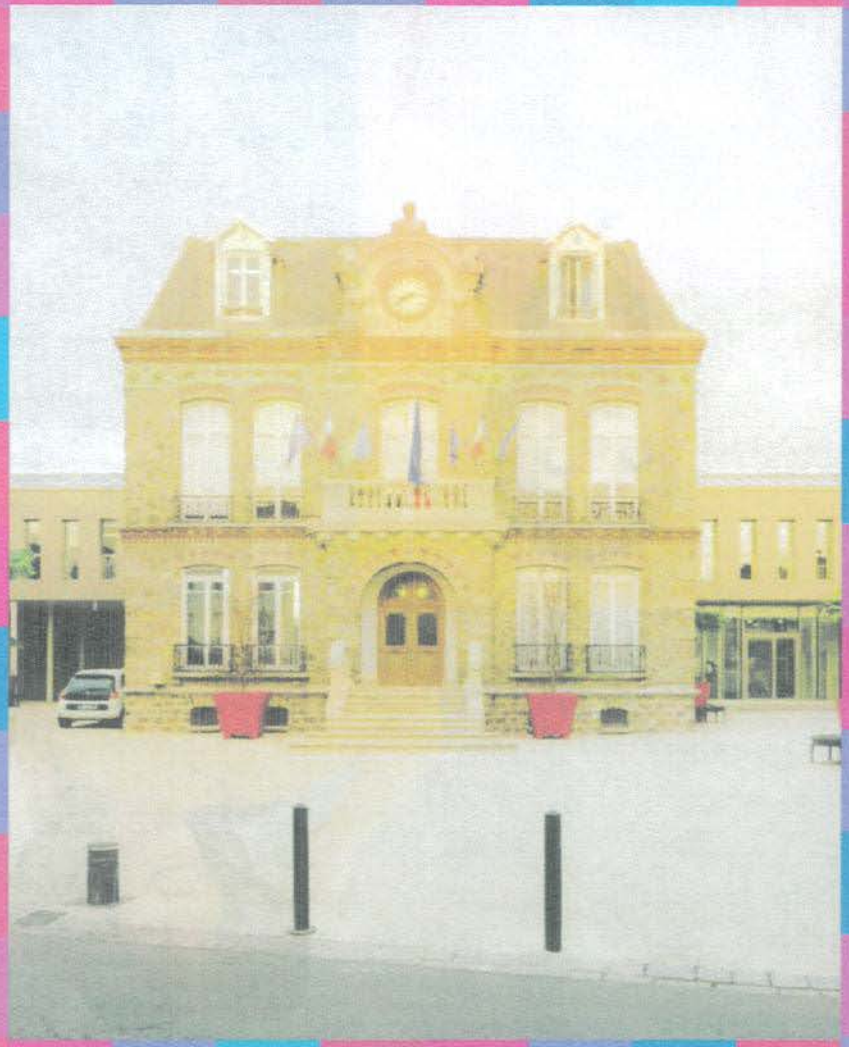
Mis en ligne le : 16/12/2025



# RAPPORT ANNUEL

## Sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes

## 2025

VU et ANNEXE
à la délibération du Conseil Municipal
en date, du
- 5 DEC. 2025
Madame la Maire
Djida DJALLALI-TECHTACH

Introduction

**Première partie : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité**

**Deuxième partie : L'engagement en faveur de de l'égalité femmes-hommes**

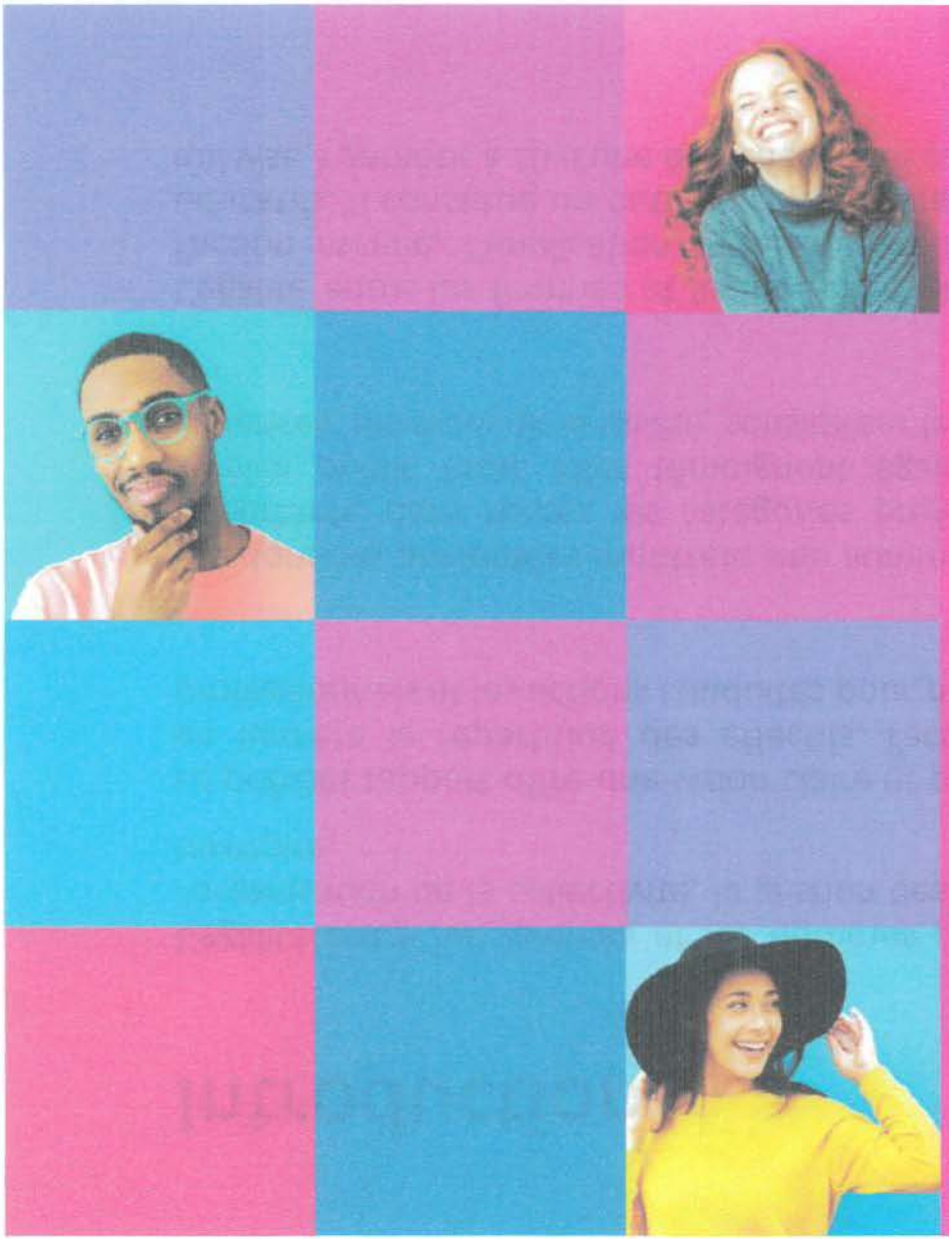
# Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental du service public. Elle guide l'organisation de la collectivité, la gestion des ressources humaines et l'ensemble des politiques menées sur le territoire.

Le présent rapport offre une vision claire et objective de la situation au sein de la Ville de Villiers-le-Bel. Il met en lumière la répartition des effectifs, l'accès aux responsabilités, les conditions de travail, les parcours professionnels et les actions conduites pour prévenir les discriminations et garantir l'égalité de traitement.

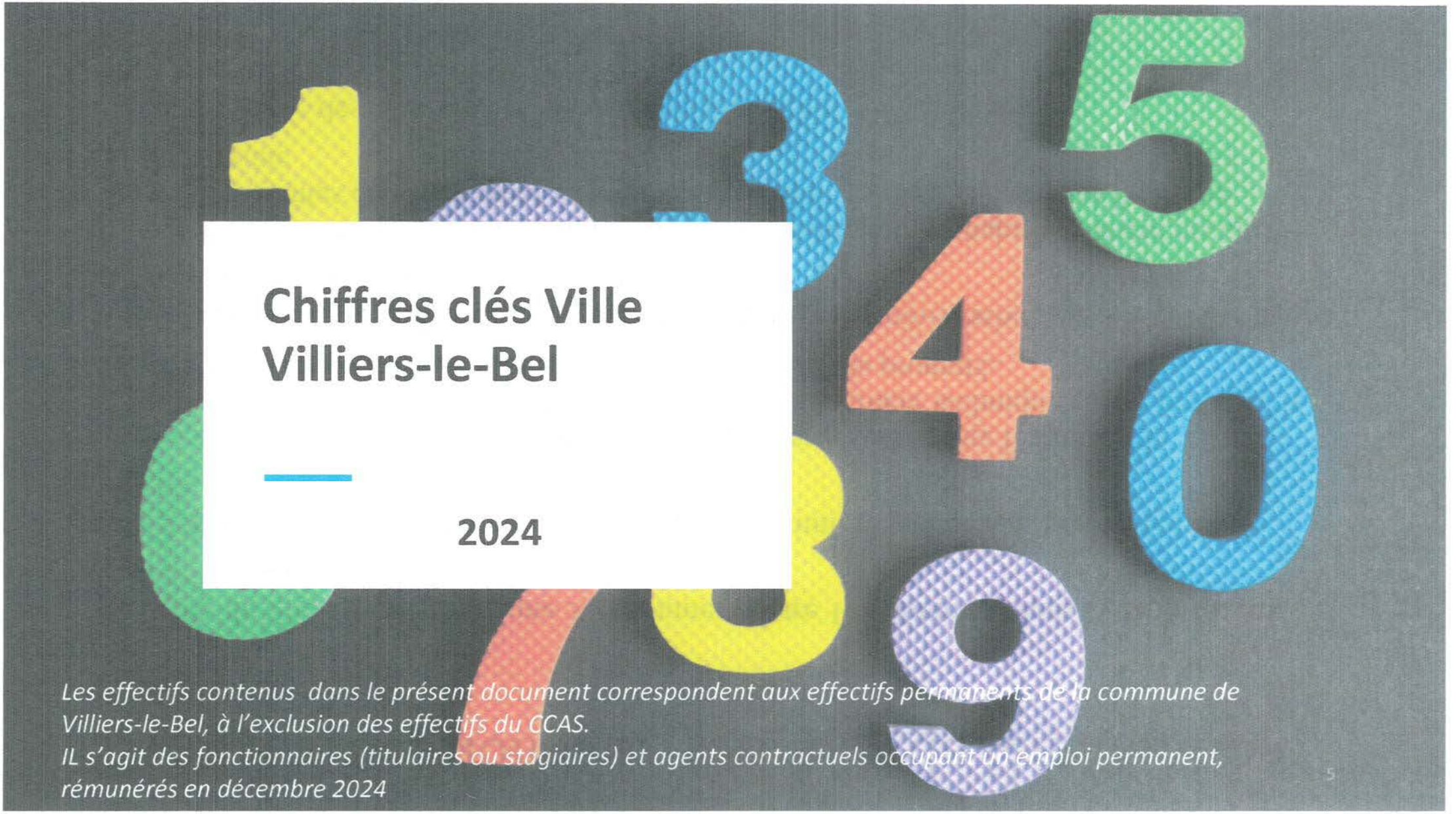
Les données présentées montrent une administration fortement féminisée, où les agentes occupent une place importante dans toutes les catégories professionnelles et contribuent pleinement au fonctionnement du service public local. Elles témoignent également des efforts engagés pour renforcer la prévention des violences, promouvoir la mixité, sensibiliser les jeunes publics et soutenir l'accès aux droits.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif de long terme. Ce rapport illustre la continuité de l'action menée, l'implication des services et la mobilisation des partenaires institutionnels, associatifs et éducatifs. Il constitue un outil de suivi, de transparence et d'amélioration, au service d'une politique publique qui vise à garantir à chacune et à chacun un cadre de travail respectueux, protecteur et équitable.



# PREMIERE PARTIE :

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



# Chiffres clés Ville Villiers-le-Bel

2024

*Les effectifs contenus dans le présent document correspondent aux effectifs permanents de la commune de Villiers-le-Bel, à l'exclusion des effectifs du CCAS.*
*IL s'agit des fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et agents contractuels occupant un emploi permanent, rémunérés en décembre 2024*

# Synthèse des données: fort taux de féminisation des emplois

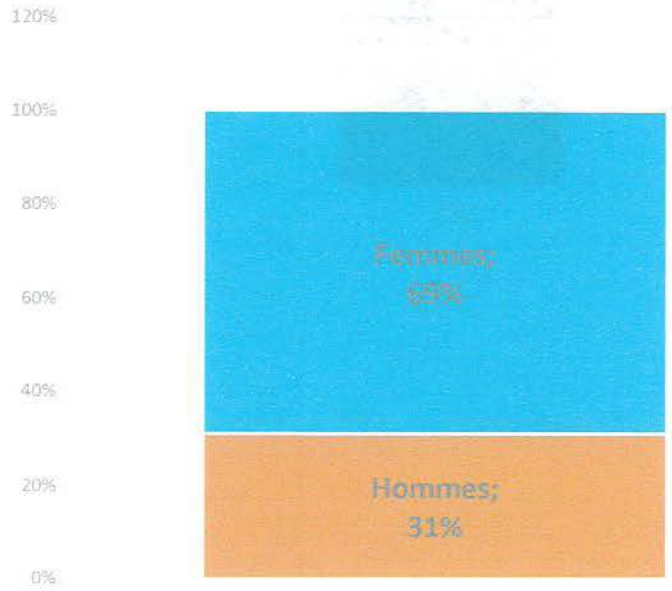
La ville de Villiers-le-Bel compte 390 femmes contre 178 hommes, dont 49 femmes aux postes d'encadrement contre 35 hommes.

Évolution de la répartition des effectifs femmes-hommes, sur emplois permanents, par filière :

- Les emplois de la filière technique restent à très large dominante féminine : la surreprésentation des femmes toute catégorie dans la filière technique est en lien avec le caractère très genré des métiers de la restauration, de la propreté..
- On constate en revanche que les emplois de la filière administrative, des filières animation et culturelle restent à dominante féminine.
- Les filières sociale, médico-sociale et médico-technique sont majoritairement occupées par des agentes conformément aux tendances observées dans la Fonction Publique Territoriale
- La pyramide des âges montre des femmes plus âgées que les hommes.

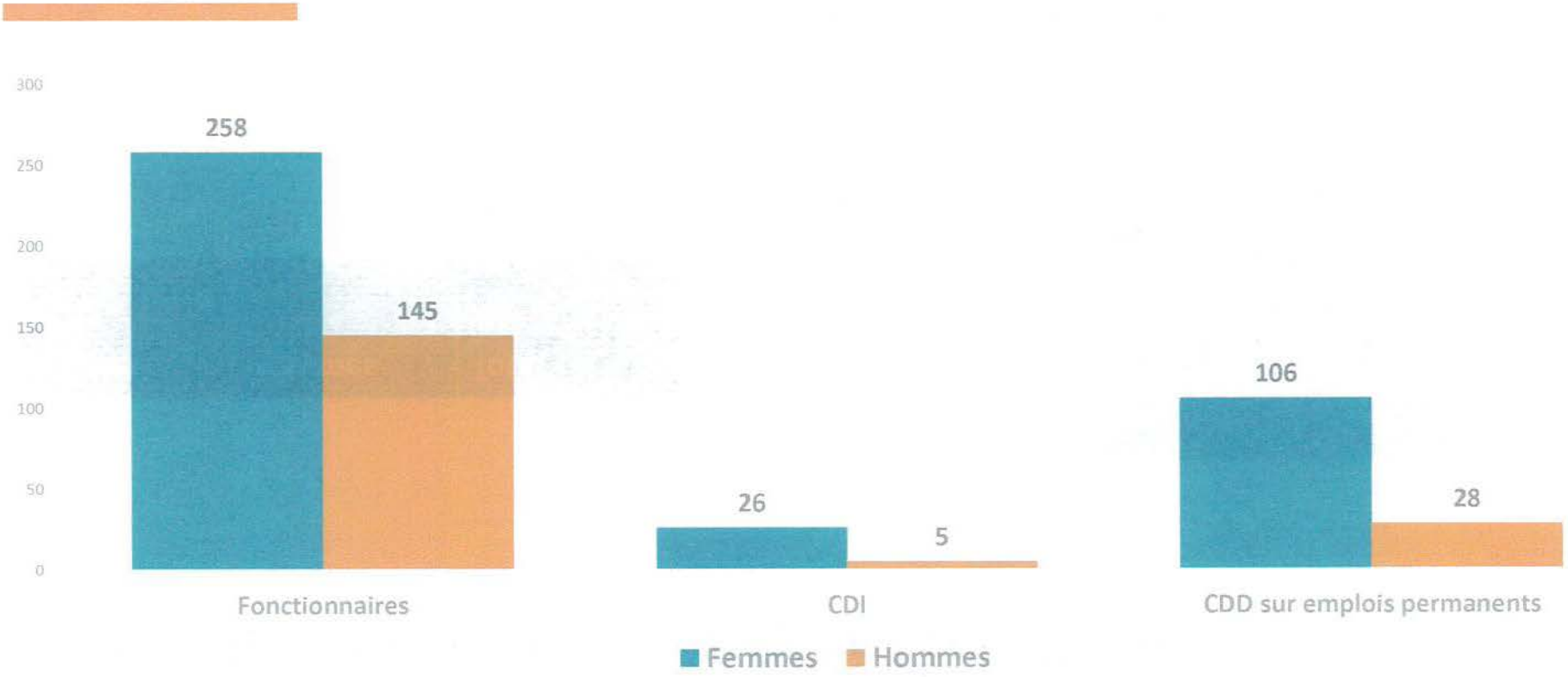
# Répartition des effectifs sur emplois permanents par genre (effectifs physiques et RATIO à l'échelle de la collectivité)

| Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|
| 390 | 178 | **568** *(contre 541 en 2023)* |



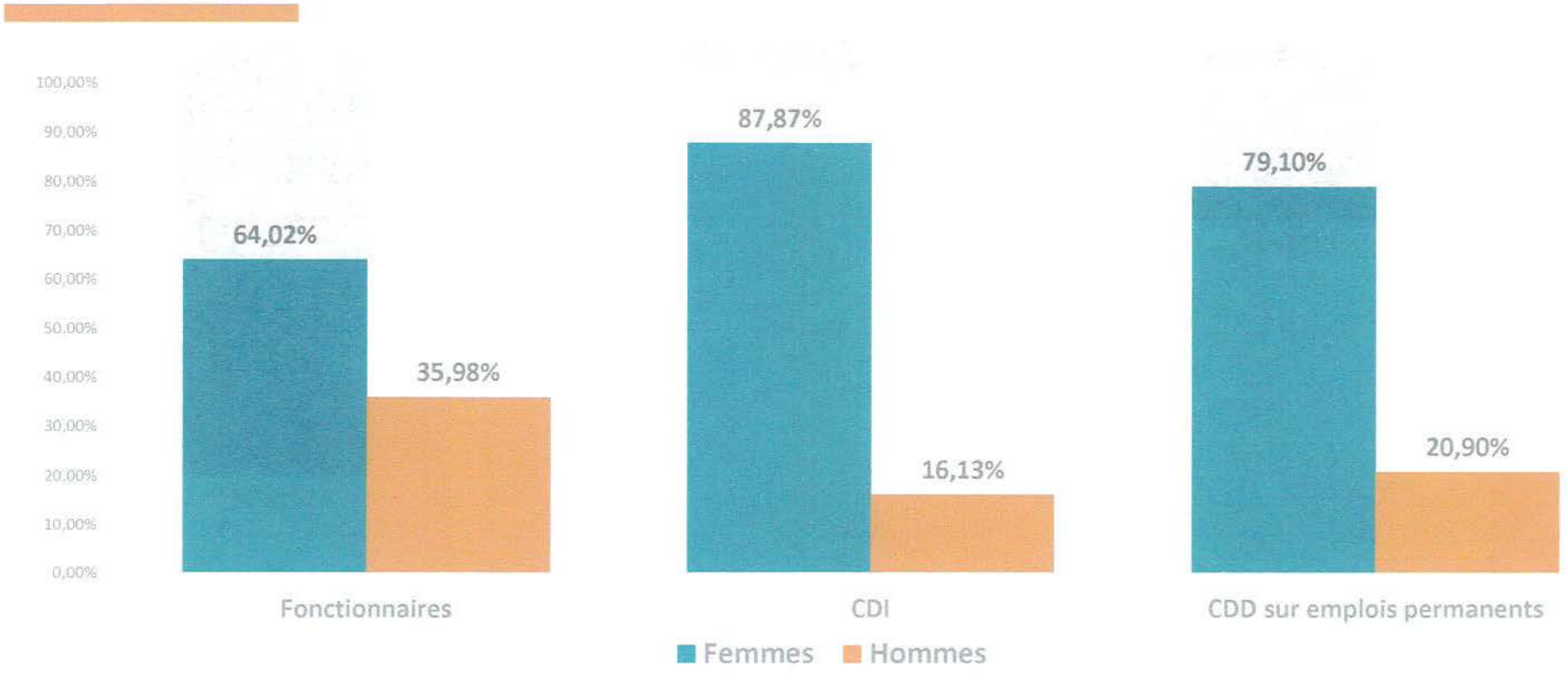

Au 31 décembre 2024, les effectifs permanents s'élèvent à 568 agents dont 5 agents sur emplois fonctionnels (4 Femmes et 1 Homme).
La collectivité présente une forte majorité de femmes parmi ses agents permanents. Cette configuration reflète la structure des métiers exercés au sein de la Ville.

# Répartition des agents permanents par statut (effectifs physiques)



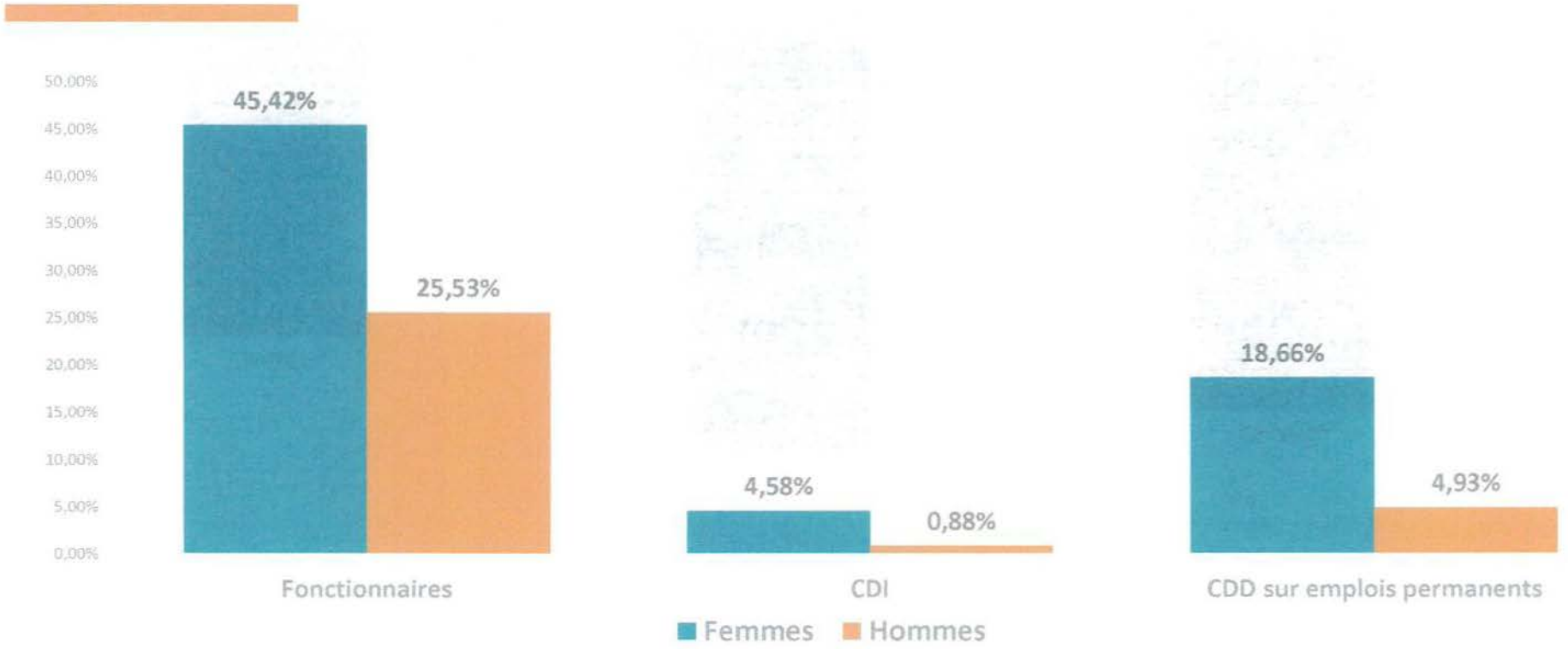

*Lecture : Au 31 décembre 2024, on recense 258 femmes fonctionnaires à Villiers-le-Bel.*

# Répartition des agents permanents (RATIO par statut)



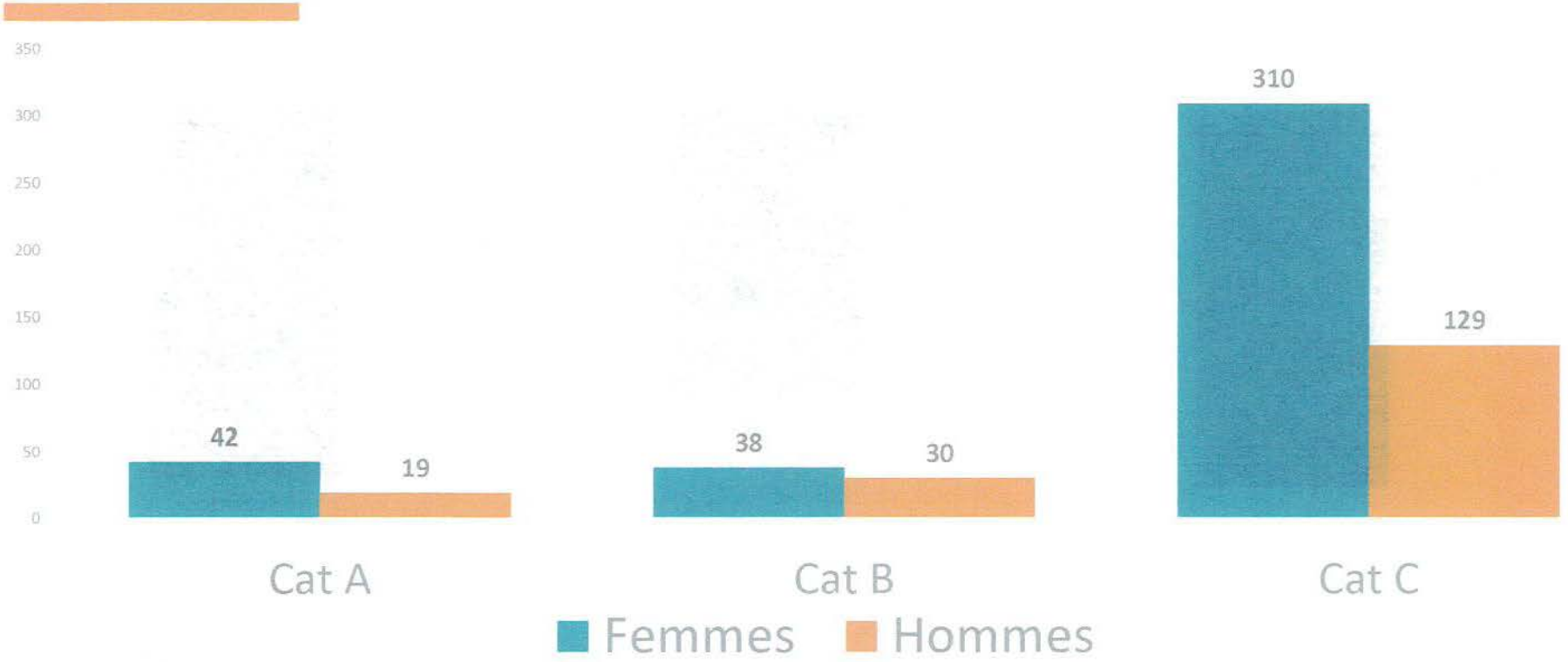

*Lecture : Au 31 décembre 2024, 64,02% des fonctionnaires de la Ville de Villiers-le-Bel sont des femmes.*

# Répartition des agents permanents par statut (RATIO à l'échelle de la collectivité)




*Lecture : Au 31 décembre 2024, les femmes fonctionnaires représentent 45,42% des agents permanents de la Ville de Villiers-le-Bel.*

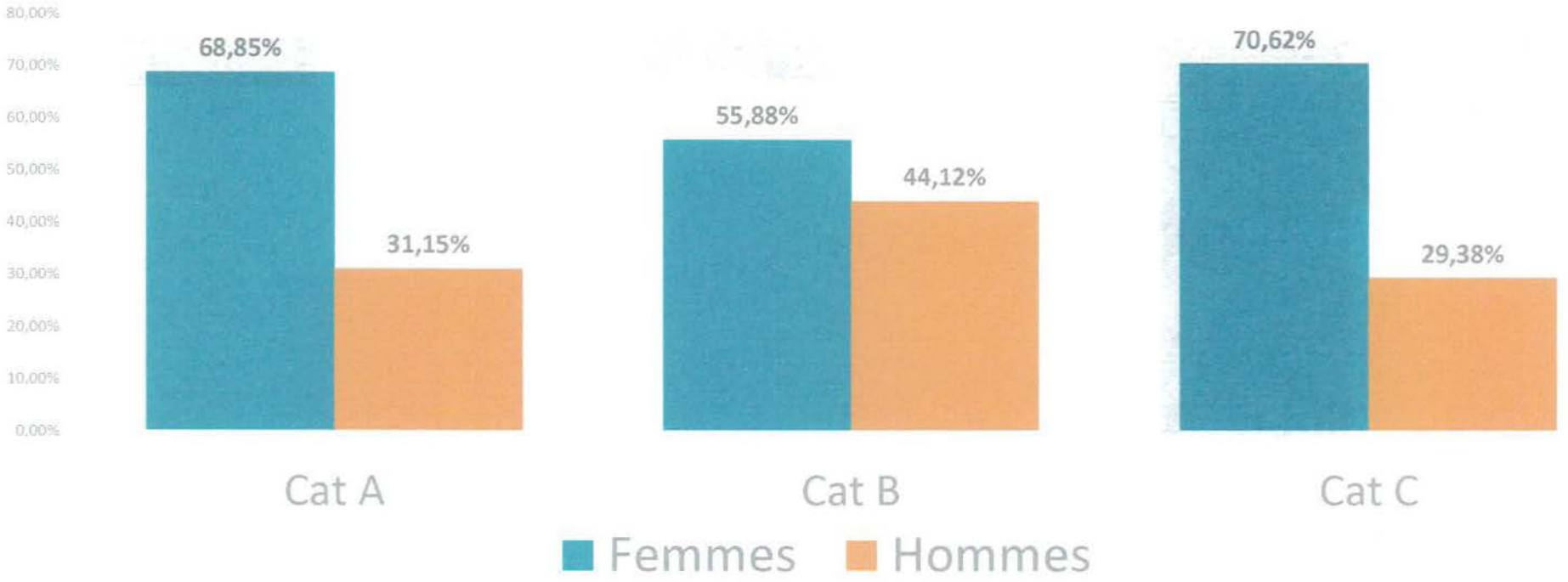
# Répartition des agents permanents par catégorie (effectifs physiques)




*Lecture : Au 31 décembre 2024, 42 femmes relèvent de la catégorie A, tous statuts confondus.*

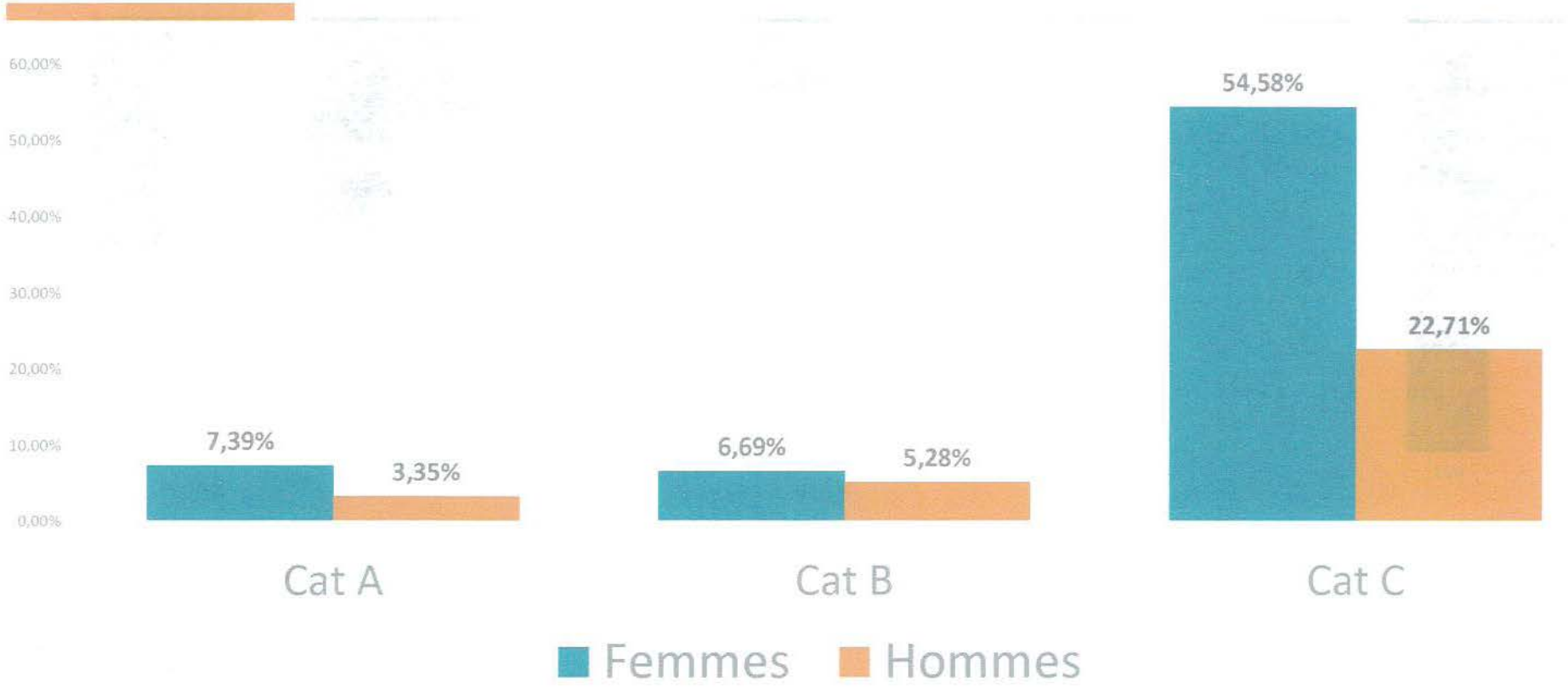
*Les femmes occupent une place importante dans toutes les catégories hiérarchiques, notamment en catégorie A, marquant une présence significative dans l'encadrement.*

# Répartition des agents permanents par catégorie (RATIO par catégorie)



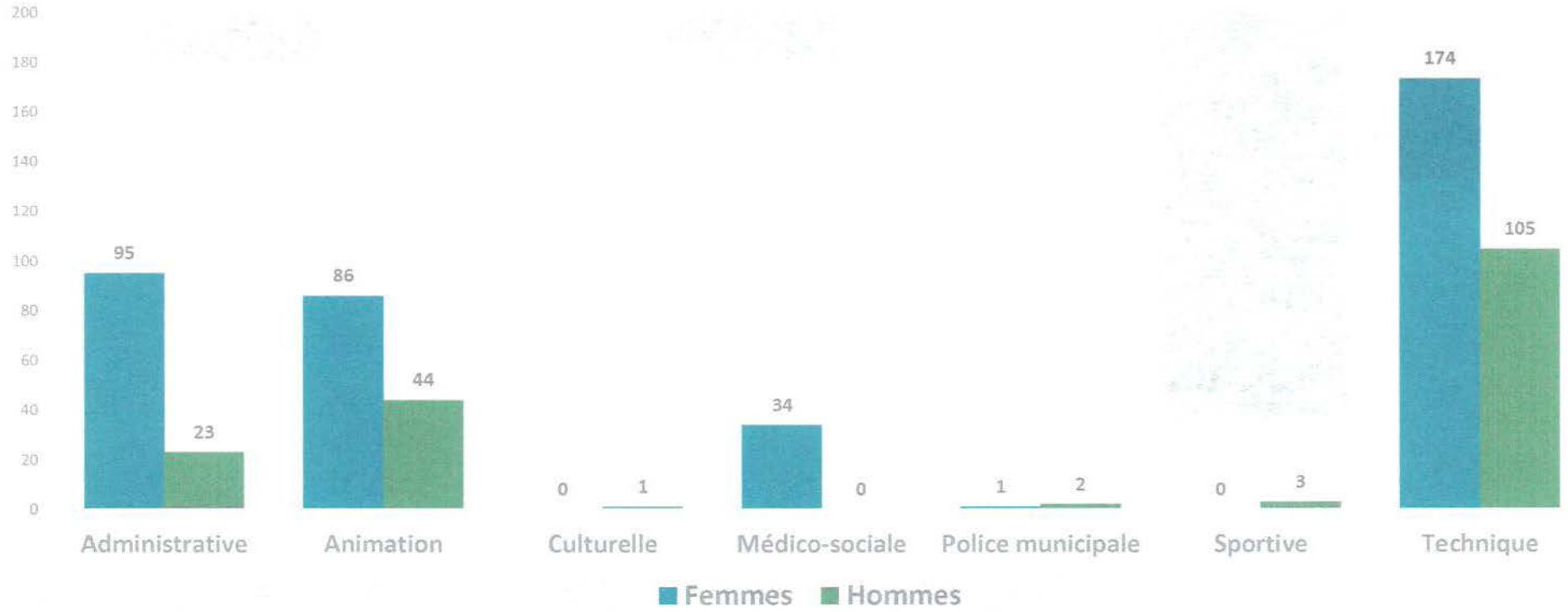

*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, 68,85% des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.*

# Répartition des agents permanents par catégorie (RATIO à l'échelle de la collectivité)



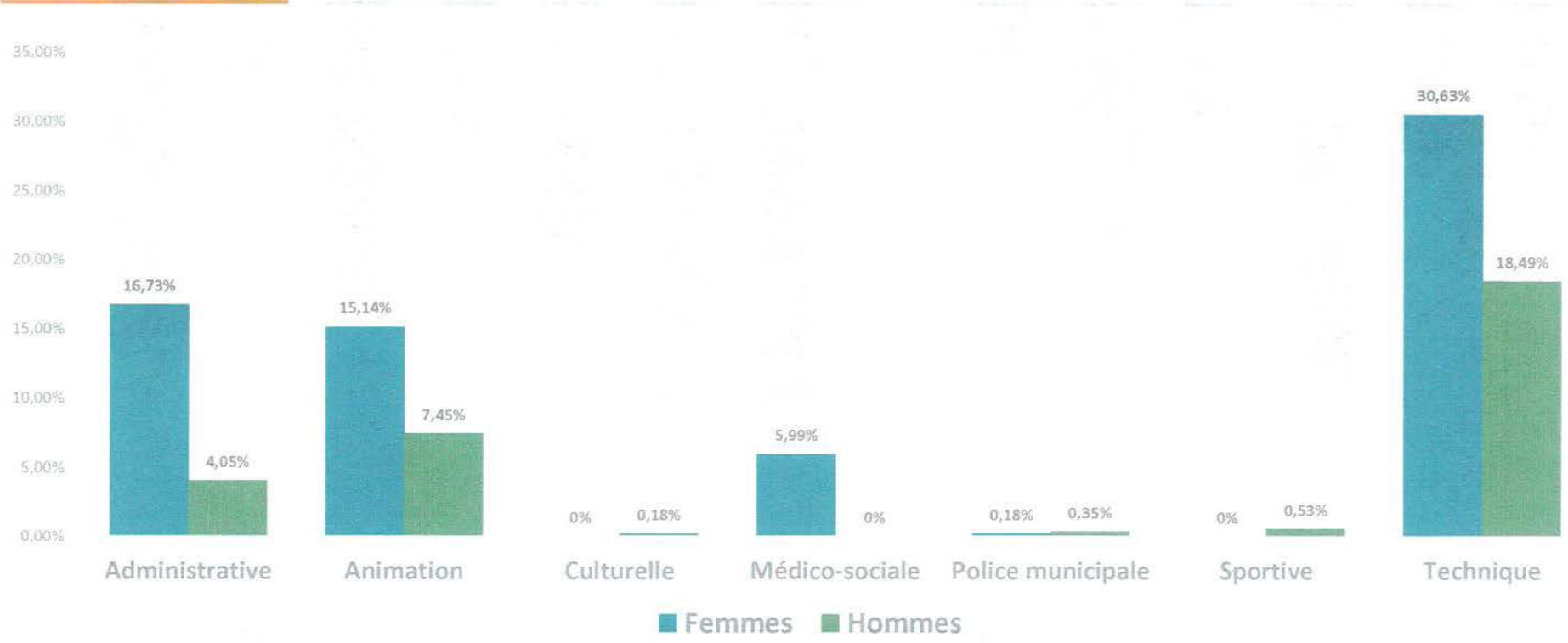

*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, les femmes fonctionnaires de catégorie A représentent 7,39% des effectifs permanents de la collectivité.*

# Répartition des agents permanents par filière (effectifs physiques)



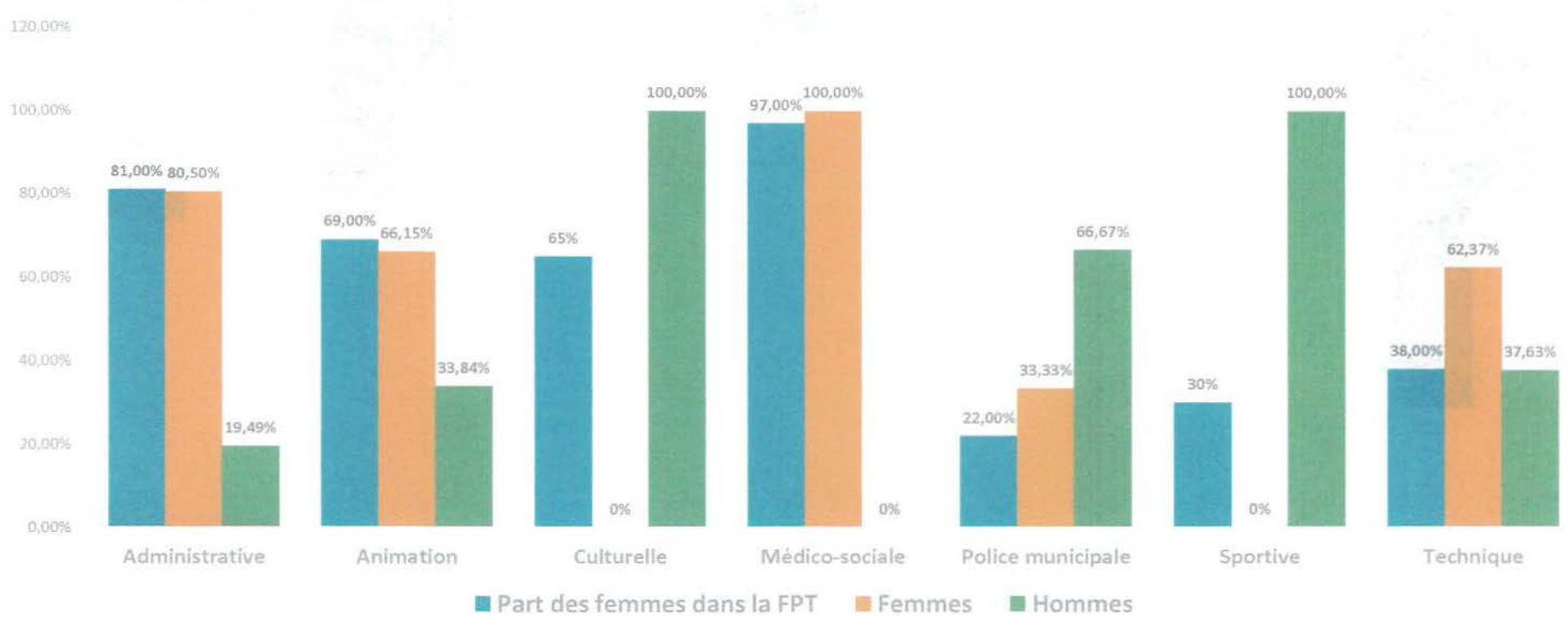

*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, on recense 174 femmes dans la filière technique.*
*La majorité des filières présente une forte féminisation, cohérente avec la nature des missions exercées, notamment dans les filières sociales, techniques et d'animation.*

# Répartition des agents permanents (RATIO à l'échelle de la collectivité)



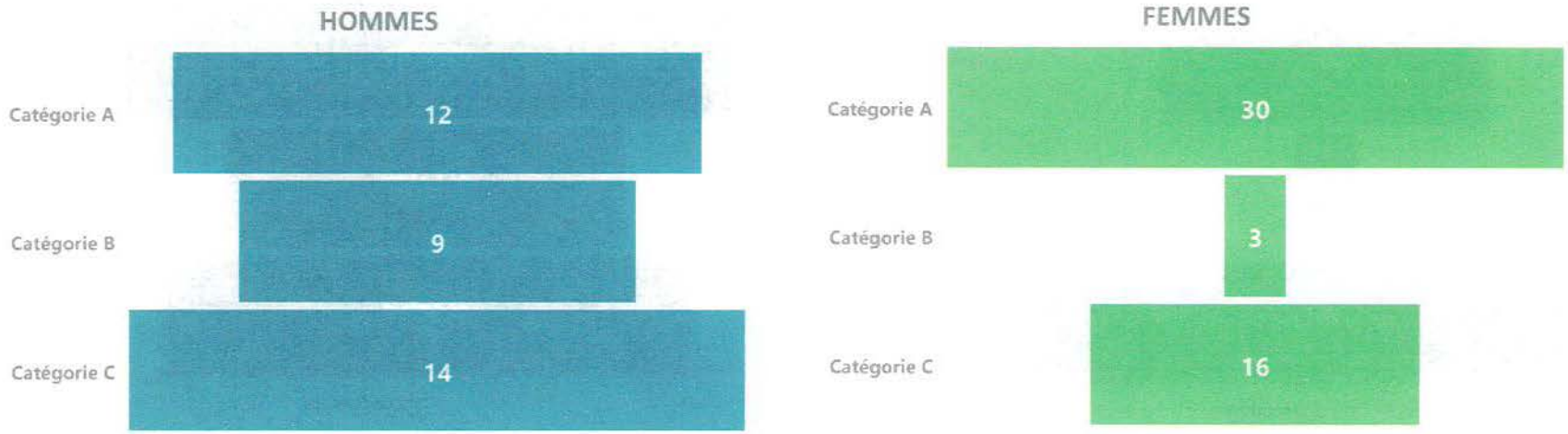

*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, les femmes de la filière technique représentent 30,63% des effectifs permanents de la collectivité.*

# Répartition des agents permanents (RATIO par filière et comparaison avec les données de la FPT)




*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, les femmes représentent 62,37% de la filière techniques contre 38% dans la FPT.*

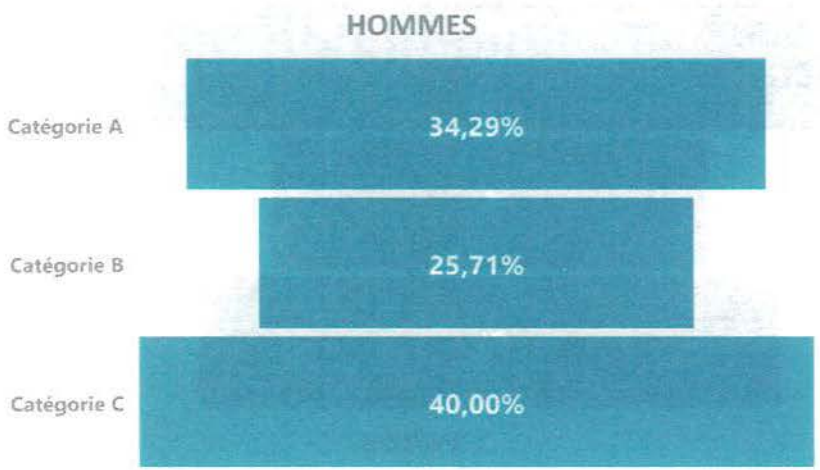
# L'accès aux catégories hiérarchiques (effectifs physiques)

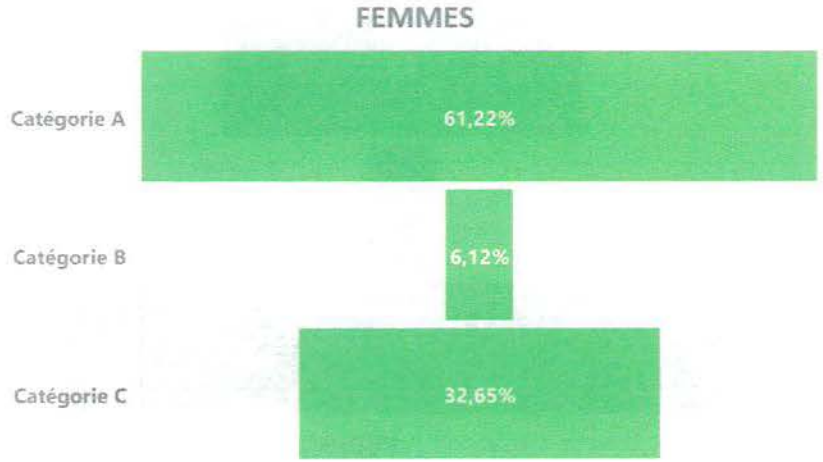



*Lecture : Au 31 décembre 2024, sur l'ensemble des agents permanents de la collectivité,* ***84 agents****, toutes catégories confondues sont en situation d'encadrement, dont* ***49 femmes et 35 hommes****.*

*Les femmes représentent une part importante des encadrants, témoignant de leur présence dans les responsabilités managériales.*

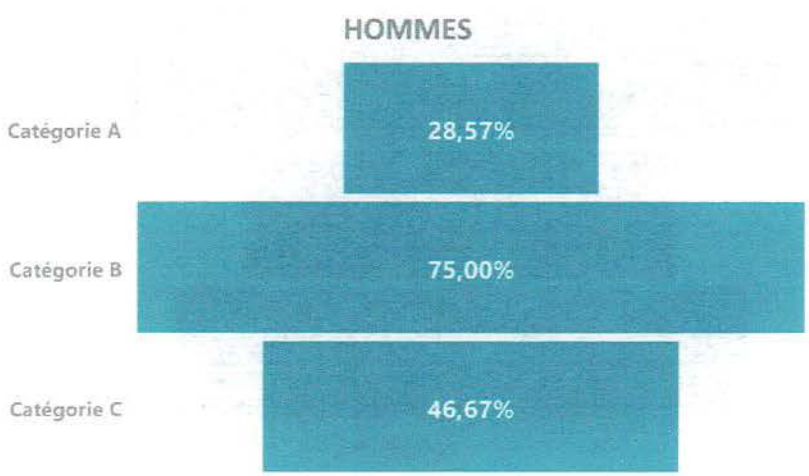
# L'accès aux catégories hiérarchiques (RATIO par sexe, toutes catégories confondues)

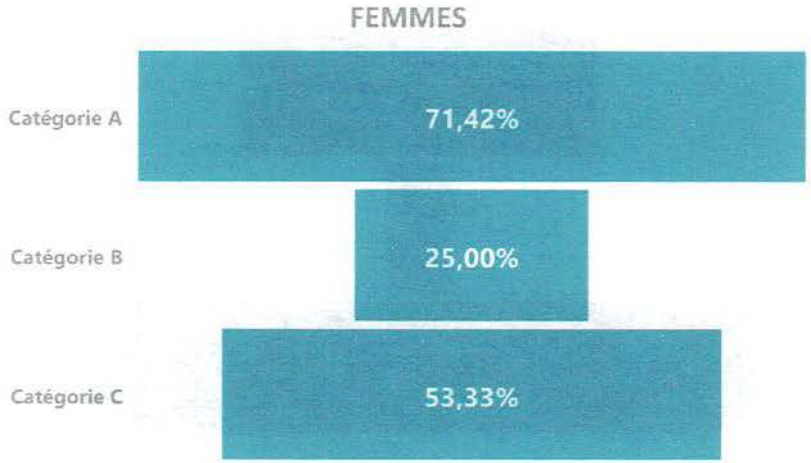



*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, les hommes encadrants de catégorie A représentent 34,29% de la population des hommes encadrants, toutes catégories confondues.*

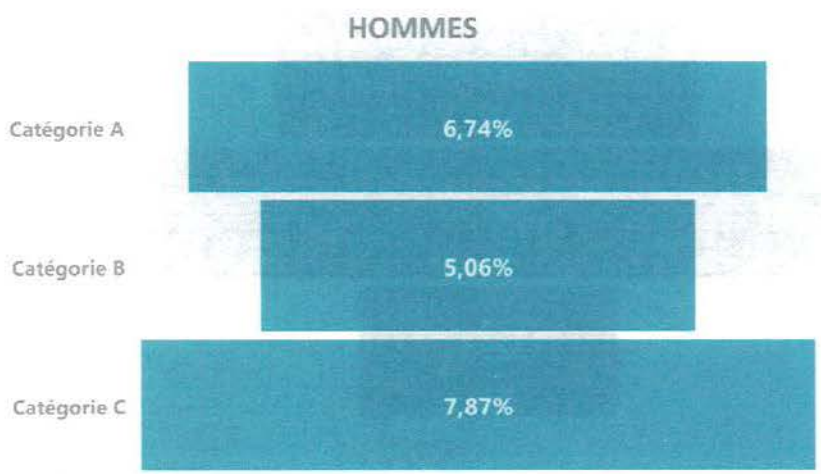
# L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement (RATIO par sexe et par catégorie)

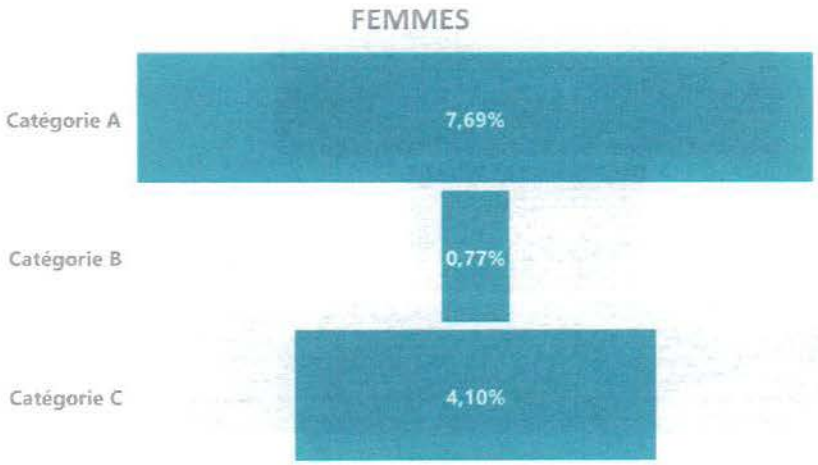



*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel sur l'ensemble des encadrants de la catégorie B, 25% sont des femmes.*

# L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement (RATIO par sexe à l'échelle de la collectivité)

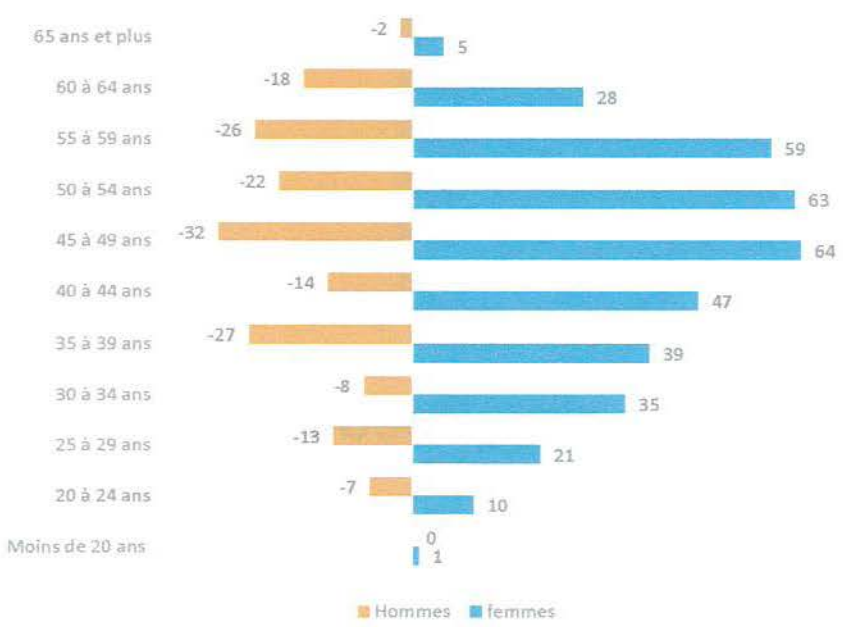


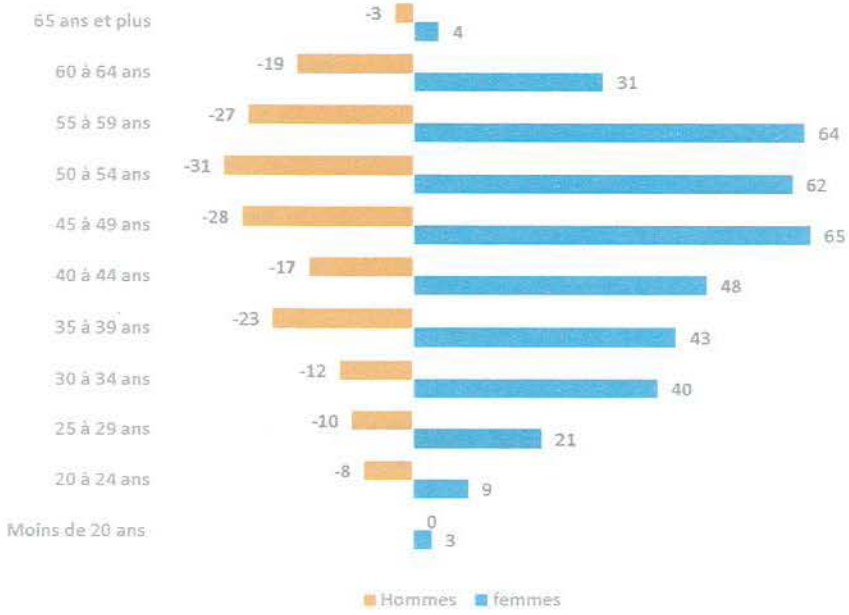

*Lecture : Sur la population des femmes travaillant à la Ville de Villiers-le-Bel, 0,77% sont des encadrants de catégorie B.*

# Pyramide des âges (effectifs physiques)

## Données 2023



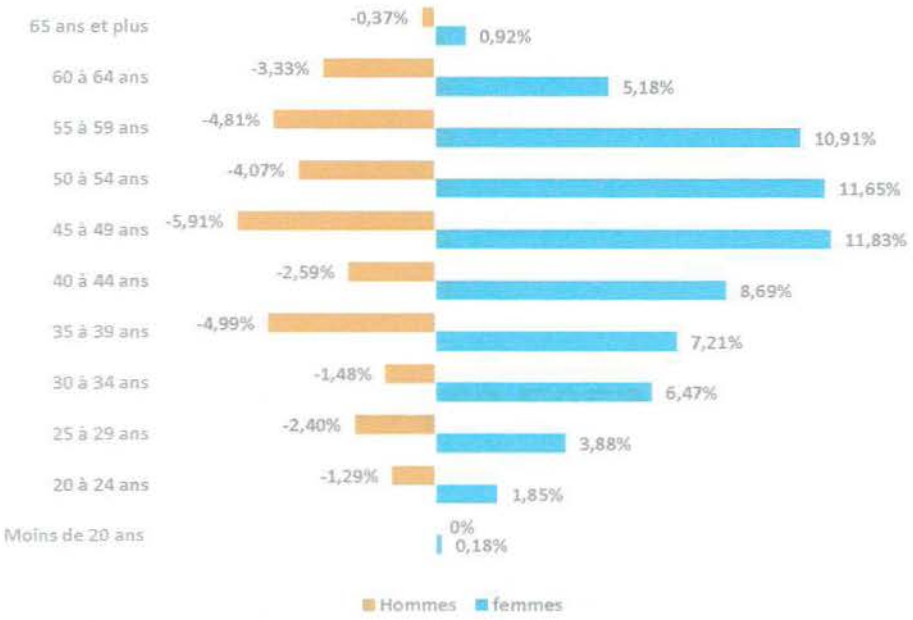

## Données 2024



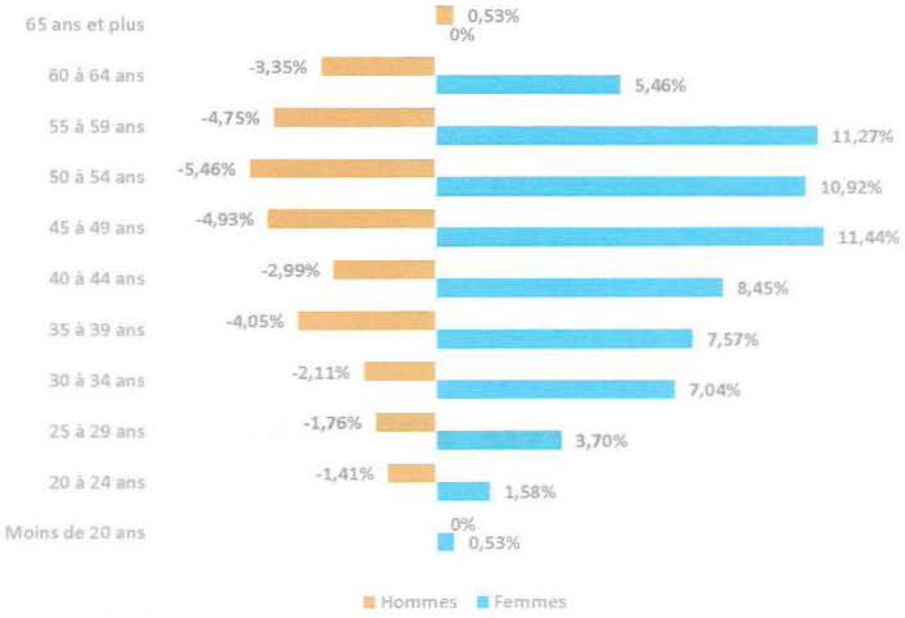

La structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, avec une proportion féminine plus élevée dans certaines tranches, en cohérence avec la composition globale des effectifs.

# Pyramide des âges (RATIO à l'échelle de la collectivité)

## Données 2023




## Données 2024

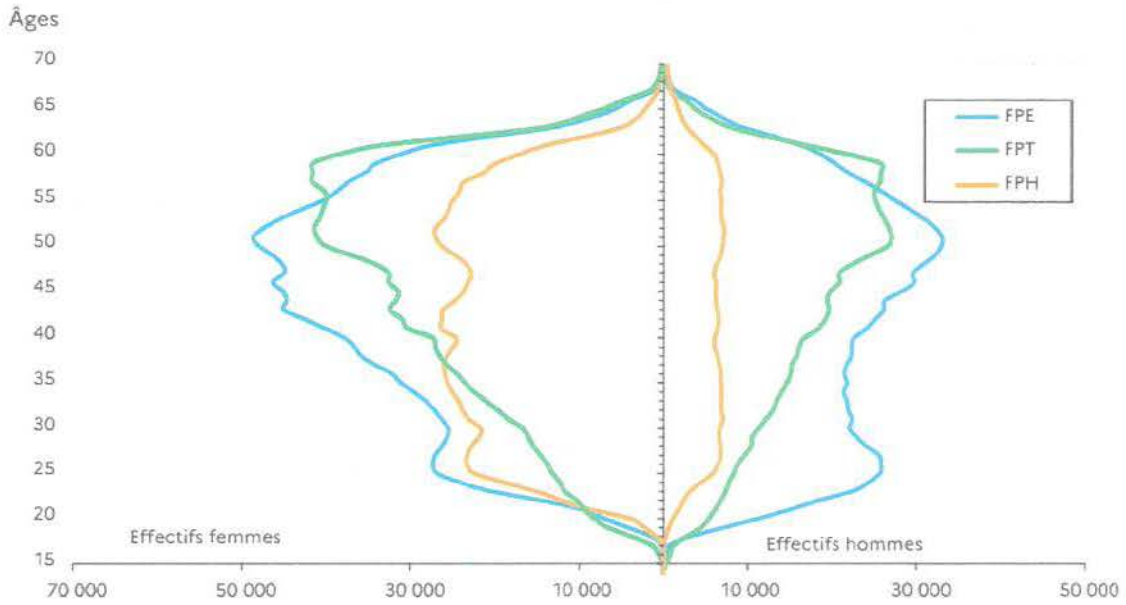



*Lecture : Au 31 décembre 2024, à Villiers-le-Bel, les hommes de 55 à 59 ans représentent 4,75% des effectifs de la collectivité, contre 4,81% en 2023.*

# Données issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025, p. 38

**Figure 3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2023**

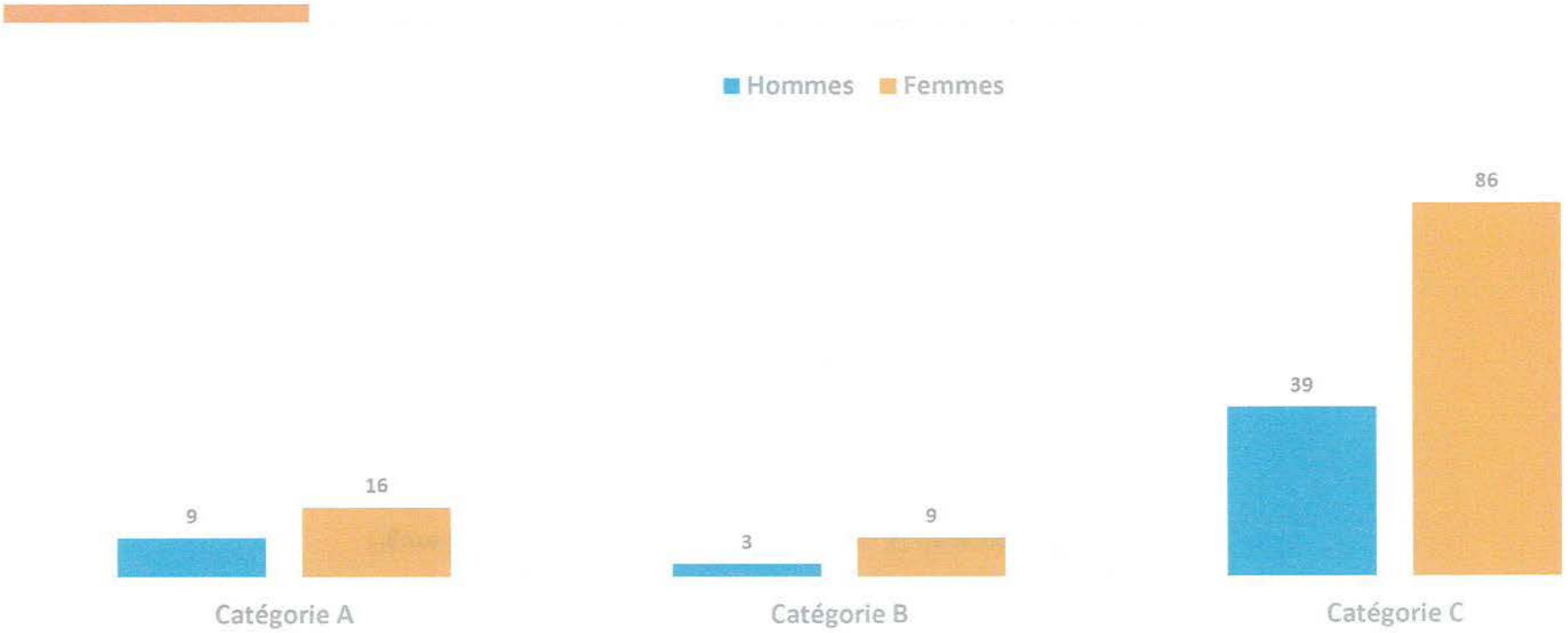
en effectifs




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.*

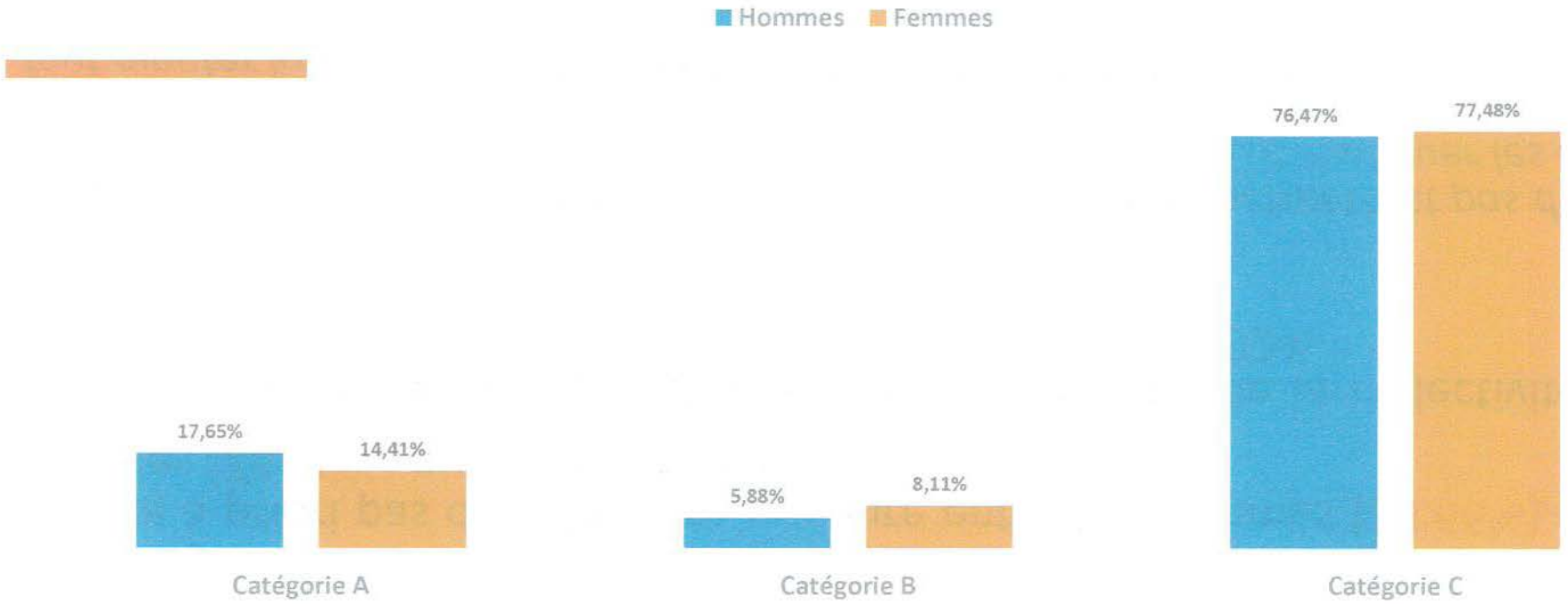
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Agents de 15 à 70 ans. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

# Les départs en formation (effectifs physiques)




*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 16 femmes de catégorie A se sont formées.*

# Les départs en formation (RATIO par sexe à l'échelle de la collectivité)




*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, sur les femmes qui se sont formées, 14,41% relèvent de la catégorie A.*

L'accès à la formation est comparable entre femmes et hommes, avec des volumes cohérents au regard des catégories hiérarchiques.

# Les départs en formation

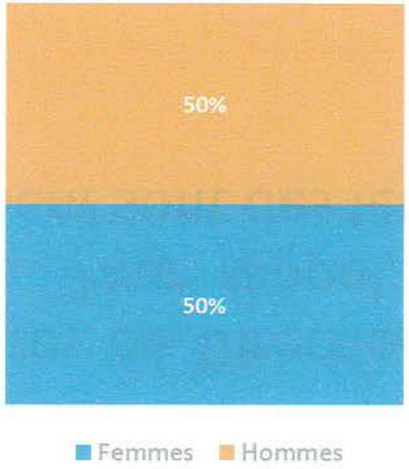
Il n'y a à priori pas de différence majeure entre les hommes **(28,66%)** et les femmes **(28,46%)** qui se sont formées en 2024.

Toutefois, rapportés aux effectifs par sexe à l'échelle de la collectivité, les hommes se sont davantage formés que les femmes en 2024.

***NB** : Les délais dans lesquels les données ont été traitées ne permettent pas d'isoler les agents permanents des agents non permanents ; ce qui peut expliquer les écarts avec les données de l'année 2023 (hommes [42,0%] et femmes [46,5%]. A cela, il faut ajouter la vacance prolongée du poste de chargé de formation.*

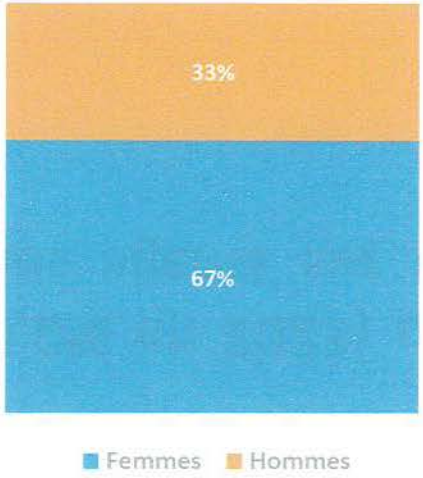
# L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

14 promotions internes pour 14 nominations




*Pas de lauréat d'examen professionnel.*

3 lauréats de concours pour 3 nominations




Les données montrent un accès équilibré aux promotions et titularisations pour les femmes et les hommes.

# L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

Les postes de Direction sont occupés à **50%** (80,0% en 2023) par des femmes. Pour rappel, **69%** (68,8% en 2023) des agents sur emploi permanent sont des femmes.

# Écart des rémunérations moyennes brutes entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

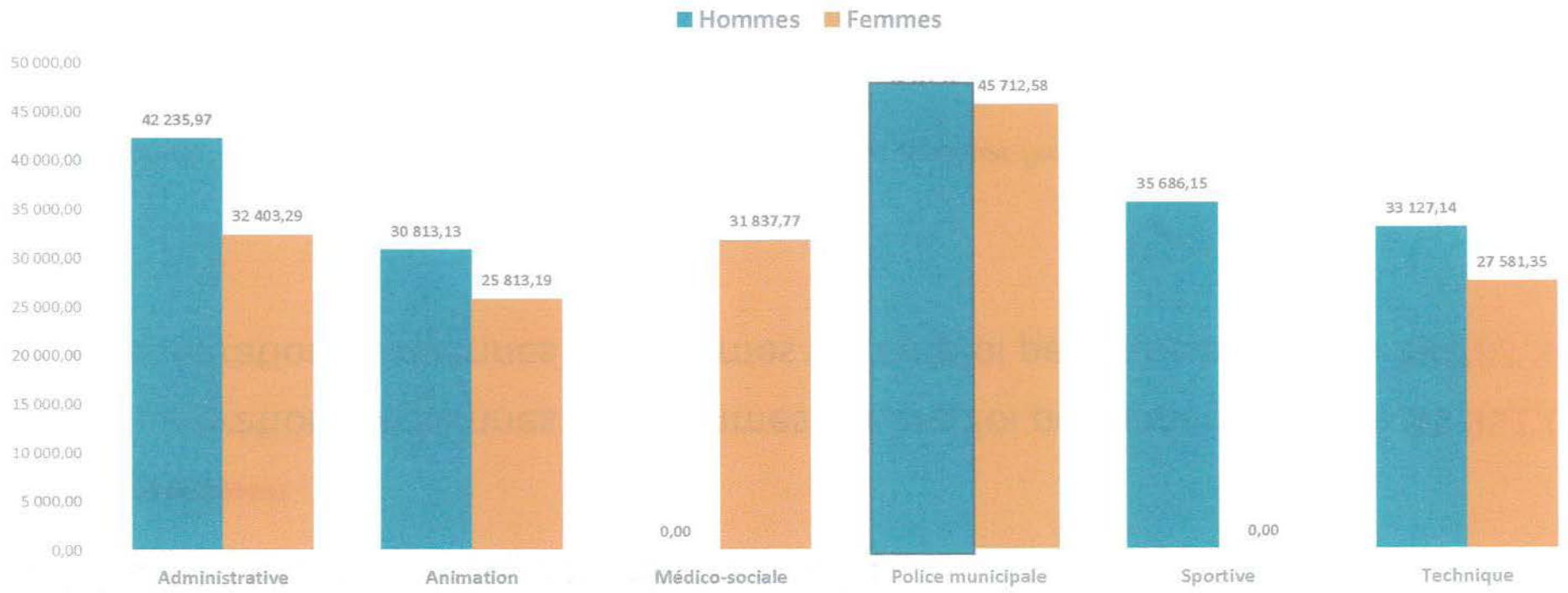
Les rémunérations moyennes des hommes sur emploi permanent sont de **33 951,05 €.**

Les rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent sont de **28 783,58 €.**

***NB*** *: Les données ne sont pas en équivalent temps plein ; ce qui peut expliquer l'écart constaté. Elles sont aussi à mettre en lien avec les arrivées et les départs.*

*Toutefois, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025 précise que : « Au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération en défaveur des femmes [avec pour* ***la FPT (6,8 %)****] [...] Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (approché ici par le grade et la catégorie), statut, type et taille de la collectivité employeuse, et ancienneté (approchée ici par l'âge) équivalents, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,0 % à celui des hommes en 2023.», Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025, p. 102.*

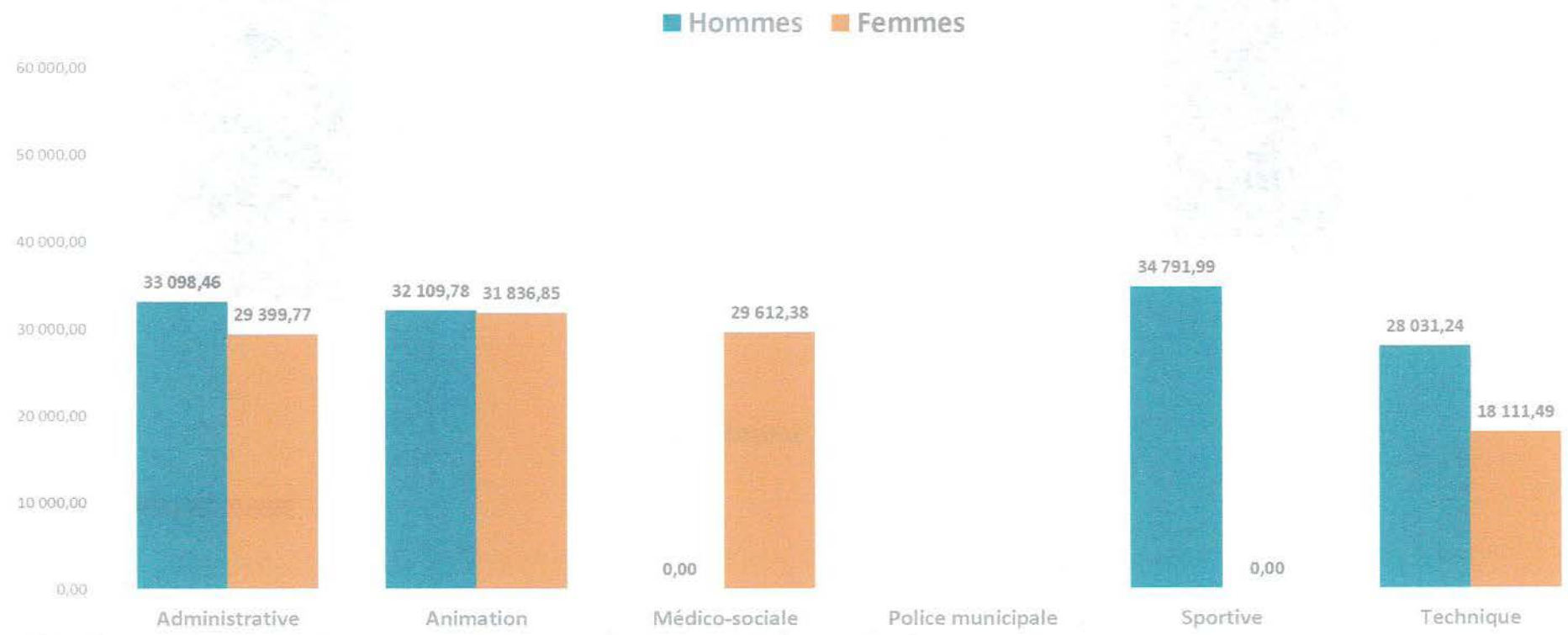
# Écart des rémunérations moyennes brutes entre les femmes et les hommes sur emploi permanent



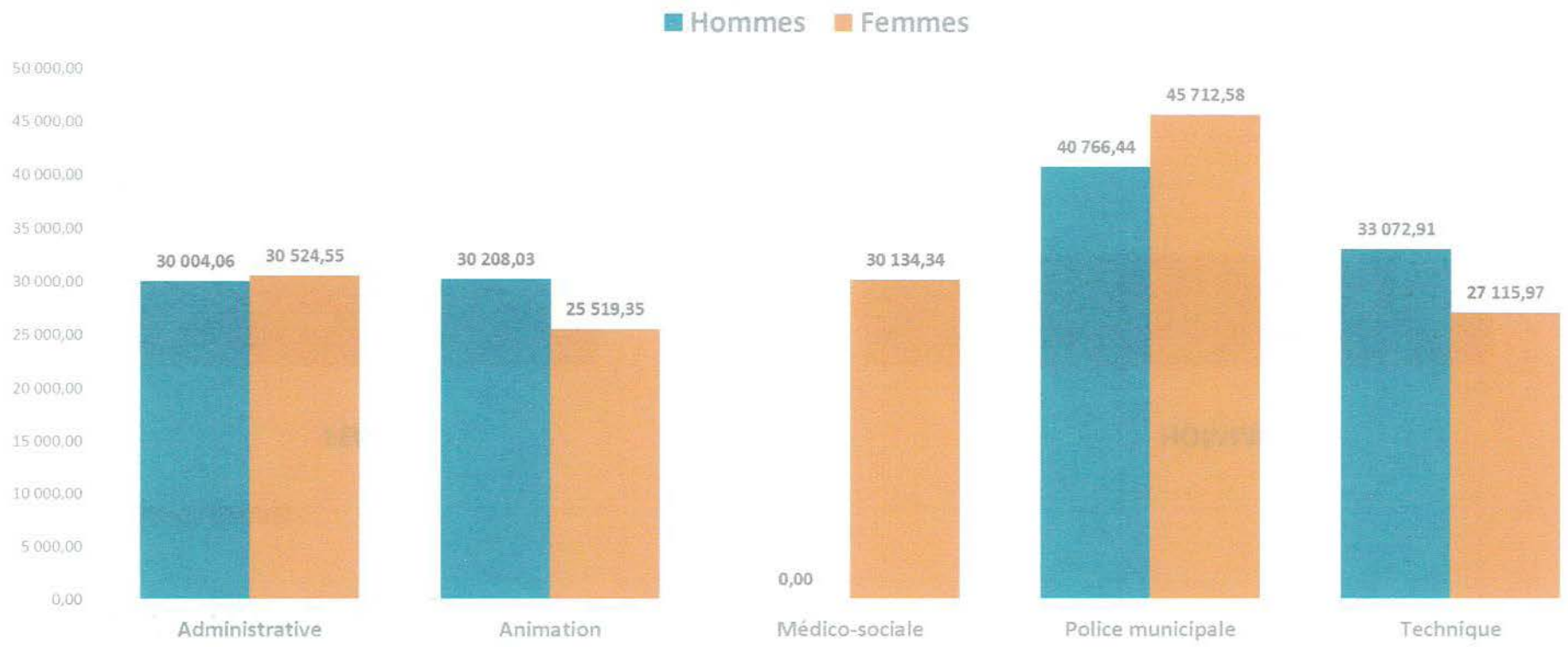

Les écarts observés s'expliquent principalement par les types de postes, les filières, les niveaux de responsabilité et l'ancienneté.

# Écart de rémunérations (Catégorie A)

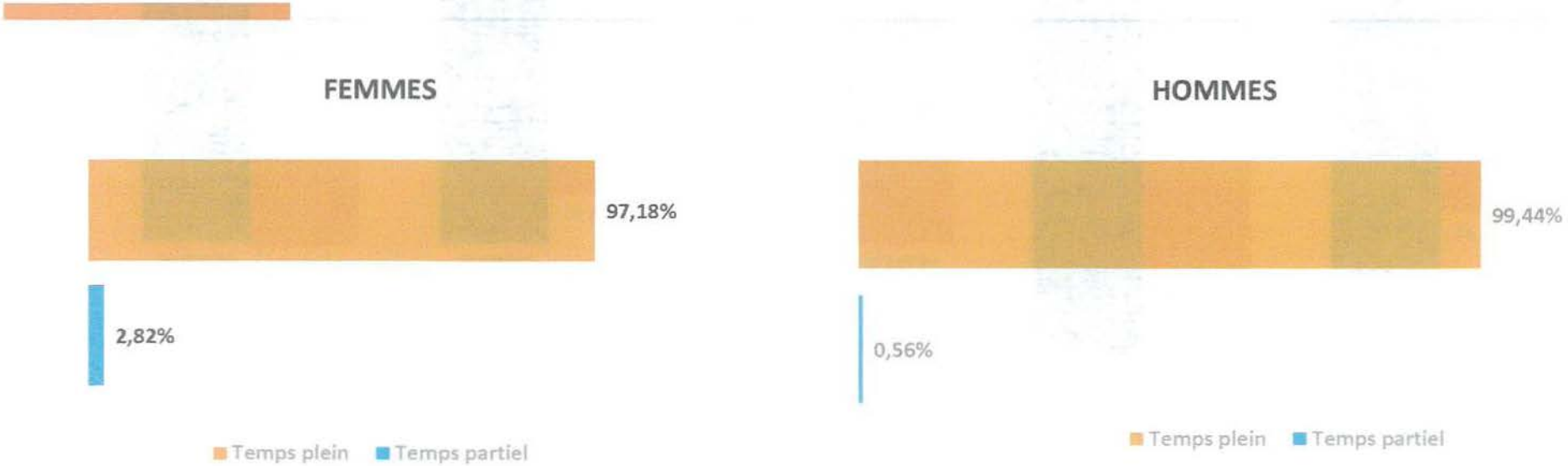
# Écart de rémunérations (Catégorie B)



# Écart de rémunérations (Catégorie C)



# L'organisation du temps de travail : L'accès au temps partiel (RATIO par sexe)



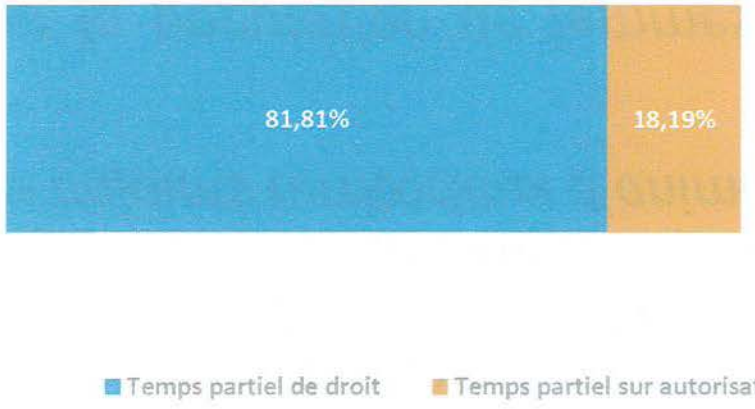

*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 0,56% des hommes ont exercé leurs fonctions à temps partiel.*

Le temps partiel est sous utilisé en comparaison avec la majeure partie des collectivités territoriales, en raison de l'organisation du temps de travail an sein de la collectivité permettant les 4,5 jours.
Néanmoins, le recours au temps partiel concerne majoritairement les agentes, conformément aux tendances nationales dans la fonction publique territoriale.

.

# L'organisation du temps de travail : L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit (RATIO par sexe sur la population du temps partiel)

## FEMMES




## HOMMES

*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 81,81% du temps partiel des femmes a été accordé de droit.*

*Les femmes **(10,77%)** sont plus concernées par le **temps non complet** (11,6% en 2023) que les hommes **(0,56%)** (0% en 2023).*

*Les cadres d'emplois représentés pour les femmes sont : les adjoints techniques territoriaux, les adjoints territoriaux d'animation, les agents de maîtrise territoriaux et les rédacteurs territoriaux et pour les hommes : les adjoints territoriaux d'animation.*

*Sur la population de femmes de la Ville, **2,82%** (4% en 2023) exercent leurs fonctions à temps partiel contre **0,56%** des hommes sur la population afférente (1,2% en 2023).*

*Parmi les agents à temps partiel, **100%** des hommes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation contre **18,19%** des femmes.*

# Données issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025, p. 157

## Figure 7 : Proportion d'agents publics à temps partiel selon leurs caractéristiques socio-démographiques, en 2024

en %

| | | Fonctionnaires | Agents contractuels et autres | Ensemble fonction publique | Salariés du privé |
|---|---|---|---|---|---|
| Versant | FPE | 10 | 30 | 17 | *s.o.* |
| | FPT | 16 | 33 | 21 | *s.o.* |
| | FPH | 21 | 24 | 22 | *s.o.* |
| Sexe | Femmes | 20 | 36 | 25 | 27 |
| | Hommes | 6 | 17 | 9 | 7 |
| Âge | Moins de 30 ans | 10 | 31 | 22 | 16 |
| | De 30 à 49 ans | 17 | 28 | 20 | 13 |
| | 50 ans ou plus | 13 | 32 | 17 | 22 |
| Groupe socioprofessionnel | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 9 | 18 | 12 | 8 |
| | Professions intermédiaires | 15 | 31 | 20 | 11 |
| | Employés | 20 | 40 | 26 | 32 |
| | Ouvriers | 7 | 19 | 11 | 12 |
| **Ensemble fonction publique** | | **14** | **30** | **19** | **17** |

*Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.*

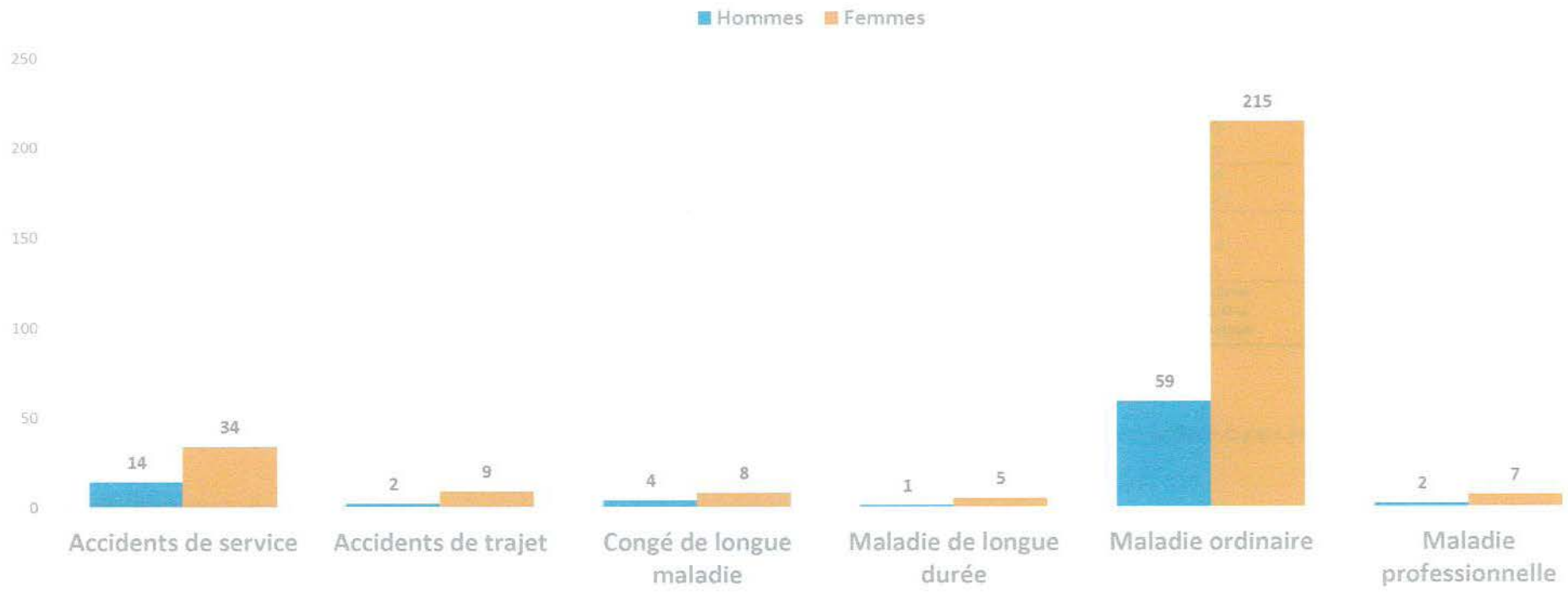
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

s.o. : Sans objet.

Note : Les résultats par versant ne sont pas comparables à ceux de la publication précédente, en raison du retraitement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) [voir Source, champ et définitions].

Lecture : En 2024, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

# Congés et conditions de travail (effectifs physiques)



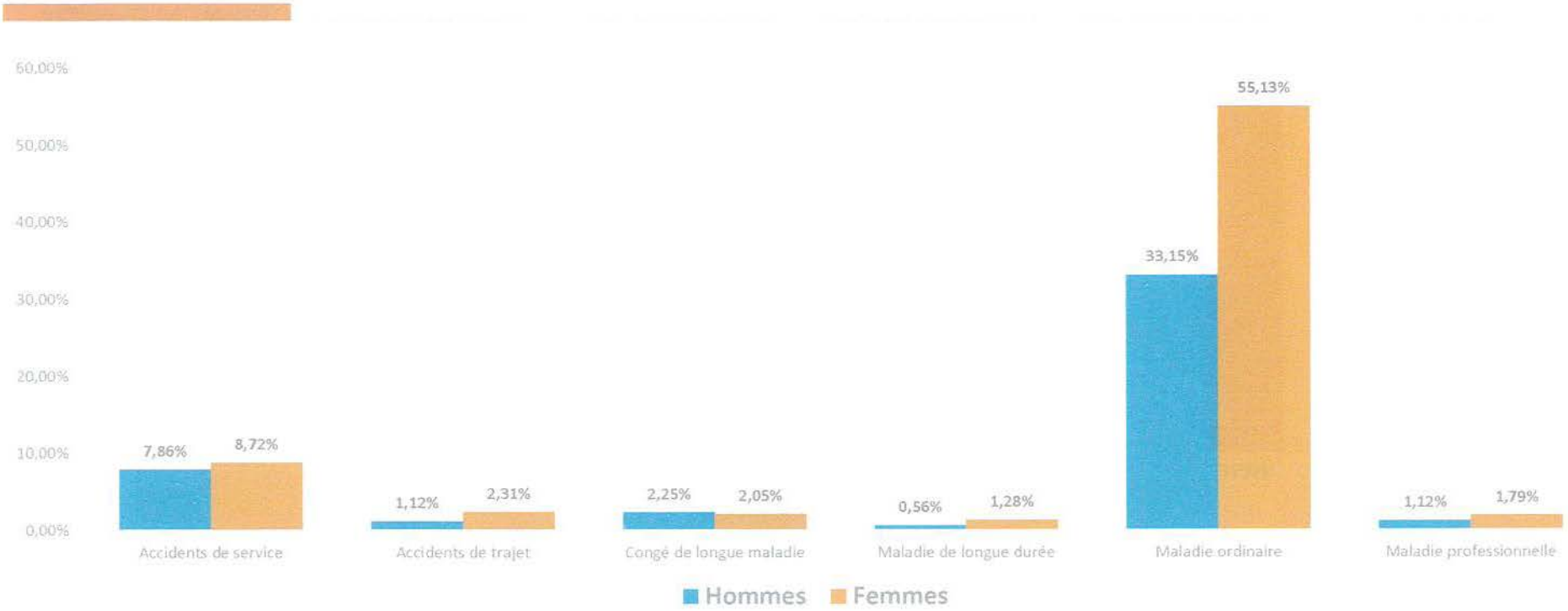

*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 14 hommes ont été en accident de service.*

# Congés et conditions de travail (RATIO à l'échelle de la collectivité)

*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 2,46% des agents en accident de service ont été des hommes.*

Les données relatives aux absences reflètent la structure féminisée des métiers les plus exposés aux risques ou aux tâches opérationnelles.

# Congés et conditions de travail (RATIO par sexe)




*Lecture : En 2024, à Villiers-le-Bel, 7,86% des hommes de la collectivité ont été en accident de service.*

# Conditions de travail (télétravail)

**8,99%** des hommes (contre 9,1% en 2023) et **12,05%** des femmes (contre 12,1% en 2023)exercent leur fonction en **télétravail**.

Le télétravail est utilisé dans des proportions comparables par les femmes et les hommes.

# DEUXIÈME PARTIE :

# L'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes à Villiers-le-Bel

VILLIERS-LE-BEL : ANNÉE 2025

# *La Maison des Femmes Bel et Vie*

En 2025, la ville de Villiers-le-Bel a poursuivi son action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes avec l'ouverture de la Maison des Femmes.

La Maison des femmes Bel et Vie, inaugurée le 8 mars 2025, à l'occasion de la journée internationale des femmes développée avec les beauvillésoises et les beauvillésois ainsi que les partenaires publics, associatifs et privés, elle est ouverte à toutes les femmes, qu'elles soient victimes ou non de violences.

C'est un lieu unique pour faciliter l'accès aux droits, les parcours de prise en charge sociale, administrative et juridique des femmes victimes de violences intrafamiliales.

Tous les services de la Maison des femmes sont accessibles gratuitement et en toute discrétion.

L'accompagnement individuel et collectif et les services proposés par la Maison des femmes de sont assurés par un réseau experts de partenaires publics, associatifs et privés.

C'est un lieu ressource, d'information et de documentation, proposant également des activités sportives, des accompagnements psychologiques et en lien avec le CCAS, des événements à l'occasion d'octobre Rose ou de la journée du 25 novembre.

# Une culture égalitaire

## La résidence égalitaire avec Val d'Oise Habitat

Objectif:

Garantir l'égalité dans les logements :

Actions mises en place

- Mise en place du groupe « citoyens-conseil »
- En janvier 2025, une campagne de recrutement d'habitants éligibles au logement social a été lancée, en partenariat avec la Ville, afin de constituer un groupe de citoyens-conseil dans le cadre de la future résidence égalitaire.
- Ce groupe a pour objectif de permettre à des habitants – potentiels futurs résidents – de co-définir les futurs espaces communs (buanderie, espaces verts, salle commune, espaces extérieurs, etc.).

## Plan Filles et Maths

Objectif :

Sensibiliser les écoles

- Formation dans les 15 premiers jours de l'année scolaire de toutes les équipes enseignantes des pratiques égalitaires.
- Affichage dans toutes les écoles en salle des maîtres et diffuser la charte Egalité filles-garçons du ministère.
- Développement du plan Filles et Maths

# *Une stratégie de prévention*

## Des événements de valorisation

Les pratiques de prévention s'inscrivent dans une perspective de promotion de l'égalité femmes – hommes.

Ainsi, la Ville organise plusieurs évènements tout public visant à promouvoir l'égalité, prévenir les stéréotypes et lutter contre les violences :

- Autour du 8 mars, journées de sensibilisation et de mobilisation des élèves des écoles, collèges et lycées pour les droits des femmes et l'égalité entre les filles et les garçons.
- Le 25 novembre journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
- Bus Santé Femmes, mais également des ateliers de sensibilisation contre le harcèlement.
- Semaine de lutte contre les discriminations dans les centres sociaux-culturels

## Mise à disposition des créneaux aux associations et agents municipaux

- Aménagement et mise à disposition d'une salle de sport Jemima KABEYA dédiée aux pratiques sportives féminines. En plus des créneaux dédiés aux agents et aux associations, des temps spécifiques sont réservés à la reconstruction et à l'estime de soi.

- Une programmation d'activité sportives pour l'égalité pour le bien être physique et mental de toute les femmes est élaborée spécialement pour répondre à leurs besoins spécifiques : Yoga, Sophrologie en renforcement musculaire et cardio (lady boxing).

# *La Ville en soutien de ses partenaires experts*

**Focus sur des actions marquantes**

**Le projet « Les Résilientes »** : Accompagnement et émancipation des femmes _ Association ACE

- Organisation de la quatrième édition du programme « Les Résilientes », dispositif d'accompagnement destiné aux femmes victimes de violences et en situation de vulnérabilité. Ce projet repose sur un parcours global mêlant ateliers de développement personnel, accompagnement psycho-social, activités artistiques et sportives, ainsi que des temps de reconstruction collective.

**Les VLB Olympiades : 4ème édition**

- La quatrième édition des VLB Olympiades s'est distinguée par une volonté affirmée de promouvoir la mixité filles-garçons, mais également par la création d'une équipe dédiée : les "Daronnes". L' équipe, composée de femmes de différents âges, valorise la pratique sportive féminine participe à la déconstruction des stéréotypes de genre.

**La première édition de la course « La Beauvillésoise »**

- La première édition de la course « La Beauvillésoise » organisée par l'association ACE, vise à mettre en lumière la place des femmes dans l'espace public à travers le sport. Cette action a permis d'associer activité physique, visibilité féminine et sensibilisation autour de la santé, de l'estime de soi et de la solidarité.

# Perspectives 2026

Les perspectives présentées s'inscrivent dans la continuité des actions déjà menées par la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles visent à renforcer les dynamiques engagées, à consolider les partenariats existants et à approfondir les actions de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement.

## 1. Renforcer la lutte contre les discriminations

- La collectivité poursuivra les actions visant à prévenir et à réduire les discriminations, en particulier dans les environnements éducatifs, associatifs et institutionnels. Les principales orientations sont :
- Développer des ateliers et conférences auprès des élèves, des équipes pédagogiques et des partenaires associatifs.
- Poursuivre la mise en place d'outils de signalement et d'accompagnement des situations de harcèlement ou de discrimination.
- Valoriser les parcours, talents et initiatives contribuant à promouvoir la diversité et l'égalité.
- Mettre en œuvre des interventions auprès des écoles et partenaires, en lien avec des acteurs tels que la RATP, afin de promouvoir la diversité des parcours professionnels.

# Perspectives 2026

**2. Consolider la lutte contre les violences faites aux femmes**

La Ville continuera de structurer une approche globale de prévention, d'accompagnement et d'accès aux droits. Les actions prévues incluent :

- L'organisation d'un Mois de l'Égalité réunissant partenaires, professionnels et habitants autour d'actions de sensibilisation.
- Le renforcement des dispositifs de soutien à la parentalité.
- La création et l'animation d'un groupe de parole au sein de la Maison des Femmes.
- La diffusion d'outils pédagogiques tels qu'un livret à destination des jeunes (appel à projets Contrat de Ville 2026).
- Le soutien continu aux associations engagées dans la prévention des violences et l'accompagnement des victimes.

# Perspectives 2026

## 3. Poursuivre la promotion de l'égalité professionnelle

La Ville souhaite approfondir les actions en faveur d'un environnement professionnel équitable et accessible à toutes et à tous. Les principales orientations sont :

- Encourager la mixité des métiers, notamment dans les filières où l'un des sexes demeure peu représenté.
- Développer des actions de sensibilisation à destination des agents encadrants, en partenariat avec des organismes spécialisés tels que le Centre Hubertine Auclert.