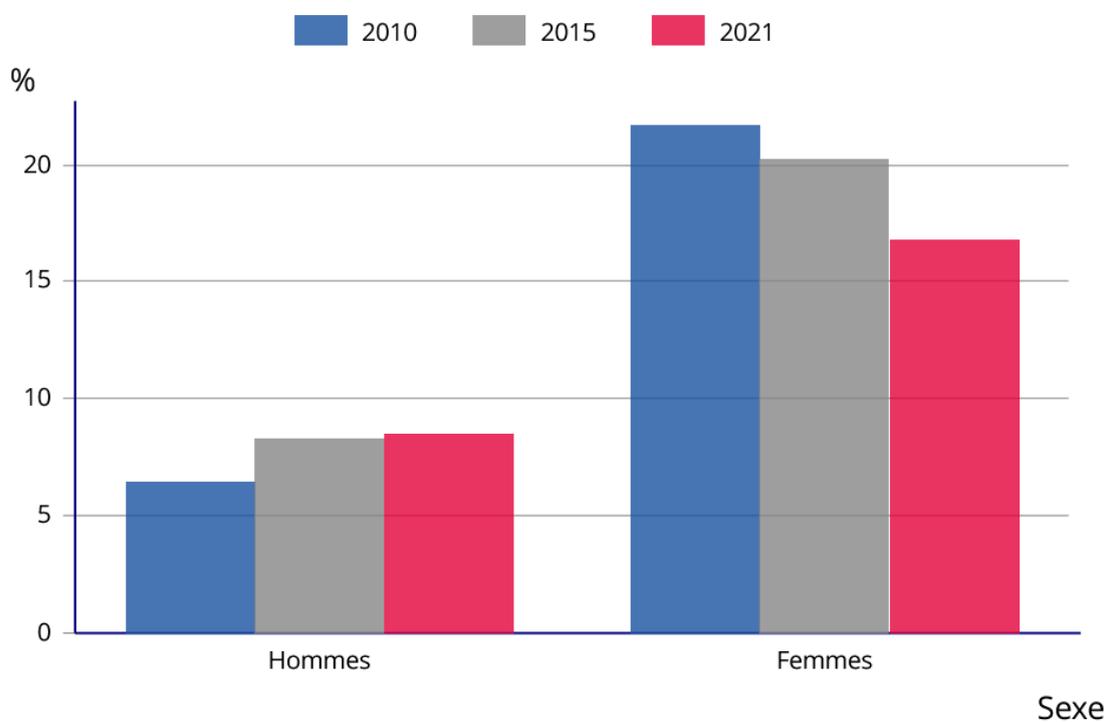
Accusé de réception en préfecture  
092-219200722-20250213-2025-006-DE  
Date de télétransmission : 18/02/2025  
Date de réception préfecture : 18/02/2025

### ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2021

Âge	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>4 445</b>	<b>8,0</b>	<b>4 679</b>	<b>16,5</b>
15 à 24 ans	316	48,4	269	35,9
25 à 54 ans	3 391	3,6	3 549	13,3
55 à 64 ans	738	11,0	861	23,3

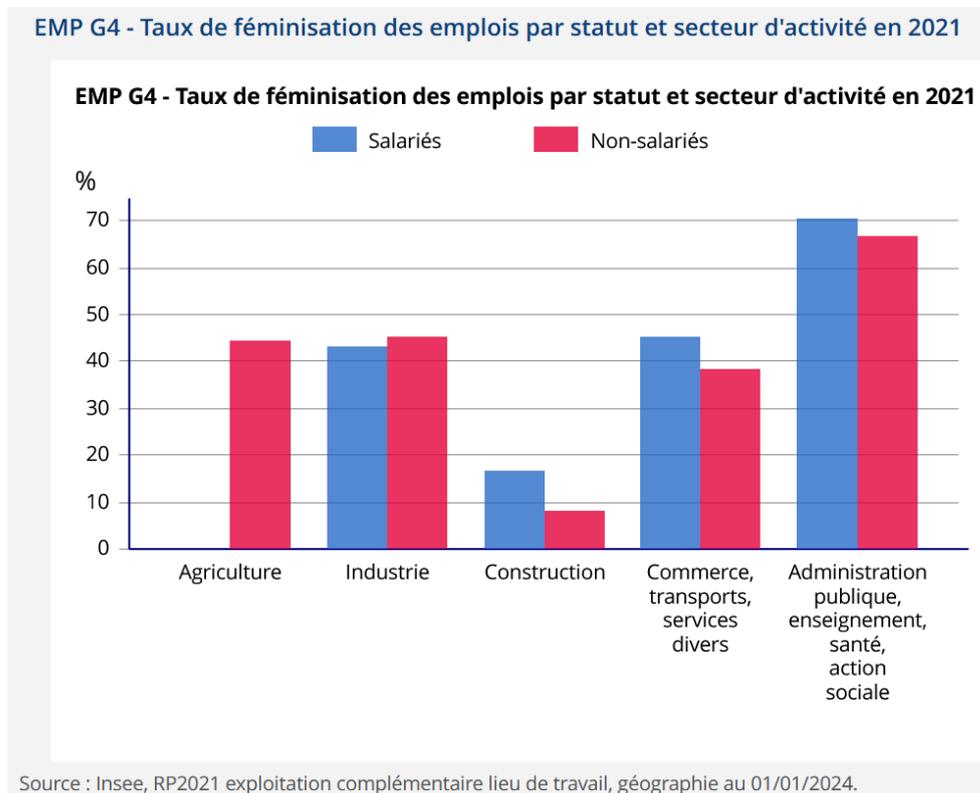
Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

### ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe

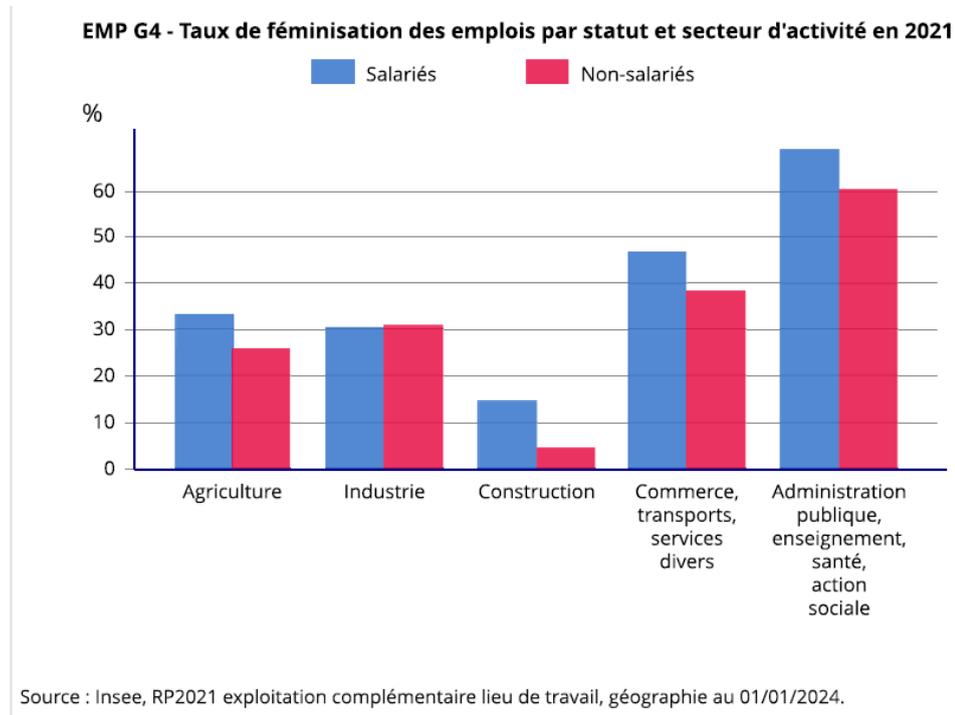


Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

Taux de féminisation : Le taux de féminisation sur Sèvres s'inscrit dans les mêmes tendances qu'au niveau national avec une forte représentation dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé.



## Au niveau national en 2021



### 1.3 Situation familiale

A Sèvres, les couples avec enfants restent majoritaires dans les familles (47,3%) comme les années précédentes.

### FAM T1bis - Composition détaillée des ménages composés d'une seule famille

Ménages d'une famille	Nombre de ménages	%	Population des ménages
<b>Ensemble</b>	<b>6 108</b>	<b>100,0</b>	<b>18 048</b>
<b>Couple sans enfant</b>	<b>2 154</b>	<b>35,1</b>	<b>4 331</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>2 906</b>	<b>47,3</b>	<b>11 099</b>
Couple avec uniquement enfant(s) du couple	2 734	44,5	10 374
Couple avec au moins un enfant d'un seul des deux membre du couple	172	2,8	725
<b>Famille monoparentale</b>	<b>1 049</b>	<b>17,1</b>	<b>2 618</b>
Homme seul avec enfant(s)	229	3,7	538
Femme seule avec enfant(s)	820	13,3	2 080

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

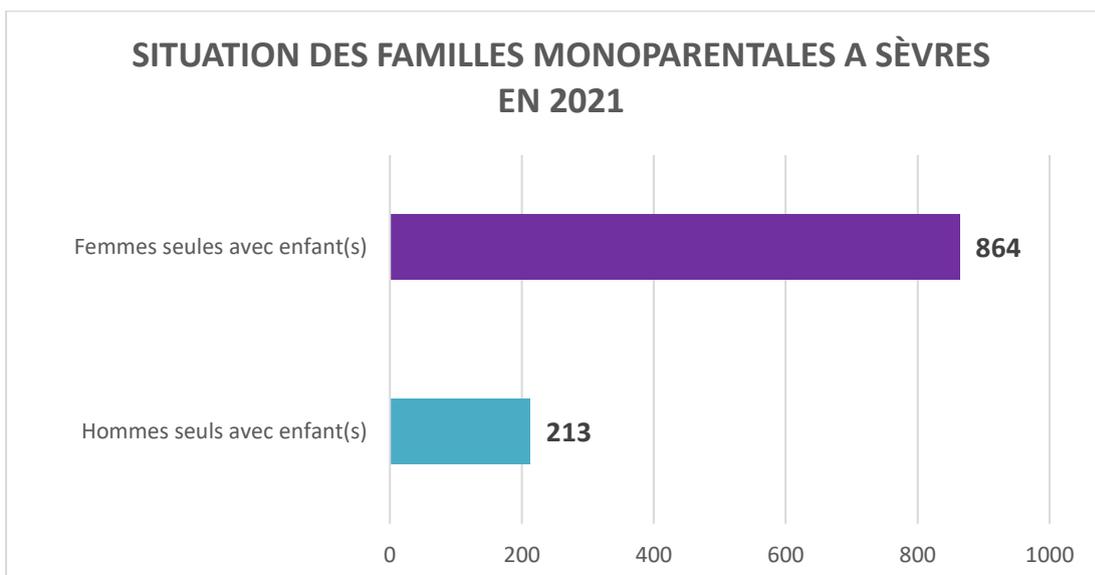
### Composition des familles à Sèvres de 2010 à 2021

#### FAM T3 - Composition des familles

Type de famille	2010	%	2015	%	2021	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 097</b>	<b>100,0</b>	<b>6 231</b>	<b>100,0</b>	<b>6 176</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>3 079</b>	<b>50,5</b>	<b>3 042</b>	<b>48,8</b>	<b>2 910</b>	<b>47,1</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>1 026</b>	<b>16,8</b>	<b>1 066</b>	<b>17,1</b>	<b>1 078</b>	<b>17,5</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	151	2,5	173	2,8	213	3,5
Femmes seules avec enfant(s)	874	14,3	893	14,3	864	14,0
<b>Couples sans enfant</b>	<b>1 992</b>	<b>32,7</b>	<b>2 123</b>	<b>34,1</b>	<b>2 188</b>	<b>35,4</b>

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

La représentativité des femmes au sein des familles monoparentales est en légère baisse par rapport à celle de 2020 : 80% de femmes seules avec enfants contre 20% d'hommes.



Au niveau national en 2021, au sein des familles monoparentales 83% sont des femmes seules avec enfants.

#### FAM T3 - Composition des familles

Type de famille	2010	%	2015	%	2021	%
<b>Ensemble</b>	<b>17 789 600</b>	<b>100,0</b>	<b>18 162 424</b>	<b>100,0</b>	<b>18 618 357</b>	<b>100,0</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>7 715 788</b>	<b>43,4</b>	<b>7 646 453</b>	<b>42,1</b>	<b>7 489 230</b>	<b>40,2</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>2 566 340</b>	<b>14,4</b>	<b>2 830 892</b>	<b>15,6</b>	<b>3 184 885</b>	<b>17,1</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	416 680	2,3	491 526	2,7	612 978	3,3
Femmes seules avec enfant(s)	2 149 660	12,1	2 339 366	12,9	2 571 907	13,8
<b>Couples sans enfant</b>	<b>7 507 472</b>	<b>42,2</b>	<b>7 685 079</b>	<b>42,3</b>	<b>7 944 242</b>	<b>42,7</b>

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

### 1.4 taux d'activité et taux de chômage

Pour mémoire, le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

A Sèvres en 2021 et comme en 2020, le taux d'activité est quasi identique entre les femmes et les hommes.

## EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>14 382</b>	<b>11 624</b>	<b>80,8</b>	<b>10 523</b>	<b>73,2</b>
15 à 24 ans	2 475	771	31,1	618	25,0
25 à 54 ans	9 216	8 706	94,5	7 949	86,3
55 à 64 ans	2 692	2 148	79,8	1 957	72,7
<b>Hommes</b>	<b>6 999</b>	<b>5 704</b>	<b>81,5</b>	<b>5 200</b>	<b>74,3</b>
15 à 24 ans	1 303	407	31,3	326	25,0
25 à 54 ans	4 444	4 265	96,0	3 945	88,8
55 à 64 ans	1 251	1 031	82,4	929	74,2
<b>Femmes</b>	<b>7 383</b>	<b>5 921</b>	<b>80,2</b>	<b>5 324</b>	<b>72,1</b>
15 à 24 ans	1 172	363	31,0	292	24,9
25 à 54 ans	4 771	4 441	93,1	4 004	83,9
55 à 64 ans	1 440	1 117	77,5	1 028	71,4

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

## Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) à Sèvres des 15 – 64 ans de 2010 à 2021

### EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

Nombre de chômeurs et taux de chômage	2010	2015	2021
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>942</b>	<b>1 171</b>	<b>1 101</b>
Taux de chômage en %	8,1	10,2	9,5
Taux de chômage des 15 à 24 ans	20,0	21,9	19,8
Taux de chômage des 25 à 54 ans	7,2	9,6	8,7
Taux de chômage des 55 à 64 ans	6,4	7,9	8,9

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

	2009	2014	2020
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>917</b>	<b>1 190</b>	<b>1 213</b>
Taux de chômage en %	7,8	10,3	10,2
Taux de chômage des 15 à 24 ans	18,2	21,2	20,4
Taux de chômage des 25 à 54 ans	7,4	9,5	9,3
Taux de chômage des 55 à 64 ans	5,3	9,2	10,3

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

A Sèvres, le taux de chômage de toutes les tranches d'âge est inférieur au niveau national. En 2021, il a baissé pour toutes les tranches d'âge par rapport à 2020. Il est de 9,5% contre 10,2% en 2020.

Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) au niveau national des 15 – 64 ans de 2010 à 2021

#### EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

Nombre de chômeurs et taux de chômage	2010	2015	2021
<b>Nombre de chômeurs</b>	<b>3 645 608</b>	<b>4 371 096</b>	<b>3 781 964</b>
Taux de chômage en %	12,1	14,2	12,1
Taux de chômage des 15 à 24 ans	25,7	30,0	23,9
Taux de chômage des 25 à 54 ans	10,6	12,6	10,9
Taux de chômage des 55 à 64 ans	8,8	11,1	10,1

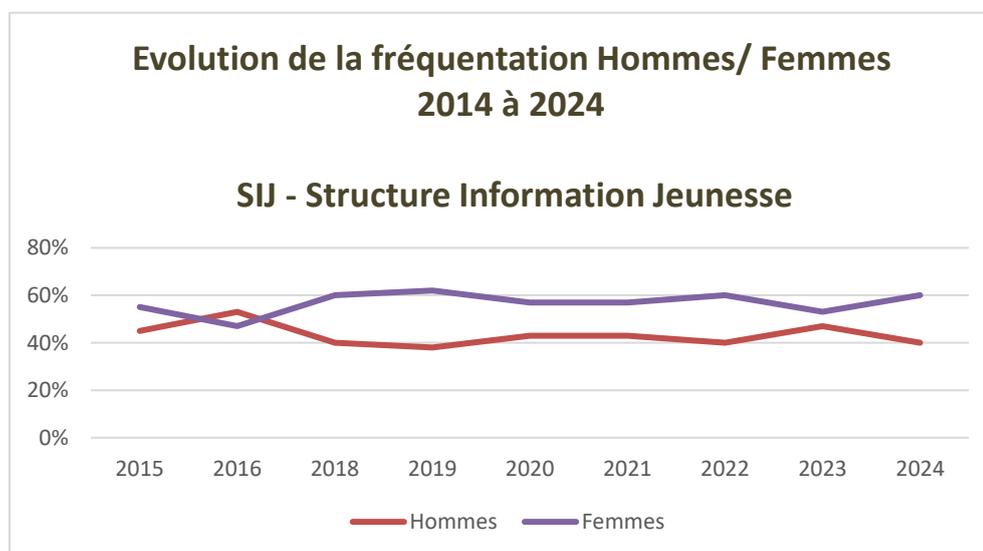
Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

## II - AUTRES INDICATEURS

### 2.1 Données relatives à la jeunesse

La Ville de Sèvres a mis en place depuis 2001 une structure spécialement dédiée à la jeunesse, l'Esc@le qui répond aux missions de l'information jeunesse à travers l'accompagnement des jeunes de 15 à 30 ans sur toutes les thématiques les concernant (orientation, emploi, logement, projets...) via la Structure Information Jeunesse. La structure propose également des animations pour les 12-17 ans dans le cadre de l'accueil de loisirs ado : le pôle animation. L'Esc@le gère également la coordination administrative du Conseil communal des Jeunes.

- **Structure Information Jeunesse – Etablissement public numérique**



Depuis 2 ans, la SIJ, poursuit l'accompagnement de son public cible, les 15-30 ans ; 49% en 2024 (45% en 2023). Avec l'accueil de loisirs 12-17 ans et l'Espace Public Numérique, et afin de réduire la fracture numérique, l'Esc@le accueille également des moins de 15 ans (10% en 2024) mais aussi des plus de 30 ans et des séniors (41% en 2024). Avec le développement d'ateliers ou d'actions en direction des collégiens (notamment accompagnement des 3<sup>ème</sup> sur les questions d'orientation et la recherche de stage) on note que la part des 11 – 30 ans est toujours en augmentation sur l'année 2024 (+3%) malgré une baisse de fréquentation des moins de 15 ans (-10% en 2024).

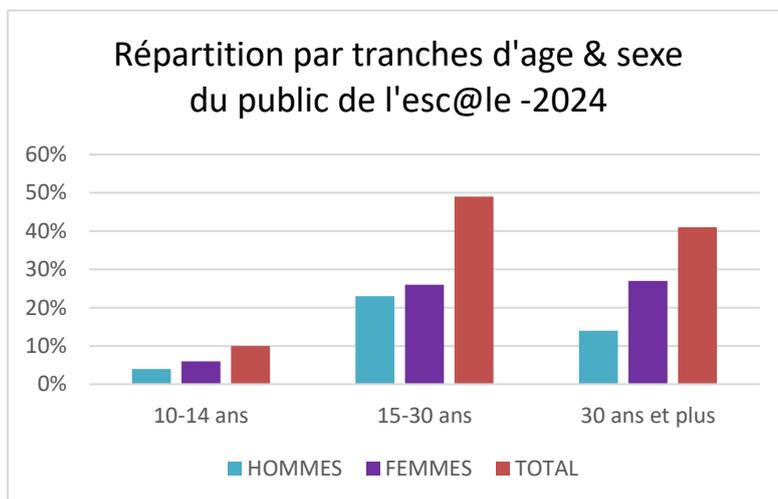
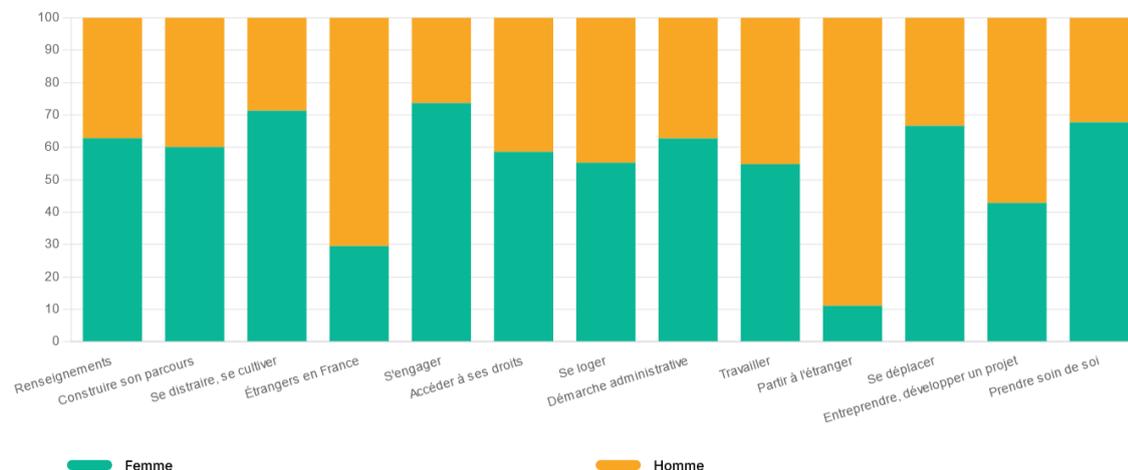
La tendance de surreprésentation des femmes (60%) par rapport aux hommes est de nouveau marquée en 2024 contre 53% en 2023.

### Analyse de la répartition Hommes/Femmes par tranches d'âge :

Sur les accueils individuels, quel que soit la tranche d'âge, on note un déséquilibre de la fréquentation entre les hommes et les femmes en faveur de ces dernières. Le ratio est nettement plus marqué sur la fréquentation féminine pour les plus de 30 ans.

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
<b>10-14 ans</b>	10%	4%	6%
<b>15-30 ans</b>	49%	23%	26%
<b>30 ans et plus</b>	41%	14%	27%
		<b>40%</b>	<b>60%</b>

### Représentation des sexes selon les thématiques



Sur la fréquentation globale de la structure en 2024, on peut noter quelques évolutions sur les demandes d'accompagnement des hommes toutes tranches d'âge confondues avec 2023. Il ressort que les demandes sont prépondérantes en ce qui concerne l'accès aux droits des étrangers, la mobilité à l'étranger et l'entrepreneuriat, le développement de projet. Les femmes quant à elles sont plus en demande concernant l'engagement, l'accès aux droits, les démarches administratives, le soin, la culture et la mobilité.

On note un équilibre en ce qui concerne les informations générales, le parcours, le logement, le travail et l'accès aux droits.

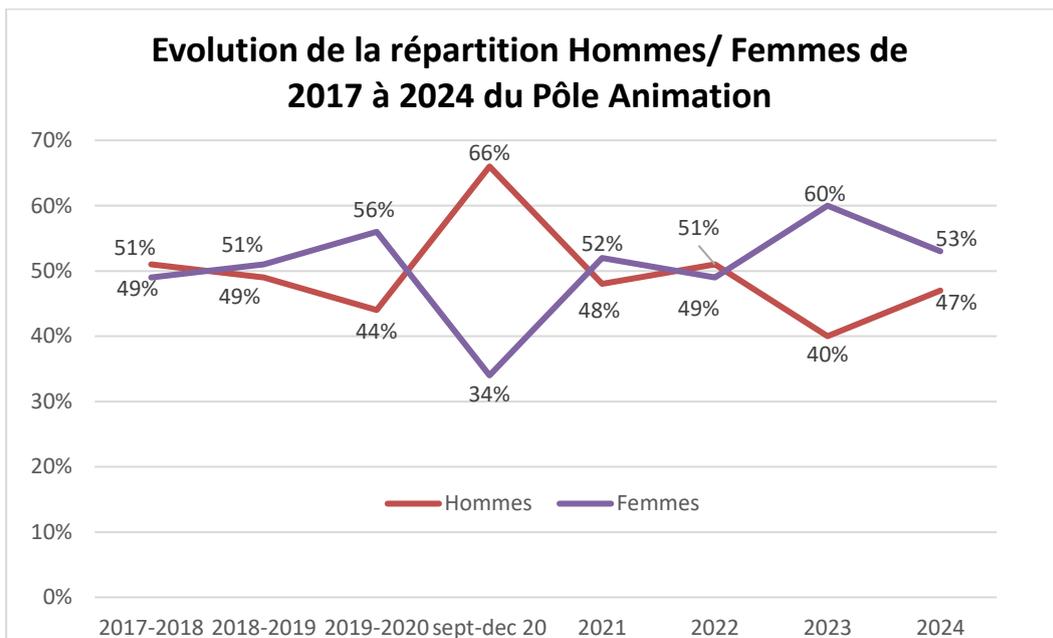
Dans le détail, on peut constater une certaine inversion de certaines demandes selon le sexe et les tranches d'âge : entre 15 et 24 ans : les hommes sont très demandeur en ce qui concerne le logement, l'accès aux droits & droits des étrangers et les loisirs. Les femmes de cette tranche d'âge sont plus focalisées sur leurs parcours, l'engagement, les soins et à un moindre niveau sur les démarches administratives.

A partir de 25 ans, le logement, le travail, les démarches administratives, les loisirs et la culture concernent plus les femmes alors que le parcours, les soins apparaissent en plus dans les demandes des hommes.

#### • Pôle animation – ALSH 12/17 ans

Le pôle animation est un accueil de loisirs pour les 12-17 ans avec des activités pendant les vacances scolaires ; un accueil en temps scolaire et l'organisation de séjours.

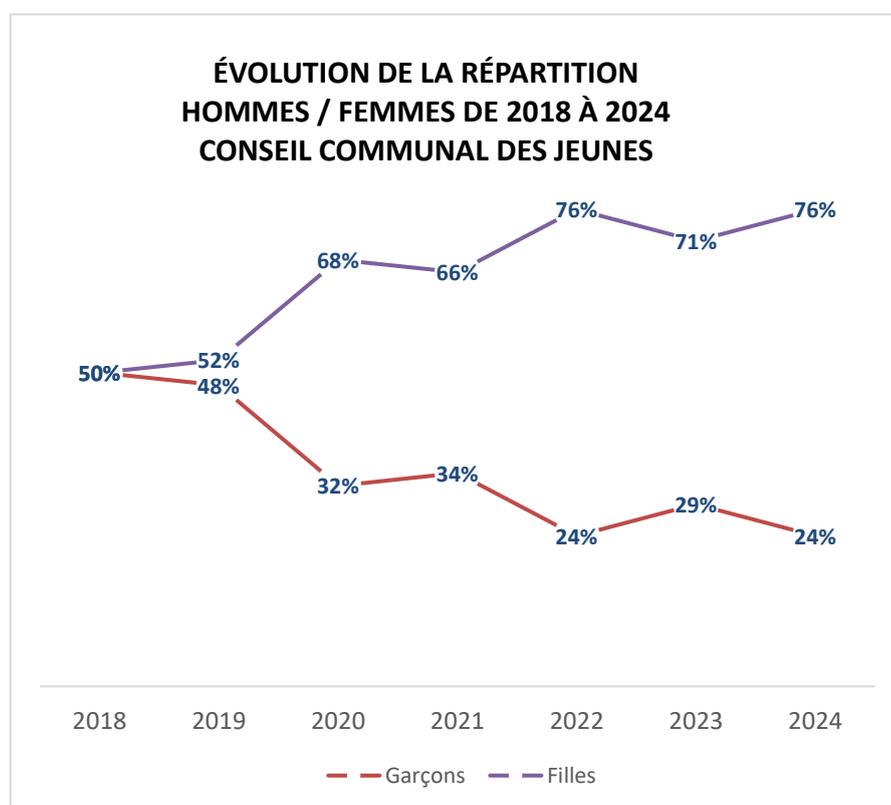
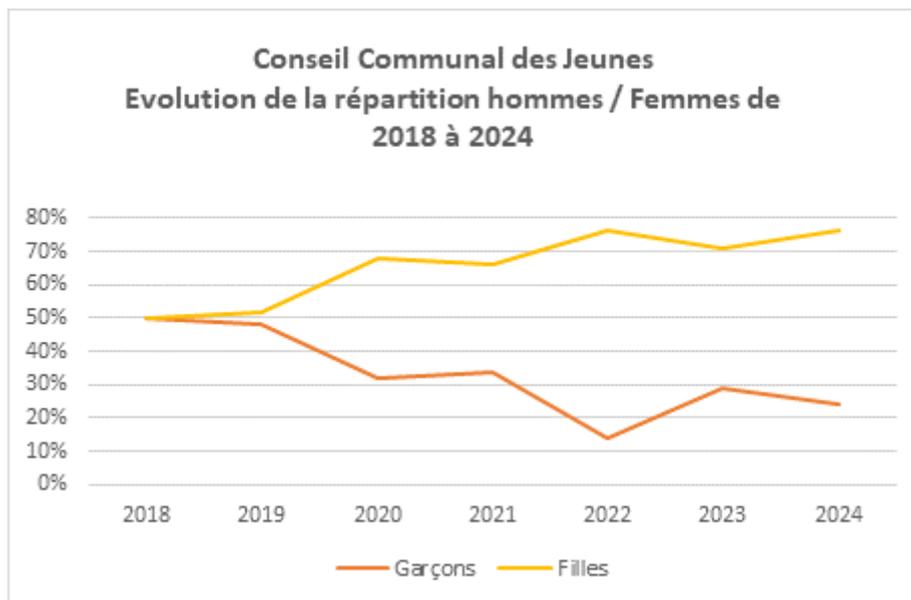
Contrairement à l'année 2023 marquée par une forte féminisation des inscrits, 2024 tend vers un retour à l'équilibre, légèrement en faveur des filles. Plus de filles sont présentes sur les activités des vacances (55%) alors qu'à contrario la fréquentation périscolaire est plus masculine (52%).



#### • Conseil communal des Jeunes

Initialement paritaire, le Conseil communal des Jeunes est majoritairement féminin depuis 2019. Cette prédominance accentuée en 2020 (68% de filles) est continue depuis : 2021 (76%), 2022 (76% de filles), 2023 (71%).

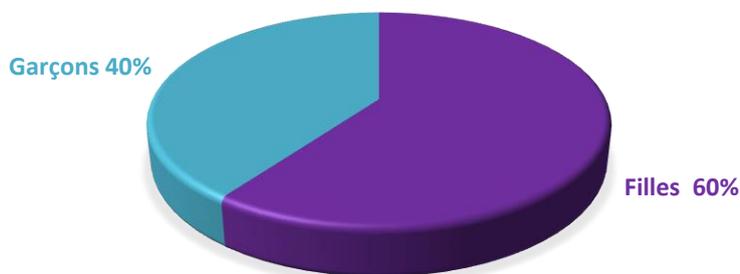
L'année 2024 confirme cette féminisation du Conseil communal des Jeunes avec parmi les 33 membres : 8 garçons pour 25 filles.



## 2.2 Données relatives à la culture

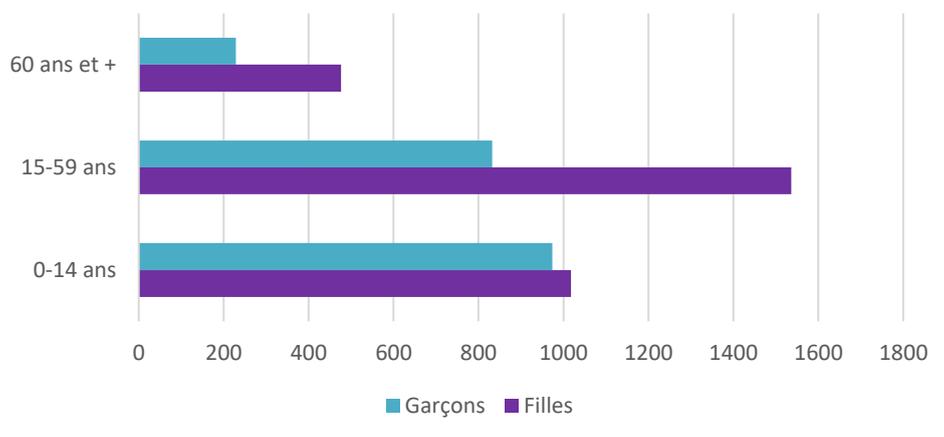
Depuis les années étudiées, la part des femmes dans ces inscriptions reste stable et majoritaire (60%). Les inscrits comptabilisés sont les détenteurs d'une carte lecteur.

### RÉPARTITION DES INSCRIPTIONS À LA MÉDIATHÈQUE SELON LES SEXES ANNÉE 2024



- Inscriptions par groupe d'âge

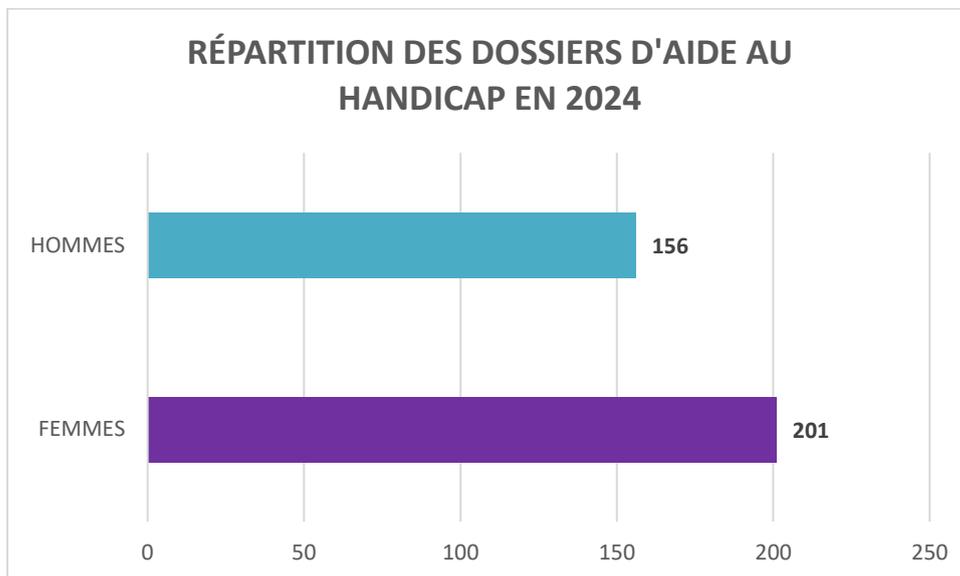
### VENTILATION DES INSCRIPTIONS SELON LES CATÉGORIES D'ÂGE - ANNÉE 2024



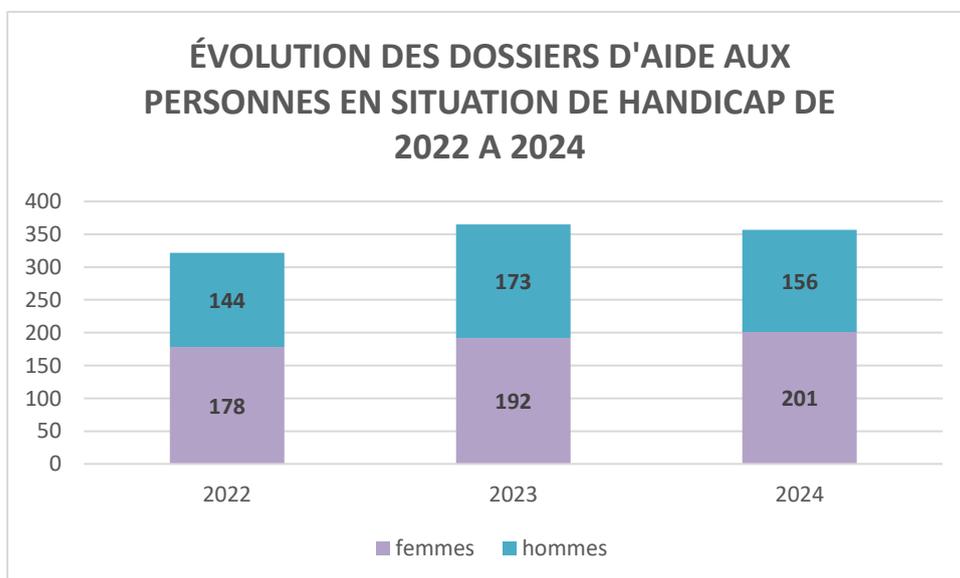
## 2.3 Données relatives aux aides sociales

- **Dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap :**

En 2024, on a recensé 357 dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap, dont 56,30% portés par des femmes. Ce chiffre est supérieur à celui de 2023 (52,60%).

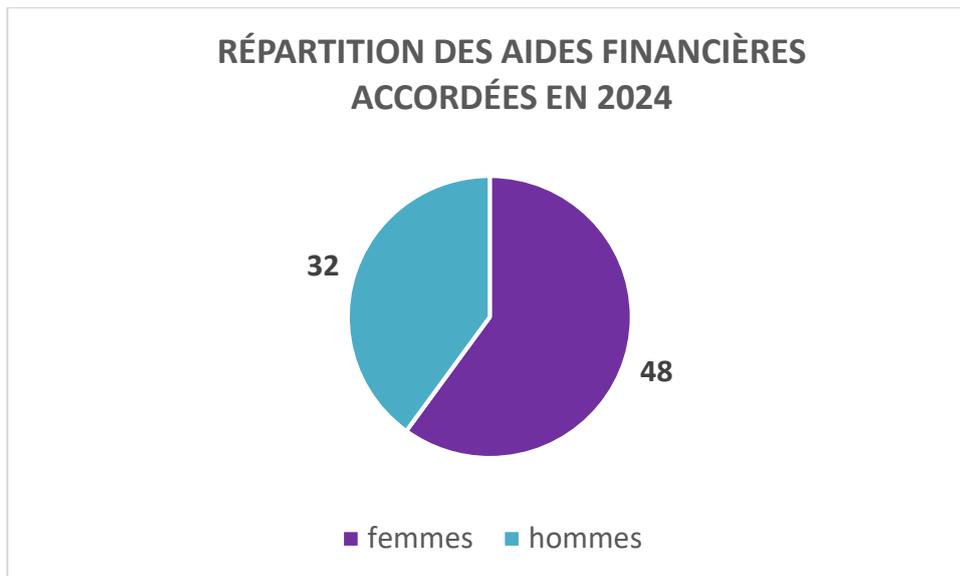


Entre 2022 et 2023, on constate une augmentation du nombre de dossiers, puis une stabilisation en 2024.



- **Aides financières :**

Le CCAS a la possibilité d'attribuer des aides financières aux ménages qui rencontrent des difficultés. Ces aides sont ponctuelles et étudiées sur la base d'une évaluation sociale adressée par les travailleurs sociaux.

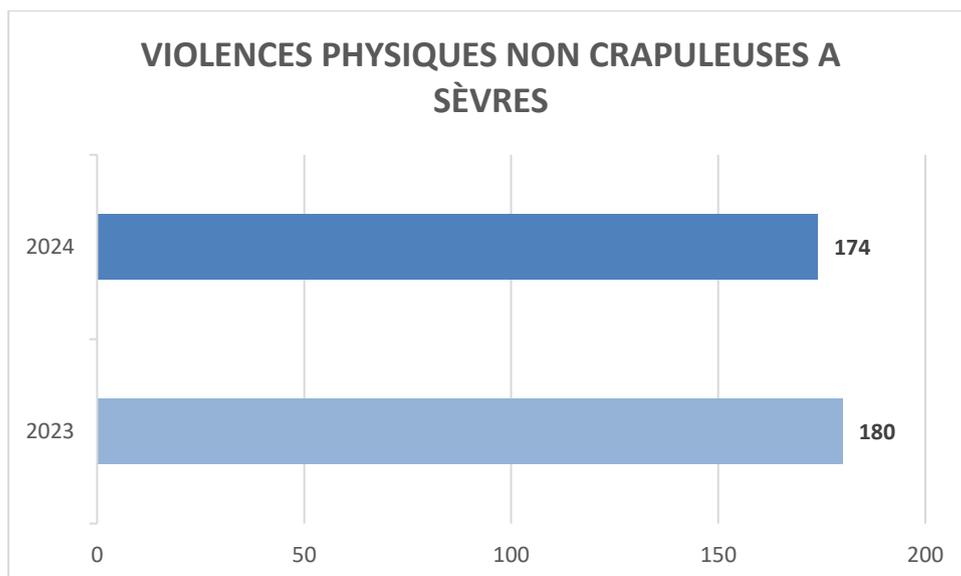


En 2024, 60% des aides financières sont accordées à des femmes.

## 2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme

### → Stabilité des violences physiques non crapuleuses à Sèvres.

Les violences physiques non crapuleuses, notamment les violences intra-familiales sont stables sur la commune de Sèvres en 2024 par rapport à 2023 avec 174 (au 1<sup>er</sup> décembre 2024) faits contre 180 l'année précédente.



### → Evolution de 22% des violences sexuelles à Sèvres

Les violences sexuelles à Sèvres sont en hausse, 27 faits (au 1<sup>er</sup> décembre 2024) contre 22 faits en 2023, soit + 22% d'augmentation.

Est interdit par la loi et sanctionné pénalement tout acte sexuel (attouchement, caresse, pénétration...) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

### → Hausse de +29% des violences conjugales à Sèvres

Depuis 2024, les chiffres relatifs aux violences conjugales sont désormais communiqués. A Sèvres, les violences conjugales sont en hausse, 67 faits en 2023 contre 87 faits (au 1<sup>er</sup> décembre 2024) soit +29% d'augmentation.



Dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration des conditions d'accueil des victimes par les services de police et de gendarmerie, le nombre de victimes enregistrées a doublé depuis 2016.

En France, en 2022 (source : ministère de l'Intérieur) :

- 1 241 000 femmes victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle et/ou d'envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées ;
- 230 000 femmes victimes de viols, tentatives de viol et/ou agressions sexuelles ;
- 373 000 femmes ont subi des violences physiques, sexuelles et/ou psychologiques ou verbales de la part de leur conjoint ou ex-conjoint

**TROISIÈME PARTIE :**

**ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES**

## I. Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes

*Action : Développement de dispositifs appropriés pour améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences intrafamiliales*

### *Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) : Groupe de travail sur les violences faites aux femmes*

Le 14 juin 2024 s'est tenue une réunion du groupe de travail sur les violences faites aux femmes du CLSPD avec plusieurs partenaires institutionnels (commissariat, collège, lycée, Maison de la Famille). A cette occasion, un programme d'actions contre les violences sexuelles et sexistes a été défini pour 2024 (ex : diffusion de sacs à pain en novembre). Cette réunion a également été un temps d'échange des bonnes pratiques à adopter pour le traitement des situations de violences sexuelles ou sexistes.

#### *Les bons taxis*

Depuis 2023, les victimes de violence familiale peuvent bénéficier de bons taxis instaurés par une convention signée entre l'association « Taxi Kiwi » (association des taxis sévriens), la Police Nationale et le Centre Communal d'Action Sociale. Avec ce dispositif, les victimes, après un dépôt de plainte et ne disposant pas de moyen de transport, peuvent se rendre à l'Institut Médico-Légal de Garches pour faire constater leurs blessures ou chez un proche. Le Centre Communal d'Action Sociale prend en charge le coût de la course. Le magazine municipal, en novembre 2024, a rappelé l'existence de ce dispositif. En 2024, il n'a pas été délivré de bon taxi.

#### *Les nuitées d'hôtel*

Depuis 2023, un partenariat entre la Police Nationale et le Centre Communal d'Action Sociale a instauré des nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale. Les victimes, après un dépôt de plainte et en l'absence de solution d'hébergement, peuvent bénéficier de nuitées d'hôtel dont le coût est pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale. Le magazine municipal, en novembre 2024, a rappelé l'existence de ce dispositif.

En 2024, une femme et trois enfants ont bénéficié de deux nuitées d'hôtel pendant un week-end.

## *Campagne d'informations contre les violences*

A l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux Femmes, plusieurs vidéos ont été diffusées sur les réseaux sociaux de la Ville :

- interview de la Directrice de la Maison de la Famille,
- interview d'une représentante de l'association « Une Place pour Elles »,
- un microtrottoir sur l'opération des sacs à pain
- un reportage sur les cours de self-défense

En 2024, des actions ont été menées par la Police nationale et l'Education Nationale. L'Officier de Prévention du commissariat est intervenu auprès des 2<sup>nde</sup> du lycée et des 4<sup>ème</sup> du collège pour une campagne d'information sur le consentement.

## II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales

**Action : Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle » pour un logement temporaire de situation prioritaire dont notamment le public féminin vulnérable en situation de famille isolée, en détresse, victime de violences.**

Depuis juillet 2019, le Centre Communal d'Action Social dédié, à des ménages sévriens en difficulté et ne pouvant accéder à un logement pérenne en l'état, quatre logements dits « Passerelle ». 3 logements du bailleur Hauts-de-Seine Habitat et un logement du Bailleur Immobilière 3F composent cette offre d'hébergement temporaire. Une association spécialisée dans l'insertion par le logement : INSER'TOIT assure la gestion des logements et accompagne les familles.

4 ménages bénéficient actuellement de ce dispositif, 3 familles monoparentales avec enfants et un couple avec enfants.

**Action : Contre l'isolement, Ouvrir l'accès de toutes à un « Bus Santé Femmes » à Sèvres.**



Initié en 2023 et face à la réussite rencontrée, le « Bus Santé Femmes » a de nouveau ouvert ses portes sur le parvis de l'Hôtel de Ville le 26 juin 2024 de 10h à 14h.

23 sévriennes ont été accueillies gratuitement et sans rendez-vous par une équipe de professionnels des secteurs de la santé, du juridique, de la sécurité.

Ce dispositif innovant a été créé par l'Institut des Hauts-de-Seine en partenariat avec la RATP et est financé par le département des Hauts-de-Seine, des Yvelines et la Région Ile-de-France. Le « Bus Santé Femmes » a pour objectif de rompre la solitude et de créer du lien social avec les femmes les plus isolées.

L'anonymat est garanti par le « Bus Santé Femmes » dans l'accompagnement personnel.

Le parcours Santé du Bus se compose d'une partie dépistages (bilan sanguin, dépistage visuel, dépistage auditif...), des conseils santé, psychologiques et droits des femmes par des professionnels.

Les professionnels à bord du « Bus Santé Femmes » :

- **Une coordinatrice**, en charge de l'accueil, de l'orientation des femmes et de l'évaluation ;
- **Un médecin** qui répond à toutes les questions concernant la santé en général et la contraception, la ménopause, la prévention des cancers... en particulier ;
- **Une infirmière** qui effectue les dépistages (auditif, visuel, cholestérol, diabète) ;
- **Un psychologue** qui accompagne chaque femme qui le désire pour des entretiens individuels ;
- **Un policier ou un gendarme** qui répond aux inquiétudes concernant la sécurité, le harcèlement, la prévention des conduites addictives... ;
- **Un avocat** qui donne des conseils juridiques (divorce, violences...).

Un article dans le magazine municipal avait annoncé sa venue. Le « Bus Santé Femmes » sera de nouveau présent en 2025.

## Le Bus Santé Femmes à Sèvres le 26 juin

**Vous l'avez apprécié l'an dernier... Le Bus Santé Femmes est de retour à Sèvres le 26 juin prochain de 10h à 16h sur le parvis de l'Hôtel de ville. Nous vous attendons nombreux pour cet événement ouvert à toutes et gratuit.**

Créé et financé par le Département et l'Institut des Hauts-de-Seine, le Bus Santé Femmes sillonne le département des Hauts-de-Seine depuis 2019, à la rencontre des femmes les plus fragiles et isolées afin de répondre aux problèmes personnels, rompre la solitude, accompagner les démarches juridiques ou encore combler les insuffisances de dépistages. Présenté comme une antenne mobile sociale et de prévention, ce bus garantit un véritable anonymat dans l'accompagnement personnel grâce à son aménagement atypique composé d'un espace d'accueil, d'orientation, d'évaluation et d'attente, d'un espace dédié aux dépistages, de trois espaces pour les entretiens indivi-

duels avec un professionnel, enfin de sanitaires.

Lors de leur venue, les femmes pourront gratuitement et sans rendez-vous, rencontrer une équipe de professionnels pour répondre à des besoins spécifiques : médecin (conseils santé), infirmière pour effectuer les dépistages (auditif, visuel, cholestérol, diabète), psychologue (entretiens individuels), agent de prévention (parentalité, prévention des violences faites aux femmes, harcèlement...) et avocat (conseils juridiques).

La ville de Sèvres est très heureuse d'accueillir pour cette deuxième fois ce dispositif et vous attend nombreuses le 26 juin prochain. 🌟



Bus santé femmes  
Mercredi 26 juin de 10h à 16h - parvis de l'Hôtel de ville  
Accès gratuit et sans rendez-vous à toutes les femmes majeures  
Plus d'informations sur [www.institut-hauts-de-seine.fr](http://www.institut-hauts-de-seine.fr)

**Action : Améliorer la santé des femmes –Sensibilisation campagne octobre rose**

A l'occasion du mois de sensibilisation au cancer du sein, réalisation d'une affiche



Le samedi 13 octobre 2024, une Pool Party a été organisée en partenariat avec Dynamic Sèvres à la piscine municipale pour récolter des fonds. 120 personnes ont participé à cet événement



### III. Thématique 3 : Egalité des sexes et journées internationales des 8 mars et 25 novembre

**Action : Hommages à un couple de résistants et des femmes « illustres ».**

- *Au cours de l'année 2024, des articles dans le magazine municipal ont mis à l'honneur des sévriennes*
  - *Une commerçante détentrice depuis 35 ans de sa boutique à Sèvres,*
  - *Une artiste, Gabriel Münter, pionnière de l'art moderne séjourna à Sèvres de 1906 à 1907. Elle est une figure majeure de l'impressionnisme allemand du début du XXème siècle. Peintre, photographe et graveuse, elle a réalisé plusieurs tableaux inspirés par des paysages ou des rues de Sèvres.*



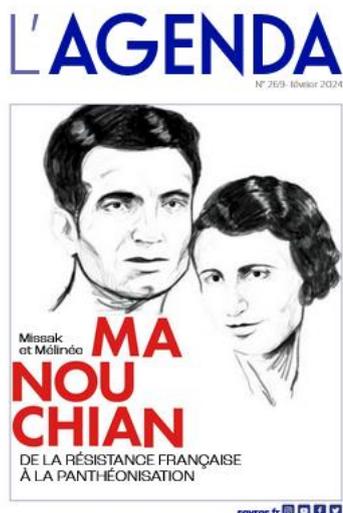
- *Le 8 mars 2024, le trophée « Elles en Seine » du Département des Hauts-de-Seine a été remis à 20 femmes lauréates investies dans leur ville. Parmi elles, une sportive sévrienne de haut niveau en canoé-kayak qui a obtenu plus de 25 médailles lors de championnats de France*

- **9 mars 2024 : Inauguration de la nouvelle dénomination de l'école maternelle située 14 rue Croix-Bosset « Goéland et Pingouin » - double page dans le magazine municipal d'avril 2024**



- **Mémoire de Missak et Mélinée MANOUCHIAN**

En février 2024 une exposition à l'Hôtel de Ville a honoré le couple de résistants Missak et Mélinée MANOUCHIAN.



• Du 1<sup>er</sup> au 15 février 2025, la nouvelle édition **La Science se livre** a pour thème « **Femmes et sciences** ».

- La médiathèque de Sèvres proposera deux expositions de l'Espace Mendès France au travers d'une galerie de portraits de femmes scientifiques « Arts et Sciences, elles ont changé nos vies » et « Les Découvreuses anonymes ».
- Le samedi 1<sup>er</sup> février, un coup de projecteur sur « Ces femmes qui ont fait la médecine d'aujourd'hui » sera présenté par Jean-Christophe Gueguen, docteur en pharmacie, enseignant universitaire, naturaliste et illustrateur scientifique.
- Les petits débrouillards animeront le 8 février des ateliers sur le thème « Les femmes scientifiques célèbres ». Des expériences scientifiques simples mettront en avant les femmes scientifiques célèbres dans le monde ainsi que l'objet de leurs recherches. Les plus jeunes pourront s'essayer aux pratiques scientifiques ex : extraction d'ADN de banane, expériences d'astronomie, expériences chimiques....



## *Journée Internationale pour les Droits des Femmes.*

En mars 2024, L'édition du « **mois de l'illustration** » a été consacrée aux femmes, qu'elles soient autrices, dessinatrices, actrices ou même héroïnes de bande dessinée. La médiathèque de Sèvres a proposé l'exposition « **Femmes à la page !** »

Au SEL a été également organisée une exposition, « Nos sorcières », de l'artiste Béatrice Estripeau conçue en partie de témoignages de femmes dont des Sévriennes.

**8 mars** : La Ville a invité les sévriens à partager une photo avec leur femme préférée ( épouse, mère, sœur, amie proche ou autre) en portant une tenue ou un ruban de couleur violette, la couleur universelle de cette journée. Les photos ont été publiées sur le site internet, et les réseaux sociaux de la Ville. Cette action avait été annoncée dans le magazine municipal de mars.

**Magazine municipal de mars** : article du services des Archives de la Ville de Sèvres relatant l'action d'Yvonne et Roger Hagnauer, fondateurs de la Maison des Enfants de Sèvres et appelés "Goéland et Pingouin" durant l'Occupation

## *Journée Internationale contre les violences faites aux femmes.*

- **Double page dans le magazine municipal** de novembre avec l'interview de la Directrice de la Maison de la Famille, rappel de numéro d'urgence

- Entre le 18 et le 30 novembre, en partenariat avec Grand Paris Seine Ouest et **les boulangeries sévriennes**, diffusion de 12 000 sacs à pain imprimés avec le violentomètre (outil pédagogique permettant d'évaluer la santé d'une relation) et des numéros d'urgence (police, association...) dans les 5 boulangeries de Sèvres. Cette action visait à sensibiliser les sévriens directement dans leur quotidien.

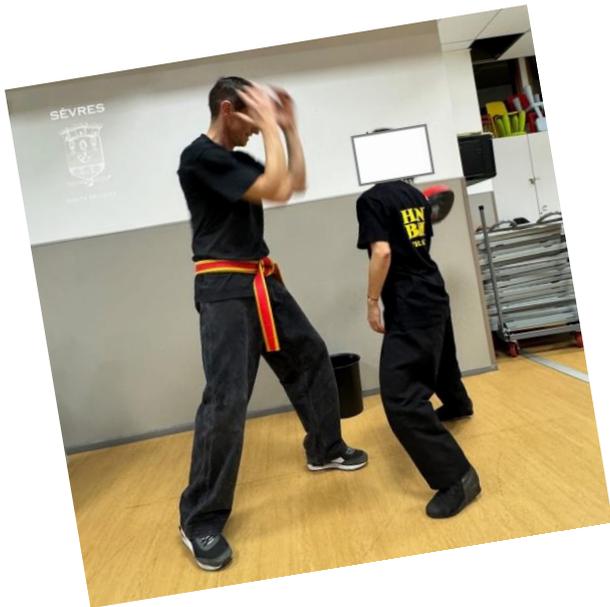


- « **Corner spécial** » à la médiathèque sur des ouvrages dédiés aux violences faites aux femmes
- L'hôtel de Ville a accueilli pendant le mois de novembre l'opération « **La chaise rouge** » de l'association « Une Place pour elles ». Mission de l'association : poser des actes symboliques pour ne soient pas oubliées les femmes assassinées et toutes les victimes de violences psychologiques, physiques, sexuelles... Une chaise est recouverte avec un tissu pour rendre visible la place qui aurait dû être occupée par cette femme, cette voisine, cette amie qui n'est plus là.



- **Mise à disposition de 500 violentomètres** fournis gratuitement par le Centre Hubertine Auclert auprès de l'accueil de l'Hôtel de Ville, du Centre Communal d'Action Sociale et de l'Espace sénior
- **Opération de sensibilisation** aux violences faites aux femmes, organisée en partenariat avec Dynamic Sèvres :
- **Atelier self-défense (25 novembre)** à la Maison des Associations ouvert aux femmes et jeunes filles dès 13 ans. Apprentissage des gestes de protection, suivi d'un temps d'échange. 70 places réservées très rapidement, soulignant une forte demande pour ce type d'événement.
- **Intervention au lycée de Sèvres (29 novembre)**, une trentaine à une quarantaine d'élèves attendus, avec une vingtaine d'inscriptions confirmées en amont: Sensibilisation des jeunes filles aux violences sexistes et sexuelles, avec l'intervention de Bouchta El Missaoui.

L'initiative a suscité un vif intérêt, aussi bien chez les élèves que parmi les enseignants.



- **Diffusion en novembre 2024 à l'ensemble des agents de l'Hôtel de Ville d'un guide sur l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violence, réalisé par l'observatoire des violences faites aux femmes des Hauts-de-Seine**

**Action de communication sur le site Internet de la ville, relative à la protection des femmes victimes et à leur prise en charge sur Sèvres.**

**Le site de la Ville présente une page dédiée aux « Violences conjugales et intrafamiliales, prévention et assistance ». Y sont mis en valeur, les deux dispositifs financés par le Département des Hauts-de-Seine : Femmes victimes de violence Hauts-de-Seine (FVV92) et le système innovant de Téléprotection Grave Danger (TGD). On y retrouve des numéros utiles, des aides aux démarches ou le violentomètre, un outil permettant à chacun de « mesurer » la violence et d'aider la prise de conscience des victimes.**



**Action : Nouvelle présentation de l'exposition « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » à l'attention des agents de la commune.**

En mars 2024, l'exposition « **Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues** » proposée par la Direction des Relations Humaines de la Ville de Sèvres a été déployée dans différents lieux de l'Hôtel de Ville facilement visibles par les agents (tisanerie, salle de réunions, ascenseur ...)

Conçue par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert, l'exposition est constituée de panneaux

contenant des illustrations d'Anne Derenne, des chiffres clés, un argumentaire et des QR codes qui permettent d'accéder à des contenus bonus.

En 2025, cette exposition sera déployée sur des sites extérieurs afin d'être visible par un maximum d'agents.



## IV. Thématique 4 : Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres.

L'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Ville de Sèvres a présenté, le 10 décembre 2021, aux représentants du personnel de la collectivité un Plan d'action d'une durée de 3 ans, de 2022 à 2024, débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Une mise à jour du plan d'actions sera effectuée dans le courant de l'année 2025.

Le pilotage du plan est effectué par la Direction des Relations Humaines.

### *4.1 Garantir l'égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière*

#### **→ Action 1 : Ajout d'une colonne "genre" dans les tableaux de suivi Ressources Humaines**

Depuis janvier 2023, les indicateurs suivants distinguent les femmes des hommes :

- Tableau de recrutement
- Tableau des avancements de grade
- Tableau des promotions internes (promus / promouvables)
- Tableau des entretiens liés à l'accompagnement professionnel
- Tableau des départs à la retraite
- Tableau des stagiaires
- Tableau des télétravailleurs
- Bilan annuel des formations

L'objectif poursuivi est d'être en capacité de mesurer les politiques « ressources humaines » selon le genre.

→ **Action 2 : Favoriser à compétence égale un genre lorsque celui-ci n'est pas représenté dans le service ou le métier**

Dès 2022, la Ville s'est fixée comme objectif d'intégrer cette action dans sa Politique « ressources humaines » de recrutement et de suivre les recrutements en particulier sur des métiers-cibles :

- Un adjoint technique féminin occupe les fonctions de surveillante de l'espace public-voirie au sein du Pôle développement urbain et transition énergétique
- On note, la présence d'une apprentie en qualité de technicienne informatique.
- Au cours de l'année 2024, deux femmes ont été recrutées sur des postes de direction, précédemment occupés par des hommes.

Dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes, les évaluateurs sont systématiquement invités, par écrit, à émettre leurs propositions en tenant compte du critère « équilibre Femme /Homme » (en fonction de l'effectif du grade).

Des relations privilégiées sont mises en œuvre avec certaines écoles de formation dans le domaine de la Petite Enfance, telles que l'IFAP de Suresnes et un partenariat avec le lycée polyvalent Etienne Jules Marey de Boulogne-Billancourt qui en 2024 a fait l'objet d'une convention adoptée par le Conseil municipal le 27 juin 2024.

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité dans les équipes. La répartition des femmes et des hommes au sein de la fonction publique territoriale est encore liée aux représentations sur les rôles sociaux respectifs dans la société, sur lesquelles il est difficile d'agir rapidement pour une Ville.

### → Action 3 : Analyser de manière plus approfondie les écarts de rémunération

On observe en 2024 un écart de rémunération global en défaveur des femmes de 4%, il était de 10% en 2019. Toutefois, il convient de signaler qu'en 2024, la tendance s'est inversée pour les agents de catégorie B, avec un écart en faveur des femmes de près de 6%. L'objectif de cette action est de déterminer les causes engendrant un écart de rémunération. Pour ce faire il est proposé d'analyser les écarts sur différents critères tels que l'âge et l'ancienneté, les grades, les statuts, les métiers...

#### Indicateurs liés aux rémunérations

- **Écart de rémunération** : comparaison des salaires moyens des femmes et des hommes.
- **Répartition des primes et indemnités par sexe.**
- **Analyse des évolutions salariales** : progression des rémunérations en fonction du sexe.

#### Indicateurs de carrière

- **Taux de promotion** : part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une promotion.
  - **Accès aux postes à responsabilité** : proportion de femmes et d'hommes occupant des postes de direction ou à forte responsabilité.
  - **Temps partiel et congés parentaux** : part des femmes et des hommes en temps partiel ou ayant pris un congé parental.
- **L'index de l'égalité femmes hommes avec 5 indicateurs.**

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 dans les trois versants de la fonction publique, sur le modèle de celui qui existe dans le secteur privé depuis 2019, index dit « Pénicaud » du nom de la Ministre du Travail.

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer "le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle" et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (source : exposé des motifs de la loi).

La mise en œuvre de cet index s'est d'abord imposée dans la fonction publique de l'Etat (dès l'année 2023). Dans la fonction publique territoriale, il entre en vigueur à compter du 30 septembre 2024.

Sont concernés par ce dispositif, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, les régions, les

départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants, ainsi que le CNFPT (art. L. 132-9-3 code général de la fonction publique).

Deux décrets en date du 13 juillet 2024 précisent les modalités d'application de cet index.

Bien que les collectivités locales de moins de 40 000 habitants ne soient pas, à ce jour, concernées par cette obligation, cet index a été appliqué à la situation de la commune.

#### **Application des 4 critères de cet index à la situation de la Ville de Sèvres en 2024 :**

##### ***🔗 L'indicateur de l'Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires***

Cet indicateur recense, pour les fonctionnaires, les rémunérations moyennes des femmes comparées à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes. Il compte pour 50 points de la note.

**La Ville de Sèvres obtient 48 points sur 50.**

##### ***🔗 L'indicateur de l'Écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent***

Cet indicateur recense, pour les contractuels, les rémunérations moyennes des femmes comparées à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes. Il compte pour 15 points de la note.

**La Ville de Sèvres obtient 15 points sur 15.**

##### ***🔗 L'indicateur de l'Écart de répartition des promotions de grade***

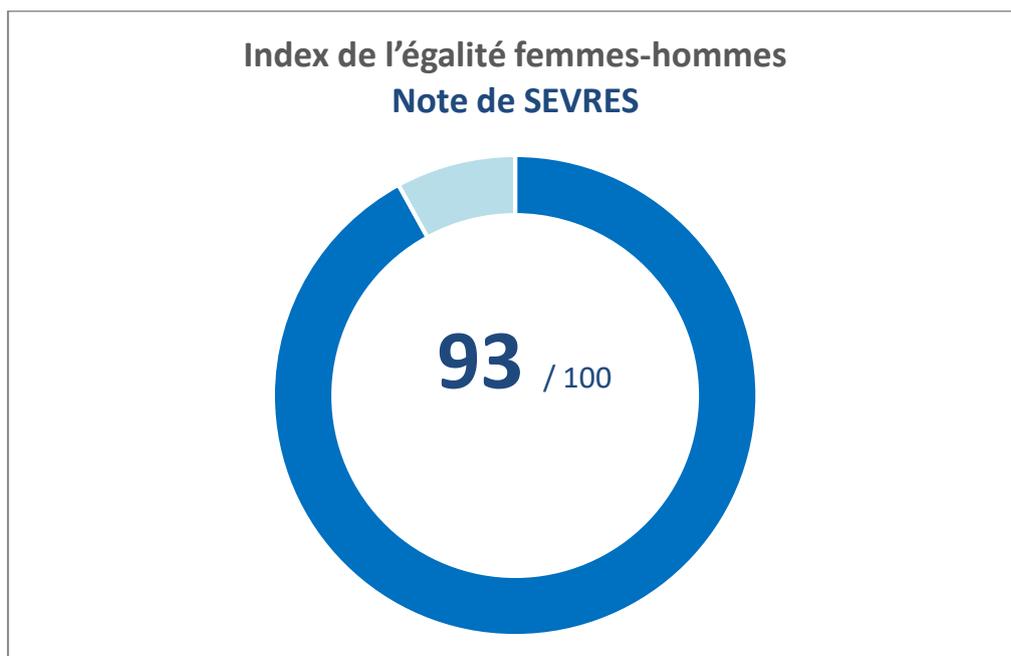
Les points sont attribués aux collectivités territoriales qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes. Il compte pour 25 points de la note.

**La Ville de Sèvres obtient 25 points sur 25.**

##### ***🔗 L'indicateur de la Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations***

L'indicateur évalue le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées. Il compte pour 10 points de la note.

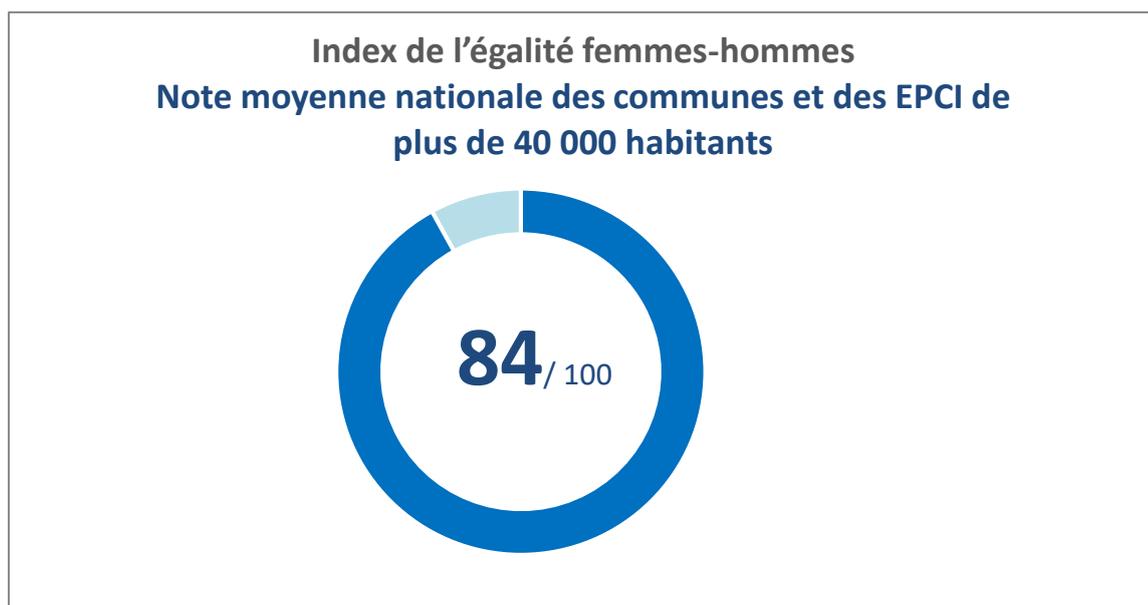
**La Ville de Sèvres obtient : 5 points sur 10.**



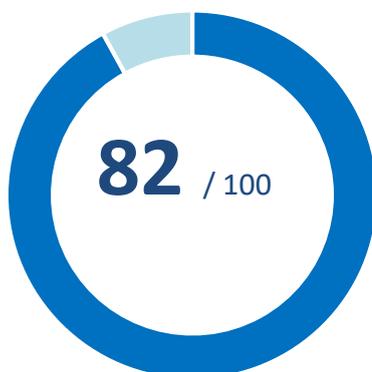
**L'index de l'égalité femmes-hommes de la Ville de Sèvres en 2024 est de 93 points sur 100.**

**Note moyenne des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants et de plus de 50 salariés devant calculer et publier leur index :**

*Source : index de l'Egalité professionnelle des employeurs publics (données 2023) publié le 31 décembre 2024 – Ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification.*



**Index de l'égalité femmes-hommes**  
**Note moyenne des communes des Hauts-de-Seine de plus**  
**de 40 000 habitants**



**→ Action 4 : S'assurer à chaque recrutement que la rémunération proposée aux femmes soit équivalente à celle proposée aux hommes**

L'objectif poursuivi est de garantir une égalité de rémunération au moment du recrutement sur des postes aux responsabilités et missions équivalentes.

L'analyse de l'étude sur les salaires proposés en 2024 démontre qu'à expérience et compétence équivalente, il n'y a pas de différence dans les rémunérations proposées lors des recrutements effectués au cours du dernier semestre de l'année 2024.

**→ Action 5 : Campagne d'information sur la nécessité de la formation**

Les agents féminins se mobilisent davantage pour la formation mais l'objectif poursuivi demeure de lever les freins à la formation.

Il a été constaté que les agents de catégorie B et C se rendent moins aux formations que les agents de catégorie A. Depuis la mise en œuvre des formations obligatoires en 2009 pour les agents de toutes catégories, le critère de l'inscription et de la participation à des formations fait partie des obligations pour prétendre à une promotion interne. La nécessité de la formation dans les progressions de carrière est importante afin d'évoluer sur son poste ou d'obtenir des concours.

En 2024, plusieurs actions d'information ont été poursuivies pour valoriser l'importance de la formation professionnelle, à savoir :

- Envoi régulier de notes à l'attention de l'encadrement, rappelant la nécessité de

promouvoir la formation au sein des services dont celles dédiées à la préparation au concours, notamment dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes,

- Utilisation de la newsletter RH (3 numéros en 2024), diffusée à l'ensemble des agents, avec un focus sur la mobilité interne et la formation y afférent,
- Réactivations depuis 2022 et poursuites en 2024 des journées pédagogiques pour les ATSEM (le 23 octobre 2024), pour les agents des crèches (le 18 octobre 2024), et pour les animateurs permanents et les vacataires (le 18 décembre 2024), des services fortement féminisés comprenant plus de 150 agents,
- Mise en œuvre d'une journée de prérentrée prenant la forme d'une action de formation le 26 août 2024 à destination des personnels des crèches (65 agents), cette action sera reconduite en 2025.
- Poursuite de la mise en œuvre d'un « Café RH » au sein des services, (3 en 2024 exclusivement sur des sites extérieurs exclusivement féminisés : ATSEM et gardiennes d'équipements scolaires) un moyen de faire connaître et de présenter les missions des Ressources humaines et ce qu'elles peuvent apporter aux agents en matière de formation pour un accompagnement professionnel (voir article dans la Gazette des Communes du 13 janvier 2025),
- Formation en intra aux gestes qui sauvent de l'ensemble des ATSEM, et sensibilisation au harcèlement scolaire pour les agents du périscolaire,
- Financement de congé formation Financement d'un congé formation en vue de l'obtention du diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture (Petite enfance) et de la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) en vue de l'obtention du diplôme d'état d'EJE (Petite enfance).

### → Action 6 : S'assurer que la proportionnalité Hommes et Femmes des avancements de grade effectifs soit équivalente à celle de l'effectif global

L'objectif poursuivi est de maintenir une proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade

- **Mise en stage et Titularisation en 2024** : 4 agents ont été mis en stage et 3 agents ont été titularisés, uniquement des femmes.
- **Promotion interne et avancement de grade en 2024** : 7 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 5 femmes et 2 hommes. 5,3% des femmes en ont bénéficié contre 3,3% des hommes.
- **Lauréat de concours en 2024** : 4 agents ont été lauréats d'un concours, 3 femmes et 1 homme.

Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (71%), il est à noter que cette proportion est relativement bien respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

## **Action 7 : S'assurer de la mixité dans les jurys et processus de recrutement ou de mobilité**

L'objectif poursuivi est de veiller à une orientation des choix de recrutement ou de mobilité indépendante du genre.

La présence d'une chargée de recrutement totalement dédiée à cette fonction au sein de la DRH garantit la présence d'un agent féminin non seulement au sein du jury, mais également tout au long du processus de recrutement.

### **4.2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

## **→ Action 8 : Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie : télétravail, réglementation des jours enfant malade, etc.**

### **Le télétravail**

La concertation entre la Ville et les organisations syndicales (CFDT et CGT) a permis de définir cette pratique et d'élargir le public autorisé à télétravailler une journée par semaine. Le 8 juin 2023 a été signé un accord réformant le télétravail au sein de la Ville de Sèvres. Celui-ci a été adopté lors du conseil municipal du 29 juin 2023.

Les conditions d'accès au télétravail sont élargies et tiennent compte des situations particulières. Les agents peuvent bénéficier d'un jour de télétravail par semaine en accord avec leur hiérarchie, soit fixe, soit flottant.

Certains agents ne peuvent pas télétravailler du fait de leur mission qui rend leur présence physique indispensable (directeur général des services, ATSEM dans les écoles, animateurs, agents travaillant dans les crèches, animateurs, agents d'entretien...). L'accord signé permet toutefois à ces personnels, fortement féminisés, de bénéficier de trois demi-journées de télétravail par an, sur autorisation de l'autorité locale.

Des dérogations à la durée du télétravail (1 jour par semaine) peuvent être appliquées sur demande dans certains cas particuliers : état de santé ou de handicap (avec avis de la médecine préventive ou médecine du travail – 6 mois renouvelables), femme enceinte, personne ayant la qualité de « proche aidante » (3 mois renouvelables).

Par ailleurs, le télétravail peut se faire à l'adresse de la résidence principale, mais aussi désormais à une adresse alternative préalablement déclarée (telle qu'une résidence secondaire, chez un parent...).

Ces avancées sur le télétravail témoignent de la volonté de la commune de prendre en compte le bien-être des agents. Il offre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, constitue un levier en faveur de la modernisation des relations managériales et donne aux agents une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Enfin, le télétravail est aussi un moyen de contribuer au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.

En 2024, 19 hommes et 32 femmes ont bénéficiés du télétravail de droit commun, et 13 agents dont 11 femmes ont bénéficié des trois demi-journées de télétravail (agents de la Petite enfance et de la Médiathèque). De plus, sur les 9 agents ayant bénéficiés de télétravail pour raison médicale, tous sont des femmes.

### *Les absences pour garde d'enfants malades*

Suite à des réunions de concertation et de négociation avec les organisations syndicales, un protocole d'accord a été signé avec le Maire le 20 avril 2023 pour réformer le règlement d'attribution de la prime d'activité.

La prime d'activité constitue un complément annuel de rémunération versé à l'agent au regard de sa manière de servir. Elle est minorée en fonction des absences au travail et vise donc à récompenser l'engagement et la disponibilité professionnelle. Le choix qui a été fait s'est concrétiser par l'assouplissement des critères d'éligibilités à la part dédiée au présentisme, notamment à l'égard des agents autorisés à s'absenter pour garder un enfant malade.

Ces mesures ont permis à 25 femmes en 2024, contre 16 femmes en 2023, de pouvoir bénéficier de tout ou partie de la part « absentéisme » de la prime d'activité, ce qui n'aurait pas été le cas les années précédentes, étant entendu que l'on observe que les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades sont quasi exclusivement sollicitées par des femmes.

### *→ Action 8 bis : La Charte du Temps*

L'objectif poursuivi est de promouvoir les mesures permettant une amélioration des conditions de vie et de l'équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel.

La Ville a élaboré une Charte du Temps qui permet aux agents et encadrants d'avoir une vue d'ensemble sur les règles d'organisation du temps de travail, notamment la durée et horaires (au plus tôt et au plus tard) des réunions, les modalités du télétravail, le rôle de l'encadrant dans l'organisation du temps de travail (pic d'activité, planification des tâches), les règles d'utilisation de la messagerie, etc. Cette Charte du Temps est désormais annexée aux courriers de recrutements des agents dans un souci d'information et de sensibilisation.

Depuis l'année 2022 et après avis médical, la Ville autorise la possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail.

→ **Action 9 : Communiquer sur la nécessité d'encadrer le retour au travail des absences de plus de 6 mois.**

L'objectif poursuivi est d'accompagner les agents lors des interruptions de carrière. Cette problématique existe également lors d'une absence longue, qu'elle soit subie ou choisie.

Depuis 2023, la Direction des relations humaines a mis en œuvre des rendez-vous avec les agents concernés à leur retour d'un congé maternité ou parental.

Ce dispositif peut entraîner de la mobilité interne ou du reclassement, sur 18 dossiers traités ou en cours d'instruction en 2024, 12 concernent des agents féminins, tout comme 2 dossiers de reclassement sur 3.

De plus, il a été procédé, en collaboration avec la Médecine professionnelle, à l'étude ergonomique de 4 postes de travail occupés exclusivement par des femmes (crèches, écoles et poste administratif).

#### **4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

→ **Action 10 : Diffusion d'un questionnaire à destination des agents**

L'objectif poursuivi est d'intégrer la non-discrimination au cœur de la politique des ressources humaines.

→ **Action 11 : Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations**

Organisation en mars 2024, en collaboration avec le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert, d'une exposition dans plusieurs espaces de l'Hôtel de Ville pour une plus grande visibilité (mezzanine, tisanerie, ascenseur, etc...), intitulée « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » et diffusion du livret accompagnant l'exposition auprès de l'ensemble des agents.



Cette exposition est reconduite en 2025 et installée, cette fois, sur des sites extérieurs.

→ **Action 12 : Mise en place d'une procédure de signalement en complément de celle dédiée aux risques psychosociaux**

Le plan d'action Égalité professionnelle prévoit un dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes. La procédure a pour objectifs de :

1. Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Orienter les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissement vers les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Procéder à une enquête administrative permettant d'analyser précisément les faits, de les qualifier et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause ;
4. Prendre en charge le signalement de manière à faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins.

Au sein de la collectivité, cela garantira respect des trois grands principes inhérents à ce dispositif, à savoir :

- ✓ La **confidentialité** des données recueillies,
- ✓ La **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
- ✓ La **rapidité** de traitement des signalements.

A noter que le Comité social territorial est composé, en termes de membres titulaires et suppléants, de 5 femmes et 5 hommes pour le collège employeur et de 6 femmes et 4 hommes pour le collège des représentants du personnel.

De plus, la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du Comité social territorial a adopté dans son règlement intérieur l'article suivant :

« Article 10-1 : Dans le cadre de nos actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de notre Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, nous proposons d'inscrire dans le règlement intérieur que le mandat de Secrétaire de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail aura une durée de 2 fois 2 ans et qu'il devra être exercé alternativement par des agents des 2 sexes. »

Cela aura pour conséquence que le prochain mandat du Secrétaire de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail sera exercé par une femme à compter de juin 2025.

Récapitulatif des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

<b>Objectifs</b>	<b>Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes</b>
<b>Actions</b>	<i>Mise à disposition de bons taxis pour les victimes de violence intrafamiliale</i>
	<i>Prise en charge de nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale</i>
	<i>Campagne d'informations contre les violences</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales</b>
<b>Actions</b>	<i>Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle »</i>
	<i>Accès à un « Bus Santé Femmes »</i>
	<i>Sensibilisation campagne octobre rose</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Egalité des sexes et la Journée Internationale pour les Droits des Femmes</b>
<b>Actions</b>	<i>Hommage à chacun des deux membres d'illustres couples sévriens</i>
	<i>Campagne de sensibilisation au sujet des droits des femmes</i>
	<i>Edition la Science se livre « Femmes et sciences »</i>
	<i>Communication sur le site internet de la Ville sur la protection et prise en charge des femmes victimes</i>
	<i>Nouvelle présentation d'une exposition à l'attention des agents de la commune</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la ville de Sèvres.</b>
	<b>Egal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière</b>
	Favoriser à compétence égale le genre non représenté
<b>Actions</b>	<i>Caractériser le genre dans les indicateurs RH</i>
	<i>Critère « équilibre Femme /Homme » pour avancements de grade et promotions internes</i>
	<i>Recrutements sur des métiers-cibles</i>
	<i>Relations privilégiées avec écoles de formation dans le secteur de la Petite Enfance</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Analyse plus approfondie des écarts de rémunération</b>
<b>Actions</b>	<i>Application à la Ville de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>
	<i>Etude sur la rémunération proposée aux femmes à chaque recrutement</i>
	<i>Campagne d'information sur la nécessité de la formation</i>
	<i>Maintien de la proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade</i>
	<i>Mixité dans les jurys et le processus de recrutement ou de mobilité</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>
<b>Actions</b>	<i>Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie</i>
	- <i>Le télétravail</i>
	- <i>Les absences pour garde d'enfants malades</i>
	<i>La Charte du Temps</i>
	<i>Possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail</i>
	<i>Questionnaire sur la qualité de la vie au travail</i>
	<i>Accompagnement au retour d'absences de plus de 6 mois.</i>
<b>Objectifs</b>	<b>Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</b>
<b>Actions</b>	<i>Diffusion d'un questionnaire à destination des agents</i>
	<i>Nouvelle présentation d'une exposition de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations</i>