

RAPPORT
SUR L'EGALITE
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITE
POUR L'ANNEE 2025



« La femme naît libre et demeure
égale à l'homme en droit »

Olympe de Gouges

Edito

La Ville de Maisons-Alfort joue un rôle essentiel dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses services et sur son territoire en lien avec les différents partenaires engagés dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Pour agir concrètement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville peut également compter sur la dynamique impulsée par le Territoire Paris Est Marne&Bois qui permet la mutualisation d'actions ciblées et le déploiement d'initiatives dans des domaines diversifiés : éducation, sport, culture, insertion économique, ...

En tant qu'employeur, la Ville s'attache à valoriser les parcours des femmes dans tous les secteurs d'activités en assurant un égal accès à l'ensemble des métiers et à mettre en œuvre une politique de rémunération équilibrée.

Des événements sont également organisés tout au long de l'année - expositions, spectacles, actions de sensibilisation – afin de mettre en valeur les compétences des femmes et encourager leur insertion professionnelle.

La connaissance fine de notre territoire et la collaboration avec nos partenaires a aussi permis la mise en œuvre d'un véritable plan d'actions en soutien aux femmes victimes de violences intrafamiliales, avec des solutions apportées à court, moyen et long terme pour garantir la sécurité des victimes, apporter une aide immédiate et participer à leur reconstruction.

En parallèle, l'adhésion de notre ville au centre Hubertine Auclert nous permet de bénéficier d'un accompagnement de professionnels reconnus dans la mise en œuvre de notre politique de ressources humaines et de nos politiques publiques à destination des habitants.

Le rapport 2025 sur l'Egalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Maisons-Alfort dresse un état des lieux des actions diversifiées mises en place ainsi que les évolutions les plus marquantes. Il témoigne aussi de la démarche volontariste de participer concrètement à l'évolution des rapports sociaux sur notre territoire.

Pour les années à venir, nous continuerons de poursuivre notre mobilisation pour accompagner les femmes, mais aussi les hommes, dans leur épanouissement professionnel et personnel, au sein des services de la Ville et plus largement à Maisons-Alfort.

Marie-France PARRAIN
Maire de Maisons-Alfort
Conseillère Départementale du Val-de-Marne

CONTEXTE REGLEMENTAIRE

Dans un contexte d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, et afin de prévenir et de lutter contre ces discriminations, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dispose dans son premier article, que « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Depuis la publication de cette loi, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent rédiger un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans la fonction publique territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail, la situation entre les hommes et les femmes est très inégalitaire.

Parce que les chiffres sont parfois plus parlants que des mots :

- En 2024, 36,1% des députés sont des femmes (Assemblée Nationale), le Sénat comptait 129 sénatrices soit 37,1% (Sénat).
- Dans près d'un pays sur deux, la loi ne prescrit pas une rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes (Banque mondiale - 2024)
- Dans les pays de l'OCDE, les femmes gagnent en moyenne 11,4% de moins que les hommes (OCDE - 2022).
- 48.000 femmes dans le monde ont été victimes d'homicide par leur partenaire ou membre de la famille (ONU - 2022).
- En 20 ans, le taux d'emploi des femmes n'a pas évolué et le plafond de verre persiste : elles sont moins d'un tiers à occuper un poste de direction dans le monde (OIT, 2023).
- En France, 86% des femmes ont vécu une situation sexiste, 37% ont vécu au moins une situation de violences sexuelles, 4 femmes sur 10 connaissent au moins une forme de violences économiques conjugales au cours de leur vie (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes – rapport 2024)

La réglementation propre à la Fonction Publique Territoriale pose le principe suivant : « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Aussi, qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de l'évaluation, de la discipline, de la promotion, ... le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération. Au-delà de l'intérêt de poser un diagnostic, il met en avant également le souhait de la Ville de Maisons-Alfort de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management. Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité femmes - hommes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

SOMMAIRE

Partie 1 :	9
<u>Etat des lieux 2025 de l'égalité entre les femmes et les hommes et politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort</u>	9
<u>1. Chiffres-clés à l'échelle nationale du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations</u>	10
1.1. Violences sexistes et sexuelles	10
1.2. Egalité professionnelle et autonomie économique	10
<u>2. Chiffres-clés à l'échelle du Val-de-Marne – INSEE 2022 et 2023</u>	12
<u>3. Les conditions générales d'emploi à Maisons-Alfort</u>	14
3.1. Les effectifs	14
Répartition du nombre de titulaires	14
Répartition du nombre de contractuels	15
Répartition du nombre de emplois permanents et des contrats de remplacement (titulaires et contractuels)	15
Zoom sur quelques métiers	17
Répartition des titulaires par catégorie Répartition des contractuels par catégorie	19
Répartition des effectifs permanents et contrats de remplacement par catégorie	19
Age moyen	20
Pyramide des âges	21
3.2. La durée et l'organisation du travail	22
Temps complet et temps non complet	22
Les effectifs selon l'organisation du travail	22
3.3. Compte épargne temps (CET)	23
Nombre d'agents ayant un CET au 31.12.2025	23
Nombre de jours placés sur un CET au 31.12.2025	23
Nombre moyen de jours placés sur un CET au 31.12.2025	24
3.4. Arrivées et départs 2025	25
Recrutements	25
Départs	26
3.5. Positionnement	28
Répartition sexuée des emplois fonctionnels et de direction	28
Candidats aux concours et examens professionnels	28
3.6. Promotion sociale	29
Avancement de grade	29
Promotion interne	30
<u>4. La rémunération des agents permanents</u>	32

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (dont temps non complet et emplois fonctionnels)	32
Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (hors emploi à temps non complet et emplois fonctionnels)	32
Rémunération mensuelle nette moyenne par filière avant PAS (hors emplois à temps non complet et emplois fonctionnels)	32
Rémunération mensuelle nette moyenne par principaux métiers ou secteurs d'activité avant PAS (hors temps non complet et emplois fonctionnels)	33
Montant moyen mensuel des heures supplémentaires payées par catégorie (hors emplois fonctionnels et temps non complets)	33
Montant moyen mensuel d'heures supplémentaires payées par filière (hors emplois fonctionnels et temps non complets)	34
Montant moyen d'IFSE par catégorie (hors emplois fonctionnels et emplois à temps non complet)	34
Montant moyen d'IFSE par métier (hors emplois fonctionnels et emplois à temps non complet)	35
<u>5. La formation</u>	<u>36</u>
Nombre d'agents partis en formation	36
Nombre de jours de formation suivis	37
<u>6. Les conditions de travail</u>	<u>39</u>
Accidents de travail au cours de l'année 2025 (tous statuts confondus)	39
Maladies professionnelles au cours de l'année 2025	41
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	42
<u>7. Les congés</u>	<u>43</u>
Nombre d'agents ayant pris un congé paternité	43
Congé parental : nombre de congés pris en 2025	43
<u>8. L'organisation du temps de travail</u>	<u>44</u>
Agents ayant travaillé à temps partiel au cours de l'année 2025	44
Agents à temps partiel au 31-12-2025	44
Télétravail	44
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une convention de télétravail en 2025	45
Nombre d'agents ayant une convention de télétravail au 31-12-2025	45
<u>9. La politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes</u>	<u>46</u>
Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	46
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique territoriale	46
Amélioration des conditions de travail	48
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail	50

Les politiques publiques menées par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 53

1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026 54

2. Élaboration et mise en œuvre d'une politique communale d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales 56

2.1. Création d'un groupe de travail dédié aux violences conjugales et intra-familiales 56

2.2. Mise en place d'un dispositif d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales 56

2.3. Formation des agents municipaux à l'accueil et l'orientation des victimes violences conjugales et intra-familiales : 57

3. Les actions menées dans le cadre de la journée du 8 mars 2025 58

4. L'égalité Femmes/Hommes et Filles/Garçons au sein des politiques publiques culturelles 59

4.1. Les médiathèques : 59

4.2. Le conservatoire : 62

5. La promotion de l'égalité filles/garçons au sein des services petite enfance et enfance 64

5.1. Service petite enfance : 64

5.2. Service enfance : 65

6. Le sport comme vecteur d'égalité 66

7. L'égal accès à l'emploi au cœur de l'action communale et intercommunale 68

7.1. Les actions du service municipal d'accompagnement à l'Emploi 68

7.2. Les actions de la mission locale 70

8. L'action socioculturelle autour des relations filles/garçons 73

8.1. Les relations filles/garçons collégiens et lycéens : 75

8.2. La lutte contre les violences faites aux femmes 75

8.3. La formation et la sensibilisation des acteurs sur les représentations : 76

8.4. Les conduites à risque (VIH, drogues et prostitution précoce) : 76

8.5. Le harcèlement/les conduites à risque notamment dans le cadre des relations entre jeunes/ados : 76

PREAMBULE

La Ville de Maisons-Alfort a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les indicateurs développés ci-dessous sont autant d'informations factuelles à prendre en compte pour permettre à la collectivité de mettre en œuvre des actions tendant vers ce principe d'égalité.

Dans cette optique, Maisons-Alfort s'est doté d'un plan d'actions égalité professionnelle, présenté en CST le 14 décembre 2023. Par ce plan élaboré pour 3 ans (2024-2026), la Ville s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Il détaille les mesures auxquelles la collectivité s'engage, les objectifs à atteindre pour chaque mesure ainsi que les indicateurs de suivi, les outils et moyens mis à disposition et le calendrier de mise en œuvre.

Pour rappel, un tel plan doit obligatoirement intégrer les thématiques suivantes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le suivi de ce plan d'actions a été réalisé pour l'année 2025 et présenté en CST le 29 janvier 2026.

L'étude présentée dans ce dossier a été réalisée à partir des effectifs de la Ville au 31-12-2025.

Les données nationales disponibles pour réaliser des comparatifs avec l'étude locale ont bien été mises à jour et relèvent de l'année 2024, voire de des années 2022 et 2023 pour certains indices INSEE.

Partie 1 :

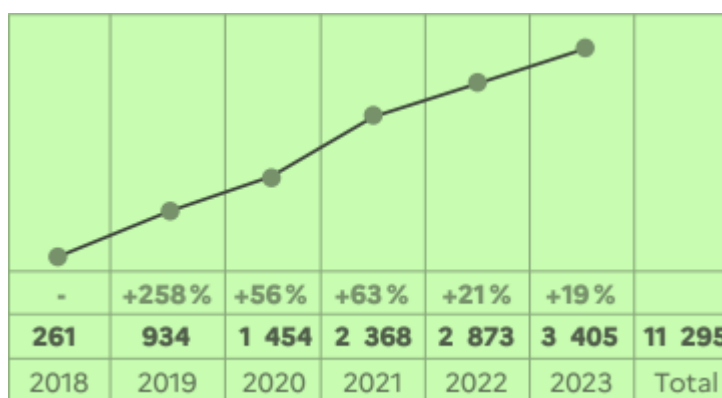
Etat des lieux 2025 de l'égalité entre les femmes et les hommes et politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort



1. Chiffres-clés à l'échelle nationale du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

1.1. Violences sexistes et sexuelles

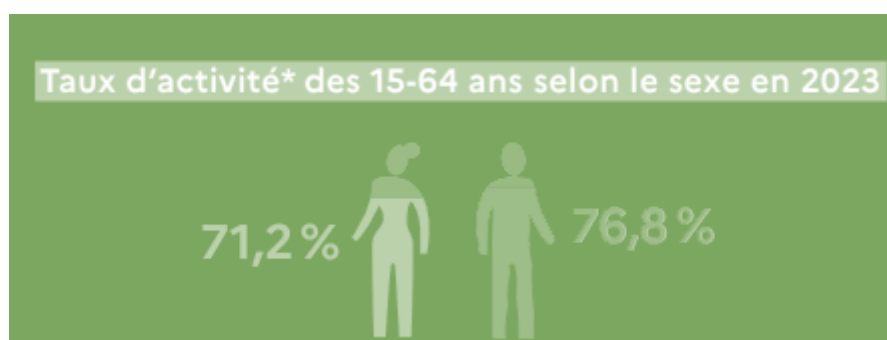
Nombre d'infractions pour outrage sexiste enregistrées par la police ou la gendarmerie nationale depuis la promulgation de la loi du 03 août 2018 créant l'infraction d'outrage sexiste



Les femmes sont 2 fois plus nombreuses parmi les victimes d'atteintes « numériques » (harcèlement, injures, menaces et discriminations commises à l'aide d'un outil numérique). Les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le cybersexisme.

1.2. Egalité professionnelle et autonomie économique

30,9 millions de personnes actives en France ; 15,1 millions de femmes sont actives en 2023



1 salarié sur 5 exerce un métier mixte



Métiers féminisés

Métiers mixtes

Métiers masculinisés

40,9%
des salariés

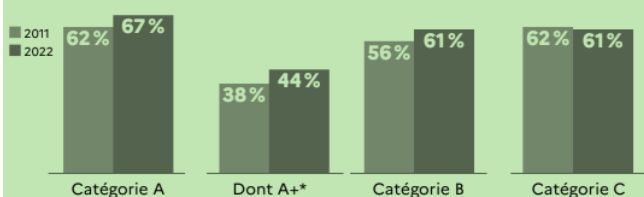
20,8%
des salariés

38,3%
des salariés

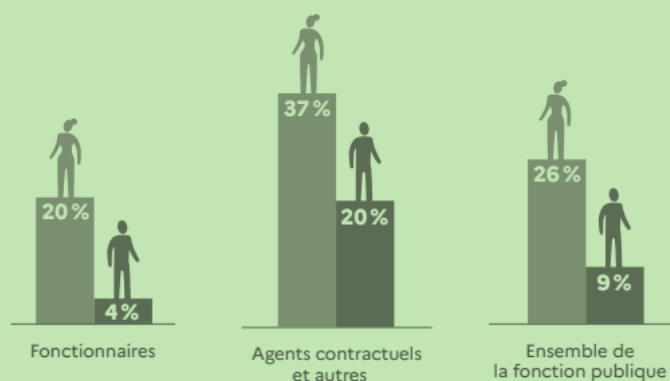
3.11 • Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique. Cependant, si des progrès sont constatés, elles sont toujours minoritaires parmi les primo-nominations dans l'encadrement supérieur où la parité n'est pas atteinte. De plus, elles bénéficient d'une moindre formation continue que les hommes

Les femmes représentent **63 %** de l'ensemble de la fonction publique en 2022

Évolution de la part des femmes par catégorie dans l'ensemble de la fonction publique entre 2011 et 2022



Part des agents à temps partiel selon le sexe et le statut en 2023



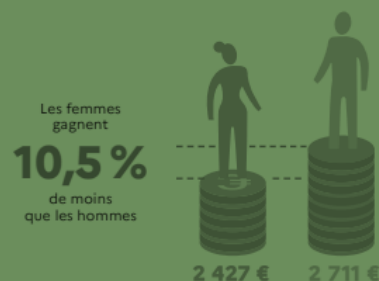
3.4 • Si les hommes sont plus exposés aux facteurs identifiés de pénibilité physique au travail, les femmes sont davantage victimes d'accidents de trajet professionnel. En outre, elles sont moins informées des risques professionnels encourus

Part des femmes et des hommes selon l'exposition aux facteurs de pénibilité physique au travail en 2019

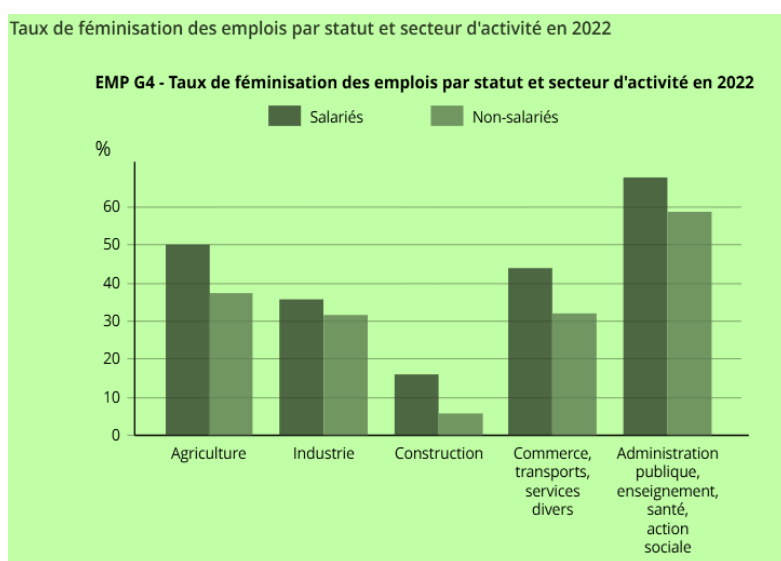
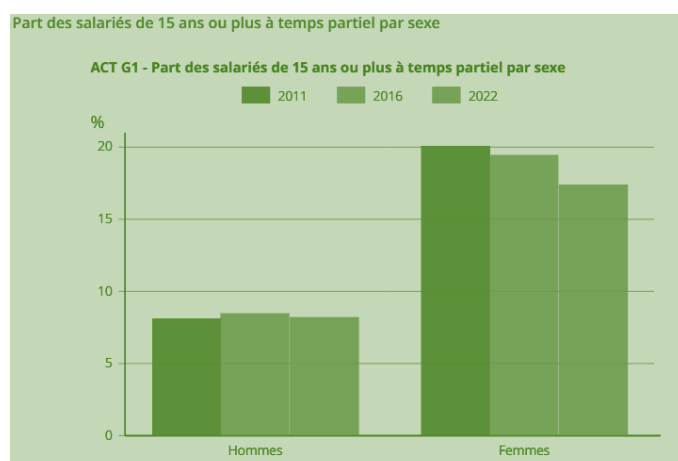
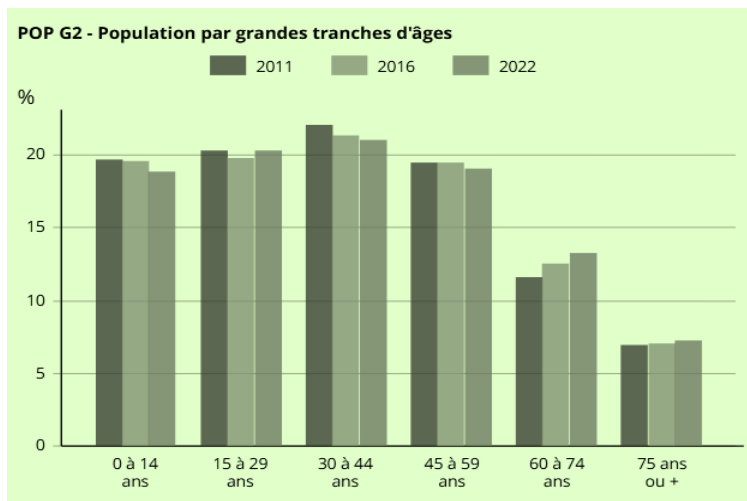


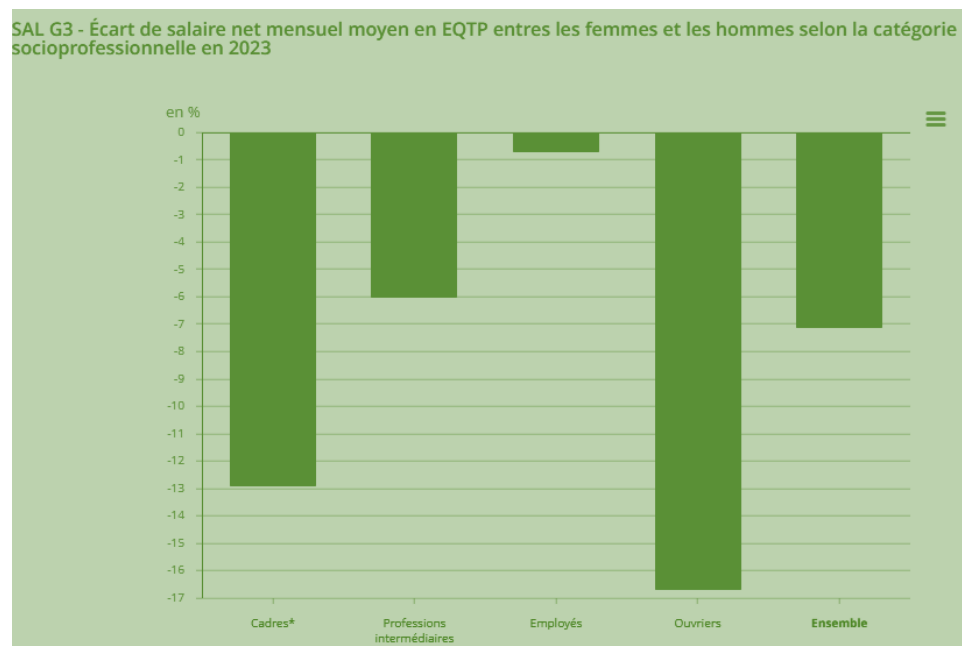
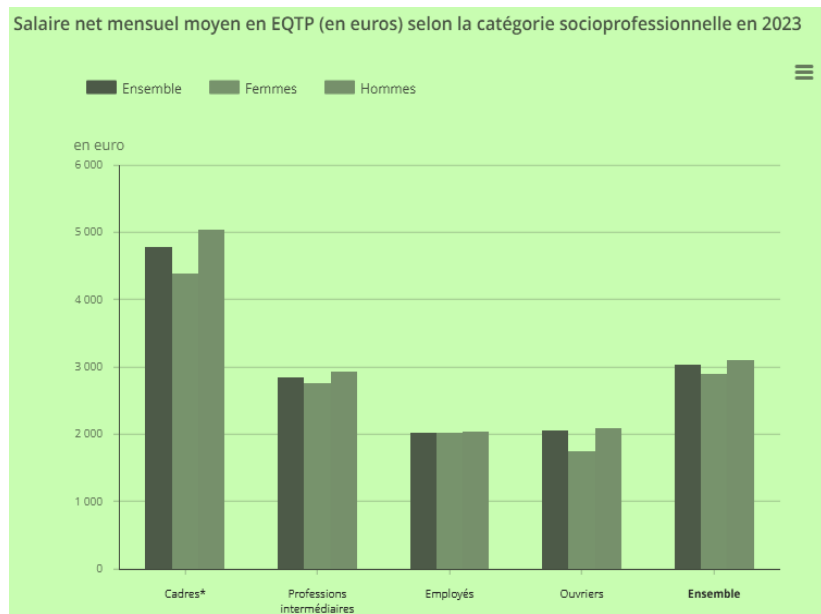
3.7 • Dans la fonction publique, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes. Comme dans le secteur privé, elles sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations

Salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique en 2022



2. Chiffres-clés à l'échelle du Val-de-Marne – INSEE 2022 et 2023





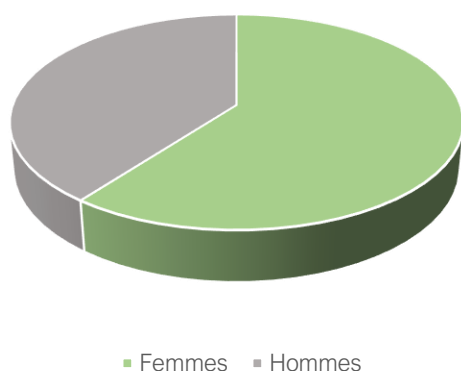
3. Les conditions générales d'emploi à Maisons-Alfort

3.1. Les effectifs

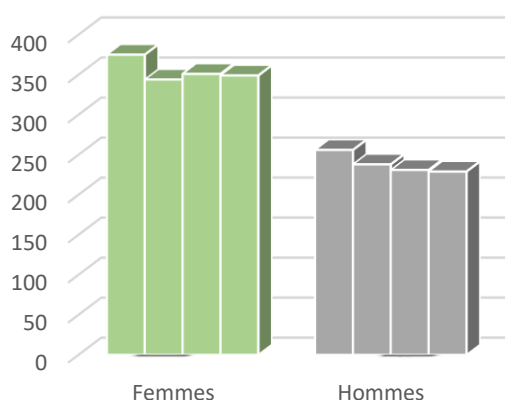
Répartition du nombre de titulaires

- ➔ 349 femmes
- ➔ 229 hommes

60,4% des titulaires sont des femmes



Situation comparée des titulaires
2022-2023-2024-2025



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	81	112	87	36	23	4	6
Hommes	16	178	0	11	6	5	13

Les filières sont, dans les grandes lignes, représentatives des métiers présents au sein de la collectivité. Selon le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, seuls 20% des métiers seraient mixtes, une profession étant considérée comme mixte lorsque la part des hommes ou des femmes se situe entre 40 et 60% de l'effectif. Cette non-mixité met en évidence les inégalités et les stéréotypes de genre qui persistent dans le monde du travail.

Les effectifs des titulaires n'échappent pas à ce constat : la filière sociale uniquement féminine à 100%, la filière administrative l'est à plus de 84%, la filière culturelle à 79% et la filière animation à 77%. La filière police municipale maintient sa mixité avec 44% de femmes en 2025. Contrairement à 2024, la filière technique ne maintient plus sa mixité, avec une part des femmes représentant 39% de cet effectif.

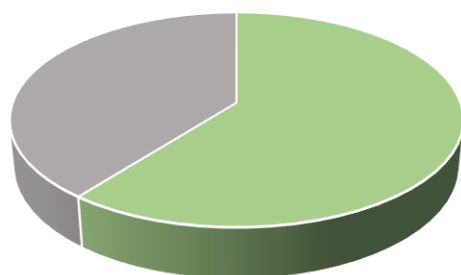
Il est important d'observer les équilibres généraux, en incluant les effectifs des contractuels.

Répartition du nombre de contractuels

➡ 189 femmes

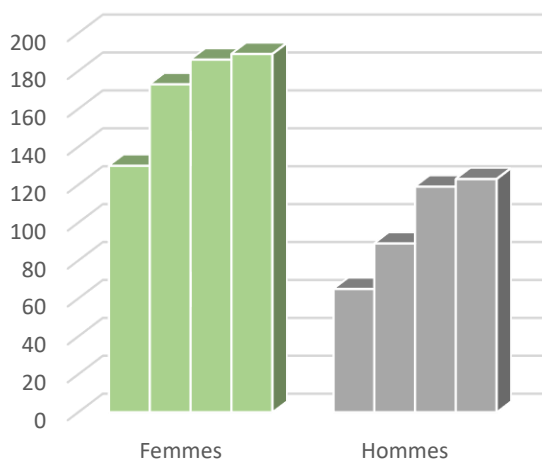
60,6% des contractuels sont des femmes

➡ 123 hommes



■ Femmes ■ Hommes

Situation comparée des contractuels
2022-2023-2024-2025



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	23	75	56	18	14	0	3
Hommes	11	65	3	15	17	0	12

Les effectifs des contractuels se ventilent de façon similaire essentiellement pour la filière sociale, féminine à 95% ; la filière administrative est également largement féminine à 68%. La filière animation comprend principalement des femmes, mais de façon moins prononcée que pour les titulaires puisqu'elles représentent 55% de cet effectif. Ces chiffres sont similaires à ceux de 2024. Et comme en 2024, par rapport à 2023, la filière culturelle tend vers la mixité ; quant à la filière technique, elle est mixte, les femmes représentant 54% de cet effectif au 31-12-2025.

La part des femmes dans les effectifs des contractuels reste identique à 61% (61% en 2024) : les femmes restent majoritaires dans une situation de travail plus précaire puisque les CDI sont très exceptionnels. Cependant, la part des femmes représente également 60% des effectifs des titulaires.

Répartition du nombre de emplois permanents et des contrats de remplacement (titulaires et contractuels)

➡ 538 femmes

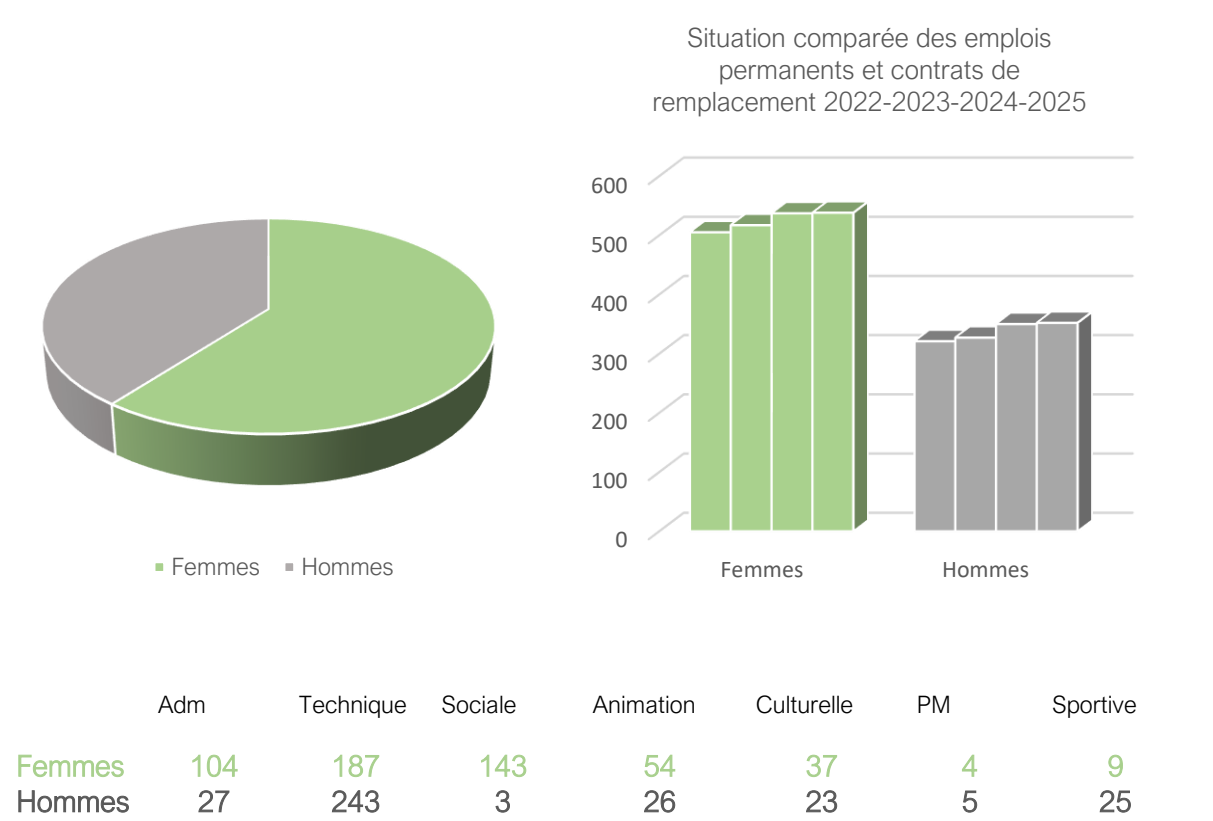
60,4% des agents permanents sont des femmes

➡ 352 hommes

Dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme en 2024, l'emploi public représente un emploi sur 5. 62% des agents publics sont des femmes, 62%

travaillant dans la fonction publique territoriale. Cette répartition est identique à celle mesurée par la DGAFP en 2023. Cela correspond à la situation de Maisons-Alfort en fin d'année 2025.

Pour compléter, une étude 2023 de la DGAFP précise que les effectifs de la fonction publique territoriale ont augmenté de 1% entre 2022et 2023.



A l'échelle de tous les postes permanents pourvus au 31/12/2025, la filière technique et la filière police municipale sont celles qui tendent le plus vers la mixité mais les raisons ne sont pas les mêmes : pour la filière police municipale, il s'agit d'une vraie mixité car le recensement concerne le même emploi. En revanche, la filière technique recouvre différents métiers, très masculinisés (gardien d'équipements sportifs, agents des régies techniques) ou très féminisés (agent d'entretien du secteur Enfance Education, agent technique en crèche). Ce constat était similaire en 2024.

La filière culturelle baisse légèrement (féminisé à 62% contre 66% en 2024 et 67% en 2023) à la suite de départs à la retraite. A contrario, les filières sociale, administrative et animation restent très féminines (98%, 79% et 68%).

En prenant en compte les emplois aidés (apprentis) et les assistantes maternelles, la part des femmes et des hommes par statut en 2025 est la suivante :

Titulaire	Contractuels	Emplois aidés	Assistantes maternelles
• 349 femmes • 229 hommes	• 189 femmes • 123 hommes	• 6 femmes • 3 hommes	• 25 femmes • 0 homme

Zoom sur quelques métiers

Le taux de féminisation à l'échelle de la fonction publique territoriale est de 62% (source DGAFP – 2023). Et les éléments statistiques de Maisons-Alfort sont en résonance avec les métiers exercés au regard des compétences d'une Ville.

Les métiers genrés restent une clé de répartition prédominante en 2025. Comme le pointe un rapport du centre Hubertine Auclert, « il est d'autant plus difficile de lutter contre ces représentations qu'elles ont été transmises à chacun d'entre nous par l'éducation, les livres, les jeux dès le plus jeune âge puis dans la formation professionnelle ».

Ces chiffres sont donc le reflet d'éléments extérieurs à la collectivité : orientation scolaire, niveau de qualification des femmes recrutées mais aussi d'éléments internes à la collectivité : ses métiers et leur pénibilité.

En sélectionnant des métiers, parfois présents dans différents services, ou des secteurs d'activité regroupant au moins 7 personnes sans distinction de niveau de responsabilité, la photographie de la clé de répartition genrée en fin d'année 2025 est la suivante :

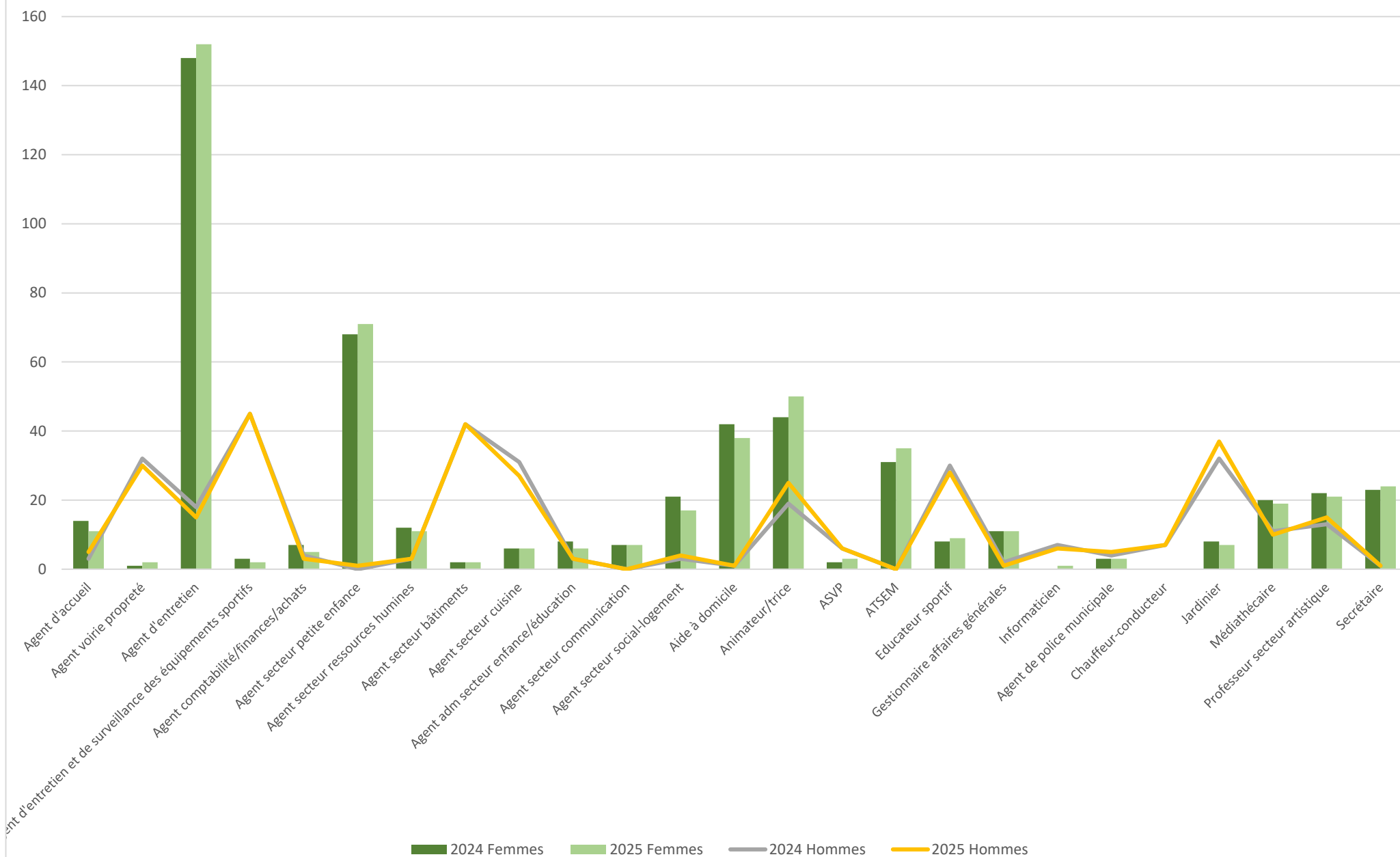
- 69% des postes d'agents d'accueil sont occupés par des femmes (82% en 2024) ;
- Les agents travaillant dans le secteur de la petite enfance sont 99% de femmes, contre 100% en 2024 ;
- 96% des secrétaires sont des femmes ;
- 100% des ATSEM sont des femmes, comme en 2024 ;
- 97% des aides à domicile-porteurs(ses) de repas sont des femmes, (98% en 2024) ;
- 5% des agents du secteur bâtiments sont des femmes comme en 2024 ;
- Le secteur informatique compte une femme, contre zéro en 2024 ;
- 3 femmes occupent les fonctions d'ASVP sur les 9 postes présents au sein des effectifs (2 en 2024)
- 100% des assistantes maternelles sont des femmes, comme en 2024.

A contrario :

- Les femmes représentent 44,5% des agents de police municipale (43% en 2024) ;
- Les professeurs du secteur artistique sont à 58% des femmes (63% en 2024) ;
- Le secteur finance/comptabilité/achat regroupe 63% de femmes, (64% en 2024).

Ce comparatif par grandes familles de métiers a été réalisé pour la première fois en 2023. Le graphique ci-dessous permet de comparer les chiffres 2024 à ceux de 2025. Il n'y a pas d'évolution marquante entre ces deux années.

Situation comparée des principaux métiers et secteurs d'activité 2024-2025



Parmi les leviers mis en place, il est possible de citer la rédaction systématiquement non genrée des annonces de recrutement : le processus de recrutement est ainsi neutre et égalitaire, les critères de sélection étant les mêmes pour les femmes et les hommes. Néanmoins, dans un marché de l'emploi actuellement très en tension, le but premier reste de pourvoir les postes vacants en tenant compte prioritairement des compétences attendues. Cependant, à compétences égales, il est demandé au service de s'interroger sur la composition de l'équipe pour favoriser la mixité.

Répartition des titulaires par catégorie catégorie

	A	B	C
Femmes	37	44	268
Hommes	12	19	198

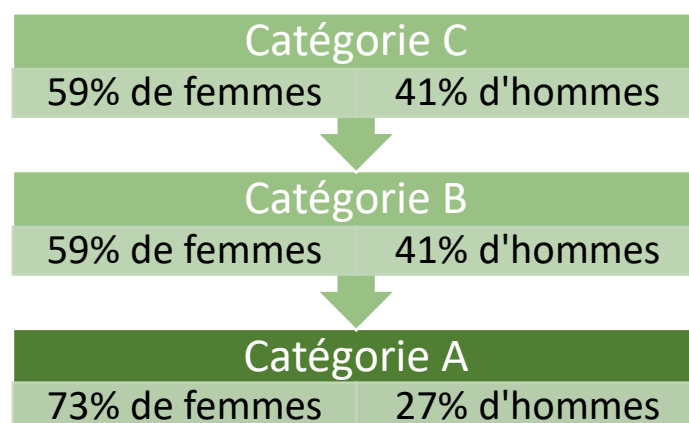
Répartition des contractuels par

	A	B	C
Femmes	16	32	141
Hommes	8	34	81

Répartition des effectifs permanents et contrats de remplacement par catégorie

	A	B	C
Femmes	53	76	409
Hommes	20	53	279

La répartition 2025 par catégorie est la suivante :



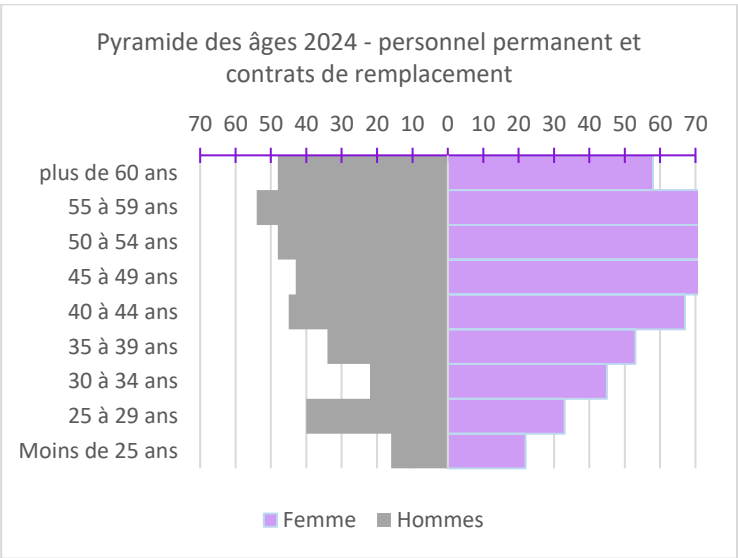
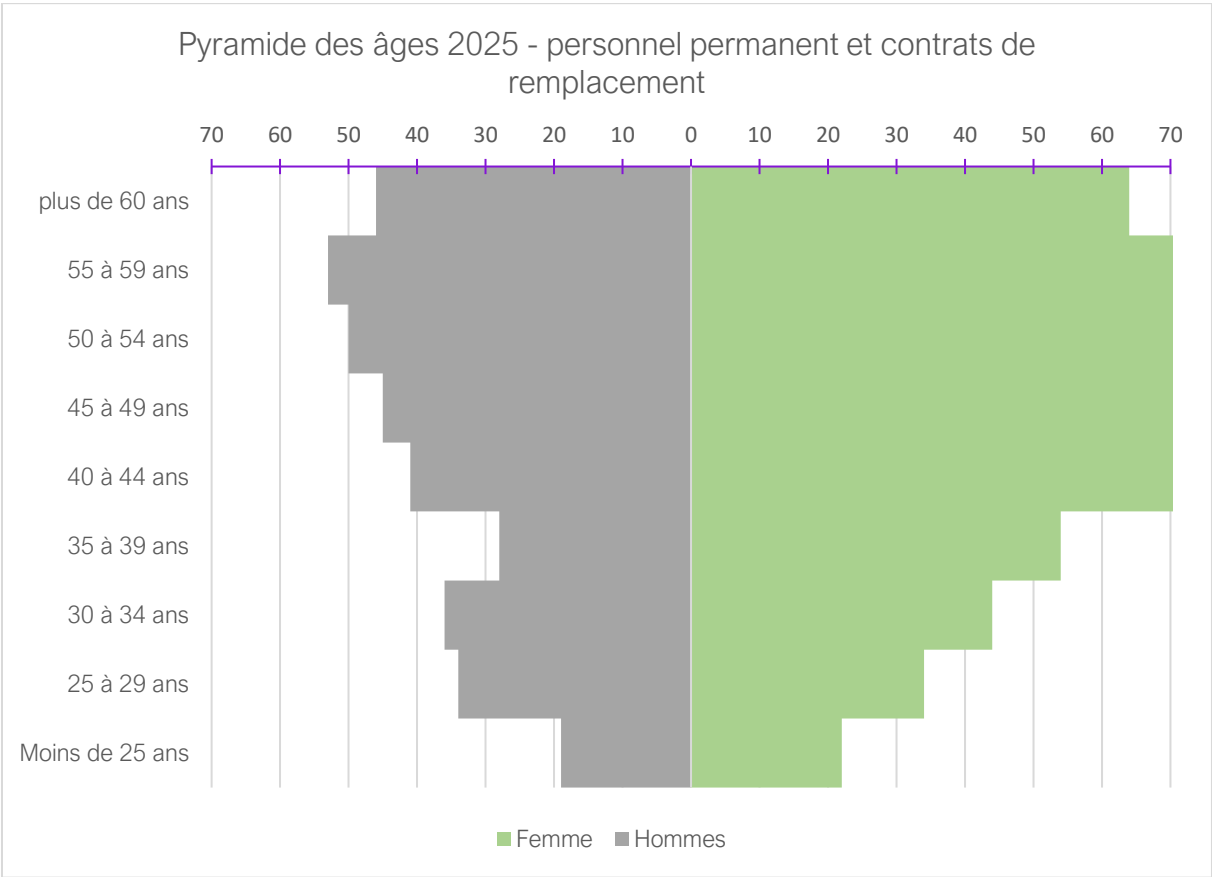
Age moyen

Titulaires				Contractuels			
	A	B	C		A	B	C
Femmes	49	46	50	Femmes	40	37	41
Hommes	54	50	49	Hommes	48	38	35

L'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 46 ans, selon les derniers chiffres de l'INSEE ; la fonction publique territoriale est ainsi le versant le plus âgé de la fonction publique, la moyenne d'âge des trois fonctions publiques étant de 44 ans. Il est de 45 ans pour la Ville de Maisons-Alfort et cet âge moyen était de 45 ans en 2022 et 2023 et de 46 ans en 2024. La fonction publique territoriale est également le versant dont la proportion d'agents d'au moins 50 ans est la plus forte : 44% contre 35% dans la fonction publique d'Etat.

	Femmes		Hommes	
	2024	2025	2024	2025
Plus de 60 ans	55%	58%	45%	42%
De 55 à 59 ans	63%	63%	37%	37%
De 50 à 54 ans	66%	63%	34%	37%
De 45 à 49 ans	64%	62%	36%	38%
De 40 à 44 ans	60%	63%	40%	37%
De 35 à 39 ans	61%	66%	39%	34%
De 30 à 34 ans	67%	55%	33%	45%
De 25 à 29 ans	45%	50%	55%	50%
Moins de 25 ans	58%	54%	42%	46%

Pyramide des âges



3.2. La durée et l'organisation du travail

Temps complet et temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	502	333
Temps non complet	36	19

Les postes à temps complet sont occupés à 60% par des femmes, (comme en 2024), ce qui correspond exactement à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

62% des emplois à temps non complet sont occupés par des femmes (71% en 2024), laissant penser que la précarité du temps non complet reste plus subie par les femmes que par les hommes. Il faut nuancer le propos car 30 des 55 agents à temps non complet relèvent de la filière culturelle, les postes d'enseignement artistique étant très fréquemment à temps non complet car ces agents sont majoritairement multi-employeurs. Parmi ces 30 agents, 50% sont des femmes (contre 53,57% en 2024). En revanche, parmi les 25 autres agents à temps non complet, 84% sont des femmes (contre 86,36% en 2024). Parmi ces 21 agents, figurent 5 postes de psychologue petite enfance : certes, ces emplois correspondent au besoin de la collectivité mais cette situation n'est pas subie par les agents car sur cette fonction, l'emploi à Maisons-Alfort est une activité complémentaire et accessoire à un emploi principal.

Les effectifs selon l'organisation du travail

	Travail le samedi avec ou sans roulement	Temps de travail annualisé	TOTAL
Femmes	80	54	134
Hommes	83	26	109
TOTAL	163	80	243

Différents services à la population travaillent le samedi matin, voire toute la journée (affaires générales, équipements sportifs, ...), en grande majorité par roulement. La médiathèque a une organisation de travail du mardi au samedi sur 10 mois de l'année.

Le secteur de l'animation est annualisé entre le temps scolaire et le temps de vacances scolaires.

La répartition sexuée d'organisations de travail spécifiques est presque mixte (55% pour les femmes, 45% pour les hommes).

Un travail a été entrepris au cours de l'année 2024 et poursuivi en 2025 afin de tendre vers une adaptation des rythmes de travail en lien avec une problématique de pénibilité de métier ou d'organisation de temps travail pouvant être considérée comme plus contraignante.

Ainsi, quatre nouveaux secteurs ont fait évoluer leur organisation de temps de travail au cours de cette année 2025 avec les objectifs suivants :

- Les ATSEM et les agents d'entretien et de restauration scolaire pour mieux répondre aux besoins d'effectifs plus prégnants sur certains temps de la vie scolaire tout en aménageant des temps de repos.
- Les agents du secteur de l'animation : l'augmentation hebdomadaire du temps de travail permet d'y intégrer un temps de préparation pédagogique commun à l'ensemble des agents, la prise en compte d'un temps dit de vestiaire sur les différents temps d'intervention et le bénéfice de jours de RTT.
- Les agents des équipements sportifs en proposant des horaires permettant de répondre au mieux à l'accueil des activités sportives tout en respectant les temps de repos.
- Les agents de la maison de l'environnement en attribuant des jours de RTT afin de tenir compte de l'ouverture de l'équipement tous les week-ends.

3.3. Compte épargne temps (CET)

Nombre d'agents ayant un CET au 31.12.2025

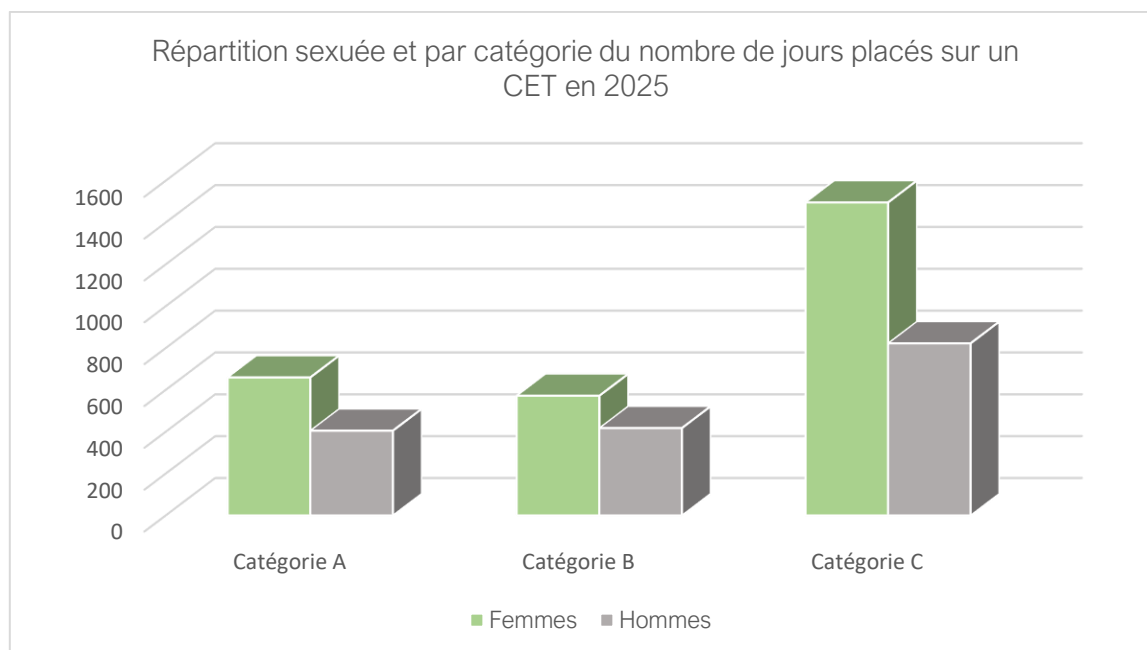
	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	141	33	26	200
Hommes	83	20	12	115
Total	224	53	38	315

63% des détenteurs d'un CET sont des femmes (58% en 2024).

Nombre de jours placés sur un CET au 31.12.2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	1496	572	659,5	2727,5
Hommes	822,50	417,50	405	1327
Total	2322	989,5	1064,50	4058

Les femmes contribuent à hauteur de 67% au nombre total de jours placés sur un CET au 31-12-2025 (52% en 2024).



NB : les chiffres sont arrêtés au 31-12-2025. A compter du 01-01-2026, la période de versement de jours de congé sur un CET sera ouverte du 01/01 jusqu'au 31-01 de l'année N+.

Nombre moyen de jours placés sur un CET au 31.12.2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Femmes	11,5	17,5	27
Hommes	13,5	21,5	33,5

NB : cette moyenne n'intègre pas les CET ouverts sans jour épargné.

Le nombre moyen de jours épargnés sur un CET augmente en lien avec les catégories, donc le degré de responsabilité des postes. Pour autant, même si les femmes représentent 60% de l'effectif global de la Ville et qu'elles contribuent à hauteur de 67% au nombre de jours placés sur les CET, elles épargnent en moyenne moins de jours que les hommes : ce constat peut être mis en lien avec l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui pèse souvent plus sur les femmes que les hommes.

3.4. Arrivées et départs 2025

Recrutements

Titulaires par catégorie

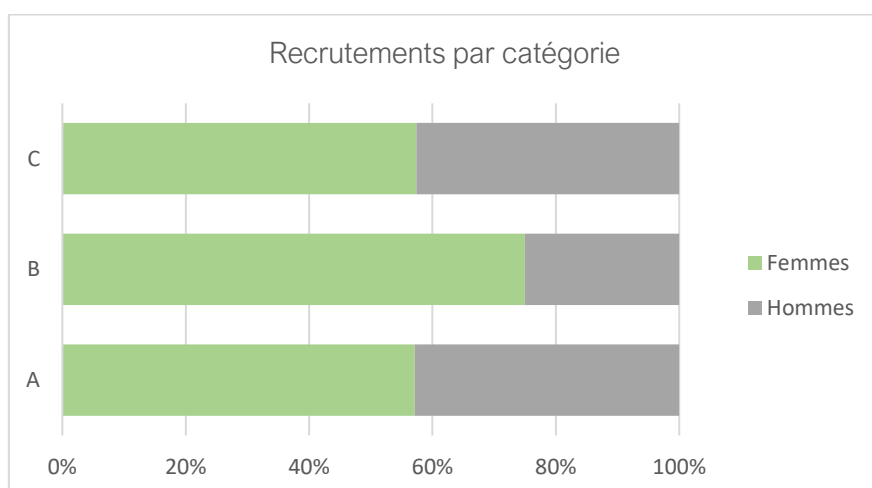
	A	B	C
Femmes	2	5	11
Hommes	0	1	9

Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	2	13	55
Hommes	3	5	40

Recrutements sur effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	4	18	66	88
Hommes	3	6	49	58
Total	7	24	115	146



Les libellés des emplois sont féminisés lors qu'ils sont masculins et inversement (exemple : policier municipal H/F). Lors des entretiens de recrutement, ce sont les compétences des candidats qui sont mesurées, sans distinction de sexe. A niveau de compétences équivalentes, les recruteurs tiennent compte de la composition du service pour faire un choix tendant vers la mixité.

Parmi les opérations de recrutement allant à l'encontre du marquage genré des métiers, la collectivité a réussi à recruter :

- Un homme responsable d'établissement d'accueil de jeunes enfants ;
- Un homme et une femme policier municipal-e à parité.

Si les femmes représentent 57% des recrutements de la catégorie C et 57% de la catégorie A, elles représentent 75% de la catégorie B (notamment les auxiliaires de puériculture, dont les recrutements ont été exclusivement féminins).

Départs

Titulaires par catégorie

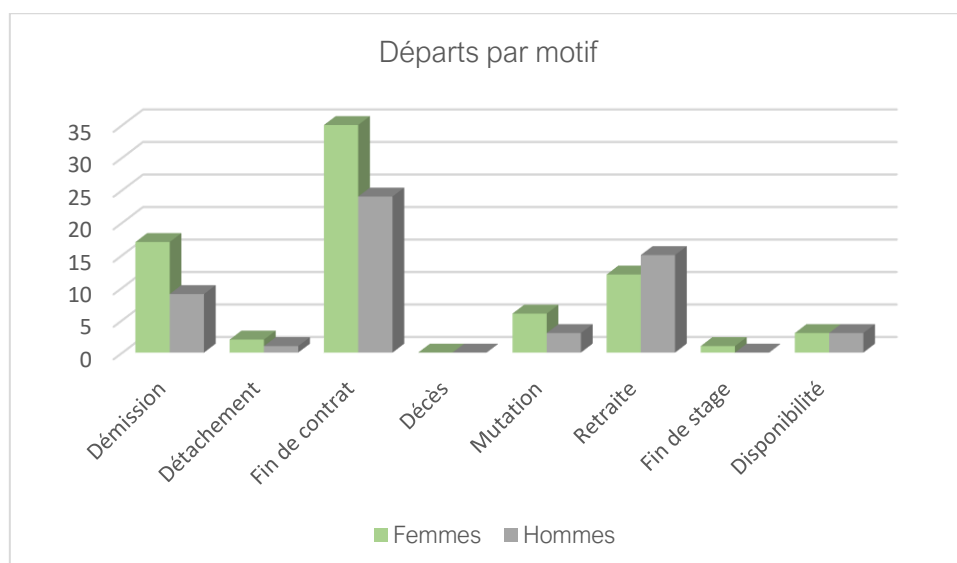
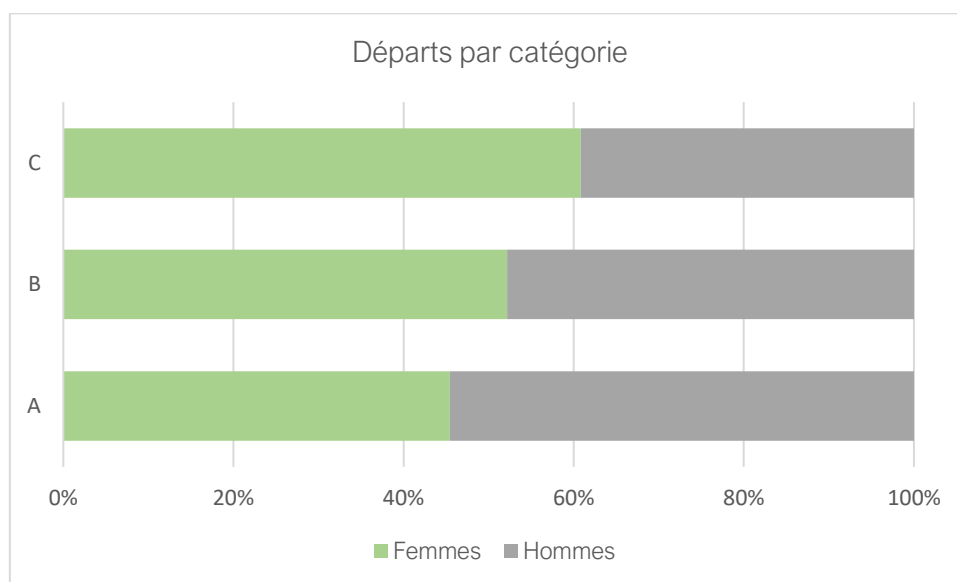
	A	B	C
Femmes	5	3	16
Hommes	2	3	16

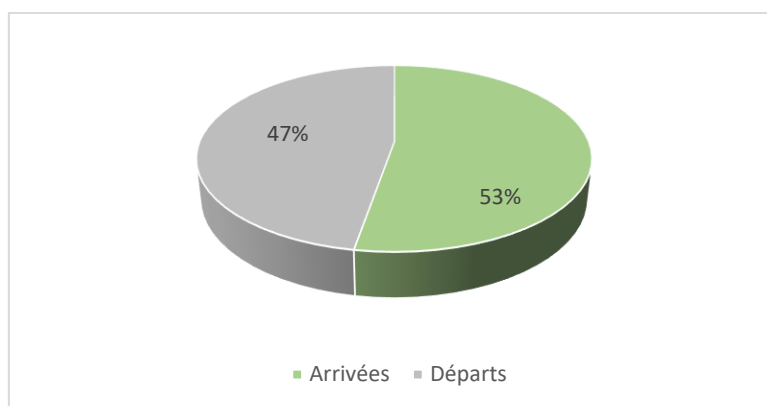
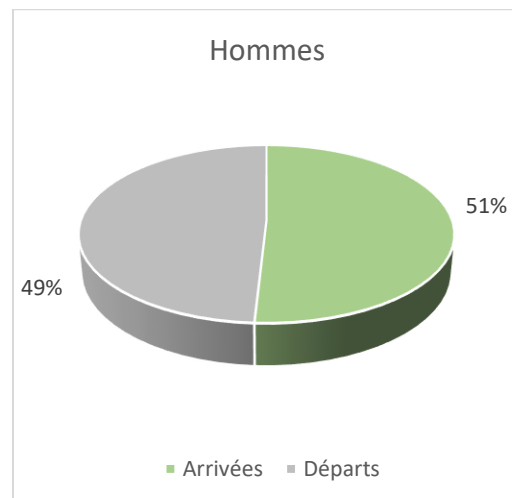
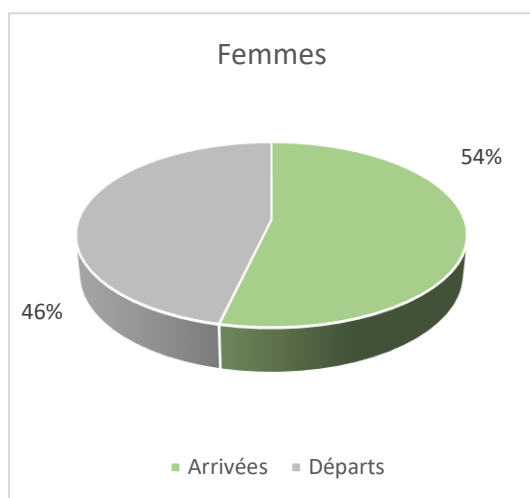
Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	0	9	43
Hommes	4	8	22

Départ en effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	5	12	59	76
Hommes	6	11	38	55
Total	11	23	97	131





Le pôle Recrutement, attractivité et accompagnement professionnel au sein de la DRH a souffert de l'absence du responsable du pôle durant 6 mois en 2025 et d'un turn-over important sur le poste d'assistant. Malgré tout, ce sont **146 agents** qui ont été recrutés sur emplois permanents (**207 recrutements en ajoutant les saisonniers, remplaçants et apprentis**), soit une évolution de - 8,2% par rapport à 2024 (- 13 agents permanents recrutés) et de + 47,5% pour les emplois non permanents (+ 32 agents non permanents recrutés).

L'apprentissage reste un axe fort ; malgré les baisses de financement du CNFPT, la Ville a souhaité continuer à recruter des **apprentis (9 contrats signés en 2025)**.

Aussi, le nombre de départs est légèrement plus faible que le nombre de recrutements grâce à la création de certains postes en raison notamment de l'ouverture d'un Centre de supervision urbain. Le **taux de remplacement** est ainsi de 111,45%.

Également, l'écart entre le nombre de recrutements et de départs s'explique par l'augmentation des recrutements par la voie de la **mobilité interne : 19 agents** ont ainsi pu prétendre à un nouveau poste au sein de la Ville, dont 1 agent reclassé suite à la fin de sa Période de préparation au reclassement (PPR). Ce chiffre marque notre volonté de conserver nos talents.

Le **taux de rotation** sur la Ville est de **11,42%**, ce qui est conforme au marché de l'emploi de la fonction publique territoriale en Ile-de-France.

Les départs de l'année 2025 sont le reflet du marché de l'emploi actuel et de la pyramide des âges de la collectivité :

- une mobilité externe importante expliquant notamment les fins de contrat et démissions ;
- des secteurs très en tension avec un turn-over important impliquant des opérations de recrutement quasi-permanentes : secteur de la petite enfance et de l'enfance particulièrement, mais aussi les espaces verts et la police municipale ;
- des départs à la retraite plus nombreux qu'en 2024 dus à la pyramide des âges.

3.5. Positionnement

Répartition sexuée des emplois fonctionnels et de direction

	Femmes	Hommes
DGS, DGA, DGST	2	2
Responsable de service/Directeur	11	10

Le dispositif des nominations équilibrées, entré en vigueur au 1er janvier 2013 est aujourd'hui codifié à l'article L.132-5 du CGFP. Son objectif est de favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois et sont sanctionnés par une pénalité financière de 90.000 euros par unité manquante en cas de non-respect de ce taux.

La parité est atteinte depuis 2024 au sein de la Ville de Maisons-Alfort pour les emplois fonctionnels.

L'année 2025 reste équilibrée au sein des postes de responsables de service et directeurs/trices de la collectivité, les femmes représentant 52% des effectifs (47% en 2024).

Candidats aux concours et examens professionnels

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	14	5	3	22
Hommes	11	3	0	14

Les agents ayant déclaré à la collectivité une présentation de concours ou d'examens professionnels sont des femmes à 61%.

3.6. Promotion sociale

Avancement de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emplois. Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir des conditions statutaires et parfois d'obtenir un examen professionnel ; par ailleurs, un quota s'applique sur certains grades.

La saisine des CAP n'est plus nécessaire, l'avis de la collectivité étant ainsi prépondérant. Pour rappel, la différence entre les promouvables et les proposés correspond aux avis défavorables.

Hommes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	12	3	1	1	33,3%
B	19	8	1	1	12,5%
C	198	44	23	23	52,3%
Total	229	55	25	25	45,4%

Parmi les 3 hommes promouvables de catégorie A, deux d'entre eux remplissaient les conditions statutaires mais les grades d'avancement étant soumis à conditions pour l'un et à quota pour l'autre, il n'y avait pas de possibilité de les proposer.

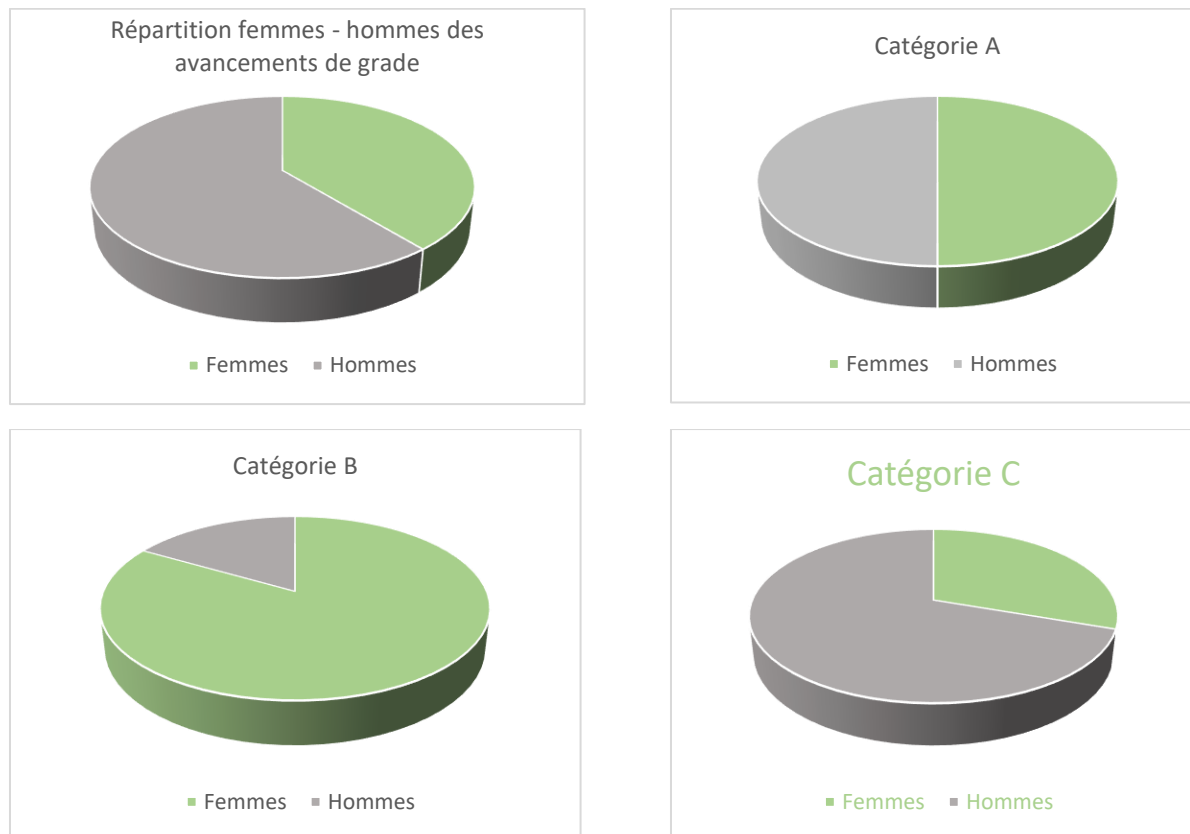
Parmi les 8 hommes promouvables de catégorie B, les 4 grades d'avancement sont soumis à quota. Pour 4 d'entre eux il n'y avait aucune possibilité de les proposer. Parmi les 4 hommes restant pour un même grade, la collectivité a fait le choix de nommer celui ayant réussi son examen professionnel.

Femmes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	37	4	1	1	25%
B	44	6	5	5	83,3%
C	268	31	10	10	32,3%
Total	349	41	16	16	39%

Parmi les 4 femmes promouvables de catégorie A, 3 d'entre elles remplissaient les conditions statutaires mais les grades d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de les proposer.

Parmi les 6 femmes promouvables de catégorie B, l'une d'entre elle remplissait les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de la proposer.

Parmi les 31 femmes promouvables de catégorie C, 20 d'entre elles ont reçu un avis défavorable ; parmi les 11 femmes ayant reçu un avis favorable, l'une n'a pas été proposée car elle a quitté la collectivité avant l'établissement du tableau annuel d'avancement 2025.



Pour rappel, la procédure est systématique donc n'engendre pas de biais genré : une fiche de proposition d'avancement de grade est adressée à chaque responsable de service dès qu'un agent remplit l'ensemble des conditions statutaires. Ce document est fourni au moment de l'opération annuelle d'évaluation professionnelle, ce temps d'échange semblant le plus approprié pour émettre un avis sur une possibilité d'avancement. L'arbitrage final est réalisé par l'autorité territoriale, en lien avec la direction générale des services et la direction des ressources humaines.

Promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Après la sélection opérée par la collectivité, les dossiers sont instruits par le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la petite couronne sur la base des Lignes Directrices de Gestion (LDG) fixées par cet établissement et selon le calendrier du CIG.

Les grades accessibles à la promotion interne en 2025 étaient les suivants : attaché et agent de maîtrise.

Pour rappel, la différence entre les promouvables et les proposés correspond aux avis défavorables.

Hommes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	0	0	0	/
B	0	0	0	/
C	49	6	6	12.25%
Total	49	6	6	12.25%

Aucun homme ne remplissait les conditions pour être promuable au grade de catégorie A. 27 dossiers d'agents homme de catégorie C n'ont pas été présentés car le poste occupé ne correspondait pas au grade de promotion. Par ailleurs, 3 dossiers n'ont pas pu être présentés car les agents n'étaient pas à jour de leurs formations obligatoires : être à jour des périodes de formation obligatoires est un prérequis obligatoire. Enfin, 13 avis défavorables ont été émis.

Femmes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	3	2	2	66,6%
B	0	0	0	/
C	56	3	3	5,3%
Total	59	5	5	8,4%

Sur les 3 agents promouvables au grade de catégorie A, 1 dossier a reçu un avis défavorable. 39 dossiers d'agents femme de catégorie C n'ont pas été présentés car le poste occupé ne correspondait pas au grade de promotion. Enfin, 14 avis défavorables ont été émis.

Comme pour l'avancement de grade, la procédure de promotion interne est systématique : une fiche de proposition est adressée à chaque responsable de service dès qu'un agent remplit l'ensemble des conditions statutaires. Il n'y a donc aucun biais genré dans le traitement des dossiers d'agents promouvables. Le seul biais peut correspondre au caractère genré de certains grades, comme cela est expliqué dans les rubriques détaillant la répartition des effectifs.

La collectivité systématise son raisonnement sur le principe de cotation de postes : les avis favorables de la Ville sont donc déterminés par rapport au poste occupé et par les qualités professionnelles des agents.

4. La rémunération des agents permanents

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (dont temps non complet et emplois fonctionnels)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 077 €	2 033 €	1 800 €	2 303 €
Hommes	3 904 €	1 956 €	2 034 €	2 631 €
Ecart	26,8%	-3%	13%	14,24%

La différence de salaire net moyen est de 328 € en 2025 (376,5 € en 2024) en moins pour les femmes sur l'ensemble des effectifs permanents et CDD de remplacement.

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (hors emploi à temps non complet et emplois fonctionnels)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 278 €	2 173 €	1 816 €	2 422 €
Hommes	3 774 €	2 302 €	2 042 €	2 706 €
Ecart	15,1%	5,9%	12,4%	11,7%

En neutralisant les emplois à temps non complet et les emplois fonctionnels, cette différence est de 283,67 €, contre 257,67 € en 2024. La collectivité a entrepris un travail de fonds sur l'IFSE : tous les emplois permanents et CDD de remplacement pouvant bénéficier d'un régime indemnitaire perçoivent désormais une IFSE. Le travail entrepris reposant sur un principe de cotation des emplois, les montants d'IFSE sont ainsi liés au métier, que le poste soit occupé par un homme ou par une femme.

Rémunération mensuelle nette moyenne par filière avant PAS (hors emplois à temps non complet et emplois fonctionnels)

	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	2 317 €	1 760 €	2 034 €	1 839 €	2 232 €	3 430 €	2 167 €
Hommes	2 551 €	2 145 €	NR* €	1 704 €	2 154 €	3 657 €	2 006 €

*non représentatif

Rémunération mensuelle nette moyenne par principaux métiers ou secteurs d'activité avant PAS (hors temps non complet et emplois fonctionnels)

Secteurs	Médiathécaire	Cuisine	Enfance	RH	Compta-finances
Femmes	2 087 €	2 314 €	2 252 €	2 921 €	2 000 €
Hommes	2 131 €	1 905 €	3 052 €	2 621 €	2 216 €

* La notion de secteur d'activité globalise différents métiers travaillant dans le même domaine, donc des métiers pouvant correspondre à des catégories -A, B ou C- différentes.

Métiers	Agent d'accueil	Agent d'entretien	Agent sportifs	éq.	Animateur	Educ sportif	Jardinier	ASVP
Femmes	1 838 €	1 693 €	2 069 €		1 803 €	2 167 €	1 750 €	2 029 €
Hommes	1 794 €	1 611 €	2 085 €		1 677 €	2 133 €	1 892 €	2 068 €

NB : les métiers exclusivement féminins ou masculins, ou comptant un effectif non représentatif pour un sexe ont été écartés.

En analysant plus finement les écarts de rémunération par métier, le travail de cotation des emplois entrepris par la collectivité depuis deux ans gagne tout son sens. Ce travail sera poursuivi au fil des années, selon les marges de manœuvre budgétaires.

Montant moyen mensuel des heures supplémentaires payées par catégorie (hors emplois fonctionnels et temps non complets)

	A*	B	C	Toute catégorie
Femmes	107€	47€	53 €	69 €
Hommes	60€	79 €	215€	118 €
Ecart	-44%	70%	305%	72%

* seuls les professeurs d'enseignement artistique sont concernés, 4 femmes et 1 homme (hors élections)

Si ce calcul est fait en neutralisant la catégorie A, non représentative :

	B	C	Moyenne catégorie B et C
Femmes	47 €	53 €	50 €
Hommes	79 €	215 €	147 €
Ecart	70%	305%	195 %

Montant moyen mensuel d'heures supplémentaires payées par filière (hors emplois fonctionnels et temps non complets)

Catégorie B	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	79 €	/	8 €	123 €	70 €	/	16 €
Hommes	8 €	233 €	/	113 €	51 €	578 €	22 €

Catégorie C	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	69 €	53 €	15 €	44 €	/	635 €	/
Hommes	190 €	252 €	27 €	27 €	15 €	822 €	21 €

65% des hommes de catégorie C ont perçu des heures supplémentaires, contre 48% de femmes ;
62% des hommes de catégorie B ont perçu des heures supplémentaires, contre 29% de femmes.

Montant moyen d'IFSE par catégorie (hors emplois fonctionnels et emplois à temps non complet)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	921 €	356 €	106 €	461 €
Hommes	1 110 €	410 €	140 €	553 €
Ecart	20%	15%	32%	20%

Le travail entrepris sur la cotation des métiers et les recrutements réalisés en respectant ce principe de cotation permettent progressivement de réduire les écarts de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes.

Pour autant, les écarts de régime indemnitaire au sein d'une même catégorie persistent, pouvant s'expliquer par différentes pondérations :

- par le métier occupé, les montants d'IFSE différant selon le degré de responsabilités, l'expertise et les sujétions du poste occupé. De plus, certains métiers au sein d'une même catégorie peuvent être très genrés. A titre d'exemple, il est possible de citer les postes de responsable de structure petite enfance, uniquement pourvus par des femmes.
- par les arrivées et les départs au sein de la collectivité sur une année civile : si une femme quitte la collectivité et est remplacée par un homme, les moyennes et les écarts par genre fluctuent.
- par l'absence maladie, qui a un impact immédiat sur l'IFSE. Il est possible de supposer que les écarts peuvent être liés à un absentéisme plus prégnant chez les femmes que chez les hommes. Cette piste de réflexion se confirme via le RSU 2024, les femmes représentant 80% du total des jours d'absence pour maladie ordinaire ; ce constat était déjà fait pour le RSU 2023.

Montant moyen d'IFSE par métier (hors emplois fonctionnels et emplois à temps non complet)

Métiers	Agent d'accueil	Médiathécaire	Cuisinier-Livreur	Animateur	Jardinier	ASVP
Femmes	118 €	118 €	158 €	134 €	NR*	39 €
Hommes	97 €	143 €	180 €	117 €	96 €	38 €

* non représentatif

Si un zoom est fait à l'échelle des métiers, suffisamment mixtes à l'échelle de la collectivité pour être représentatifs, le travail de cotation des IFSE par métier est beaucoup plus visible. Même s'ils sont marginaux, les écarts peuvent s'expliquer de la façon suivante :

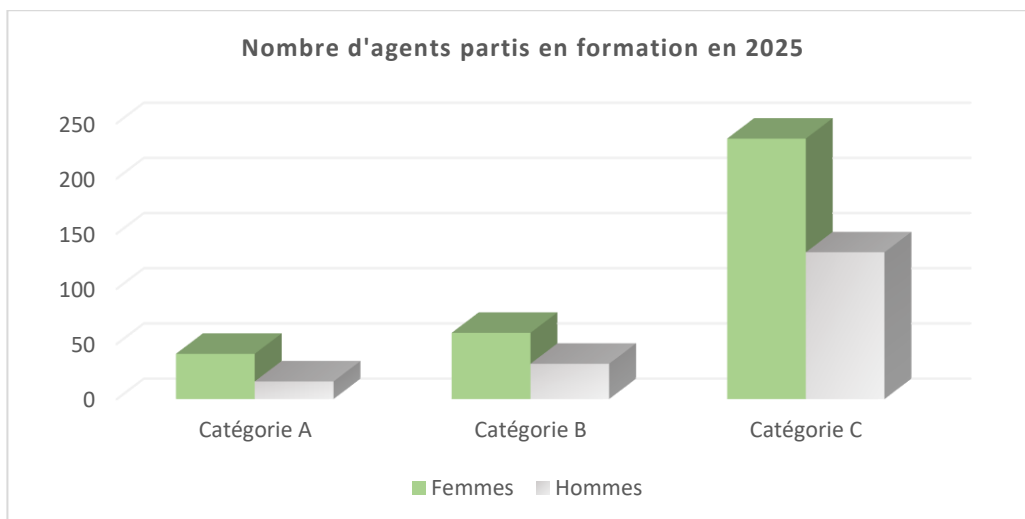
- Impact de la maladie sur l'IFSE mensuel
- Recrutement antérieur à ce travail ayant pu aboutir à des négociations salariales
- Les dates d'arrivée et de départ

Tous les recrutements réalisés depuis le début de ce travail tiennent compte de cette cotation.

5. La formation

Nombre d'agents partis en formation

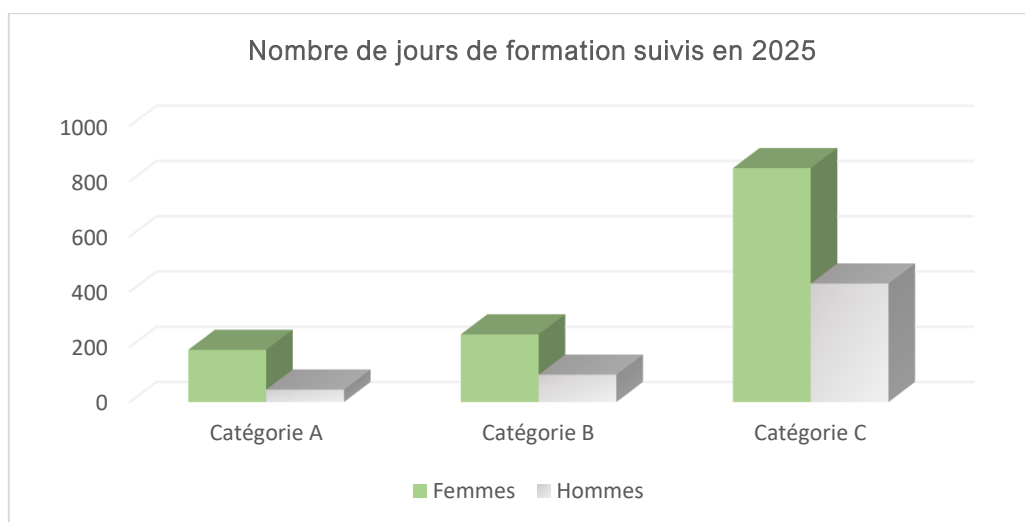
	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	16	41	57
Préparation aux concours et examens		2	
Formation prévue par les statuts particuliers	12	31	
Formation de perfectionnement	4	8	
Agents de catégorie B	32	60	92
Préparation aux concours et examens	4	2	
Formation prévue par les statuts particuliers	16	37	
Formation de perfectionnement	12	20	
Formation personnelle		1	
Agents de catégorie C	133	236	369
Préparation aux concours et examens	2	6	
Formation prévue par les statuts particuliers	96	147	
Formation de perfectionnement	35	83	
Formation personnelle			
Total	181	337	518



Le nombre d'agents partis en formation en 2025 est de 518 contre 453 pour l'année 2024. Les femmes représentent près de 65% des départs en formation, toute catégorie confondue. Ce pourcentage est supérieur à la part des femmes dans la collectivité.

Nombre de jours de formation suivis

	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	45	189	234
Préparation aux concours et examens		19	
Formation prévue par les statuts particuliers	31	141	
Formation de perfectionnement	14	29	
Agents de catégorie B	99	245	344
Préparation aux concours et examens	14	1	
Formation prévue par les statuts particuliers	55	201	
Formation de perfectionnement	30	42	
Formation personnelle		1	
Agents de catégorie C	429	847	1276
Préparation aux concours et examens	1	67	
Formation prévue par les statuts particuliers	281	542	
Formation de perfectionnement	147	238	
1205Formation personnelle			
Total	573	1281	1854



Le nombre de jours de formation suivis en 2025 est légèrement supérieur à 2024 (1809 jours) : même si plus d'agents sont partis en formation, l'effort de formation est donc toujours soutenu mais porté par moins d'agents.

Le pourcentage de jours de formation suivis est en corrélation avec la ventilation sexuée des effectifs permanents et même supérieur pour les 3 catégories :

- La catégorie A est composée de 73% de femmes ; elles ont bénéficié de 81% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie B est composée de 59% de femmes ; elles ont bénéficié de 71% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie C est composée de 59% de femmes ; elles ont bénéficié de 66% des jours de formation dispensés à cette catégorie.

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies sur une année rapporté à l'effectif total des agents permanents, y compris ceux n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Si ce calcul est fait par sexe et par catégorie, les résultats sont les suivants :

	Nombre moyen de journée de formation des femmes	Nombre moyen de journées de formation des hommes
Catégorie A	3,57	2,25
Catégorie B	3,22	1,87
Catégorie C	2,07	1,54

6. Les conditions de travail

Les données issues de la photographie statistique de la sinistralité au travail selon le sexe, réalisée par l'ANACT, révèlent une augmentation significative des accidents de travail chez les femmes sur la période 2001-2019. Avec une progression de + 41,6 %, cette tendance semble liée à la répartition sexuée des métiers, en particulier à la sur-représentativité des femmes dans des secteurs d'activité particulièrement accidentogènes, tels que la santé, l'action sociale et le nettoyage, des domaines où les risques de sinistralité sont plus élevés.

Les données de la Banque Nationale de Données (CNRACL/FNP) de 2022, quant à elles, mettent en évidence une forte sinistralité chez les femmes en matière d'accident de trajet (68,1 %). Ce chiffre met en lumière des réalités organisationnelles spécifiques, telles que des horaires décalés, une forte proportion de temps partiels et des déplacements entre différents sites, qui augmentent les risques d'accidents pour les femmes dans certains secteurs.

Dans la fonction publique territoriale, les données issues du CIG Petite Couronne et du ministère de la Transformation et de la Fonction publique viennent renforcer ces constats. Elles révèlent, par exemple, que les femmes représentent jusqu'à 96 % des effectifs dans la filière médico-sociale. Cette forte féminisation des secteurs les plus accidentogènes, où les métiers du soin dominent, expose particulièrement les travailleuses à des risques tant physiques que psychosociaux.

Accidents de travail au cours de l'année 2025 (tous statuts confondus)

Données générales sur les accidents de travail

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accident de service	26	25	14	12
Accident de trajet	23	10	15	8
Total	49	35	29	20

	Jours d'arrêt		Frais médicaux	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accident de service	264	401		
Accident de trajet	220	285	6 221,63 €	9 704,43 €
Total	484	686		

Accidents de travail par filière

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	3	0	1	0	7	0
Animation	17	11	6	7	161	160
Médico-sociale	13	0	8	0	112	0
Sportive	1	2	1	0	26	0
Technique	15	22	13	13	178	526
Total	49	35	29	20	484	686

Accidents de travail par activité

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accueil, gardiennage	1	0	0	0	0	0
Animation	9	8	3	3	31	62
Déplacement	24	13	16	9	350	278
Espaces verts	0	4	0	4	0	97
Logistique, évènementiel	0	2	0	1	0	208
Maintenance	1	4	1	1	5	5
Nettoyage des locaux	2	0	2	0	9	0
Restauration	4	0	3	0	71	0
Soin à la personne	5	0	2	0	8	0
Travail sur voirie	0	1	0	1	0	23
Autres	0	1	0	1	0	13
Non renseigné	3	2	2	0	10	0
Total	49	35	29	20	484	686

Accidents de travail par cause

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Chute de plain-pied	17	6	11	4	119	55
Chute avec dénivellation	5	2	2	0	58	0
Effort physique, faux mouvement	4	5	2	3	10	66
Heurt, perturbation du mouvement	1	2	1	1	129	16
Machines et outils	0	4	0	3	0	40
Objets ou masse en mouvement	8	5	4	2	67	240
Véhicule, engin	8	7	6	6	39	163
Agression	1	0	1	0	10	0
Autre	2	1	0	1	0	106
Non renseigné	3	3	2	0	52	0
Total	49	35	29	20	484	686

Accidents de travail par nature de lésions

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contusion, hématome	31	14	19	9	295	160
Entorse, luxation	6	6	3	3	73	71
Fracture, fêlure	0	1	0	0	0	0
Lésions internes	1	1	1	1	48	208
Lésions musculo-squelettiques	5	7	2	4	10	71
Plaie, coupure, piquûre	3	3	2	1	14	8
Polytraumatisme	0	1	0	1	0	62
Réaction inflammatoire, allergie	1	0	1	0	34	0
Choc psychologique	1	0	1	0	10	0
Autre	0	1	0	1	0	106
Non renseigné	1	1	0	0	0	0
Total	49	35	29	20	484	686

Accidents de travail par siège de lésions

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Membres supérieurs	11	7	7	3	52	27
Membres inférieurs	21	15	14	10	340	327
Bassin, tronc, colonne	10	9	6	7	78	332
Tête et visage	6	3	2	0	14	0
Non renseigné	1	1	0	0	0	0
Total	49	35	29	20	484	686

Maladies professionnelles au cours de l'année 2025

	MP reconnues en 2025		MP reconnues avant 2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	1	0	0	0
Médico-sociale	0	0	11	0
Police Municipale	0	0	0	1
Sportive	0	0	0	1
Technique	1	0	6	3
Total	2	0	17	5

	Jours d'arrêt en 2025		Frais médicaux en 2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	76	0		
Médico-sociale	360	0		
Police Municipale	0	0		
Sportive	0	0	872,31 €	745,87 €
Technique	712	0		
Total	1148	0		

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Filière médico-sociale	Total
Femmes	1	1
Hommes	0	0

Les données relatives à la sinistralité au travail dans les services municipaux en 2025 montrent un nombre d'accidents plus élevé chez les femmes, et notamment pour les accidents de trajet. En effet, les déplacements représentent la première cause des accidents reconnus en 2025, une observation qui corrobore avec les données nationales de la CNRACL sur les accidents de trajet.

L'analyse des accidents de service révèle, elle aussi, des dynamiques similaires à celles observées au niveau national par l'ANACT, avec des secteurs comme l'animation, l'aide à la personne, la restauration et le nettoyage des locaux enregistrant un nombre significatif d'accidents dans les services communaux.

Toutefois, il est à noter que répartition femmes-hommes des accidents reste proportionnée à la population de référence, avec un taux de gravité plus élevé chez les hommes, en particulier pour les accidents de service.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, les femmes représentent une part prépondérante, notamment dans la filière médico-sociale. Elles constituent également l'intégralité des jours d'arrêt en 2025, un constat qui vient confirmer les tendances observées dans les statistiques nationales.

Ces tendances peuvent s'expliquer par la nature des expositions selon la répartition sexuée des métiers, les femmes étant généralement plus exposées à des risques diffus, répétitifs, insidieux, tandis que les hommes peuvent davantage rencontrer des risques plus ponctuels mais sévères liés à des activités techniques ou physiques.

7. Les congés

Nombre d'agents ayant pris un congé paternité

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Hommes	5	1	1	7

Le nombre de congé paternité est stable par rapport à 2024. Pour rappel, la durée maximum est de 25 jours calendaires pour une naissance simple ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple depuis le 1^{er} juillet 2021.

Congé parental : nombre de congés pris en 2025

Le congé parental est une position administrative autorisée jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Au 31 décembre 2022, 4 agents étaient en congé parental, 10 au 31 décembre 2023, 8 au 31 décembre 2024. La ventilation sexuée est la suivante :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	8	0	0	8
Hommes	0	0	0	0

Le congé parental est encore cette année 100% féminin au sein de la Ville. La situation était identique en 2021, 2022, 2023 et 2024. Conformément à la réglementation, un rendez-vous avec un cadre de la direction des ressources humaines est désormais proposé aux agents lorsqu'ils envisagent leur réintégration.

La direction des ressources humaines projette de mettre en place courant 2026 des entretiens en amont, au moment de l'annonce d'une grossesse afin d'éclairer au mieux les agentes sur les incidences du congé parental en termes de carrière et de projection de retraite.

8. L'organisation du temps de travail

Agents ayant travaillé à temps partiel au cours de l'année 2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	8	1	0	9
Hommes	1	0	0	1

Agents à temps partiel au 31-12-2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	7	0	0	7
Hommes	1	0	0	1

Le temps partiel est une possible modalité d'exercice d'un emploi dont le poste budgétaire existe à temps complet. Les données ci-dessous concernent aussi bien les temps partiels de droit que les temps partiels sur autorisation. Au cours de l'année 2025, 13 agents ont exercé leur fonction à temps partiel ; 8 sont toujours à temps partiel au 31 décembre 2025.

Le temps partiel a été à 100% féminin au sein de notre collectivité de 2021 à 2023. Un agent homme a exercé ses missions à temps partiel depuis 2024 : la particularité est qu'il s'agit d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un départ prochain à la retraite, contrairement aux autres situations de temps partiel. 100% des demandes de reprise à temps plein sont satisfaites.

Télétravail

En 2024, selon l'INSEE, 14% des agents de la fonction publique territoriale ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine. Les métiers influencent fortement ce pourcentage : 45% des cadres administratifs télétravaillent contre seulement 25% des employés administratifs. En 2022, le CIG grande couronne indique que 153 collectivités déclarent avoir délibéré sur le télétravail, soit une augmentation de 49% par rapport à 2021.

La mise en place du télétravail a pu débuter à la Ville de Maisons-Alfort en octobre 2023. La ventilation des conventions de télétravail est la suivante :

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une convention de télétravail en 2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	27	10	14	51
Hommes	4	9	9	22
Total	31	19	23	73

Nombre d'agents ayant une convention de télétravail au 31-12-2025

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	15	6	11	32
Hommes	4	7	5	16
Total	19	13	16	48

NB : le nombre total d'agents ayant une convention de télétravail au 31-12-2025 est moins élevé qu'au 31-12-2024 parce que certains agents ont oublié de renouveler leur convention alors que le recours au télétravail s'est sûrement poursuivi.

70% des conventions de télétravail mises en place au cours de l'année 2025 concernent les femmes, 67% en 2024. Au 31-12-2025, 66% des conventions de télétravail établies concernent des femmes.

La Ville a présenté en CST un premier bilan de mise en œuvre du télétravail le 06 mars 2025. Un questionnaire anonyme a été adressé aux agents ayant signé une convention de télétravail pour permettre de mesurer les effets, les points positifs et les points de vigilance de ce déploiement.

Le taux de retour au questionnaire a été de 51%, ce qui constitue un très bon taux de participation.

Les retours étaient très satisfaisants, tant sur les conditions de travail que l'organisation, l'autonomie, l'encadrement, l'efficacité et la productivité ainsi que sur l'équilibre bien-être entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le sentiment d'isolement était malgré tout pointé par près de 13% des répondants, ce qui doit constituer un point de vigilance pour les encadrants de télétravailleurs.

Le gain sur le plan du bien-être a été constaté à près de 97% et 84% des répondants connaissent le droit à la déconnexion.

9. La politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Des données statistiques fouillées sont désormais à disposition de la collectivité, et ce depuis plusieurs années afin de mesurer ces écarts. Différents chantiers ont été entrepris et sont toujours en cours :

- Adoption du principe de cotation de poste : un même niveau d'IFSE pour un même métier. Cet objectif est déployé progressivement, selon les marges de manœuvre budgétaires de la Ville.
- Mise en place courant 2024 du formulaire « activités extras » : l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a mis en exergue le poids des heures supplémentaires. En effet, les services les plus consommateurs d'heures supplémentaires sont des services très majoritairement masculins. Ce formulaire permet ainsi à tous les agents souhaitant travailler au-delà de leur temps de travail de s'inscrire sur une liste, mutualisée auprès de tous les services ayant besoin de solliciter des agents en dehors de l'amplitude de travail habituel.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique territoriale

La Ville de Maisons-Alfort s'est engagée à déployer une politique RH favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur un diagnostic fin de ses données statistiques afin de mettre en œuvre des actions concrètes :

- Mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées, diffusée sur le site internet de la Ville.
- Publication des dix plus hautes rémunérations sur le site internet de la Ville.
- Publication de l'index égalité professionnelle sur le site internet de la Ville.
- Rédaction d'une procédure de recrutement pour éviter les discriminations.
- Rédaction des annonces de recrutement en précisant l'intitulé du poste au féminin et au masculin et en utilisant des termes épicènes.
- Prise en compte de la répartition sexuée du service pour déterminer le choix final, à compétences égales.
- Garantie d'un égal accès aux formations.
- Mise en place de dispositifs d'immersion facilitant les mobilités choisies ou subies tout en bénéficiant d'un accompagnement RH et de l'identification d'un parcours de formations.

- 3 sessions de formation sur la thématique de l'égalité professionnelle ont été mises en place au cours de l'année 2025, à destination des encadrants.
- 58% des formations ont été réalisées en intra en 2025, la problématique de déplacement et du temps de déplacement étant souvent au cœur des difficultés d'accès à la formation.
- Mise en place d'une procédure relative à la gestion du congé paternité.
- Une procédure de gestion des agents en situation de période de préparation au reclassement (PPR) a été imaginée et mise en action au bénéfice de 7 agents en 2025, dont 6 femmes. Une agente a d'ores et déjà été reclassée grâce à ce dispositif.

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Un travail a été réalisé sur l'organisation du temps de travail pour plusieurs services depuis le dernier trimestre 2024. En augmentant le temps de travail hebdomadaire des agents de la maison de l'environnement, cela garantit aux agents l'acquisition de congés supplémentaires par la mise en place de RTT, donc d'augmenter les temps de repos durant l'année et ainsi de tenir compte de la contrainte du travail tous les week-ends. Cela concerne également les agents travaillant dans le secteur de l'animation, pour qui des temps de travail ont ainsi pu être intégrés au temps hebdomadaire. Ce travail a également été entrepris afin d'améliorer l'attractivité de la collectivité et de faciliter ses recrutements.

D'autres services ont aménagé leur organisation hebdomadaire pour permettre à chaque agent de bénéficier de temps de repos par semaine afin de compenser une pénibilité physique forte. C'est le cas des agents d'entretien et de restauration dans les écoles et des ATSEM.

La mise en place du télétravail en septembre 2023, accompagnée de l'élaboration d'un guide du télétravail et d'actions de formation à destination des encadrants, constitue un élément essentiel de la qualité de vie au travail répondant à plusieurs enjeux, notamment d'attractivité et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.



C'est également dans cette optique que la Direction des Ressources Humaines a mis en place une charte relative à l'organisation du temps de travail. Cette charte est destinée, dans l'intérêt de toutes et tous, à assurer un bon fonctionnement des services. Elle a pour objet de rappeler les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents de la Ville de Maisons-Alfort, telles que définies par la réglementation et par délibérations du conseil municipal, après avis du comité social territorial (CST). Elle fixe également les modalités de gestion des congés annuels et des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) pour les agents de la collectivité, conformément à la réglementation en vigueur.

La réalisation de ce travail a permis une harmonisation des pratiques, une remise à plat de certaines pratiques et outille ainsi les responsables de service pour une gestion équitable des droits à congé et du temps de travail. Elle a aussi permis de réinterroger les organisations de temps de travail de certains métiers ou certains services et d'aboutir à de nouvelles organisations horaires garantant de meilleures conditions de travail.

CHARTE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

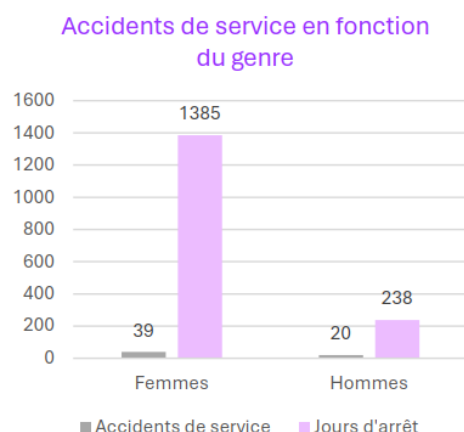


Amélioration des conditions de travail

La collectivité s'est engagée en faveur de l'amélioration des conditions de travail en créant un pôle Amélioration des conditions de travail au sein de la Direction des Ressources Humaines. Ce secteur a notamment participé à la révision des dotations des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI). L'année 2025 marque aussi une prise de conscience sur les risques engendrés par l'exposition aux substances chimiques dangereuses. Ces deux thèmes concernent particulièrement les travailleuses, par la recherche d'équipements adaptés aux femmes et par la surveillance des substances à risque pour les femmes enceintes ou allaitantes. Plus qu'une simple démarche de prévention, ces actions participent à soutenir l'égalité

dans l'accès aux métiers et aux conditions de travail optimales pour les femmes et les hommes. Elles continueront d'être étudiées avec attention dans les prochaines actions de prévention.

Le pôle Amélioration des conditions de travail a également initié l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERp) en commençant par les directions de l'Action Sociale et de la Petite Enfance dont les métiers, très largement féminisés, ont justement été priorités du fait de leur sinistralité élevée identifiée grâce au Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT 2024). Le Document Unique n'est pas qu'une évaluation des risques, c'est un outil qui doit permettre d'établir et de suivre le plan d'action visant à protéger la santé et à améliorer les conditions de travail. Ces démarches permettront donc de faire évoluer le quotidien des travailleuses par la mise en place d'actions concrètes.



Le Programme Annuel de Prévention (PAPRIACT 2025) propose également des actions visant à améliorer les conditions de travail, notamment par la réflexion sur la mise en place de la formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) qui vise à réduire l'impact des contraintes biomécaniques du travail sur la santé et à prévenir l'usure professionnelle. L'un des enjeux de ce temps de réflexion sur les modalités de déploiement de cette formation est notamment de cibler le format le plus adapté pour permettre au plus grand nombre, et dans les contraintes de disponibilité de certains métiers, notamment au contact d'enfants ou de personnes âgées, de pouvoir y participer.



Le PAPRIACT 2025 prévoit également la rédaction d'un règlement relatif à l'hygiène et la sécurité. Ce document constituera un outil essentiel d'égalité professionnelle en précisant les règles applicables à chacun(e) et en rappelant aussi que les comportements inappropriés ne sont pas admis sur le lieu de travail. La collectivité dispose d'ailleurs d'un dispositif de signalement permettant aux agents s'estimant victime ou témoin d'agissements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexuel ou sexiste, de faire un signalement auprès d'une plateforme spécialisée. Il s'agit donc d'un outil précieux dans la lutte contre les comportements inappropriés, dont la communication a été élargie en 2025 grâce à des actions de sensibilisation auprès des encadrants.

Ces actions, tout en étant spécifiques à l'amélioration des conditions de travail, contribuent directement à la mise en œuvre des principes d'égalité professionnelle, en veillant à ce que tous les agents, quel que soit leur sexe, bénéficient des mêmes protections et opportunités pour exercer leur métier dans des conditions sûres et équilibrées.

Enfin, la collectivité propose des activités physiques accessibles à tous les agents : aquagym, escalade, musculation... Ces pratiques favorisent la santé, réduisent le stress, renforcent la cohésion et améliorent la concentration. Elles contribuent également à prévenir les troubles musculosquelettiques et à mieux concilier vies professionnelle et personnelle.



Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

La Ville a mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes pour le personnel communal. La campagne de formation sur la détection et la prévention des comportements inappropriés au travail se poursuit en 2024 et 2025 pour permettre une compréhension collective du cadre juridique de ce dispositif tout en communiquant sur la procédure à suivre, de la détection des comportements inappropriés au dépôt d'un signalement sur la plateforme de recueil et de traitement des alertes. La communication sur ce dispositif se poursuit en utilisant différents canaux d'information : Extranet, affichage dans les services...



COMMUNE DE MAISONS-ALFORT



**Dispositif de signalement
des actes de violence,
de discrimination, de harcèlement et
d'agissements sexistes**
Adopté en F3SCT le 23-11-2023

Deux signalements ont été déposés sur la plateforme et jugés recevables par le prestataire Alertcys au cours de l'année 2024, Pour chacune de ces alertes, le dispositif a été activé par la victime présumée, qui s'avérait être une femme, pour des faits pouvant être constitutifs de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle.

Débutées en 2024, les formations sur la détection et la prévention des comportements inappropriés au travail se sont poursuivies au cours de l'année 2025 auprès des responsables de

service. Une procédure de signalement, via la plateforme Alertcys, est à la disposition des agents de la collectivité.

L'adhésion de la Ville au centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité des femmes et des hommes, contribue aussi à la promotion de ce principe d'égalité à travers diverses actions, notamment dans le milieu professionnel.

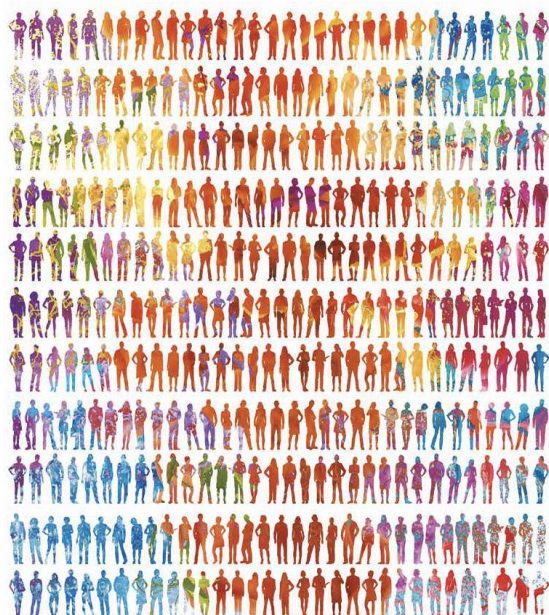


Le Centre Hubertine Auclert
Centre francilien de
Ressources pour l'égalité
femmes-hommes

Le cadrage général de cette démarche

PLAN D'ACTION EGALITE
PROFESSIONNELLE

VILLE DE MAISONS-ALFORT



La Ville de Maisons-Alfort a établi son plan d'action égalité professionnelle 2024-2026. Il est fondé sur 5 axes :

- Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative ;
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi ;
- Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le suivi annuel de ce plan d'action a été réalisé pour l'année 2025 et a été présenté au CST du 29 janvier 2026.

Tableau de suivi du plan égalité professionnelle 2024-2026

Axes	Actions		Échéances	Mesures	Indicateurs de suivi	2024	2025
AXE 2	Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes	Depuis mars 2022	Etablir un diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée à la rémunération Recensement et étude de la répartition des 10 plus hautes rémunérations	Elaboré annuellement depuis 2021. Publication assurée sur le site internet de la ville comme prévu par la réglementation depuis juin 2024. Mise en ligne dans la rubrique "égalité professionnelle" de MA Comm.	
				Fonder l'attribution et le montant des primes sur des critères objectifs : fonctions, responsabilités, compétences requises ...	Elaboration de critères objectifs et principe de cotation des emplois	Travail de cotation des emplois entrepris depuis 2022 tenant compte du degré de responsabilité, d'expertise et des sujétions des emplois, sans prise en compte des filières ni des grades.	
				Réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières			
				Garantir les régimes indemnitaires pendant les congés maternité et paternité		Les régimes indemnitaires sont maintenus pendant les congés maternité et paternité.	
				Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des services et des métiers	Outil de suivi des heures supplémentaires	Un suivi mensuel des heures supplémentaires par service a été mis en place. Une réflexion doit être entreprise autour du recensement des agents ayant candidaté aux activités "extras" afin d'assurer une meilleure répartition de ces heures.	
		Mettre en place une politique de promotion sociale tenant compte du RSU de la collectivité	Depuis 2019	Garantir l'égalité des rémunérations dans la mise en œuvre des recrutements	Respect des règles de classement pour les recrutements par voie contractuelle	Un suivi des règles de classement est assuré pour tous les recrutements contractuels, sans distinction d'emploi occupé.	
				Présenter et diffuser un rapport égalité femmes hommes devant le CST	Rapport égalité femmes hommes, rubrique dédiée à la promotion sociale	La présentation du REFH est assurée en CST depuis 2021.	
				Mettre en place des indicateurs de suivi des promotions par genre		Des indicateurs de suivi des promotions par genre ont été établis depuis 2021.	
				Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les LDG de l'avancement de grade et de la promotion interne	Définition concertée de critères des LDG d'avancement de grade et de promotion interne et de la valorisation des parcours professionnels	Les LDG ont été soumises au vote du CST en septembre 2021; elles intègrent l'objectif de renforcer l'égalité professionnelle.	Des nouvelles LDG de promotion interne sont à l'étude. Elles ont notamment pour objectif de répondre au principe d'équité.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, ... Ainsi, il s'agit aujourd'hui de poursuivre la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur des projets déjà réalisés ou en cours.

Partie 2 :

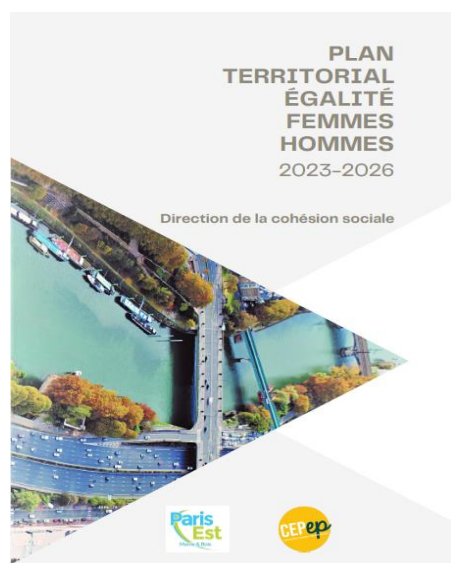
Les politiques publiques menées par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réaffirmé le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective.

La Ville a poursuivi en 2025 son engagement sur cette thématique et a déployé un ensemble de mesures pour lutter contre les inégalités et promouvoir une culture de l'égalité sur le territoire communal.

1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026



En 2022, l'Etablissement Public Territorial Paris Est Marne&Bois a choisi d'être l'animateur des enjeux d'égalité sur tout le territoire en impulsant la rédaction d'un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes réunissant les 13 communes soit plus de 520 000 habitantes et habitants.

La Ville de Maisons-Alfort a participé aux différents groupes de travail dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

Les objectifs du plan d'actions :

Ce plan d'actions a pour ambition de répondre aux six objectifs suivants :

- La défense du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des droits inhérents,
- La lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre,
- La représentation et la participation des femmes dans l'espace public et dans toutes les sphères de la vie politique et publique,
- L'accès équitable de toutes et tous aux activités et installations culturelles, sportives et de loisirs,
- Le renforcement des politiques et actions contre la violence sexée et en faveur de la prise en charge des victimes,
- La prise en compte de la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques menées par le territoire et les communes.

Ces objectifs sont déclinés en axes puis, en actions :

- Axe 1 : Promouvoir l'égalité sur le territoire
- Axe 2 : Renforcer l'accès aux droits, l'insertion et l'égalité professionnelle
- Axe 3 : Favoriser la promotion et la représentativité des femmes
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le plan d'actions territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté à l'unanimité par le Conseil de territoire en date du 18 avril 2023.

La mise en œuvre du plan a donc pu débuter à compter de cette date. La Ville est très impliquée et volontaire pour faire vivre ce plan notamment sur son territoire.

En 2025, la Ville a poursuivi son engagement aux côtés du Territoire Paris Est Marne&Bois dans le cadre de la mise en œuvre du plan intercommunal d'égalité Femmes-Hommes.

La Ville a continué à participer aux groupes de travail notamment sur les thématiques suivantes :

- Valise pédagogique de « l'égalité filles/garçons » :

La ville de Maisons-Alfort a élaboré avec la Ville de Joinville-le-Pont durant cet atelier un jeu de plateau et de cartes dont la boîte de jeux est en cours de réalisation. Le jeu sera nommé « sur le chemin de l'égalité filles-garçons ».

- Egalité professionnelle :

Lors de différents ateliers, une campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en direction des agents de chaque ville a été élaborée en complément de ce qu'on déjà mis en place les communes.



2. Élaboration et mise en œuvre d'une politique communale d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales

En 2023, la Ville de Maisons-Alfort en lien avec son Centre Communal d'Action Social (CCAS) a axé sa politique locale d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales sur l'accueil et le logement qui font partie de sa feuille de route dans le cadre du mandat 2020-2026.

Les violences faites aux femmes, c'est quoi ?

Les Nations Unies définissent les violences à l'égard des femmes « *comme tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée* » (source : Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes – Résolution 48/104 de l'Assemblée générale de l'ONU).

2.1. Création d'un groupe de travail dédié aux violences conjugales et intra-familiales

Afin de mener à bien ce projet, la Ville en lien avec son centre communal d'action sociale a monté un groupe de travail dédié à l'accueil et à l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales en janvier 2023. Elle a mobilisé dans ce cadre des acteurs de proximité (Département du Val-de-Marne, associations locales dont l'Office Municipal de la Culture, Maisons-Alfort Habitat).

Un diagnostic des dispositifs existants a été établi et des plans d'actions définis, afin de rendre davantage lisible l'offre actuelle et d'orienter les victimes vers les associations compétentes et structures publiques en matière d'écoute, de soutien et d'information.

2.2. Mise en place d'un dispositif d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales

La Ville en lien avec son CCAS a établi des protocoles qui permettent d'agir en situation d'urgence pour protéger et accompagner les victimes de violences conjugales et intra-familiales.

Le CCAS se charge par exemple de faire la liaison avec le Département du Val-de-Marne, afin que la victime qui s'est présentée à cette structure puisse bénéficier d'un hébergement d'urgence dans une des résidences dédiées à cet effet.

Parce que la prise en charge des victimes se doit d'être immédiate, la Ville et le CCAS ont mis au point une procédure d'accueil en dehors des horaires d'ouverture complétée par un kit d'urgence (non conditionné à un dépôt de plainte) mis à la disposition des élus d'astreinte/agents d'accueil d'astreinte et/ou la police municipale.

Ainsi, le CCAS prend à sa charge 3 à 4 nuits d'hôtel en dehors des jours et heures d'ouverture du service départemental en charge de l'hébergement des familles vulnérables, et des bons taxis mis à disposition des personnes en situation de danger afin de leur permettre d'accéder aux dispositifs d'aide et d'accompagnement : mise à l'abri, commissariat, hôpitaux, consultation médicale etc.

En 2025, 3 personnes ont été accueillies au CCAS dans le cadre du dispositif d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales. Chacune a pu bénéficier d'une aide au regard de sa situation en lien avec les partenaires de la Ville de Maisons-Alfort et de son CCAS.

2.3. Formation des agents municipaux à l'accueil et l'orientation des victimes violences conjugales et intra-familiales :

Depuis 2023, Les agents municipaux et du CCAS sont formés par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne (CIDFF94) ou le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) à l'accueil des victimes de violences conjugales ainsi qu'à leur accompagnement.

Cette formation a été délivrée en priorité aux agents d'accueil en contact direct avec le public et aux agents de la Police Municipale et a pour but de leur apprendre à repérer les situations relevant des violences conjugales et intra-familiales et à savoir comment accompagner et orienter les victimes qui se présenteraient

La Ville a donc poursuivi cette démarche en 2025 et a formé 13 agents supplémentaires portant le nombre d'agents formés à 63. La commune souhaite former a minima chaque année les nouveaux agents en situation d'accueil et en contact direct avec le public, et notamment les agents de la Police Municipale nouvellement recrutés.

3. Les actions menées dans le cadre de la journée du 8 mars 2025



Dans le cadre de la journée du 8 mars 2025 (journée internationale des droits des femmes), la Ville a proposé à la médiathèque Malraux un spectacle « Qu'y a-t-il de pire qu'une femme » ?

Librement inspirée de l'essai de Virginia Woolf « Une chambre à soi », la pièce de théâtre donne à réfléchir sur les avancées réalisées en matière de droits des femmes depuis 1929, mais aussi sur les écueils qu'il reste à franchir.

À l'occasion de cette date symbolique, la Commune a également dressé le portrait de 10 habitantes ou Maisonnaises de cœur (comédienne, pompière, mathématicienne ou encore dessinatrice). Leurs parcours variés et inspirants ont été présentés dans le magazine municipal et sur le site de la Ville.



De plus, le 18 mars 2025, lors de la 2^{ème} édition des assises territoriales de l'égalité du Territoire, élus, agents et partenaires institutionnels se sont réunis au Moulin Brûlé pour faire un point d'étape sur la mise en œuvre du plan territorial égalité F/H et échanger sur de nouvelles actions à mettre en place.

4. L'égalité Femmes/Hommes et Filles/Garçons au sein des politiques publiques culturelles

Qu'elle concerne le Jeune Public ou le Tout Public, la programmation culturelle de la Ville de Maisons-Alfort est orientée depuis de nombreuses années sur des enjeux d'ouverture, de diversité et d'universalité.

4.1. Les médiathèques :



❖ La programmation culturelle au sein des médiathèques :

⇒ Six événements en 2025 ont été programmés autour du thème de la féminité :

- **Spectacle « Qu'y a-t-il de pire qu'une femme ? »** : le vendredi 7 mars, veille de la Journée internationale des femmes. Libre adaptation par deux comédiennes des textes de Virginia Woolf, autrice notamment d'*Une chambre à soi*.
- **Exposition « Valia Eydis, la voie des poètes est celle des comètes »** : du 8 avril au 28 juin 2025. L'artiste Valia Eydis était invitée à exposer ses dessins et ses gravures inspirés des poèmes de la poétesse russe Marina Tsvetaïeva.
- **Café littéraire sur le thème des femmes** : samedi 4 octobre.
- **Exposition « Plus près du cœur : les lauréats du concours photo Estée Lauder Compagnie Pink Ribbon 2025 »**. Un accrochage présenté dans le cadre de l'opération Octobre rose.
- **Exposition « Mâkhi Xenakis, à livres ouvertes »** : du 7 octobre au 30 décembre. Artiste plasticienne et autrice Actes Sud, Mâkhi Xenakis a placé la féminité et la condition des femmes au centre de son travail littéraire et plastique.
- **Accueil des lycéens des classes de l'option Arts plastiques du Lycée Delacroix** : vendredi 10 octobre, pour une visite de l'exposition Mâkhi Xenakis, en présence de l'artiste, et un atelier de sensibilisation à l'autodépistage du cancer du sein, animé par une infirmière de la Ligue contre le cancer.

Ces événements marquent la volonté de la Ville de favoriser la promotion et la représentativité des femmes.

Données chiffrées :

Le nombre d'intervenants extérieurs pour l'année 2025 (hors animations assurées par les bibliothécaires, hors intervenants du conservatoire municipal et hors intervenants des associations de la ville) est de 78 répartis comme suit :

- Nombre d'intervenantes femmes : 50 (64%)
- Nombre d'intervenants hommes : 28 (36%)

DONT une proportion de femmes plus importantes :

- Pour les **expositions/arts visuels** (hors expositions associatives)
 - **Nombre d'artistes femmes : 34**
 - Nombre d'artistes hommes : 5
- Pour les **spectacles/concerts** (hors concerts du conservatoire municipal) :
 - Nombre d'actrices et musiciennes femmes : 11
 - Nombre d'acteurs et musiciens hommes : 6

❖ *Les interventions scolaires :*

Chaque année, les médiathèques interviennent auprès des classes de primaire pour des animations d'une heure autour du livre et de la lecture ou de sujets de société, au choix des enseignants. Pour les élèves de l'élémentaire, **une animation sur « L'égalité fille – garçon »** est ainsi proposée aux enseignants. De 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, **les médiathèques ont ainsi réalisé 31 animations sur ce thème**, pour des élèves allant du CP au CM2.

❖ *Les usagers des médiathèques* :*

1. Abonnements au réseau des médiathèques (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **64% de femmes** et 36% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 68 % de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 51% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 32% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 49% d'hommes

2. Abonnements individuels à la médiathèque André Malraux (hors cartes collectives)

Répartition des abonnés par sexe : **63% de femmes** et 37% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 66% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 52% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 34% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 48% d'hommes

3. Abonnements individuels à la médiathèque de quartier René Coty (hors cartes collectives)

Répartition des abonnés par sexe : **63,5% de femmes** et 36,5% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 68% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 51% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 32% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 49% d'hommes

4. Abonnements individuels à la médiathèque du quartier Centre (hors cartes collectives)

Répartition des abonnés par sexe : **64,5% de femmes** et 35,5% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 70% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 49,5% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 30% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 50,5% d'hommes

5. Abonnements individuels au bibliobus (hors cartes collectives)

Répartition des abonnés par sexe : **63% de femmes** et 37% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 71% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 52,5% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 29% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 47,5% d'hommes

Indicateurs :

- ⇒ La répartition par sexe (2/3 femmes - 1/3 hommes) correspond aux données nationales (études du CNL).
- ⇒ Cette répartition se retrouve dans les statistiques adultes (+15 ans). Chez la jeunesse, l'écart est en revanche, et toute naturellement, moins marqué, avec 51% d'enfants de sexe féminin et 49% d'enfants de sexe masculin.
- ⇒ La répartition par sexe et par âge dans chaque établissement du réseau (Malraux, bibliobus, Coty et Centre) est identique à celle du réseau.
- ⇒ Les femmes empruntent davantage de documents que les hommes.

*(Données chiffrées au 4/12/2025)

4.2. Le conservatoire :



❖ La programmation :

Les programmations intègrent quasi systématiquement des artistes féminines et des compositrices féminines.



❖ Les usagers des méditahèques

Pour l'année scolaire 2025-2026, il y a 510 élèves de sexe féminin et 212 élèves de sexe masculin qui ont fréquenté le conservatoire.

Au sein de la Ville de Maisons-Alfort, les orchestres et les musiques d'ensemble sont les deux disciplines favorisant le plus la mixité.

On observe aussi de plus en plus de garçons inscrits à la danse au conservatoire.



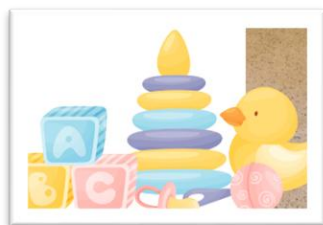
❖ *Les professeurs*

En 2025, il y avait 22 femmes professeurs et 16 hommes professeurs au sein du conservatoire.

❖ *Féminisation du nom des salles au sein du conservatoire*

Les nouvelles salles du conservatoire vont être baptisées par des noms de grandes artistes : Maria Callas et Annie Challan.

5. La promotion de l'égalité filles/garçons au sein des services petite enfance et enfance



5.1. Service petite enfance :

Il a été constaté selon des études réalisées qu'il existe :

- une différence dans l'éducation reçue selon les sexes,
- Le maintien de stéréotypes impacte le développement et la construction identitaire de l'enfant.

La prise de conscience du rôle des professionnel(e)s dans l'accompagnement des enfants et au travers d'actions éducatives visant à la promotion de l'égalité Filles/Garçons dès le plus jeune âge est essentielle aujourd'hui.

Par conséquent, la Ville de Maisons-Alfort a mis en place un certain nombre d'actions en 2024 en faveur de cette égalité.

a) Parité filles-garçons :

Les attributions de places sont effectuées de manière à respecter une parité filles/garçons dans la mesure du possible au regard des demandes et des besoins des familles.

b) Réflexions et travail d'équipe sur :

- a. Les valeurs développées dans la Charte d'accueil du jeune enfant relatives au respect de l'enfant et de sa famille,
- b. Les jeux proposés aux enfants et leurs impacts sur leur développement,
- c. Accueil « universel » de l'enfant et de son parent,
- d. Le sens du travail au quotidien : l'enfant.

La ville de Maisons-Alfort souhaite pour 2026 poursuivre ses actions en la matière en offrant un parcours de formation de ses professionnels de la petite enfance sur cette thématique.

Les objectifs poursuivis **sont les suivants** :

- poursuivre les actions mises en place en faveur de l'épanouissement, la découverte et l'acquisition du libre choix de l'enfant,
- déconstruire les idées reçues des professionnels et des familles accueillies (stéréotypes),
- réfléchir aux différents axes d'améliorations au sein de la structure.



5.2. Service enfance :

La ville de Maisons-Alfort a publié son Projet Éducatif de Territoire (PEdT) en 2021.



Dans ce projet éducatif, on y retrouve l'ambition et les objectifs suivants :

- Développer le « vivre ensemble » : l'ouverture au monde et aux autres, l'écocitoyenneté, la solidarité, le handicap, et l'égalité filles / garçons ; Cela s'illustre au quotidien dans les actions des Accueils de loisirs notamment.
- Intégrer tous les enfants sans discrimination. Les principes socles de l'école publique sont repris : l'accès à tous et la mixité garçon/fille (objectif éducatif opérationnel n°6).
- L'organisation de 3 séjours d'été labellisés colos apprenantes dont les critères prévoient l'égalité fille/garçon avec 102 enfants bénéficiaires dont 51 filles et 51 garçons à l'été 2025.

Le renouvellement du PEDT pour la période 2026-2028, adopté en Conseil Municipal de Décembre 2025 maintient cet objectif d'égalité fille-garçons notamment dans son axe « Renforcer le vivre ensemble et l'ouverture aux autres » qui indique que « *Cet objectif est au coeur de l'action de l'ensemble des acteurs encadrant les enfants. Développer la citoyenneté et les règles du vivre ensemble est au coeur des projets des structures, qu'il s'agisse des écoles ou des centres de loisirs. Apprentissage des règles de la vie en communauté, **égalité filles/garçons** et ouverture à la différence sont travaillés tout au long de l'accueil des enfants de la maternelle à l'entrée au collège* ».

6. Le sport comme vecteur d'égalité



Le développement du sport féminin est avant tout une question d'égalité des chances. Pendant de nombreuses années, les femmes ont été sous-représentées dans les pratiques sportives. Aujourd'hui, promouvoir le sport féminin, c'est :

- garantir à toutes les mêmes possibilités d'accès à la pratique ;
- lutter contre les stéréotypes qui associent le sport à la virilité ;
- favoriser l'émancipation et la confiance en soi.

La Ville de Maisons-Alfort, résolument tournée vers l'égalité femmes-hommes, promeut ces valeurs par la pratique sportive, et ce dès le plus jeune âge.

Ainsi, celle-ci met en place des animations gratuites et accessibles à tous à destination de plusieurs publics et lors de temps de pratiques différents. Toutes ces animations sont dirigées par les éducateurs sportifs qui s'attachent dans les contenus pédagogiques à faire vivre la mixité et à proposer des activités moins axées sur les stéréotypes de genre. Ainsi, lors des séances dans le cadre scolaire, tous les modes de participations des enfants sont organisés de façon mixte.

De même, lors des animations au cours des activités vacances, des thématiques de jeu sont mises en place afin que les jeunes adolescentes soit actives. Par exemple, les buts qu'elles marquent compte double par rapport aux garçons. Ce système de jeu amène à créer des stratégies incluant davantage les jeunes filles dans le jeu et à les rendre actrices dans l'activité. Ainsi, des sports fort marqués dans les stéréotypes de genre sont abordés sous forme ludique montrant que chacune et chacun peuvent y participer, le football devient « festifoot ».

En parallèle, des activités moins connues du grand public et moins stéréotypées sont proposées, comme la course d'orientation, qui développe également des notions liées à l'autonomie de déplacement, à la mémoire et à l'anticipation.

En observant les chiffres de participation à ces activités mises en place par la Ville, on peut noter qu'en 2025, la participation féminine est de 50% inférieure à la participation masculine, excepté pour les baby gym où il y a quasiment une égalité. Les activités « sports loisirs quartiers » pendant les vacances scolaires, enregistrent une participation de 563 garçons et de 247 filles, les « contrats bleus » comptant 1306 garçons et 784 filles, alors que les bébé gym font état de la participation de 397 garçons et de 325 filles. Cela montre que le sport est encore porteur de discrimination, et qu'il convient dans les temps à venir, de poursuivre les contenus pédagogiques favorisant la réussite et l'implication des filles et des femmes dans le domaine sportif.



Aussi, il a été proposé lors du Forum des seniors organisé le 9 octobre 2025 des activités d'initiation au self défense donnant à des femmes isolées des outils pour limiter l'impact d'une agression dont elles seraient victimes.

En outre, la Ville de Maisons-Alfort se veut active dans le domaine de la santé et s'est investie cette année encore dans l'opération Octobre Rose en menant 2 actions sportives :

- Atelier organisé par le club d'escrime (ASA Escrime) mettant en avant les bienfaits de cette pratique sportive après un cancer du sein.
- Cours de zumba qui a réuni bon nombre de participants hommes et femmes.

Enfin, Maisons-Alfort s'est particulièrement distinguée en 2025 puisque la commune a obtenu 3 lauriers sur les 4 décernés par le label Ville active & sportive, qui s'articule autour de 5 grands axes :

- Favoriser le sport pour toutes et tous
- Développer le sport-santé
- Soutenir le mouvement associatif et fédéral
- Développer des infrastructures accessibles et adaptées
- Organiser des événements fédérateurs.



7. L'égal accès à l'emploi au cœur de l'action communale et intercommunale

7.1. Les actions du service municipal d'accompagnement à l'Emploi

Le service municipal d'accompagnement à l'Emploi (SMAE), dans son action quotidienne auprès du public maisonnaï, œuvre à la réduction des inégalités Femmes/ Hommes.

En suivant **61% de femmes en 2025**, cette structure touche un public majoritairement féminin et faiblement qualifié, ce qui mène à œuvrer en permanence pour l'accès à l'emploi auprès de ce public qui en est éloigné tout en travaillant sur la levée de ses freins spécifiques (problèmes de garde, mères isolées, accès aux droits, accès aux outils numériques...).

Avec un public âgé de plus de 26 ans et majoritairement senior, les femmes en reprise d'activité après s'être consacrées à l'éducation de leurs enfants plusieurs années ou à la suite d'un divorce, représentent une part non négligeable des personnes accompagnées.

En travaillant sur le projet et l'accompagnement de la personne, le service municipal d'accompagnement à l'Emploi s'efforce d'élargir les choix professionnels souvent restreints par une censure imposée par l'entourage ou des contraintes liées à la prise en charge des enfants et souvent conditionnée par des préjugés de genre sur les métiers.

Ainsi, la structure propose de l'aide à l'élargissement des choix professionnels lors des entretiens projets :

- en utilisant un logiciel d'élaboration de projet professionnel et d'information sur les métiers (Inforizon de la Fondation Jeunesse Avenir Entreprise),
- en accompagnant à l'utilisation d'un guide des réseaux et en informant constamment sur les formations, la VAE, les métiers pour favoriser l'évolution professionnelle, la professionnalisation
- en assurant la promotion et l'orientation vers les actions de France travail et sur les dispositifs de Transition dans le cadre du compte personnel de formation par exemple.

Habilité à la prescription des mesures d'insertion par l'activité économique depuis 2023, le service municipal d'accompagnement à l'Emploi a ainsi renforcé sa capacité à accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi vers des solutions de transition permettant de travailler sur les freins à long terme.

342 personnes ont sollicité au moins un entretien dans l'année, ce sont donc 210 femmes (61%) qui auront eu recours à ces services en 2025.

Les principaux axes d'action ont été les suivants :

- écouter et conseiller sur les reconversions ou les recherches alternatives pour des personnes en situations de chômage ;
- informer sur les secteurs en tension dans une conjoncture de mutation du marché ; aider aux démarches administratives dématérialisées ;

- accéder à la formation, informer sur la santé et les prises en charge du handicap (reconnu ou non).

En 2025, le service municipal d'accompagnement à l'Emploi a également recensé 34 bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dont 16 femmes auxquels s'ajoutent 9 personnes accompagnées et signalant une problématique de santé non reconnue mais ayant un impact sur leur employabilité. 46% de ces 43 suivis avec des problématiques de santé signalées sont des femmes.

De manière plus spécifique, le service municipal d'accompagnement à l'Emploi a durant l'année 2025, mener les actions et organiser les événements suivants :

A) Ateliers contre la fracture numérique :

La fracture numérique est un réel problème surtout face à la numérisation croissante des démarches de recherches d'emploi qui suivent en cela celle incessante des procédures administratives en général.

La mise à disposition d'outils par le SMAE en libre accès sur le « Cyber Emploi » avec support à l'utilisateur (7 PC) est donc également un vecteur d'autonomie pour les usagers et en particulier les femmes. Le Cyber est souvent utile aux femmes hébergées en hôtel ou ayant besoin d'avoir accès à un appareil non contrôlé.

La fréquentation de cet espace est cependant en mutation car la démocratisation du smartphone fait reculer l'usage et l'apprentissage de l'utilisation des ordinateurs classiques. L'accès à la connaissance de l'outil informatique reste un enjeu car de nombreuses femmes sont encore en difficulté face à l'outil (et cumulent cela souvent à des problèmes de maîtrise de la langue).

Par conséquent, 17 dates d'ateliers d'initiation informatique ont été proposées par le SMAE sur l'année 2025 auxquelles 2 séances spécifiquement dédiées à la découverte du logiciel Excel s'ajoutent. 25 participants dont 22 femmes ont bénéficié de 3 séances en moyenne (minimum 1 à maximum 10).

Labelisé Aidant Connect, les conseillers du SMAE sont des **aidants numériques** facilitateurs et parfois centralisateurs de ces démarches travaillant en lien avec les différents acteurs sociaux.

B) Lutte contre l'illettrisme :

L'aide aux démarches administratives pour des personnes ayant des problèmes d'illettrisme, d'illectronisme, ou en simple absence d'autonomie pour la réalisation des démarches représente 13% des demandes dans la part des entretiens individuels réalisés sur l'année. Ce chiffre a diminué de 4% par rapport à 2025, seconde année de baisse consécutive, les relais mis en place (dont les agences France Services notamment) ainsi que l'adaptation des usagers aux outils ne sont pas étrangers à cette baisse. Avec 61% de femmes suivies, ces entretiens concernent cependant toujours une majorité de femmes.

C) Accompagnement à la création d'entreprise :

Le service municipal d'accompagnement à l'emploi conseille sur la possibilité de **créer son entreprise** et sur le choix entre la création d'activité et le salariat. Il oriente aussi les personnes vers

ses partenaires sur cette thématique qui concerne fréquemment les femmes divorcées en reprise de carrières qui ont souvent besoin de soutien pour résister aux représentations de genres qui sont un frein à ce type d'ambition.

A ce titre la **permanence d'aide à la création et au développement d'entreprise** ainsi que deux réunions collectives sur la création d'entreprise animées par un intervenant de l'Etablissement Public Territorial Paris Est Marne & Bois et une représentante de l'Adie (organisme accompagnant à la création et au financement d'entreprise par le microcrédit notamment) ont été organisées cette année.

24 personnes dont 16 femmes (66%) ont sollicité de l'information sur la création d'entreprise en entretien individuel ou lors de la permanence dédiée. 2 ont été orientées sur une formation qualifiante nécessaire à la réalisation de leurs projets.

D) Accompagnement à la reconversion des agents communaux

Le service municipal d'accompagnement à l'emploi, a également ouvert son action aux agents de la commune en permettant à des personnes de solliciter un conseil ou une initiation à l'informatique voire en effectuant une immersion dans le cadre d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) accompagnant une reconversion. 5 femmes ont ainsi bénéficié d'entretiens, d'initiation informatique, de conseil en emploi ou d'une immersion en 2025.

E) Réunion d'information sur les métiers de la Petite Enfance

Une réunion d'information collective a été organisée par le service municipal d'accompagnement à l'emploi. Elle a consisté en une présentation des métiers et diplômes de la Petite Enfance. Animée par une conseillère en formation continue du Greta 94, une Directrice de crèche ainsi qu'une animatrice du Relai Petite Enfance, ce rendez-vous a permis à 18 femmes d'avoir des informations en direct sur les parcours, les métiers, les qualifications requises, les opportunités de formation et leurs financements ainsi que sur les attentes des recruteurs dans ce secteur en tension.

7.2. Les actions de la mission locale



La Mission Locale, par son rôle d'accueil, d'information et de conseil auprès des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire, et de son travail d'accompagnement des parcours d'insertion professionnelle, s'efforce au quotidien de favoriser l'égalité Femmes/Hommes.

Au sein de l'offre de services proposée, cet axe est travaillé selon les modalités suivantes :

Pour les jeunes bénéficiaires du dispositif Contrat Engagement Jeune une intervention mensuelle du CIDFF est consacrée à l'égalité Femmes/Hommes sous forme de jeu de rôle, afin de lutter contre les stéréotypes sur les métiers dits masculins ou féminins. Sont également abordés les inégalités Femmes/Hommes dans le monde du travail notamment la différence de salaires...

Au-delà de cette action, la Mission locale s'efforce de favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des jeunes femmes qu'elle accompagne.

La Mission locale accueille les jeunes habitants de Maisons-Alfort, Charenton-le-Pont, Saint-Maurice et Saint-Maur-des-Fossés.

Activité globale au 10/12/2025

- 1027 jeunes sont accompagnés dont 45.4 % de jeunes femmes,
- 612 premiers accueillis (première venue en 2025) dont 46.5% de jeunes femmes.
- 701 jeunes sont en demande d'insertion dont 46.2% sont de jeunes femmes.

L'équilibre femmes-hommes est quasi atteint. Le taux est proche de l'équilibre pour chaque étape du premier accueil à la demande d'insertion en passant par l'accompagnement.

Focus Maisons-Alfort :

- 375 jeunes sont accompagnés dont 43% de jeunes femmes
- 217 premiers accueils, dont 36.8% de jeunes femmes.
- 223 jeunes sont en demande d'insertion dont 41.4% de jeunes femmes.

36,4 % de l'ensemble des jeunes du territoire viennent de Maisons-Alfort. C'est la commune la plus représentée dans l'activité de la Mission Locale. Pour Maisons-Alfort, les femmes sont moins représentées que sur l'ensemble du territoire (-2,4 pts), et notamment, les jeunes femmes viennent beaucoup moins en première intention.

Analyse des chiffres :

Cette analyse porte sur les **280 jeunes de Maisons-Alfort** ayant eu au moins une entrée en situation en 2025. Elle vise à identifier les dynamiques d'égalité entre les femmes et les hommes, les freins spécifiques rencontrés par les jeunes femmes, et les axes d'amélioration pour la Mission Locale. Parmi eux, 115 sont des femmes (41%) et 165 sont des hommes (59%).

Cette sous-représentation des femmes est cohérente avec les données d'accueil déjà relevées (36,8 % de femmes au premier accueil).

Les jeunes femmes sont moins nombreuses à entrer dans l'offre de service de la Mission Locale, ce qui réduit mécaniquement leur accès à l'emploi et à la formation.

Par ailleurs, la participation féminine est contrastée selon les types de situations. Les femmes adhèrent fortement aux projets citoyens (66% de femmes en Service civique) utilisent les immersions professionnelles pour tester des métiers (62% de femmes) ainsi que les démarches du

Contrat engagement jeunes pour l'emploi, la formation, la santé et la citoyenneté. Cela montre une mobilisation réelle, mais surtout dans l'accompagnement et non les aboutissements.

Les femmes sont sous-représentées en situation d'emploi (38%), de formation (33%) et de retour en scolarité (33%).

Elles entrent moins dans des opportunités d'insertion et dont plus éloignées ou restent dans un parcours d'accompagnement plutôt que de basculer en situation positive.

Que disent ces chiffres ?

Plusieurs hypothèses apparaissent nettement :

- Les jeunes femmes pourraient cumuler davantage de freins (santé mentale ou somatique), maternité, faible confiance en soi, orientation peu diversifiée.
- Les secteurs d'emploi sont très genrés : intérim, logistique, commerce (1 femme en intérim sur 64 situations)
- Les jeunes femmes sont davantage dans des démarches « support » et moins dans les contrats ou formation. Les femmes “préparent” leur insertion, mais ont plus de mal à passer à l'action.

Axes de travail recommandés :

1. Sensibiliser les jeunes femmes à la **formation sur les métiers porteurs** : sanitaire, social, numérique, transition écologique. Travailler sur l'orientation non genrée.
2. Encourager les **immersions** dans la logistique, le commerce, la petite enfance, l'animation. Travail partenarial avec les entreprises pour des stages et périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP) dédiés femmes.
3. **Transformer les démarches en résultats :**
 - Ateliers “confiance et leadership féminin”.
 - Coaching insertion pour les jeunes femmes.
 - Mentorat féminin (femmes cadres, entrepreneuses)

En conclusion, la commune de Maisons-Alfort, qui représente plus du tiers de l'activité globale de la Mission Locale, se distingue par une forte mobilisation des jeunes femmes dans les parcours d'accompagnement. Leur présence et leur engagement dans les démarches sont bien réels et constituent un levier solide pour l'action publique.

L'enjeu pour 2026 consiste désormais à consolider cette dynamique en renforçant l'accès des jeunes femmes aux aboutissements concrets des parcours d'insertion et en poursuivant les actions d'accroche, en levant progressivement les freins identifiés et en développant des opportunités adaptées à leurs besoins.

8. L'action socioculturelle autour des relations filles/garçons

Un groupe de travail informel s'est constitué dans les années 90 afin de répondre à des besoins de prévention autour de conduites à risque et des relations Filles/Garçons.

Dans le cadre du pilotage de ce groupe dénommé le groupe référent Prévention Santé, l'Office Municipal de la Culture (OMC) décide en lien avec les membres des actions de prévention à mener en direction du grand public ou bien des élèves.

Celles-ci sont décidées en fonction des besoins identifiés, des sollicitations de la part des équipes éducatives des collèges et des lycées de la ville, des parents.

Le groupe référent Prévention santé est composé de :

- *Office Municipal de la Culture – Quartier Jeunes :*



Le Quartier Jeunes (QJ) est un espace moderne de 680 m² pour étudier, innover, entreprendre, avec de nouveaux services tournés notamment vers le numérique et l'entrepreneuriat.

C'est également un lieu d'information et de documentation sur les métiers, les loisirs, l'Europe, les vacances, la vie quotidienne, ouvert à tous les maisonnais âgés de 11 à 30 ans, sans rendez-vous.

L'axe santé devient un volet à part entière du travail de l'équipe du QJ, qu'il s'agisse de relations amoureuses, de tabagisme, de santé mentale, de sport et nutrition ou autre sujet de santé publique.

Les équipements de quartier gérés par l'OMC mènent des actions ponctuellement et accueillent les membres du groupe référent pour certaines de leurs actions.

- *Association Drogues et Société :*

DROGUES & SOCIETE

L'association gère à Créteil un centre de soins et d'accompagnement à l'insertion sociale pour toxicomanes et un centre d'Information Prévention. L'association assure des permanences dans les locaux d'INFO-Parents sur Maisons-Alfort géré par l'OMC.

- *Le Planning Familial :*



Mouvement féministe et d'éducation populaire, l'association agit pour promouvoir l'accès à l'information et à l'éducation pour tous.

Le planning est un lieu de parole et d'information où l'on peut échanger sur le désir, le plaisir, les difficultés, la virginité, la pilule, le préservatif, la pilule du lendemain, l'avortement.

L'information et l'éducation sexuelle sont des moyens de développer les conditions d'une prise de conscience pour que l'égalité des droits et des chances soit garantie à tous.

- *Pluriels 94 :*



L'association de prévention qui est présente dans les quartiers s'est installée en 2021 dans le quartier des Juilliottes, étant ainsi au plus près des jeunes et de leurs besoins.

Outre ces professionnels, depuis la mise en place du groupe référent, des parents d'élèves bénévoles se sont investis afin d'apporter leur éclairage et leurs propositions sur des actions à mener.

Enfin, les infirmiers et les assistants sociaux des établissements scolaires participent aux réunions du groupe référent. Le groupe référent est régulièrement invité au Comité d'éducation à la santé citoyenne et à l'environnement, instance mise en place dans les collèges.

Les sujets sur lesquels travaille le Groupe Référents sont les suivants :

8.1. Les relations filles/garçons collégiens et lycéens :

Les interventions du groupe référent sur la sexualité permettent d'évoquer les relations filles/garçons, la place attribuée à chaque sexe, les rôles attribués à chacun par les jeunes.

Le Planning Familial intervient sur la base d'échanges/débats dans les collèges maisonnaï. Ces échanges qui s'inscrivent dans le cursus scolaire sur la sexualité permettent de travailler sur l'égalité Femme-Homme et la place de la femme dans la cité.

Pour sa part, l'association de Prévention spécialisée prend appui sur l'outil « cet autre que moi » développé par l'association parisienne Je Tu Il ; outil particulièrement efficace pour évoquer les représentations et les assignations attribuées aux deux sexes.

Dans le cadre de leurs actions, les membres du groupe référent peuvent intervenir à la demande des établissements scolaires dans le cadre du District 5 (Alfortville, Charenton-le-Pont, Maisons-Alfort, Saint-Maurice).

Depuis la création du QJ, de nombreux ateliers ont permis aux collégiens de participer aux actions, de découvrir le lieu et d'évoquer des difficultés personnelles.

Dans le cadre de ses missions de prévention, le QJ a eu le plaisir en 2025 d'accueillir une personne en service civique à temps partiel, pendant une durée de 8 mois. En plus de son engagement dans les actions de sensibilisation à la santé, elle a joué un rôle essentiel dans l'interaction quotidienne avec les jeunes, leur offrant écoute et conseils sur les sujets liés à la jeunesse. Son implication lui a également permis de réaliser des entretiens individuels pour mieux comprendre leurs habitudes et leurs besoins en matière de prévention santé. Les thèmes de la santé mentale, de la relation à l'autre ont été souvent abordés. Cette collecte d'informations nous aidera à envisager de futures actions.

Enfin l'équipe du QJ s'est mobilisé en animant un stand lors de l'action départementale « À fond les manettes, mode prévention activé ! » par le Réseau Information Jeunesse du Val-de-Marne. Cette journée avait pour objectif de sensibiliser les jeunes comme les parents aux bonnes pratiques numériques et de promouvoir une utilisation responsable des écrans.

Des ateliers sur l'estime de soi et sur l'orientation scolaire sont toujours prétexte à évoquer les représentations dans les métiers.

8.2. La lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, l'OMC met en place un affichage dédié, relaie des actions nationales et propose des expositions.

Ces affichages font l'objet d'échanges avec les habitants qui utilisent les équipements de quartier et avec les jeunes sur cette question.

Un travail partenarial avec le tissu associatif a été menée en 2025 sur la relation à l'autre et la place des femmes dans l'espace public.

De plus, une exposition sur le cycle des violences a été présentée durant le mois de novembre 2025 dans les Maisons de quartier. Cette exposition a permis d'évoquer comment définir les violences intrafamiliales notamment. Un questionnaire accompagnait cette exposition et permettait à chacun de se positionner sur sa relation amoureuse.

8.3. La formation et la sensibilisation des acteurs sur les représentations :

Un travail a été initié sur les violences sexistes et sexuelles dans les milieux professionnels sur le dernier semestre 2024 et s'est terminé en 2025, en direction des salariés de l'OMC. Ce travail a permis la rédaction d'une charte éthique et un rappel à la loi.

Ce travail de sensibilisation permet également aux salariés de sensibiliser les habitants et de repérer des situations à risque.

8.4. Les conduites à risque (VIH, drogues et prostitution précoce) :

Les interventions sur le VIH sont le moment d'échanger sur la relation amoureuse et bien sûr de l'égalité F/H qui suscite selon les élèves des débats complexes et passionnés.

Les jeunes, comme les équipes éducatives, apprécient particulièrement ces interventions qui permettent de s'exprimer librement, poser ses questions et revoir des connaissances. La question de l'égalité Femmes/Hommes est centrale dans les échanges que le groupe référent a avec les jeunes collégiens et lycéens.

Pour les professionnels c'est surtout l'occasion de prévenir les comportements à risque, de distribuer des outils (documentation) et des moyens de prévention (préservatifs) mais aussi de relayer vers les institutions en mesure d'accompagner individuellement les jeunes.

L'association Drogues et Société intervient pendant toute la saison scolaire dans les établissements scolaires, sur demande, autour des conduites à risque et de la réduction des risques. Ces interventions se déroulent en classe entière la plupart du temps.

8.5. Le harcèlement/les conduites à risque notamment dans le cadre des relations entre jeunes/ados :

Le harcèlement est l'une des thématiques sur laquelle l'OMC est régulièrement interpellé par les parents et les établissements scolaires. Si cette thématique est cruciale à l'école, elle concerne l'ensemble de la société et doit faire l'objet d'un traitement global, ce à quoi l'OMC participe, notamment au travers du PEDT (Projet éducatif territorial), mise à jour par la Ville de Maisons-Alfort en 2025.

Les contenus pédagogiques de toutes les animations des ateliers proposés aux mineurs intègrent la mixité, l'altérité. Une attention particulière est portée aux activités proposées aux adolescents de manière à générer de la mixité et à être équitable entre les activités proposées aux filles et celles aux garçons, notamment lors des sorties de loisirs.

Les permanences des écrivains publics et des informateurs juridiques ont été également de nouveau en 2025, l'occasion d'évoquer et de traiter la question des violences à travers les demandes de logement, les sollicitations des administrations, l'évocation de la situation des enfants.