



PÔLE DEVELOPPEMENT VIE SOCIALE ET
CITOYENNE, VIE DES QUARTIERS
Egalité Femmes/Hommes, discriminations et
handicap

RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 19 février 2026
Affaire n° 3.1

Rapporteur : Mme Irouia SAID OUMA

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INTÉRESSANT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

CADRE LEGAL

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a légitimé et sécurisé l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes. Celle-ci prévoit ainsi plusieurs mesures ayant pour objectif de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et donc la place et le rôle des femmes dans la fonction publique. Elle dispose notamment que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle, qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette politique publique, qui est une priorité transversale dans le cadre de la politique de la ville, est renforcée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle invite, par ailleurs, les collectivités à mettre en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes. Le rapport prévu par l'article 61 de cette même loi doit porter sur le fonctionnement des ressources humaines de la collectivité employeuse et sur les politiques menées sur son territoire. Il doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes. Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Ce rapport, précisé par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, évalue à la fois la situation interne de la collectivité en tant qu'employeur et les politiques publiques menées sur le territoire, incluant le bilan des actions, les orientations pluriannuelles et l'intégration de clauses d'égalité dans les marchés publics.

Plus récemment, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, issu de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 portant transformation de la fonction publique, définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique et permet de préciser

la mise en œuvre de cette mesure phare prévue par l'accord Égalité de 2018. Cette obligation structurante s'applique à tous les ministères et leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants et à tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière. Le décret précise les autorités responsables de l'élaboration des plans pour les trois versants de la fonction publique, ainsi que leur circuit et leur calendrier de transmission.

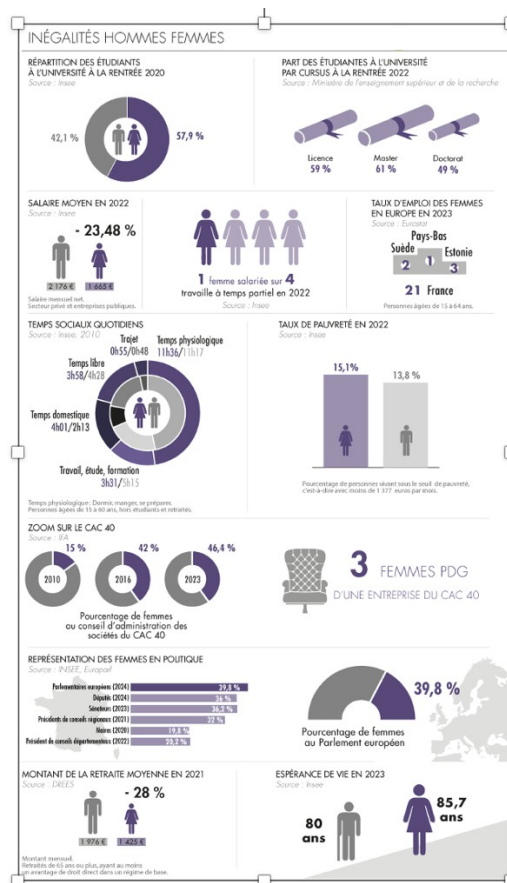
CONTEXTE

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XX^{ème} siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine.

Dans le secteur privé, l'Insee indique qu'en 2023 le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur d'environ 22,2% à celui des hommes, contre 23,5% en 2022, en lien notamment avec un moindre volume de travail, davantage de temps partiel et une moindre présence dans les postes les mieux rémunérés. À temps de travail et poste équivalents, l'écart de salaire « toutes choses égales par ailleurs » est estimé autour de quelques points de pourcentage, ce qui traduit un noyau résiduel d'inégalités directes de rémunération.

En 2024, les hommes cadres gagnent encore 12 % de plus que leurs homologues femmes, soit 56k€ médians bruts annuels contre 50k€ pour les cadres femmes. Même à postes et profils identiques, l'écart reste de 7 % - un chiffre quasiment constant depuis 2015, année où il a été mesuré pour la première fois. Pour rappel, cet écart se creuse avec l'âge : il atteint 11 % chez les plus de 55 ans, mais il est déjà de 3 % chez les moins de 35 ans. La part variable, dont bénéficient davantage les hommes cadres (57 % vs 50 % des femmes), représente une autre illustration de ces inégalités. Pour les fonctions commerciales, par exemple, 72 % des hommes cadres commerciaux touchent une part variable contre 66 % des femmes. Face à ces écarts, seules 51 % des femmes cadres (vs 59 % des hommes) ont le sentiment d'être rémunérées à leur juste valeur.

Dans la fonction publique d'État et les autres versants, les études ministérielles récentes montrent des écarts de rémunération brute globalement plus faibles que dans le privé, mais toujours présents, liés à la structure des emplois, aux primes et à l'accès aux postes d'encadrement supérieur. Les données publiées pour 2023 indiquent que l'écart de rémunération brute femmes-hommes dans les ministères demeure de l'ordre d'une dizaine de points en moyenne, avec une part résiduelle d'écart à poste comparable.



Accès aux postes mieux rémunérés

Aujourd'hui, 38 % des femmes cadres sont managers, contre 42 % des hommes. Dès le début de leur carrière, celles-ci mettent plus de temps à accéder à des fonctions managériales, et lorsqu'elles y parviennent, elles encadrent souvent des équipes plus petites ; seules 12 % d'entre elles ont la responsabilité d'équipes de plus de 10 personnes contre 21 % pour leurs collègues masculins. Les femmes, y compris lorsqu'elles sont managers (54%), sont également moins nombreuses que les hommes (61 %) à considérer être rémunérées justement. Pire, elles se sentent davantage « perdantes » face à l'investissement consacré à leur travail et ce qu'elles obtiennent en retour, en termes de salaires ou d'évolution professionnelle.

Souvent pointée du doigt, la discrimination salariale ne joue qu'un faible rôle selon l'INSEE. A poste équivalent, pour un temps plein, l'écart de salaire se réduit à 5,3 % dans le privé. En revanche, les femmes sont beaucoup moins représentées dans les postes les mieux payés, et encore plus si elles sont mères de famille. Selon l'étude, « les mères ont ainsi une probabilité d'accéder aux 1 % des emplois les mieux rémunérés inférieure de 60 % à celle des pères, alors que la probabilité d'accès des femmes sans enfant n'est inférieure à celle des hommes sans enfant que de 30 % ». Plus les femmes ont d'enfants, plus elles sont pénalisées sur le plan salarial : à temps de travail équivalent, une mère de famille de trois enfants ou plus est rémunérée 31,3 % de moins qu'un père de famille. L'écart dépend aussi beaucoup du niveau de diplôme : il est de 29 % pour les diplômés à bac +3 ou plus, contre 15,8 % pour ceux qui n'ont pas le bac.

« À travail égal, salaire égal ». C'est ce qui est inscrit dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Dans le rapport sur l'état de la fonction publique de 2023, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,8 % à celui des hommes. Si les écarts varient d'une institution à l'autre, leur principale cause reste la même : périodes de travail à temps partiel et/ou interruptions de carrière plus présentes chez les femmes (l'écart apparaît surtout après 30 ans), ainsi que le nonaccès aux postes les mieux rémunérés. A titre d'exemple, en 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 442 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 10,6 %.

Quelques données importantes

- Charge mentale

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle demeure un défi majeur pour de nombreuses femmes salariées.

Le premier baromètre de la charge mentale des femmes salariées, réalisé par l'Ifop, révèle une réalité contrastée. Bien que 77% des femmes se déclarent satisfaites de leur situation professionnelle et 81% de leur vie personnelle, 71% déclarent ressentir une surcharge importante dans leur quotidien.

Les charges mentales personnelle et professionnelle semblent s'autoalimenter, conduisant à une dégradation de la qualité de vie et de la santé des femmes, avec parfois des impacts fort (stress, angoisse quotidienne). 41% des femmes interrogées se sentent régulièrement dépassées. Les tâches domestiques représentent, en effet, une source de charge mentale importante pour 70% des femmes, tandis que pour les mères, ce sont le suivi de l'éducation des enfants (77%) et la gestion du calendrier familial (73%) qui pèsent particulièrement (Ifop).

- Violences faites aux femmes (VFF) - Féminicides

En 2024, les forces de sécurité ont recensé environ 272 400 victimes de violences commises par un partenaire ou ex-partenaire, un volume qui a quasiment doublé depuis 2016 avant de se stabiliser à un niveau très élevé.

Selon l'association « Nous Toutes », à l'heure où ce rapport est écrit, 156 femmes sont mortes des mains de leur conjoint ou ex-conjoint en 2025.

- Violences faites aux femmes et handicap

La situation de handicap accroît le risque de violences. Cela a été souligné dans le rapport d'actualité présenté au bureau municipal concernant la programmation autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

En Europe, 4 femmes en situation de handicap sur 5 subissent des violences et/ou

maltraitements de tout type.

35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire, contre 19% des femmes dites valides.

Près de 90% des femmes avec un trouble du spectre de l'autisme déclarent avoir subi des violences sexuelles, dont 47% avant 14 ans.

27% des femmes sourdes ou malentendantes déclarent avoir subi des violences au cours de leur vie. Peu d'études sur les violences faites aux hommes en situation de handicap.

LES ACTIONS DE LA VILLE SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES (FILLES) ET LES HOMMES (GARÇONS)

1. L'évolution de la politique municipale en faveur de l'égalité

La Municipalité a fait le choix, dès 2008, de mettre en place une délégation droit des femmes au service de la population. Cette délégation est liée à la mise en application de différentes lois :

- Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 dite **loi Roudy** concernant l'égalité professionnelle,
- Loi du **6 juin 2000** qui tendait à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives (parité),
- Loi constitutionnelle **n°2008-724 du 23 juillet 2008** de modernisation des institutions de la V^{ème} République, stipulant : « *l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* », et
- Loi **n°2011-103 du 27 janvier 2011** relative à la représentation professionnelle équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance ; en phase avec les repères relevés sur le terrain concernant le public associatif.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre de la politique municipale, la Ville s'appuie sur un poste de chargé.e de mission depuis 2012 dont les missions sont les suivantes :

- Contribuer à promouvoir les droits des femmes et à initier des actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes,
- Favoriser la prévention, notamment sur l'éducation à l'égalité et en luttant contre les stéréotypes de sexe,
- Animer des actions sur la question des droits et pour une meilleure connaissance des violences faites aux femmes.

2. Promouvoir les droits des femmes

Cette promotion passe par les actions suivantes :

- Information et sensibilisation de la population ;
- Mise en place d'ateliers droits des femmes, égalité fille garçon.
- Réseau partenarial contre les violences faites aux femmes ;
- Rencontres débat ;
- Organisation de la journée internationale des droits des femmes (le 08 mars) ;

- Organisation de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre).
- Mise en place d'outils de communication (Violentomètres (version cartonnée et sachet pour commerces, et carte des numéros utiles) à destination des habitant.es, auxquels s'ajoutent la fiche d'autoévaluation des violences sexistes adaptées aux plus jeunes.

3. Développer une culture de l'égalité entre filles et garçons

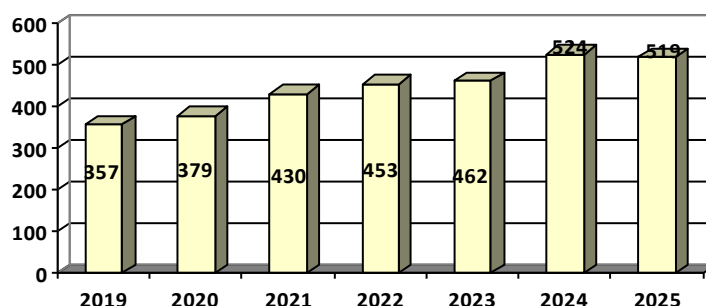
Un travail est mené auprès des jeunes pour qu'ils puissent comprendre les mécanismes d'intériorisation des stéréotypes, offrir une éducation plus égalitaire et lutter contre les discriminations.

4. Combattre et prévenir les violences faites aux femmes

La permanence du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)

Depuis 2001, la Municipalité a mis en place un accueil juridique pour les femmes victimes de violences, qui apporte un conseil juridique et accompagne à l'accès aux droits. Cette permanence était tenue chaque jeudi à la Maison du Droit et de la Médiation par une juriste du CIDFF qui fait le lien avec les assistantes sociales, le commissariat et le parquet ou le Tribunal et, en cas de besoin, la préfecture et l'élue. Le nombre de consultations ayant doublé en 10 ans, le CIDFF reçoit désormais tous les jeudis et vendredis. 490 femmes ont été accueillies en 2023. 524 ont été accueillies en 2024. 519 femmes ont été accueillies en 2025. Le graphique ci-dessous reprend l'historique depuis 2019.

**Nombre de femmes accueillies par la permanence CIDFF
Maison du droit et de la médiation Gisèle Halimi**



Convention « un toit pour elle »

Depuis 2007, la Municipalité, en signant la convention « Un toit pour elle », mène un combat pour le relogement des femmes victimes de violences. Avec ce dispositif et l'observatoire départemental, l'Amicale du Nid, SOS femmes 93, et les autres villes du département, des solutions de logements sont trouvées pour les victimes. Stains, comme chacune des villes signataires, s'engage à mettre à disposition un logement à destination des femmes victimes de violence. Chaque trimestre, les correspondants des villes font un

point de suivi des demandes. Une rencontre avait eu lieu en 2020 avec les bailleurs afin de les sensibiliser sur la question du relogement des femmes victimes de violences et leurs familles et faciliter la mise en place de cette convention. En mars 2024, à l'occasion du mois de l'égalité, cette convention a été renouvelée pour les 3 prochaines années à venir.

Le réseau partenarial « Violences Faites aux Femmes »

Le réseau partenarial porté par la mission Égalité Femmes/Hommes de Stains regroupe une multitude d'acteurs professionnels œuvrant à la lutte contre les violences faites aux femmes. Modèle pionnier en France, le réseau réussit à mobiliser autour d'une table, deux fois par trimestre, un certain nombre de services municipaux et départementaux (vie associative, Maisons pour tous, commissariat, logement, santé), l'Éducation Nationale (infirmière scolaire), ainsi que des ONG (Femmes Solidaires de Stains, Collectif FUCT, CIDFF 93, SFMAD), afin de collaborer et de mieux se coordonner sur le territoire. Suite à la relance du réseau lors de la quinzaine contre les violences envers les femmes en 2023, un plan d'actions pour l'année 2024 avait été lancée. Ce dernier a regroupé, en 4 axes, un grand nombre de demandes afin de répondre aux besoins du terrain : former, sensibiliser, consolider et accompagner. En juillet 2024 un bilan mi-année a été réalisé, montrant des avancées positives et encourageantes pour la suite des actions menées.

5. Bilan des actions 2025

Comme chaque année, une partie de la programmation du mois de l'égalité porte sur les questions relatives à l'égalité femme/homme. Voici une liste des événements les plus importants qui ont été menés à cette occasion durant l'année 2025 :

Principaux temps forts :

- Ouverture du mois de l'égalité autour de la pièce de théâtre « L'amour et son contraire »
- « Droits des femmes entre acquis et combats : une journée pour repenser l'égalité » : Expositions, débats et ateliers animés par les associations : Les petits débrouillards, Collectif FUCT, Femmes solidaires 93, le Calame, Puissance des liens, la main qui soutient et nourrit, et Action créole.
- Sensibilisation / discussion autour de la ménopause, du congé menstruel et de la précarité menstruelle en direction du personnel municipal en lien avec le Centre municipal de Santé.

En parallèle de ces événements, sont distribués :

- des violentomètres (en plusieurs langues),
- des sacs à pharmacie et baguette avec violentomètres,
- des cartes de numéros utiles.
- Par ailleurs, une centaine d'agent.es ont été sensibilisé.es à la question de l'égalité professionnelle lors de deux sessions animées par notre partenaire le Centre

Hubertine Auclert.

- Présence au marché de Stains, avec distribution d'outils de sensibilisation par les associations locales engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Trois projections du film « C'est pas de l'amour » à l'Espace Paul-Éluard, suivies d'un échange avec des intervenantes spécialisées. Une séance s'est tenue devant 200 collégien.nes.

Le reste des initiatives mobilise également différents publics, avec des ateliers dans les centres de loisirs autour de l'égalité filles-garçons, des interventions auprès du Conseil municipal des enfants et du Conseil consultatif de la jeunesse sur les stéréotypes et les violences de genre, ainsi qu'une séance dédiée aux agent.es municipaux pour mieux comprendre les situations de violence et les moyens d'agir.

Une intervention s'est également tenue en présence des agent.es sur la question des violences sexistes et sexuelles au travail.

6. Perspectives 2026

Pour 2026, les objectifs tendent à la finalisation de la mise en œuvre du nouveau plan d'actions, réalisé en collaboration avec les acteurs du réseau de la ville sur la question des violences envers les femmes.

Concernant le mois de l'égalité 2026, une grande partie de la programmation portera sur la question de l'égalité femme/homme. Seront abordées, par exemple, les questions de la précarité menstruelle, et de la ménopause.

Le premier forum « dégenrer les métiers » se tiendra en mars 2026.

Enfin, une attention particulière sera portée sur la sensibilisation de la jeunesse stanoise et les agent.es de la ville sur des thématiques comme : l'accueil de la première parole des victimes de violence, le sexisme, le tabou des règles...

En 2026, sera également lancée une déclinaison du plan « Demandez Angela ».

Les premiers week-ends « thérapeutiques » devraient, par ailleurs, voir le jour en direction des femmes victimes de violences.

● Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et égalité professionnelle

La mise en œuvre des actions permettant de lutter contre les stéréotypes, de rappeler le cadre juridique et de promouvoir les bonnes pratiques au sein de la collectivité est toujours en cours et en phase d'amélioration. Le dispositif de signalement des violences est en cours de refonte.

État de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Municipalité, employeur important du territoire, est attachée au respect du statut de la fonction publique, garant des droits des agents publics, et notamment, de l'égalité de traitement.

Malgré l'existence du statut, force est de constater que des inégalités professionnelles existent au sein des collectivités territoriales. A l'échelle nationale, au-delà d'un taux de féminisation des effectifs de 61% (65% dans la Petite Couronne), des inégalités entre femmes et hommes existent dans le déroulement des carrières, dans les parcours professionnels et dans l'organisation du temps de travail.

L'analyse se base sur les données au 31 décembre 2024 issues du dernier Rapport Social Unique (RSU) et prend en compte uniquement les agents recrutés sur poste permanent de la ville de Stains (hors remplacements et renforts temporaires).

Les éléments comparatifs sont basés :

- au niveau national sur les données publiées en octobre 2020 par la FNCDG (Fédération nationale des centres de gestion) dans un rapport d'analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) au 31 décembre 2017 (rapport le plus récent à ce jour)
- au niveau de la Petite Couronne sur les données publiées en janvier 2020 par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne (CIG-PC) dans un rapport d'analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en petite couronne au 31 décembre 2017 (rapport le plus récent à ce jour).

1) Répartition générale

En 2024, de manière stable au cours de ces dernières années, on constate que l'effectif permanent de la Ville de Stains est majoritairement composé d'agents féminins. En effet, 71 % des agents sont des femmes et 29 % sont des hommes. Ces données restent toujours supérieures à celles de la moyenne nationale et de la Petite Couronne de la fonction publique territoriale.

Taux de féminisation (emplois permanents)



En Petite Couronne : 64% / 36%

Au niveau national : 61% / 39%

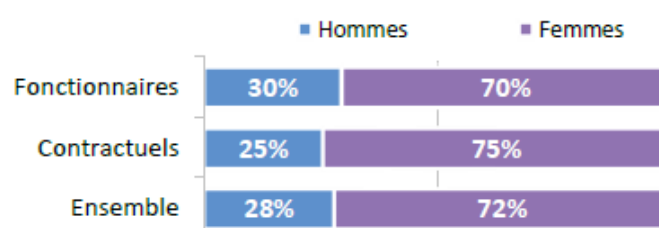
La Ville de Stains est une collectivité fortement féminisée, au-delà des moyennes de référence.

2) Répartition femmes / hommes selon le statut

La collectivité compte 72 % de femmes parmi les agents titulaires et 70 % parmi les agents contractuels. Pour la troisième année consécutive, nous notons une baisse de la proportion des agents contractuels (2 dernières années 76%).

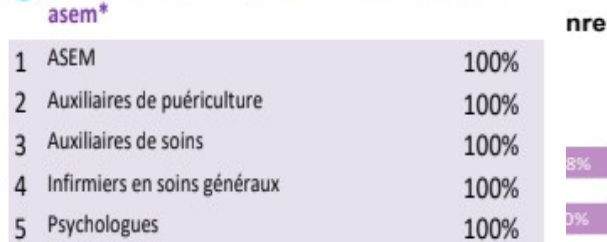
Des données qui sont inférieures à la moyenne de la Petite Couronne pour les titulaires (82%) mais supérieures pour les contractuels (66%). Ces écarts sont à relativiser dans la mesure où les chiffres du CIG concernent tous les types de collectivité et de strate (petites et grandes communes, départements, EPT, CCAS).

➡ Répartition par genre et par statut

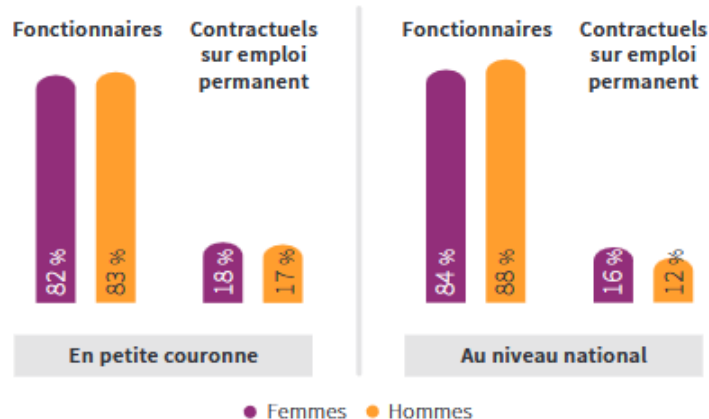


N-1

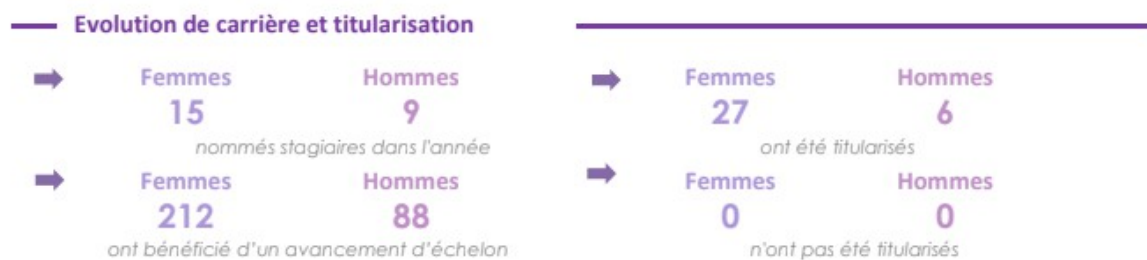
➡ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des **asem***



Répartition par genre selon le statut



Il est à noter que dans le cadre du plan de dé-précarisation poursuivi en 2024, 15 femmes et 9 hommes ont été nommés stagiaires.



3) Répartition femmes / hommes par filière

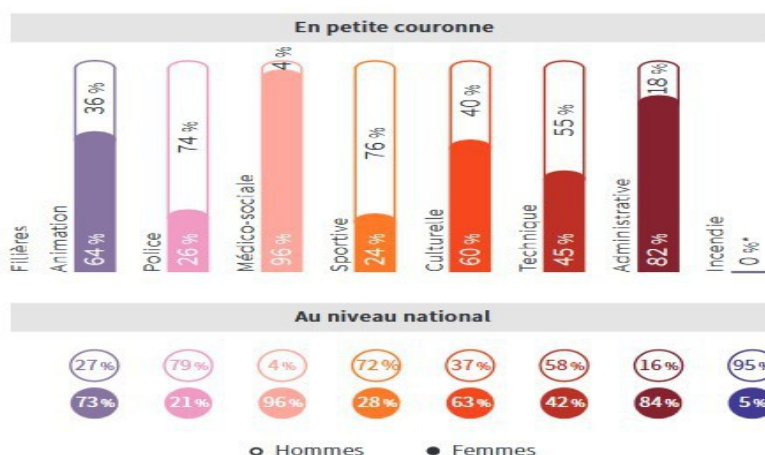
Les tendances restent identiques en 2024, à savoir :

- les femmes sont surreprésentées dans les filières sociale (100%), médico-sociale (94%), médicotechnique (86%) et sous-représentées dans la filière sportive (20%) malgré une progression notable (7% l'année précédente) ;
- les femmes sont également largement présentes dans les filières technique (64%), administrative (75%) et animation (79%).

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	75%	25%
Technique	64%	36%
Culturelle	59%	41%
Sportive	20%	80%
Sociale	100%	
Police municipale	40%	60%
Médico-sociale	94%	6%
Médico-technique	86%	14%
Animation	79%	21%

Répartition par genre selon la filière



* La filière incendie n'est pas représentée en petite couronne

Les données au niveau national et au sein de la Petite Couronne montrent également une répartition sexuée marquée dans quasiment l’ensemble des filières.

Hormis les filières techniques et animation où le taux de féminisation est plus marqué (+15 à +20 pts), les proportions observées au sein de la collectivité sont équivalentes aux disparités relevées aux échelles territoriale et nationale.

La collectivité reflète les stéréotypes de métiers observés dans la FPT, avec toutefois une dynamique d’ouverture progressive.

4) Répartition par catégorie hiérarchique

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61 % des catégories A, 65% des catégories B, et 60 % des catégories C. Au sein de la Petite Couronne, le taux de féminisation est même constant selon la catégorie hiérarchique (66%).

En 2024, à Stains, les femmes représentent 68 % des catégories A, 61% des catégories B et 74% des catégories C.

Les femmes sont majoritairement représentées dans les catégories A et B, ce qui révèle l’absence de discrimination dans l’attribution des postes à responsabilités ou à technicité particulière aux agents féminins. Elles sont également très largement représentées dans la catégorie C. Il est noté une absence de plafond de verre sur l’accès aux catégories hiérarchiques.

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	68%
	Catégorie B	61%
	Catégorie C	74%

Comparaison du taux de féminisation par catégorie en petite couronne et au niveau national

EN PETITE COURONNE		
	Femmes	Hommes
Catégorie A	66 %	34 %
Catégorie B	66 %	34 %
Catégorie C	64 %	36 %

AU NIVEAU NATIONAL		
	Femmes	Hommes
Catégorie A	61 %	39 %
Catégorie B	65 %	35 %
Catégorie C	60 %	40 %

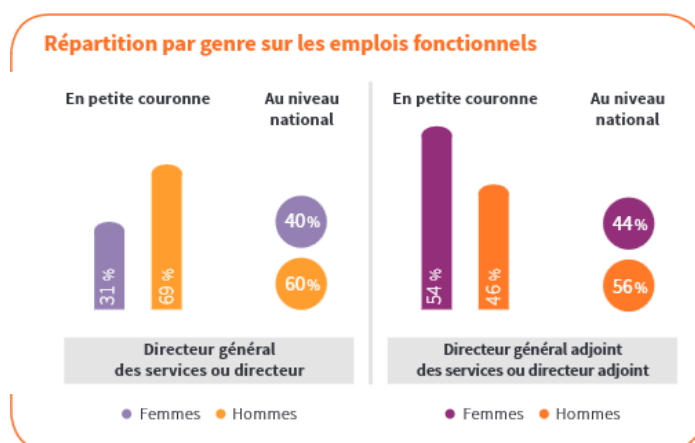
Il est à noter qu'au 31 décembre 2025, les 12 postes du comité de direction sont occupés à 67% par des femmes et 33% par des hommes. Sur les seuls emplois fonctionnels, 75% sont des hommes (3) et 25% des femmes (1).

Concernant la police, en plus d'une légère hausse de 2% par rapport à l'année dernière, il est intéressant de noter que le niveau de féminisation de la filière est positionnée à 40 % d'une part, et que ce dernier est bien au-dessus du taux observé en petite couronne (26%) d'autre part.

La collectivité a davantage recruté de femmes que d'hommes sur le Comité de Direction (Codir) sur l'année 2025 avec le recrutement de 3 femmes pour 2 postes à pourvoir et sur la création d'un nouveau poste du Codir.

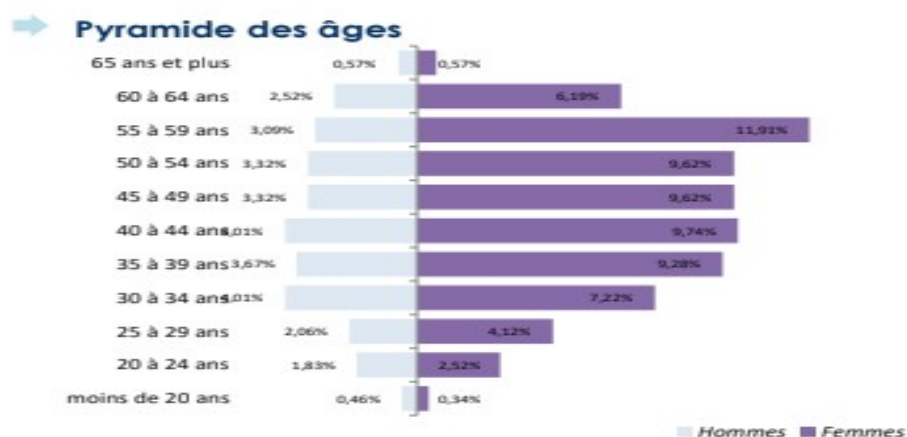
En comparaison, à l'échelle de la Petite Couronne :

- fort taux de masculinisation des postes de DGS dans les grandes collectivités : 69% d'hommes contre seulement 31% de femmes
- légère majorité de femmes pour les postes de DGAS (54% - 46%)



5) Répartition par âge

En 2024, les femmes sont majoritairement représentées dans toutes les catégories d'âge, avec des proportions plus marquées à partir de 30 ans et un pic sur la tranche d'âge 55-59 ans.



Les femmes sont donc proportionnellement plus âgées que les hommes au sein des effectifs de la Ville. Cette tendance suit celle constatée au niveau national et en Petite Couronne.

Globalement, les hommes sont plus jeunes que les femmes en Petite Couronne. Néanmoins, l'écart cache des disparités : la structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des fonctionnaires, et plus particulièrement marqué pour les femmes. En effet, 46 % d'entre elles ont 50 ans et plus contre 43 % pour les hommes.

Ces tendances observées en Petite Couronne correspondent aux données nationales où l'on observe exactement les mêmes proportions (respectivement 46 % et 43 %).

De la même façon, la moyenne d'âge des fonctionnaires en Petite Couronne en 2017 est proche de celle observée au plan national où elle atteint 47 ans et 9 mois pour les femmes et 47 ans et 1 mois pour les hommes.

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47 ans et 9 mois	41 ans	46 ans et 7 mois
Hommes	47 ans et 1 mois	41 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois

À la Ville de Stains, la moyenne d'âge des femmes est supérieure à ces valeurs (48 ans), alors que celle des hommes est nettement plus basse (46 ans). Ces tendances sont conformes aux données nationales, mais accentuées localement.

 Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,7	40,4	45,6
Hommes	46,8	37,9	43,3

6) Répartition par temps de travail (temps complet, temps non complet et temps partiel)

En 2023, 70% des postes à temps complet et 81% des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.

Ainsi, 75% des femmes occupent un poste à temps complet (86% des hommes). Au niveau national, 95% de femmes et d'hommes sont à temps complet.

Une féminisation importante est à noter dans les effectifs territoriaux (61% des effectifs) avec, notamment, des filières très genrées. Plus de femmes sont en situation précaire (7 contractuels sur 10 sont des femmes) avec, entre autres, le chiffre de 9 agents sur 10 concernés par le temps partiel sont des femmes.

Enfin, au 31 décembre 2024, les agents bénéficiant d'une autorisation de travail à temps

partiel représentent 2,9% des agents féminins, contre 0,40% des agents masculins. Il y a 24 femmes pour 4 hommes qui travaillent à temps partiel (86% / 14%).

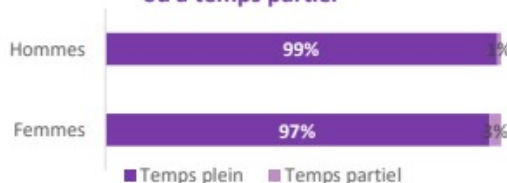
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



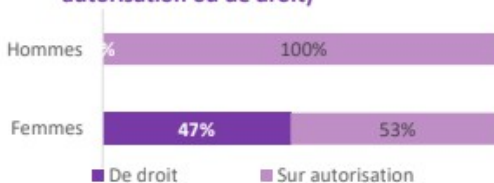
Part des emplois à temps non complet selon le genre



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



88% des agents à temps partiel sont des femmes.

La Ville de Stains a des taux bien inférieurs au taux national. Sur l'ensemble des femmes, 14% sont à temps partiel tandis que seulement 2% des hommes le sont.

Il est noté : une persistance d'une répartition genrée du temps de travail, souvent liée aux contraintes familiales et aux métiers exercés.

7) Formation et accompagnement à l'évolution professionnelle

En 2024, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour. Cela représente 52.8% de l'ensemble des femmes et 51.6% de l'ensemble des hommes.

Toutefois, en nombre d'agents, la formation a concerné 2 fois plus de femmes que d'hommes, respectivement 225 femmes et 113 hommes.

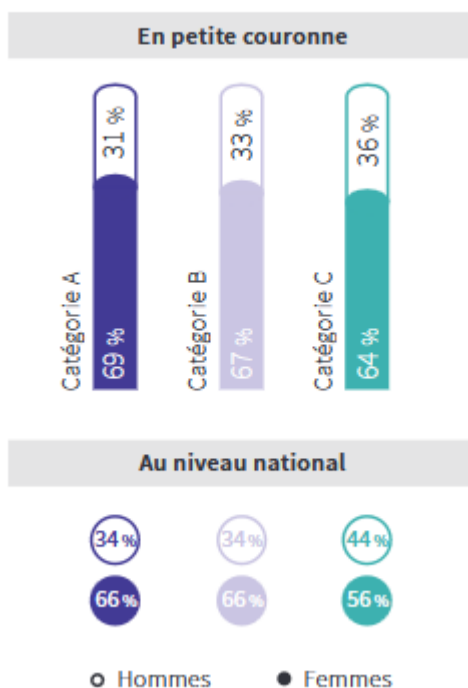
→ 582 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



Ces proportions sont identiques à celles observées au niveau national et à celui de la Petite Couronne, hormis sur la proportion de femmes parties en formation parmi les agents de catégorie A (76% à Stains contre 69% à la Petite Couronne et 66% au niveau national).

Taux de départ en formation par catégorie selon le genre



De même, les femmes sont plus représentées que les hommes dans le dispositif d'accompagnement en évolution professionnelle (83% / 17%).



8) Absentéisme

A Stains, comme au niveau de la Petite Couronne, les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes. C'est un résultat que l'on retrouve au niveau national et sur les années précédentes.

Néanmoins, plusieurs effets conjugués sont à l'origine de cet écart. Tout d'abord, le congé maternité est pris en compte dans le calcul du taux d'absentéisme global, pesant forcément en défaveur des femmes. Ensuite, les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire. Enfin, un nombre important de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins (ASEM, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, etc.).

Ainsi, ce n'est pas le sexe qui est le principal facteur explicatif de l'absence, mais le poids des différences structurelles qui pèse sur l'écart entre les hommes et les femmes. Les données suivantes sont donc à analyser de ce point de vue.

Enfin, il est à noter que le niveau d'absentéisme noté sur Stains est inférieur à celui présent au niveau de la petite couronne ; autant auprès du public féminin que masculin. Cette tendance a progressé d'une année sur l'autre.

A Stains :



Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,2%	3,6%
Ensemble	4,7%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,5%	4,4%
Ensemble	6,6%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,3%	4,4%
Ensemble	7,2%	

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

Au niveau petite couronne et nationale :

Taux d'absentéisme en petite couronne	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme «compressible» (maladies ordinaires et accidents de travail) ⁶	5,9 %	4,8 %	5,5 %
Taux d'absentéisme médical (absences pour motif médical hors congé maternité) ⁷	9,0 %	6,8 %	8,2 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) ⁸	10,6 %	7,1 %	9,4 %

9) Rémunérations

Taux d'absentéisme au niveau national	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme «compressible» (maladies ordinaires et accidents de travail) ⁶	4,8 %	4,2 %	4,6 %
Taux d'absentéisme médical (absences pour motif médical hors congé maternité) ⁷	7,6 %	6,4 %	7,2 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) ⁸	8,6 %	6,7 %	7,9 %

En 2024 à Stains, le salaire brut annuel moyen est de 31 367 € pour les femmes et 32 982 € pour les hommes. Cela représente une rémunération moindre de -4.90 % pour les femmes par rapport aux hommes, contre -5,85 % en 2023.

Toutefois, cet écart est différent selon la catégorie statutaire et n'est en défaveur que pour les femmes de catégorie A. Toutes les catégories sont concernées par cette tendance.

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -6,8%

Catégorie B -2,4%

Catégorie C -3,4%

➤ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Malgré la mise en place du RIFSEEP conjuguée à la cotation des postes réalisée en 2023, il existe toujours un différentiel de salaire moyen en faveur des hommes.

A poste égal, tous les agents perçoivent le même régime indemnitaire. La part des primes dans la rémunération est d'ailleurs équivalentes selon le genre (20% pour les femmes / 22% pour les hommes).

L'écart se fait donc :

- sur les accessoires du traitement, et notamment sur les heures supplémentaires qui ont concerné 3% des femmes et 19.5% des hommes,
- et sur l'impact de la maladie (demi-traitement) dans la mesure où l'absentéisme concerne en proportion plus de femmes que d'hommes.

Cet écart reste toutefois bien inférieur aux écarts relevés au niveau national où le salaire moyen des hommes était supérieur de 12,1 % à celui des femmes, soit +326 euros bruts mensuels à la faveur des hommes (selon le volet égalité femmes-hommes de l'[Observatoire de la masse salariale de la FPT](#) d'Adelyce)

Si les départements, les régions et les CCAS/CIAS affichent un écart final de rémunération compris entre 39 et 97 euros en faveur des hommes, des disparités demeurent au sein des blocs communaux où l'écart est au-dessus de la moyenne nationale.

10) Lutte contre les actes et violences au travail

La Direction du pôle des Ressources Humaines s'est engagée à la fin de l'année 2019 dans la politique de lutte contre les gestes et violences, notamment sexistes ou à caractère sexuel, au travail.

Un référent a été désigné afin de proposer et mettre en œuvre les actions permettant de lutter contre les stéréotypes, de rappeler le cadre juridique et de promouvoir les bonnes pratiques au sein de la collectivité.

Cette démarche a vocation à être communiquée régulièrement auprès de tous.les les agent.es.

En conclusion, le Conseil municipal est appelé à PRENDRE ACTE des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la commune de Stains.