



VILLEJUIF

# RAPPORT ANNUEL ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES 2025

Séance du Conseil municipal  
du 15 Octobre 2025

## PRÉAMBULE

Le présent document constitue **le rapport annuel 2025 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation prévue à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Conformément au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, il fait état des **actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisées au cours de l'année**, à la fois **en direction de la population** (volet externe) et **en tant que collectivité employeuse** (volet interne). Pour ce dernier volet, il reprend notamment les données du Rapport Social Unique relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agentes et des agents. De plus, le rapport annuel fait également état des orientations pluriannuelles concernant les politiques d'égalité femmes-hommes en matière de ressources humaines et de politiques menées sur le territoire de la commune. Celles-ci ont été définies et détaillées dans le **plan d'action égalité femmes-hommes 2024-2026** adopté par la Ville.

Afin de faciliter le suivi de la mise en œuvre du plan d'action, sa **structure organisée autour des quatre axes suivants** est reprise dans le présent document :

**AXE 1 : Promouvoir l'égalité dans le débat et l'espace publics**

**AXE 2 : Diffuser et promouvoir une culture de l'égalité dans les politiques publiques**

**AXE 3 : Lutter contre les violences faites aux femmes**

**AXE 4 : Faire de Villejuif un employeur exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes**

Les différentes actions recensées ont mobilisé d'une part les moyens humains, financiers et matériels de la Mission Égalité de la Direction de la Citoyenneté et de la Vie des Quartiers, et d'autre part ceux de nombreux autres services de la Ville, les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes apparaissant comme des politiques publiques transversales aux différents champs de l'action municipale.

# **AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS**

---

Il s'agit pour la Ville de se saisir de sa position et de son influence pour :

- **Promouvoir activement l'égalité dans le débat public, sensibiliser un large public** à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **Encourager ses différents partenaires** (autres institutions présentes sur le territoire, prestataires, associations, entreprises locales, ...) **à se saisir de ce sujet.**

## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Cette promotion de l'égalité dans le débat et l'espace publics passe par plusieurs biais. En 2025, elle a été et va être particulièrement visible lors des **deux temps forts annuels** consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes (autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, et du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes). Au quotidien, elle se manifeste notamment dans la **communication publique** de la municipalité. Enfin, les efforts engagés depuis 2021 pour **visibiliser les femmes dans l'espace public** ont été poursuivis, de même que ceux déployés pour **mobiliser les partenaires de la Ville** autour de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

### ➤ Des temps forts annuels consacrés à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes : 8 mars et 25 novembre

Comme chaque année, les actions programmées durant le **mois de mars 2025** se sont articulées autour d'une thématique spécifique. Lors de cette édition, il s'agissait du **thème de l'argent et des inégalités économiques entre femmes et hommes**. La programmation proposée a été pensée pour aborder plusieurs dimensions du sujet (inégalités dans la sphère professionnelle, dans le couple, entrepreneuriat des femmes, ...) et toucher des publics variés (mères seules, jeunes filles, ...).

Une **campagne de sensibilisation** a été diffusée dans l'espace public et sur les réseaux sociaux de la Ville sous la forme d'affiches et d'une vidéo. Le choix a été fait d'adopter un mot d'ordre décalé (« Le pognon, c'est nos oignons ! ») pour interpeler et attirer l'attention sur une thématique pouvant paraître de prime abord austère. Cette campagne était également guidée par la volonté de mettre en lumière l'histoire récente et l'actualité de la lutte pour l'égalité économique.



Affichage de la campagne de sensibilisation diffusée à l'occasion du 8 mars 2025 dans l'espace public villejuifois

## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Une **table-ronde sur l'argent dans le couple** a été proposée le samedi 15 mars après-midi à la médiathèque Elsa-Triolet, faisant intervenir Lucile Quillet, autrice de l'essai *Le prix à payer. Ce que le couple hétérosexuel coûte aux femmes*, et deux représentantes de la Collective des mères isolées, association féministe de soutien et de défense des droits des parents isolés. La table-ronde a été suivie d'une dédicace de Lucile Quillet, organisée en partenariat avec la librairie *Points communs*. Si les échanges ont été de qualité, on peut regretter la faible fréquentation, seules 11 personnes ayant assisté à l'évènement malgré la communication faite à ce sujet.



Photographies prises lors de la table-ronde et de la séance de dédicaces du 15 mars 2025

## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

En plus de l'intervention de l'association lors de la table-ronde organisée à la médiathèque, **une rencontre plus informelle avec la Collective des mères isolées** a été proposée à la Maison des parents le samedi 15 mars en fin d'après-midi. Une prise en charge des enfants était proposée, afin de permettre aux mères isolées ne disposant pas d'une solution de garde d'assister à l'événement. 7 mères aux profils hétérogènes se sont présentées (toutes avec leurs enfants). La rencontre a donné lieu à de riches échanges entre les femmes présentes.



Rencontre avec la Collective des mères isolées à la Maison des parents, 15 mars 2025

Un **atelier sur la création d'activité** a par ailleurs été organisé en partenariat avec l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Économique) le vendredi 21 mars. Celui-ci n'a réuni que 4 femmes, ce qui a permis de personnaliser davantage les conseils et ressources données et de les aider à mieux définir leurs projets. À l'issue de l'atelier, 3 participantes étaient intéressées et se sentaient d'ores-et-déjà prêtes pour démarrer un programme d'accompagnement avec l'ADIE.

Un second **atelier**, organisé cette fois en partenariat avec l'association Rêv'elles et **à destination des jeunes femmes de 16 à 18 ans**, devait avoir lieu au tiers-lieu jeunesse et permettre aux participantes de faire le point sur leurs forces et leurs envies. Malheureusement, il a dû être annulé faute d'un nombre suffisant d'inscrites (1 seule inscrite). À noter qu'au moment de l'organisation de l'événement, le tiers-lieu jeunesse avait ouvert depuis peu, et que la tranche d'âge visée restreignait le nombre de relais de terrain mobilisables (pas de relai possible via les collèges ni les établissements d'enseignement supérieur).

Enfin, un **atelier numérique sur le thème « Protéger ses données, protéger ses droits »** a été organisé par les conseillères numériques dans le cadre de la programmation autour du 8 mars. 4 personnes (1 homme et 3 femmes, retraité.es) y ont participé.

La programmation proposée autour du 8 mars a été relayée par le biais de la campagne d'affichage dans l'espace public (QR code à scanner renvoyant vers le programme), un flyer mis à disposition dans les lieux d'accueil du public et distribué par plusieurs relais de terrain (agent.es municipaux.ales, partenaires associatifs), le magazine municipal et son complément V+, ainsi que le site internet et les réseaux sociaux de la Ville.



## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

Les pistes d'amélioration identifiées pour les prochaines éditions concernent notamment l'association plus étroite des partenaires, en particulier associatifs, à la construction de la programmation proposée dans le cadre du 8 mars, et le renforcement du rôle des relais de terrain dans la communication faite autour de celle-ci. De plus, les formats d'événements proposés seront repensés, en s'attachant entre autres à programmer davantage d'événements grand public, des formats ludiques, ou encore à expérimenter le recours à des formes artistiques.

S'agissant de la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes** du 25 novembre prochain, l'**opération « Sac à pain »**, conduite chaque année depuis 2021, sera renouvelée. 40 000 sacs à pain floqués du « violentomètre » et de numéros utiles pour les victimes et témoins de violences conjugales seront distribués dans ce cadre. Des actions de sensibilisation complémentaires seront également proposées.



### ➤ Une communication publique au service de l'égalité

La promotion de l'égalité femmes-hommes passe également par la communication de la Ville.

D'une part, la **thématique de l'égalité femmes-hommes est régulièrement mise en lumière**. Non seulement les actions menées par la Ville en la matière sont relayées, mais la thématique de l'égalité est également traitée pour elle-même, venant ainsi nourrir l'attention et le débat public à ce sujet. Ainsi, les actions organisées autour de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars et le thème des inégalités économiques entre femmes et hommes choisi pour l'édition de cette année ont fait l'objet de la une et du dossier central du VnV de mars 2025, tandis qu'une actualité a été consacrée à l'accompagnement en cours des professionnel.les de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse par le Centre Hubertine Auclert dans le numéro d'avril. De plus, la rubrique « En débat » du magazine municipal a porté à deux reprises depuis le début de l'année sur des thèmes en lien avec l'égalité femmes-hommes : la place des femmes dans les sciences en février et le harcèlement de rue en juin.



Captures d'écran des pages « En débat » du magazine de la Ville de février et juin 2025

## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

A noter par ailleurs que la page « égalité » du site internet de la Ville a été rendue plus visible et facilement accessible dans le cadre de la refonte de ce dernier.



Capture d'écran du nouveau site internet de la Ville

D'autre part, une attention est portée à **communiquer sans stéréotypes et de manière inclusive**. Cela passe par le fait de proposer des **représentations variées, non stéréotypées**. Une attention est portée aux **visuels** et au **langage** utilisé, ainsi qu'à la **présence de femmes parmi les personnes mises en avant**, comme en témoigne l'analyse du contenu des différents numéros du magazine municipal parus depuis le début de l'année (jusqu'en juillet-août 2025) :

- Ainsi, à contre-courant des phénomènes d'invisibilisation des femmes, celles-ci sont majoritaires parmi les personnes figurant en une des VnV publiés depuis janvier dernier (6 femmes contre 4 hommes). Les quatre unes représentant une seule personne en plan serré sont mêmes exclusivement féminines. À noter la diversité des femmes ayant fait la une, notamment en termes d'âges (3 femmes séniors représentées).



Ensemble des unes du magazine municipal publiées entre janvier et juillet-août 2025



## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

- 10 femmes et 4 hommes ont été interrogé.es dans la rubrique « En débat », déséquilibre qui d'une part s'explique par les thématiques traitées (exemple des sujets sur le harcèlement de rue ou la place des femmes dans les sciences) et d'autre part témoigne de la volonté de mettre en avant l'expertise des femmes. 15 femmes et 12 hommes ont témoigné pour la rubrique « Grand Angle » (différence due à l'interview de 4 femmes à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes), tandis que 12 femmes et 10 hommes ont témoigné dans la rubrique « Dans ma rue ». Les écarts sont un peu plus importants s'agissant de la rubrique « Vous faites Villejuif » : 11 femmes et 16 hommes y ont fait l'objet de courts portraits depuis le début de l'année, et 5 des grands portraits de cette rubrique ont été consacrés à des hommes, contre 1 à une femme.
- L'écriture inclusive est ponctuellement employée.



Exemple d'emploi de l'écriture inclusive dans le VnV de janvier 2025

### ➤ La visibilité des femmes dans l'espace public

Les efforts engagés depuis 2021 pour **renforcer la présence symbolique des femmes dans l'espace public** ont été poursuivis (opération « Place aux femmes »). Ainsi, 3 nouvelles rues situées sur le Campus Grand Parc ont reçu des **noms féminins** en 2025 : l'allée Gisèle Halimi, la rue Nathalie Le Mel et la promenade Baya. Une résidence sociale a été dénommée d'après Mahsa Amini, et la Maison des anciens combattants a été rebaptisée Maison de la mémoire et de la paix Jacqueline Franchini et Serge Dozortz.

## AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS

La consultation des enfants fréquentant l'école Simone Veil ainsi que des membres du Conseil municipal des enfants afin de choisir le nom à donner au nouveau square rue Condorcet, Marie Phisalix ou Berta Caceres, est par ailleurs prévue à l'automne.

Par ailleurs, une **fresque** en l'honneur de la pionnière de la cancérologie pédiatrique et fondatrice du premier service de cancérologie de l'enfant à Gustave-Roussy Odile Schweisguth et de la biologiste et militante écologique américaine Rachel Carson a été réalisée sur le Campus Grand Parc par l'artiste espagnole Btoy.

### ➤ La mobilisation des partenaires

Enfin, la municipalité a poursuivi ses efforts pour **favoriser l'émergence d'une dynamique collective et créer des synergies entre acteur.rices du territoire** en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, en 2025 :

- La Ville a relancé un **réseau local de lutte contre les violences conjugales** réunissant divers partenaires intervenant sur le sujet (voir axe 3 pour davantage de détails) ;
- Le travail de co-construction mené avec l'ensemble des acteur.rices du monde éducatif dans le cadre du **renouvellement du Projet Educatif de Territoire (PEdT)** a permis de mettre en avant la thématique de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui s'inscrivent pleinement dans l'axe 2 du nouveau document-cadre (« Vivre avec les autres et s'émanciper ensemble »), mais également dans son axe 1 (« Des enfants bien dans leur tête et dans leur corps »).
- La municipalité continue par ailleurs d'**inciter les clubs sportifs de la ville à agir en faveur de la pratique sportive féminine en faisant varier une partie des subventions qu'elle leur verse** en fonction de la part de femmes/filles parmi leurs adhérent.es (voir axe 2).
- Enfin, la Ville a également continué de se saisir d'**instances partenariales comme le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) et le Conseil Local de Santé Mentale (CLSM)** pour aborder divers enjeux en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, une part importante de la nouvelle stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance en cours de discussion est consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes, tandis que la thématique de la santé mentale des femmes et des filles a été intégrée aux réflexions menées dans le cadre de la préparation de l'édition 2025 de la Semaine d'Information sur la Santé Mentale.

## **AXE 1 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LE DÉBAT ET L'ESPACE PUBLICS**

### **ORIENTATIONS POUR LES ANNÉES À VENIR – AXE 1 :**

- **Renforcer le travail mené en lien avec les partenaires associatifs**, en proposant des sensibilisations et des ressources, et en les associant plus étroitement aux initiatives menées par la Ville (notamment s'agissant de l'organisation des temps forts annuels).
- Faire en sorte également d'**associer plus étroitement les différents services de la Ville à l'organisation des temps forts annuels**, afin qu'ils soient davantage co-portés en interne et afin d'assurer une meilleure prise en compte des besoins et envies identifiés sur le terrain.
- **Visibiliser l'engagement de la municipalité par la signature de documents d'engagement** comme la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ou la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- **Poursuivre l'effort de visibilité symbolique des femmes dans l'espace public.**

## **AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES**

---

Au travers de ses multiples champs d'action, **la municipalité dispose de nombreux leviers pour contribuer à construire un monde égalitaire.** La Ville de Villejuif a fait le choix de se saisir de ces opportunités et d'**inclure la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un objectif commun à l'ensemble de ses politiques publiques.**

## **AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES**

L'appropriation progressive par les différents services municipaux de la thématique de l'égalité femmes-hommes s'est poursuivie en 2025. Désormais, **de nombreuses politiques publiques s'inscrivant dans différents champs de l'action publique participent à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**. On peut notamment relever les actions qui suivent, qui s'ajoutent à d'autres plus ponctuelles ou diffuses.

### **➤ Éducation à l'égalité dès le plus jeune âge et sensibilisation tout au long de la vie**

La thématique de l'égalité filles-garçons a été pleinement intégrée au travail mené dans le cadre du **renouvellement du Projet Éducatif de Territoire (PEdT)**, et apparaît comme un objectif transversal du nouveau PEdT (2025-2028). Par exemple, la fiche-action consacrée à l'objectif de « Renforcer la culture scientifique – comprendre pour mieux agir », qui s'inscrit dans l'axe « Grandir et s'épanouir dans un monde en transition écologique » compte parmi les résultats attendus celui d'augmenter l'intérêt pour les sciences, notamment chez les filles, tandis que le développement de la pratique sportive féminine ou encore la prévention des troubles du comportement alimentaire (qui touchent majoritairement des filles et des femmes), font partie des objectifs de l'axe « Bien dans sa tête et dans son corps ». L'objectif de sensibiliser les enfants, les jeunes et les professionnel.les à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, notamment basés sur le genre, est explicitement identifié (fiche-action « Valoriser et s'enrichir de notre diversité » de l'axe « Vivre avec les autres et s'émanciper ensemble »).

**L'accompagnement des professionnel.les du périscolaire proposé par le Centre Hubertine Auclert** dont bénéficie la Ville autour des thématiques en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'inscrit pleinement dans le cadre de ce nouveau PEdT. **La Ville de Villejuif fait partie des deux seules collectivités à avoir été sélectionnées pour bénéficier d'un tel accompagnement sur 3 ans.**

**La première phase de l'accompagnement a commencé début 2025, avec :**

- L'organisation d'**une demi-journée de sensibilisation à destination des cadres** de la Petite Enfance, de l'Enfance et de la Jeunesse à laquelle 21 agent.es ont assisté ;
- La **formation sur deux journées entières d'un groupe de 11 « ambassadeur.rices égalité »** parmi les professionnel.les de la Petite Enfance, de l'Enfance et de la Jeunesse, suivie d'une matinée de retours d'expérience animée par l'équipe du Centre Hubertine Auclert ;
- L'organisation d'**un premier temps d'échange de pratiques**, commun avec les professionnel.les d'Ivry-sur-Seine participant au projet (autre collectivité accompagnée sur 3 ans).

**La deuxième phase de l'accompagnement**, qui s'étalera sur l'année scolaire 2025-2026, comprendra d'ici la fin de l'année civile :

- La **formation sur deux jours entiers de la majeure partie (8 personnes sur 13) de l'équipe de l'accueil de loisirs Henri-Wallon**, désignée comme structure-pilote. Celle-ci sera suivie quelques semaines plus tard d'une première demi-journée d'observation sur site par l'équipe du Centre Hubertine Auclert, qui fera l'objet d'échanges avec l'équipe de l'accueil de loisirs.



## AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

- La **formation de jusqu'à 12 nouveaux.elles ambassadeur.rices égalité parmi les professionnel.les du périscolaire**, en plus des 8 membres de l'équipe de l'accueil de loisirs Henri-Wallon. À noter que les personnes formées en 2025 dans le cadre de ce projet d'accompagnement auront accès à des formations complémentaires aux deux premières journées de formation (les formations complémentaires correspondent à l'offre de formations inter-organisations proposées dans les locaux du Centre Hubertine Auclert).
- L'organisation de **deux nouveaux temps d'échanges de pratiques**, communs avec Ivry.
- L'organisation d'un **temps d'échanges et de réflexion avec l'ensemble des ambassadeur.rices égalité** afin d'identifier les manières de maintenir la dynamique en interne, au-delà de l'accompagnement proposé par le Centre Hubertine Auclert.

Parmi les **actions plus ponctuelles menées en 2025 par les différents services de la Ville intervenant dans le champ éducatif**, peuvent notamment être citées les actions contribuant à l'égalité femmes-hommes suivantes :

- **L'offre d'Éducation Artistique et Culturelle** proposée par le réseau des médiathèques aborde la thématique de l'égalité femmes-hommes/filles-garçons sous différents angles. Ainsi, pour l'année scolaire 2025-2025, des ateliers portant spécifiquement sur les « Femmes scientifiques » sont proposés, mais également des ateliers plus généralistes (ateliers « Différences et égalité » et « Les discriminations » animés par la section locale de la Ligue des Droits de l'Homme, atelier d'éducation à l'image sur les stéréotypes dans les médias) qui permettront de sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre les stéréotypes, au respect des différences et à l'égalité des droits, notamment entre filles et garçons/femmes et hommes.
- Plusieurs actions en lien avec l'égalité filles-garçons/femmes-hommes seront proposées dans le cadre de l'édition 2025 de la **Semaine des Droits de l'Enfant** du 17 au 22 novembre, dont la programmation s'articule cette année autour du thème « vivre avec les autres ». Sont entre autres prévus l'affichage de l'exposition « Genre et Sport », produite par l'association Femix' Sports à destination d'un jeune public et qui permet d'aborder la question de la place des femmes dans le sport sous différents angles, ainsi qu'un atelier « Parole aux filles ! » avec l'écrivaine et réalisatrice Grace Ly, qui aidera les enfants à décortiquer les enjeux autour de l'égalité filles-garçons/femmes-hommes. A noter par ailleurs que le choix a volontairement été fait de proposer aux enfants une initiation à un sport favorisant la mixité (en l'occurrence le flag football).
- Enfin, la **programmation culturelle de la Ville** contribue à sensibiliser à l'égalité femmes-hommes. Par exemple, deux événements en lien avec la place des femmes dans la littérature ont été proposés cette année (la conférence « Féminismes et fantasy » organisée au PULP Nord le samedi 22 février 2025 dans le cadre du Mois de la Fantasy, et l'atelier d'arpentage organisé à la médiathèque Elsa-Triolet le 20 septembre autour de l'essai *Le Futur au pluriel : réparer la science-fiction* de Ketty Steward, qui traite notamment de la place des femmes dans ce genre littéraire). Peut également être relevée la projection du film *Wadjda* d'Haifaa al-Mansour, premier long métrage réalisée par une Saoudienne qui raconte l'histoire de l'émancipation d'une petite fille qui souhaite faire du vélo dans un pays où cela est interdit aux femmes.

## AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

### ➤ Aménagement égalitaire de l'espace public

**Deux nouvelles cours EVEIL** (pour Égalitaires, Végétalisées, Écologiques, Inclusives et Ludiques) ont vu le jour en 2025 dans les écoles des Hautes-Bruyères et Robert-Lebon, tandis que les cours des écoles Paul Langevin et George Sand, réalisées l'année dernière, ont désormais leur aspect définitif avec végétation, et ont été inaugurées à cette occasion en mai et juin derniers. L'aménagement proposé dans ces cours d'un nouveau type vise notamment à favoriser un partage égalitaire de l'espace entre les filles et les garçons.

Suite à la mise en lumière de la question de la place des femmes dans l'espace public dans le cadre de la concertation menée autour du parc Ambroise Croizat, et à la prise en compte de cette dimension dans les préconisations faites par les participant.es, **un banc d'allaitement a été installé** dans le nouveau parc.

Enfin, **la prise en compte de l'utilisation genrée de l'espace public est intégrée aux réflexions menées dans le cadre de l'étude de marchabilité** qui a débuté en août 2025. L'objectif d'aménager une ville inclusive, agréable pour toutes et tous, compte parmi les objectifs des futurs réaménagements.

### ➤ Sport pour toutes et tous

Comme chaque année désormais, **les subventions versées aux clubs sportifs en 2025 dépendent pour partie (6% du total des subventions versées) de la part de filles/femmes parmi leurs adhérent.es.**

Du côté des pratiquant.es, la majoration de **50% du Fonds d'Aide à la Pratique Sportive (FAPS) pour les filles** est également toujours d'actualité cette année, pour continuer à soutenir la pratique sportive féminine. En effet, les parents tendent à encourager davantage les garçons à faire du sport, notamment en cas de préoccupations financières, et on observe une baisse de la pratique sportive féminine à l'adolescence.

Enfin, le Service des Sports a continué de proposer des **sessions de sport « Dimension famille » un samedi par mois** en 2025. Dans un contexte d'inégale répartition des tâches parentales, ces séances qui permettent aux parents de venir faire du sport sans avoir besoin d'organiser la garde de leurs enfants accueilli.es sur place encouragent la pratique sportive des femmes. Les prochaines sessions se dérouleront le 18 octobre, 22 novembre et 6 décembre.

### ➤ Insertion et cohésion sociale

En 2025, les 12 places de **garderie éphémère** ont continué à permettre à des mères engagées dans un parcours d'insertion, dont des femmes victimes de violences conjugales, de faire garder ponctuellement leurs enfants pour quelques heures, afin de pouvoir réaliser diverses démarches.

## AXE 2 : DIFFUSER ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Du côté des centres de cohésion sociale, les « Bla-Bla Thé », **temps d'échanges informels** qui réunissent en majorité des femmes fréquentant les ateliers sociaux-linguistiques et des mères des familles bénéficiant du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité, ont continué à être organisés sur la base d'une à deux fois par mois. Ces temps permettent de créer du lien social et d'offrir un moment de répit aux participantes.

C'est lors d'un de ces échanges au centre de cohésion sociale du sud de la ville qu'est née l'idée de l'**atelier « Sport au féminin »**, le besoin de moments de bien-être et d'activités physiques adaptées ayant été exprimé. Cet atelier, qui a lieu deux fois par semaine tout au long de l'année, réunit de 20 à 25 femmes par session. Il a pour objectif de favoriser la santé, la détente et l'épanouissement à travers une pratique conviviale et accessible. Les séances associent activité physique douce et dynamique, mais aussi sophrologie, pour travailler la relaxation, la respiration et la gestion du stress. Dans ce cadre, des **sorties randonnée** sont organisées pour profiter des bienfaits de la nature et renforcer la cohésion du groupe. L'atelier propose également un **séjour dédié aux mères**, pensé comme un temps de ressourcement, de partage et de convivialité. 10 femmes ont pu bénéficier d'un tel séjour cet année.

### ➤ **Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique**

Le règlement de la consultation des marchés publics de la Ville de Villejuif prévoit une **obligation pour le/la candidat.e de fournir une déclaration sur l'honneur relative aux interdictions de soumissionner** qui implique qu'il/elle respecte ses obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**clause d'égalité dans les marchés publics**), en conformité avec l'article R2143-3 1° du Code de la commande publique.

### **ORIENTATIONS POUR LES ANNÉES À VENIR – AXE 2 :**

- Poursuivre les efforts engagés pour **faire de l'égalité un thème transversal à l'ensemble des politiques municipales et identifié par toutes et tous comme prioritaire**. Il s'agira entre autres de faire en sorte que les encadrant.es s'en fassent le relais (par exemple en travaillant cette thématique à l'occasion de futurs séminaires des cadres), ainsi que de **poursuivre les efforts engagés en matière de sensibilisation et de formation** sur des thématiques en lien avec l'égalité femmes-hommes.
- **Faire vivre le réseau d'ambassadeur.rices égalité** formé.es dans le cadre de l'accompagnement des professionnel.les du périscolaire proposé par le Centre Hubertine Auclert.
- Poursuivre les efforts engagés pour **systématiser la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement urbain**. Il s'agira notamment de chercher à **consulter directement des femmes** dès la phase de conception des projets pour mieux prendre en compte les besoins, envies et idées des usagères.

# **AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

---

En 2025, la Ville de Villejuif a poursuivi la **montée en puissance de ses politiques de lutte contre les violences faites aux femmes.**

La municipalité poursuit le double objectif de contribuer à **prévenir ces violences**, et à **accompagner les personnes qui en sont victimes.**

## **AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

### **➤ Accompagner les victimes**

La Ville de Villejuif s'efforce d'**améliorer l'accompagnement des victimes de violences conjugales** en travaillant l'accueil, l'orientation et l'offre d'accompagnement en tant que tel proposés aux victimes.

**La municipalité a identifié la problématique de l'hébergement/logement des victimes de violences conjugales comme un axe prioritaire de développement de ses politiques de lutte contre les violences faites aux femmes.** En effet, l'hébergement/logement occupe une place centrale dans le parcours de sortie des violences, puisqu'il permet dans un premier temps aux victimes de se mettre à l'abri, puis de bénéficier d'un cadre sûr et serein pour entamer un processus de reconstruction. Dans le cadre du partenariat conclu en 2024 avec Fair' Promotion et l'AUVM (association val-de-marnaise spécialisée dans l'hébergement et l'accompagnement de publics vulnérables) et du fléchage des logements concernés vers le dispositif départemental de mise en commun de logements-relais, **deux logements sont actuellement à disposition de l'association afin d'accueillir des femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants.** Il était initialement prévu qu'à mesure que les autres logements du même immeuble (jusqu'à 6 logements supplémentaires) se libéreraient de leurs occupant.es, ils soient eux aussi intégrés au dispositif départemental. Cependant, la redéfinition en cours des modalités dudit dispositif entraîne l'impossibilité jusqu'à nouvel ordre d'y faire entrer de nouveaux logements et de bénéficier des financements correspondants. Face à ce blocage, les 3 nouveaux logements qui se sont libérés courant 2025 ont été réorientés vers un autre public (les jeunes LGBT rejeté.es par leur famille) en lien avec l'association Le Refuge, tandis que l'objectif de moyen terme de développer l'offre d'hébergement/logement à destination des victimes de violences conjugales a bien été maintenu.

Par ailleurs, la municipalité contribue à l'offre d'accompagnement en direction des victimes de violences conjugales via la **permanence hebdomadaire du CIDFF 94 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne) spécialisée « Droits des femmes »** qui se tient tous les mardis à la Maison Pour Tous Jules-Vallès (sur place et par téléphone). 74 entretiens ont été réalisés dans le cadre de cette permanence en 2024, 75 en 2023. En particulier, 40 femmes victimes de violences conjugales (représentant 58 entretiens) ont été reçues et accompagnées en 2024, contre 42 (61 entretiens) en 2023. La stabilité des chiffres des dernières années laisse présager des données similaires pour 2025. Les victimes reçues sur cette permanence sont orientées vers les psychologues ou la travailleuse sociale de l'association quand elles le souhaitent, ainsi que vers les différents partenaires locaux pouvant répondre à leurs besoins.

La Ville continue elle-même de jouer un rôle dans l'orientation des victimes de violences conjugales. Ainsi, les membres de la **cellule Athéna (cellule interservices de lutte contre les violences conjugales)** reçoivent régulièrement des victimes de violences conjugales afin de faire le point sur leur situation, identifier leurs besoins et les orienter vers les interlocuteur.rices pertinent.es, et assurent également un suivi des situations de violences conjugales portées à leur connaissance. Les membres de la cellule se réunissent mensuellement. **21 situations ont fait l'objet d'un traitement par la cellule Athéna depuis le début de l'année 2025, dont 16 nouvelles.**



## **AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

À noter également qu'une **liste de numéros utiles** à destination des victimes et témoins de violences intrafamiliales fait toujours l'objet d'un affichage dans l'espace public et différents services municipaux accueillant du public, et que cette liste a également été partagée sur le site internet de la Ville.

Pour finir, accompagner des victimes de violences conjugales n'est pas anodin, ni pour les victimes, ni pour les professionnel.les qui les accompagnent. Ces dernier.ères ont donc besoin d'être formé.es, et plus généralement accompagné.es, afin de pouvoir à leur tour accompagner les victimes dans les meilleures conditions possibles pour toutes et tous. Ainsi, en 2025, 8 agent.es du Service Habitat-Logement, du CCAS et de la Direction de la Citoyenneté et de la Vie des Quartiers ont suivi une **formation d'une journée sur l'accueil et l'orientation des victimes de violences conjugales** assurée par le CIDFF 94. L'association a également dispensé une **sensibilisation d'une demi-journée** sur le même thème à un total de 17 agent.es de la Direction des Accueils et des Formalités et du secrétariat des élu.es.

### ➤ **Sensibiliser à la lutte contre les violences conjugales**

Comme chaque année, la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre sera marquée par la Ville** en 2025. **Plusieurs actions de sensibilisation** seront mises en place à cette occasion, dans une **logique d'« aller-vers »** destinée à toucher le plus grand monde. Notamment, l'opération « **Sacs à pain** » (voir axe 1) sera reconduite.

### ➤ **Travailler en réseau pour renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes**

Suite au travail de diagnostic mené à l'été 2024 sur la lutte contre les violences conjugales à Villejuif, qui identifiait la relance d'un réseau local de lutte contre les violences conjugales comme une priorité (pour faire suite à l'ancien réseau piloté par l'EDS), la Ville a piloté la mise en place d'un **nouveau réseau réunissant les différents services municipaux et partenaires impliqués dans la lutte contre les violences conjugales**. Ce nouveau réseau s'est d'ores-et-déjà réuni à deux reprises en 2025 (une première fois en avril et une deuxième en juillet), et il est prévu qu'il se réunisse de nouveau d'ici la fin de l'année. Ses objectifs sont les suivants :

- Permettre aux différent.es partenaires de mieux se connaître : s'identifier, avoir une meilleure connaissance du champ d'action et des contraintes des un.es et des autres (ce qui permettrait notamment d'améliorer les orientations faites dans le cadre du traitement des situations individuelles), des projets en cours, ... Ce renforcement des liens entre partenaires facilitera notamment leur sollicitation sur des questions pratiques en dehors des réunions du réseau et pourra donc contribuer à répondre à la problématique de la coordination des différents accompagnements.
- Être un lieu permettant le partage d'informations, de bonnes pratiques, de ressources, autrement dit l'émergence d'une culture commune ;
- Travailler à identifier et répondre aux manques en matière de lutte contre les violences conjugales au niveau local ;

## **AXE 3 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

- Produire des outils propres au réseau, des actions communes.

D'autre part, le **nouvel Observatoire de la Tranquillité Publique**, lancé le 30 avril 2025 et qui réunit des élu.es, des habitant.es et des personnalités qualifiées, compte parmi ses objectifs celui de lutter contre les violences conjugales. Ce sujet est à l'ordre du jour des échanges de l'Observatoire du 2 octobre 2025.

Enfin, la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes a été pleinement intégrée au travail mené dans le cadre du renouvellement en cours de la **stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance**. Celle-ci abordera différentes dimensions des violences faites aux femmes (violences conjugales, violences sexuelles dont harcèlement de rue, ...), et comportera des fiches actions visant à lutter contre ces violences dès le plus jeune âge.

### **ORIENTATIONS POUR LES ANNÉES À VENIR – AXE 3 :**

- **Consolider le nouveau réseau local de lutte contre les violences conjugales.** Il s'agira notamment de l'élargir à de nouveaux.elles partenaires, et à veiller à ce que les membres du réseau se réunissent régulièrement.
- **Mieux faire connaître l'existence de la cellule Athéna** en interne, voire en externe.
- Poursuivre les efforts engagés pour **développer l'offre d'hébergements/logements à destination des victimes de violences conjugales.**
- **Poursuivre les efforts de formation et de sensibilisation des professionnel.les** à la prévention, au repérage, à l'accueil et à l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles.

# **AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

---

**Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des priorités de la Direction des Ressources Humaines de la Ville**, avec certaines avancées significatives ces dernières années<sup>1</sup>.

La municipalité a la volonté de **continuer de déployer des mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle**, pour que toutes et tous puissent jouir des mêmes opportunités. Les actions menées en 2025 en témoignent.

---

<sup>1</sup> Sauf indication contraire, les chiffres de cette partie sont issus de l'édition 2025 du Rapport Social Unique (RSU), faisant état des données de l'année 2024, et portent sur les agent.es occupant des postes permanents.

## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### ➤ Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une réduction des écarts de primes

En 2025, la Ville a obtenu la note globale de **95/100** à l'index égalité professionnelle portant sur les chiffres de l'année 2024, soit un point de plus par rapport à l'index 2023 (grâce à l'augmentation d'un point de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuel.les). **Ce score qui se situe bien au-delà du seuil de sanction de 75/100 témoigne de la constance des efforts de la collectivité pour lutter contre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.**



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

### Décomposition des différents indicateurs de l'index égalité professionnelle 2024

En 2024, parmi les fonctionnaires, les agentes gagnaient en moyenne 6,9% de moins (soit 208€ bruts<sup>2</sup>) en équivalent temps plein que leurs collègues masculins à filière et catégorie hiérarchique équivalentes. Ce chiffre résulte à la fois d'écarts en termes de traitement mensuel moyen et en termes de primes. En équivalent temps plein, les agentes ont touché des traitements inférieurs de 3,6% en moyenne (soit 108€) à ceux perçus par les agents de même filière et catégorie hiérarchique, ce qui peut s'expliquer à la fois par des différences d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque cadre d'emplois (qui sont impactées par l'effet des promotions et des concours) et des différences de moyennes indiciaires entre les cadres d'emplois au sein d'une même filière et catégorie hiérarchique (par exemple entre les cadres d'emploi des administrateur.rices et des attaché.es au sein de la catégorie A de la filière administrative). En équivalent temps plein, **les femmes fonctionnaires ont touché des primes en moyenne inférieures de 3,3% (soit 100€) à celles de leurs collègues masculins, à filière et catégorie hiérarchiques équivalentes, contre 3,7% de moins (soit 108€) en 2023.**

<sup>2</sup> L'ensemble des sommes suivantes sont exprimées en euros bruts.

## **AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Cet écart **s'explique à 45% par l'attribution d'heures supplémentaires** (écart moyen de 49€ en défaveur des femmes, contre 51€ en 2023), à 18% par des écarts d'IFSE (en moyenne inférieure de 19€ pour les femmes par rapport aux hommes, contre 16€ en 2023), et à 32% par d'autres éléments de rémunération dont les astreintes (-34€ en moyenne pour les femmes, contre -45€ en 2023). L'attribution des NBI et du CIA compte pour moins de 5% de cet écart.

S'agissant des contractuel.les, les agentes de la Ville ont gagné en 2024 en moyenne 2,1% de moins (soit 60€) en équivalent temps plein que leurs collègues masculins à filière et catégorie hiérarchique équivalentes. Ce chiffre correspond à la somme des écarts en termes de traitement mensuel moyen (supérieur de 1,6%, soit 45€, pour les femmes par rapport aux hommes) et des écarts en termes de primes. **La réduction des écarts de primes entre 2023 et 2024, déjà observée chez les fonctionnaires, est davantage marquée du côté des contractuel.les** : en équivalent temps plein et à filière et catégorie hiérarchique équivalentes, les agentes contractuelles employées par la Ville gagnaient en moyenne **3,7% de moins (soit 105€)** que leurs homologues masculins en 2024, **contre 5% (142€) de moins en 2023**. Cet écart s'explique à 36% par l'attribution d'heures supplémentaires (écart moyen de 40€ en défaveur des femmes, contre 37€ en 2023), à 5% seulement par des écarts d'IFSE (en moyenne inférieure de 6€ pour les femmes par rapport aux hommes, contre 19€ en 2023), et à 56% par d'autres éléments de rémunération dont les astreintes (-62€ en moyenne pour les femmes, contre -86€ en 2023). L'attribution du CIA compte pour moins de 3% de cet écart.

À noter que ces écarts moyens à filière et catégorie hiérarchique équivalentes cachent des **variations de sens et d'intensité des écarts selon la filière et la catégorie hiérarchique**. Par exemple, parmi les fonctionnaires de catégorie C appartenant à la filière technique, le salaire brut moyen des femmes était inférieur de près d'environ 12,9% à celui des hommes en 2024, tandis que parmi les fonctionnaires de catégorie C de la filière administrative, le salaire brut moyen des femmes était supérieur d'environ 6,4% à celui des hommes. Pour une même catégorie hiérarchique, on note également des **écarts de rémunération entre les filières**. Par exemple, les salaires des fonctionnaires de catégorie A de la filière technique étaient en moyenne plus élevés que ceux des fonctionnaires de même catégorie de la filière administrative (68 287 € pour les hommes et 60 392 € pour les femmes dans le premier cas, 58 238 € pour les hommes et 52 306€ pour les femmes dans le deuxième). Or, la répartition des hommes et des femmes entre les différentes filières reste encore fortement genrée (voir plus bas).

Cet écart lié aux heures supplémentaires s'explique par le fait que celles-ci sont versées :

- Aux agents de Polie Municipale et ASVP, majoritairement masculins ;
- Aux agents de propreté urbaine et entretien de la voirie, aux aussi majoritairement masculins ;
- Aux missions techniques et logistiques le soir ou le week-end, rendant plus difficile leur accès aux femmes.

Enfin, il convient de souligner que **l'attention portée à la lutte contre les inégalités de rémunération entre hommes et femmes concerne l'ensemble de l'échelle hiérarchique**, comme en témoigne le fait que **4 des 10 agent.es aux plus hautes rémunérations étaient des femmes en 2024**.



## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### ➤ Accès aux responsabilités et déroulement de carrière

Les femmes représentaient **62% des agent.es de catégorie C, 73% des agent.es de catégorie B et 72% des agent.es de catégorie A** en 2024 (des chiffres similaires à ceux observés pour l'année 2023 concernant les catégories C et B, mais en baisse s'agissant de la catégorie A, qui comptait 75,5% d'agentes en 2023).

**La Ville tâche de garantir l'équité entre les femmes et les hommes en matière d'avancement de grade et de promotion interne.** 19,7% des agentes inscrites à un tableau annuel d'avancement établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ont été promues en 2024, contre 18,9% des agents. Ainsi, les femmes représentaient in fine 57% des 44 personnes promues, contre 55% des personnes promouvables, sachant qu'en 2024 61% des fonctionnaires employé.es par la collectivité étaient des femmes. 2 femmes et 1 homme étaient promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après une sélection par voie d'examen professionnel, et ont tou.tes été promu.es. Enfin, 2 agentes ont été inscrites sur liste d'aptitude pour une promotion interne (sans examen professionnel).

**L'attention portée par la collectivité à l'accès des femmes aux responsabilités concerne l'ensemble de l'échelle hiérarchique**, comme en témoigne le fait que les 6 emplois fonctionnels étaient occupés par 4 femmes et 2 hommes au 31 décembre 2024.

Évoluer professionnellement nécessite souvent de pouvoir bénéficier de formations, voire d'être accompagné.e par un.e conseiller.ère en évolution professionnelle. Sur ce point, on remarque que les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les agent.es ayant suivi au moins une formation en 2024 (73% sont des femmes, contre 65% du total des agent.es), ainsi que parmi les agent.es ayant bénéficié d'un accompagnement par un.e conseiller.ère en évolution professionnelle durant l'année (71% sont des femmes). A noter que ce dernier chiffre s'explique essentiellement par la surreprésentation des femmes parmi les agent.es de catégorie C ayant bénéficié d'un tel accompagnement.

Enfin, il convient de noter que les **femmes restent surreprésentées parmi les contractuel.les** : alors qu'elles représentaient 61% des fonctionnaires employé.es par la Ville en 2024, elles formaient 73% des contractuel.les.

Dans une démarche de préservation des acquis et d'amélioration continue, **une formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le recrutement sans discriminations a été proposée en 2025**. Assurée par le groupe Egaé, elle a permis de former 7 agent.es : 3 issu.es du service Emplois et Compétences, et 4 encadrant.es de différentes directions (Direction Alimentation et Entretien, Centre Technique Municipal, Direction de la Culture et Direction des Actions Éducatives).

## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### ➤ Mixité des filières et des métiers

**Près des 2/3 des agent.es de la Ville sont des femmes** (65% en 2024), soit une féminisation un peu plus forte que celle observée au niveau national (61% de femmes dans la Fonction Publique Territoriale selon les derniers chiffres disponibles<sup>3</sup>).

**La répartition des femmes et des hommes entre les différentes filières demeure fortement genrée.** Ce constat est particulièrement frappant s'agissant des filières sociale et médico-sociale, exclusivement ou presque exclusivement féminines (la totalité des 46 agentes de la filière sociale sont des femmes, qui représentent plus de 9 agent.es sur 10 de la filière médico-sociale). À l'inverse, les filières sportives et police municipale demeurent très majoritairement, bien que dans une moindre mesure, masculines : les femmes y représentent au maximum 1 agent.e sur 5 (elles comptent pour 17% des agent.es de Police municipale, et 20% des agent.es de la filière sportive – il faut toutefois noter la faiblesse des effectifs de cette dernière filière). Seule la filière technique est paritaire, avec environ 51% d'agentes.

Filière	Fonctionnaires		Contractuel.les		Effectif total	Répartition genrée	
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes		Part d'hommes	Part de femmes
Administrative	43	166	18	58	285	21%	79%
Technique	190	153	44	87	474	49%	51%
Culturelle	9	18	4	15	46	28%	72%
Sportive	4	1	0	0	5	80%	20%
Sociale	0	31	0	15	46	0%	100%
Médico-Sociale	0	31	5	26	62	8%	92%
Médico-technique	0	0	0	2	2	0%	100%
Police municipale	15	3	0	0	18	83%	17%
Animation	42	79	14	28	163	35%	65%

Répartition des femmes et des hommes au sein des différentes filières en 2024

<sup>3</sup> Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024. Les chiffres présentés concernent l'année 2022.

## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Il convient de souligner **que les évolutions en la matière sont nécessairement à mesurer sur le temps long**, étant d'une part dépendantes du renouvellement des effectifs, et d'autre part de logiques structurelles sur lesquelles la collectivité n'a que des prises limitées. La Ville a néanmoins mis en place diverses mesures visant à favoriser la mixité des filières et des métiers. Ainsi, elle veille à **s'adresser à toutes et tous dans le recrutement**, ce qui passe notamment par le **recours généralisé à l'écriture inclusive dans les offres d'emploi**. Afin de **prévenir les risques de biais discriminatoires de la part des recruteur.rices**, la Ville a formalisé l'évaluation des entretiens de recrutement sur la base d'une grille d'évaluation claire et équitable correspondant aux critères objectifs de chaque poste. La **formation sur l'égalité professionnelle femmes hommes et le recrutement sans discriminations** proposée cette année (voir plus haut) participe également de ces efforts.

### ➤ **Articulation vie professionnelle/vie personnelle**

**Les femmes restent largement surreprésentées parmi les agent.es à temps partiel, bien que dans une mesure un peu moindre que par le passé.** En effet, hors temps partiel thérapeutique, 4 hommes employés par la Ville étaient à temps partiel en 2024 (contre 1 seul en 2023), pour 22 femmes (contre 17 en 2023). Le nombre d'agent.es à temps partiel a ainsi augmenté pour les hommes comme pour les femmes : il représente 1% des agents et 3% des agentes occupant un emploi permanent à temps complet en 2024, contre respectivement 0,3% et 2% en 2023. Si cette augmentation est plus forte en valeur absolue chez les femmes, elle est en valeur relative plus importante du côté des hommes. Ainsi, **le temps partiel est désormais féminisé à 85%**, contre 94% en 2023.

A l'inverse, **les heures complémentaires et supplémentaires sont très largement masculines** : en 2024, les hommes employés par la Ville en ont réalisé en moyenne 54 sur l'année, contre autour de 9h20 pour leurs collègues féminines.

10 pères sont partis en congé paternité en 2024, pour une durée moyenne de 24,2 jours, contre 22 jours en 2023. Ainsi, **la presque totalité des pères ont fait le choix de prendre la totalité du congé auquel ils ont droit**, soit 25 jours calendaires (auxquels s'ajoutent les 3 jours du congé de naissance). Par contre, **aucun homme employé par la Ville n'était en congé parental au 31 décembre 2024, contre 5 agentes**. Aucun.e agent.e n'a pris de congé de proche aidant.e ou de congé de présence parentale en 2024.

### ➤ **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail**

**Un seul signalement** (pour un cas de violence verbale à caractère sexuel) a été effectué auprès du Service Qualité de Vie et Conditions de Travail depuis le début de l'année 2025.

## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La campagne « On en parle », campagne interne d'ampleur visant à sensibiliser les agent.es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, dont la réalisation a été co-financée par le Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP) et qui a été lancée en novembre 2024, **a continué à être diffusée en 2025**. En particulier, l'affichage dans les services des différentes affiches de sensibilisation produites, ainsi que la distribution avec les fiches de paie des planches de bande-dessinée présentant des scénarios visant à interpeler et interroger les agent.es, s'échelonne tout au long de l'année. La campagne a également été présentée lors de la journée d'accueil des nouveaux.elles agent.es du printemps dernier. Les affiches et planches de BD ont été exposées en grand format, les vidéos diffusées, une version papier du quizz a été distribuée à chacun.e des agent.es présent.es, accompagnée d'un tote-bag et d'une eco-cup aux couleurs de la campagne. Le dispositif de signalement interne a été présenté à l'ensemble des participant.es, et un atelier de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles leur a également été proposé. L'expérience sera renouvelée à l'occasion de la prochaine journée d'accueil des nouveaux.elles agent.es du mois d'octobre. De plus, la campagne fera l'objet d'une nouvelle diffusion plus large à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre prochain. Les épisodes du podcast produit par le groupe d'agent.es volontaires seront particulièrement mis en lumière, ainsi que le quiz, qui fera l'objet d'une nouvelle distribution au format papier.



Distribution d'une planche de bande-dessinée avec la fiche de paie



Présentation de la campagne « On en parle » et du dispositif de signalement interne à l'occasion de la journée d'accueil des nouveaux.elles agent.es de mars 2025

## **AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

### **➤ Santé des femmes au travail**

Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les agent.es ayant été absent.es au moins un jour dans l'année pour maladie ordinaire en 2024 (69% de femmes, alors qu'elles représentent 65% du total des agent.es). Par contre, les arrêts pour maladie ordinaire des hommes sont en moyenne plus longs que ceux des femmes (29 jours contre 26). 15 femmes et 10 hommes ont été en congé de longue maladie ou de grave maladie en 2024, 7 femmes et 2 hommes en congé de maladie de longue durée, soit des proportions similaires à la part de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des agent.es. Alors que les hommes sont surreprésentés parmi les fonctionnaires ayant subi un accident du travail imputable au service en 2024 (24 hommes contre 22 femmes), cette tendance s'inverse pour les contractuel.les (1 homme pour 17 femmes). La durée moyenne des arrêts consécutifs à ces accidents du travail était dans les deux cas largement supérieure pour les femmes : environ 120,8 jours d'absence pour celles-ci contre 55,5 jours pour leurs collègues masculins chez les fonctionnaires, et 41,8 jours d'absence contre 9 chez les contractuel.les. Enfin, les femmes sont surreprésentées parmi les agent.es ayant été arrêté.es pour maladie professionnelle ou contractée en service en 2024 : 4 hommes sont concernés contre 19 femmes (soit près de 83% de femmes).

2025 marque le **lancement d'un cycle pluriannuel d'actions destinées à libérer la parole et informer les agent.es sur les enjeux relatifs à la santé des femmes (divers enjeux en lien avec la santé reproductive, cancers féminins, ...) et leurs potentiels impacts au travail**. Pour cette première année, le choix a été fait de s'attaquer au **thème de la (pré)ménopause**, sujet qui concerne directement une large part des agent.es de la Ville (35% des agent.es étant des femmes de 45 ans et plus), et qui demeure encore largement un impensé et même un tabou dans la société en général, et le monde du travail en particulier. D'ici la fin de l'année, sont ainsi prévus :

- La tenue de « ménopauses café », temps d'échanges informels visant à libérer la parole autour de l'expérience de la ménopause au travail ;
- Une grande table-ronde s'adressant à l'ensemble des agent.es, afin d'informer sur la ménopause, lutter contre les stéréotypes négatifs et l'invisibilisation des femmes de 45 ans et plus, et permettre l'identification de ressources internes et externes. Des professionnelles du Centre Municipal de Santé, ainsi que Sophie Kune (créatrice du compte Instagram @menopause.stories), interviendront à cette occasion.
- Des ateliers de co-construction avec un groupe d'agent.es volontaires de supports d'information et de sensibilisation.

**La Ville de Villejuif fait partie des premières collectivités à ouvrir la discussion autour du thème de la (pré)ménopause au travail.** Cette initiative a fait l'objet d'une couverture médiatique dans *La Gazette des Communes*, ainsi que sur *France Inter*. La Ville a obtenu un cofinancement du Fonds en faveur de l'Egalité Professionnelle (FEP) pour la mise en place des actions sus-citées.



## AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### ➤ Diffusion d'une culture de l'égalité en interne

**Les temps forts liés à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes, marqués en externe le sont également en interne.** À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, le choix a été fait cette année de passer par le medium de l'humour pour sensibiliser les agent.es de la Ville à l'égalité femmes-hommes, dans le but notamment de toucher un large public. Ainsi, le Greenwashing Comedy Club, collectif d'humoristes engagé.es autour des questions d'écologie, d'égalité et de justice sociale, a été sollicité, et trois de ses membres (deux femmes et un homme : Elise Orliz, Anne Dupin et Maoulé), sont intervenu.es. Deux représentations ont été proposées aux agent.es, l'une sur le temps de midi et l'autre en fin d'après-midi, afin de permettre la participation du plus grand nombre, sachant que les agent.es disposaient d'une heure de décharge pour pouvoir assister à l'événement. En tout, une centaine d'agent.es sont venu.es voir le spectacle, très majoritairement sur le temps du midi. Si la grande majorité des participant.es étaient des femmes, on note toutefois la participation d'une dizaine d'hommes. Le format décalé a été apprécié. Comme mentionné plus haut, il est également prévu que la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes soit de nouveau marquée en interne cette année, avec une nouvelle mise en valeur de la campagne « On en parle » sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.



Spectacle d'humour proposé à l'occasion du 8 mars 2025 en interne

**La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au-delà de temps forts dédiés, est également traitée dans le cadre des grands rendez-vous RH qui rythment l'année.** Ainsi, comme mentionné plus haut, la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail a été intégrée cette année aux journées d'accueil des nouveaux.elles agent.es. L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes sont par ailleurs abordées dans le cadre de la programmation de la journée Qualité de Vie et Conditions de Travail du 25 septembre, avec un stand dédié à ces questions, et l'animation de trois « ménopauses café » dans le cadre du projet décrit plus haut.

## **AXE 4 : FAIRE DE VILLEJUIF UN EMPLOYEUR EXEMPLAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Enfin, la diffusion d'une culture de l'égalité passe également par la communication interne, qui d'une part tâche d'être inclusive, et d'autre part met régulièrement en valeur les thématiques en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. Par exemple, l'accompagnement sur 3 ans des professionnel.les du périscolaire par le Centre Hubertine Auclert a d'ores-et-déjà fait l'objet d'un article dans le magazine interne, sur l'intranet et dans la newsletter mail interne début 2025, et fera l'objet d'une nouvelle couverture d'ici la fin de l'année.

### **ORIENTATIONS POUR LES ANNÉES À VENIR – AXE 4 :**

- **Poursuivre les efforts de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail** via l'organisation de **sessions de sensibilisation et de formation** à ce sujet.
- Continuer de déployer une offre de **formations à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.
- **Poursuivre le travail engagé autour de la santé des femmes au travail**. Suite au travail mené autour de la (pré)ménopause, de nouvelles thématiques seront explorées.
- **Investir davantage les questions de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et de la mixité des métiers**.