

NOVEMBRE 2025

# RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES/ HOMMES 2024



Communauté  
d'Agglomération

Plaine Vallée

Forêt de Montmorency

# CADRE LEGAL

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de PLAINE VALLEE a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61).

La loi dispose que les collectivités de plus de 20 000 habitants produisent un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes, présenté devant l'organe délibérant préalablement aux débats sur le budget et mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;

· Elle est complétée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique oblige les administrations de l'État, les établissements hospitaliers et les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

**Le rapport doit permettre :**

- **de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes hommes de prévenir des inégalités professionnelles**
- **de fixer les orientations sur le moyen et long terme pour corriger les inégalités**
- **de porter et rendre visible ce sujet aux yeux du public.**

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
  - 3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
  - 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Les comités sociaux territoriaux seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. Un décret établit notamment la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État concernés par le dispositif des nominations équilibrées.

Une nouvelle norme ISO 53800 est parue le 15 mai 2024. Elle est nommée : « Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes ». Comme toutes les normes ISO, elle est d'application volontaire. La France a repris la norme dans sa collection nationale, lui conférant le préfixe NF.

Dès 2021, la France avait publié les premiers travaux normatifs au monde en matière d'égalité femmes-hommes\*.

Depuis, trois ministères (Egalité entre les femmes et les hommes, Europe et affaires étrangères, Economie et finances) se sont coordonnés avec de nombreux autres acteurs, sous l'égide d'AFNOR, pour donner à ce guide de bonnes pratiques une envergure internationale.

C'est ainsi que l'égalité femmes-hommes a fait son chemin jusqu'à l'Organisation internationale de normalisation (ISO) pour donner naissance à un texte approuvé par plus de 60 pays .

\*il s'agissait de l'AFNOR Spec X30-020 .



# ORGANISATION DU RAPPORT

Le présent rapport comporte deux volets :

1. un volet interne qui fait état de la politique de ressources humaines de Plaine Vallée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
2. un volet territorial sur les politiques d'égalité menées par la communauté d'agglomération sur son territoire

## QUELQUES CHIFFRES

Le salaire net moyen des femmes est inférieur de 12,3% à celui des hommes dans la fonction publique.

Et même si cet écart poursuit sa "décrue ininterrompue depuis 2013", les inégalités s'amplifient au fur et à mesure que les salaires sont élevés.

2254 euros par mois : c'est le salaire net moyen des femmes enregistré en 2023 dans la fonction publique territoriale. Un salaire inférieur de 6.8 % à celui des hommes, (source : rapport annuel sur l'état de la FPT édition 2025 des rémunérations de la FPT 2023).

### Chiffres clés

Les femmes représentent 62 % des agents publics et 42 % des agents de la catégorie A+.

La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé.

6.8 %

*C'est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en 2023*

15 %

*C'est l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé, à temps de travail égal*

*Cet écart s'élève à 28,5 % tout temps de travail confondu (temps partiels et temps complets rassemblés)*

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.

Ainsi, alors qu'il y a peu d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un écart en défaveur des femmes apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 5,5% pour les 30-40 ans, 8,6% pour les 40-50 ans et 11,0% pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% de salariés les moins rémunérés, 70% sont des femmes (contre 65% des effectifs en EQTP).

Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 50% parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (5073 euros, contre 5425 euros, soit un écart de 6,5%).

Cette différence s'explique en partie par une moindre présence des femmes dans le dernier centile de rémunération : elles représentent 39% des 1% les mieux rémunérés (Encadré 2).

Au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération en défaveur des femmes est plus fort dans la FPH (19,1%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 19,6%, alors qu'il n'est que de 3,6% dans les établissements médico-sociaux.

Viennent ensuite la FPE (12,2%) et la FPT (6,8%). La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles.

Dans la FPE, à profil identique, c'est-à-dire à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non et type d'employeur (établissement public à caractère administratif [EPA] ou ministère) identiques, les femmes perçoivent en moyenne 2,6% de moins que les hommes.

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

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,2% de moins que les hommes. Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la fonction publique ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels proviennent en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié, le 3 novembre 2023, la nouvelle édition du "Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique".

### Des avancées dans la fonction publique

Le rapport constate que :

- les plans d'action pour l'égalité professionnelle sont plus nombreux ;
- le guide "Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique", paru en 2022, expose les bonnes attitudes à adopter et les outils statutaires et disciplinaires mobilisables ;
- les formations sur l'égalité professionnelle se développent ;
- de plus en plus d'employeurs tentent d'obtenir le label Égalité professionnelle et le label Diversité, qui garantissent un effort continu en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

Les femmes sont aussi mieux accompagnées dans leur parcours professionnel en passant par :

- le dispositif des nominations équilibrées, qui favorise la féminisation de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois. La part des femmes parmi les primo-nominations croît (42% pour la fonction publique territoriale, 43% dans la fonction publique de l'État et 44% pour la fonction publique hospitalière en 2022) ;
- le programme Talentueuses, qui offre à des femmes travaillant dans la fonction publique un accompagnement personnalisé en vue d'occuper un premier emploi de direction ;
- les concours Talents, réservés aux étudiants des Prépas Talents. Destinées à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, ces préparations sont accessibles sous condition de ressources, de mérite et de motivation. Depuis 2018, les concours Talents ont vu le taux d'admissibilité et d'admission des femmes augmenter.

### Des inégalités persistantes

La DGAFP pointe toutefois :

- des écarts de rémunération encore importants. En 2021, l'écart de rémunération brute entre les hommes et les femmes fonctionnaires de l'État est de 14%. Néanmoins, les écarts de rémunération entre femmes et hommes s'atténuent. Ils ont baissé de 10% depuis dix ans au sein des ministères car les femmes accèdent davantage aux corps d'encadrement et accroissent leur quotité de travail ;
- une discrimination liée à la grossesse. Celle-ci réduit les chances d'accéder à un entretien d'embauche et d'être recrutée.

# SITUATION SUR L'EGALITE FEMMES HOMMES AU SEIN DE L'AGGLOMERATION

## 4 objectifs clairs

1

Continuer le développement de la mixité professionnelle dans certains métiers et au sein des équipes par le jeu des embauches et de la formation

2

Participer du bon équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale pour tous les agents, quel que soit leur sexe, par l'amélioration de l'effectivité de dispositifs liés à la parentalité

3

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et de promotion

4

Lutter contre les comportements sexistes et la prévention du harcèlement au travail

# PLAN D'ACTION INTERNE

Les priorités d'actions retenues pour le présent accord, renvoient aux 4 objectifs, à savoir :

## 1 - Développer la mixité professionnelle dans les métiers par le jeu des embauches et de la formation

- Utilisation d'un vocabulaire égalitaire : indiquer le nom des postes sur les annonces de recrutement avec la mention féminin/ masculin et ainsi favoriser la mixité des métiers.
- Mise en place des outils statistiques (tableaux de suivi) sur les recrutements, les avancements, les promotions...

## 2 - Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et de promotion

- Mise en place d'une information individualisée pour l'égal accès à la formation, les conséquences sur la carrière et la retraite devant les choix opérés en matière de congés et de temps partiels
- Respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

## 3 - Participer du bon équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale pour tous les agents, quel que soit leur sexe

- Articulation entre le temps professionnel et personnel : flexibilité des horaires et application du télétravail

## 4 - Poursuivre la lutte contre les comportements sexistes et la prévention du harcèlement au travail

- Désignation en la qualité du DRH et du DGS des référents égalité femmes / hommes,
- Mise en place de la convention sur la procédure de recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel et moral, et d'agissements sexistes.
- Mise en place d'un portail intranet pour un égal accès aux informations de communication interne à l'organisation,
- Communication sur la procédure d'alerte et la saisie du référent déontologue,
- Mise en place d'une procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

# LES DONNEES RH EN 2024

## 1 - Les effectifs 2024

### 1. Par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	25	16	41
Catégorie B	18	17	35
Catégorie C	26	39	65
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>141</b>

Les agents mis à disposition (police municipale) :

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	1	10	11
Catégorie C	23	64	87
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>74</b>	<b>98</b>

### 2. Par filière

	Femmes	Hommes	Total
Administrative	52	13	65
Culturelle	1	0	1
Emplois fonctionnels	1	1	2
Police municipale	0	1	1
Sportive	0	9	9
Technique	16	49	55
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>143</b>

Les agents mis à disposition (police municipale)

	Femmes	Hommes	Total
Administrative	1	0	1
Police municipale	16	63	79
Technique	7	11	18
<b>Total général</b>	<b>24</b>	<b>74</b>	<b>98</b>

## 2 - Les avancements et les promotions

### 1. Grades hommes grades femmes

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	2	4	6
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Les agents mis à disposition (police municipale)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	3	8	11
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

### 2. Promotion interne



6 dossiers retenus par le Centre de Gestion de la Grande Couronne, qui regroupe les départements du Val d'Oise, des Yvelines et de l'Essonne.

#### Dossiers présentés : 6

- hommes : 0 catégorie A - 0 catégorie B - 2 catégorie C
- femmes : 2 catégorie A - 2 catégorie B

#### Dossier validé par le CIG : 2

Nombre de promotions en 2024

### 3. Grades hommes grades femmes

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2	0	2
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Les agents mis à disposition (police municipale)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3 - Les recrutements

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	1	1
Catégorie B	1	3	4
Catégorie C	3	5	8
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

Les agents mis à disposition (police municipale)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	0	2	2
Catégorie C	5	13	18
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>

### 4 - Le temps de travail

#### Déroulement de carrière

##### *Les temps partiels et congés parentaux*

Part hommes femmes des temps partiels par catégories :

Femmes à temps partiel :

- 4 Femmes de catégorie A,
- 2 Femmes de catégorie B.

Aucun homme

##### *Le télétravail*

Part hommes femmes en télétravail par catégories

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	20	8	28
Catégorie B	10	3	13
Catégorie C	9	2	11
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>52</b>

##### *Les instances de représentation du personnel*

L'élection professionnelle pour le Comité Social Territorial en décembre 2022 a donné la représentation suivante :

Titulaires : 2 hommes – 2 femmes / Suppléants : 3 hommes – 1 femme

## 5 - La rémunération

Le statut de la fonction publique garantit une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Les moyennes des rémunérations ci-présentes rassemblent les agents de chaque catégorie sans distinction de grade, d'ancienneté et de fonction.

Les règles statutaires de la fonction publique et les délibérations du Conseil communautaire garantissent, à grade, échelon et fonctions équivalents, une rémunération égale entre femmes et hommes.

Néanmoins, des écarts de rémunération, en particulier pour les agents de catégorie A sont à signaler. Toutefois, ils s'expliquent par des raisons objectives sans lien avec la politique de rémunération de Plaine Vallée : les temps partiels, la moyenne d'âge qui se traduit par des carrières plus avancées ...

FEMME		HOMME		DIFFERENCE	
Cat.	Salaire moyen net mensuel	Cat.	Salaire moyen net mensuel	Cat.	Salaire moyen net mensuel
A	3 447 €	A	3 874 €	A	427 €
B	2 514 €	B	2 551 €	B	37 €
C	2 099 €	C	2 120 €	C	21 €

Les agents mis à disposition (police municipale) :

FEMME		HOMME		DIFFERENCE	
Cat.	Salaire moyen net mensuel	Cat.	Salaire moyen net mensuel	Cat.	Salaire moyen net mensuel
B	*	B	3 776 €	B	*
C	2 663 €	C	2 976 €	C	313 €

*\* comparatif impossible – 1 seul agent en cat. B – Confidentialité à respecter*

# L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Présentation des politiques menées par PLAINE VALLÉE dans le cadre de ses compétences.

31%

des entreprises « classiques » sont créées par des femmes en France en 2021, progression de deux points en 3 ans. Elles créent une entreprise individuelle sur deux mais moins d'une société sur quatre. (source INSEE ).

29%

C'est le taux francilien de féminisation de l'entrepreneuriat, soit le taux le plus faible de toutes les régions de France

26%

C'est l'indice entrepreneurial, autrement dit la part des Françaises qui sont ou ont été dans une démarche entrepreneuriale, en 2021. (source enquête IFOP pour BPI France Création)

En matière de développement économique

## Entrepreneuriat au féminin

Plaine Vallée accompagne les femmes dans la création d'entreprise et mène des actions de sensibilisation :

### Sensibilisation des jeunes à la culture entrepreneuriale :

-Challenge Entreprendre avec le lycée de Deuil-la-Barre (Comité Local Ecole Entreprise Plaine Vallée) : mixité imposée dans les groupes projet des BTS NDRC  
-Communication et promotion du concours Créatrices d'avenir, portée par le réseau Initiative France : prix pour les femmes entrepreneures dans plusieurs catégories

### Les associations partenaires d'aide au financement:

Initiative95 et Adie, permettent d'aider l'entrepreneuriat au féminin, par l'octroi de prêts à taux 0 ou de microcrédits.

-Pour l'Adie, sur les 56 entrepreneurs financés en 2024, 18 sont des femmes (32 %) pour un montant total de microcrédits de 69 500 €.

-Initiative95 octroie des « Garantie Égalité Femmes », seul dispositif national dédié aux femmes entrepreneures. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise.

**Sur Plaine Vallée, en 2024, 9 femmes créatrices d'entreprise ont bénéficié du dispositif «garantie égalité femme » pour un montant de 385 675 € de garanties et 14 dirigeantes d'entreprise ont eu un prêt d'honneur (43 % de l'ensemble des dirigeants financés), pour un montant total de 272 700 € (29 % du montant total de prêts d'honneur octroyé)**

Dans le cadre du concours Les Entrepreneuriades Plaine Vallée 2023, 7 dirigeantes d'entreprise faisaient parties des 11 finalistes sélectionnés pour participer au parcours de coaching et à la finale. 2 des entreprises gagnantes sur 3 sont dirigées par des femmes (Cosmétange et Feny Care). Si vous souhaitez illustrer, liens vers la vidéo de remise des prix : <https://youtu.be/CNaKJQ1eSlw>

Sur les 180 porteurs de projet accueillis par le conseiller en création d'entreprise en 2024, 94 étaient des femmes ; soit 52 %.

### Évolution de la répartition par sexe des nouveaux porteurs de projet accompagnés sur l'agglomération:

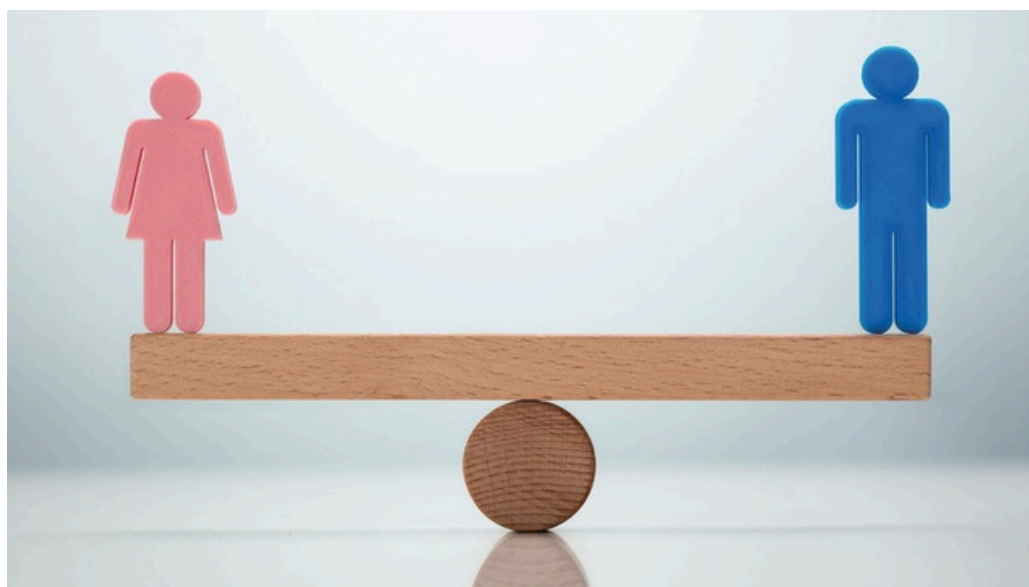
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femme	42%	50 %	50.2 %	50.83%	55 %	56%	52%
Homme	58%	50 %	49.8 %	49.17%	45%	44%	48%

## Insertion par l'emploi

**En 2024, le taux d'emploi des femmes de 15-64 ans est de 66,2 %, celui des hommes de 71,5 % (source Insee)**

54 % des jeunes femmes âgées de 25 à 34 ans, sortent du système scolaire avec un diplôme du supérieur contre 47% des hommes. Elles sont donc bien souvent plus qualifiées mais sont aussi plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel majoritairement subi, ou encore à occuper un emploi ne correspondant pas à leur qualification.

L'emploi à temps partiel et l'inactivité augmentent à mesure que des enfants arrivent au foyer.



Au travers de ses actions en matière d'emploi et d'insertion par l'économie, Plaine Vallée favorise l'insertion professionnelle des femmes :

### **Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des publics éloignés de l'emploi, dont les femmes et prévenir de la marginalisation.**

-En 2024, l'agglomération a apporté son soutien financier à l'association Tremplin 95, association intermédiaire et entreprise d'insertion permettant à de nombreuses femmes du territoire de se réinsérer professionnellement sur des emplois de service à la personne et des missions au sein des collectivités locales ou d'entreprises privées.

-Un soutien financier a également été apporté à l'association Plaine de Vie pour le développement de leur chantier d'insertion maraîchage. Ce chantier d'insertion permet chaque année à une vingtaine de personnes dont des femmes en grande difficulté d'insertion de retrouver une activité professionnelle et un accompagnement social.

-L'association Territoire Zéro Chomeur de Longue Durée BAM (Bouffémont Attainville Moisselles) a aussi reçu une subvention de Plaine Vallée. BAM, grâce à ses actions notamment de ressourcerie permet le retour à l'emploi de personnes durablement privées d'emploi dont une grande majorité de femmes (60%) qui cumulaient en moyenne 4 ans de privation d'emploi.

-Enfin, l'agglomération soutient financièrement le fonctionnement de la mission locale de la Vallée de Montmorency. En 2024, 46 % des jeunes reçus en premier accueil étaient des jeunes filles de moins de 26 ans. 1074 jeunes femmes ont ainsi été accompagnées par la mission locale dans le cadre de leur recherche d'emploi ou de formation

### **Mettre en place des dispositifs d'insertion mixtes ou non, mais non stéréotypés.**

Grâce à l'action de ses espaces emploi, Plaine Vallée met chaque année en place des actions s'adressant à un large public et touchant plus souvent les femmes.

### **Ainsi 72% du public accompagné en entretien individuel dans les espaces et permanences emploi de l'agglomération est féminin, soit 307 personnes.**

Cette proportion est d'autant plus importante (74%) lorsqu'il s'agit d'accompagnement au sein même des quartiers prioritaires de l'agglomération.

L'action des espaces emploi permet d'apporter un service de proximité, une écoute et du conseil aux femmes éloignées de l'emploi.

Souvent plus qualifiées que les hommes, les femmes sont aussi plus nombreuses à rencontrer des difficultés pour accéder à un CDI et / ou un emploi correspondant à leurs compétences.

Beaucoup de femmes accompagnées par nos conseillers emploi recherchent un emploi compatible avec la garde de leurs enfants. D'autres reviennent sur le marché du travail après avoir interrompu longuement leur carrière pour s'occuper de leur famille.

Souvent lorsque les enfants sont autonomes elles souhaitent reprendre une activité professionnelle et ont besoin de davantage de conseils pour entreprendre une formation et parfois se reconvertir.

Plaine Vallée propose aussi à ses demandeurs d'emploi, salariés et/ou étudiants de participer à des ateliers de développement personnel.

Ils ont pour objectif de travailler sur la confiance en soi, la communication, l'émergence des atouts et compétences, la valorisation de son image personnelle et professionnelle. Ces ateliers en 2024 ont à 90% été fréquentés par des femmes, celles-ci étant bien souvent plus disposées à demander une aide dans la recherche d'emploi et à se poser pour réfléchir à leurs aspirations professionnelles.

**Depuis 2019, des bilans de compétences sont également proposés gratuitement aux demandeurs d'emploi et salariés du territoire.**

*En 2024, 8 bilans de compétences ont été proposés à 6 femmes du territoire. Ces dernières ont fait un point sur leur carrière et ont été accompagnées par une psychologue de travail pendant 3 à 4 mois. Ces temps de réflexion leur ont permis de repartir vers l'emploi, créer leur entreprise, entreprendre une formation ou être confortées dans leur projet professionnel initial.*

**En 2024 Plaine Vallée a proposé une action de redynamisation vers l'emploi aux habitants de ses quartiers prioritaires.**

L'objectif est de remettre les demandeurs d'emploi en action en travaillant avec eux le projet professionnel, les techniques de recherche d'emploi et en rencontrant des entreprises locales. Cette action a été proposée à 21 demandeurs d'emploi issus des QPV dont 15 femmes.

**Plaine Vallée favorise également les recrutements locaux et les entrées en formations.**

Un salon de la formation et de la reconversion professionnelle a été organisé à Domont au mois de novembre réunissant plus de 230 visiteurs dont 56 % de femmes.

Un job dating à l'occasion de l'implantation de la Boulangerie Rouget à Ezanville a été proposé en septembre et a réuni plus de 130 candidats dont 63 femmes.

### Quelques chiffres pour 2024

307

Femmes  
accompagnées  
vers l'emploi

81

Femmes  
formées en  
ateliers

8

Femmes  
accompagnées  
en bilan de  
compétence

## Accès aux droits et aide aux victimes et lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le prolongement du diagnostic de sécurité réalisé en 2022, Plaine Vallée s'est engagée dans l'élaboration d'une stratégie intercommunale de sécurité et prévention de la délinquance.

Au regard des problématiques identifiées, l'accès au droit, l'aide aux victimes et les violences faites aux femmes constituent un des axes d'intervention de cette stratégie.

### Les permanences d'accès au droit et d'aide aux victimes CIDFF 95 – France Victimes 95 :

Depuis 2024 (au travers d'une convention de partenariat signée en octobre 2024 signée en octobre 2024 et qui a permis l'attribution d'une subvention de 9 000 €), dans le cadre de son CISP, l'Agglomération soutient activement ces permanences déployées sur notre territoire comme suit :

- 1 permanence juridique hebdomadaire installée au centre social et culturel domontoise et couplée avec une permanence de soutien psychologique bimensuelle
- 1 permanence juridique hebdomadaire au Point information Prévention santé (PIPS) de Deuil-La Barre

Bien que s'adressant à l'ensemble des personnes victimes, ces permanences accueillent une majorité de femmes victimes de violence comme l'attestent les données ci-dessous :

	Deuil-La Barre		Domont	
	2024	2025	2024	2025
<b>Nombre de personnes reçues.....</b>	61		69	
dont femmes.....	47		59	
<b>Nombres d'entretiens réalisés.....</b>	79		97	
<b>Types de demandes</b>				
Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et discrimination.....	55,2%		33,5%	
Droit de la famille .....	23,2%		31,7%	
<b>Origine géographique des personnes reçues</b>				
De la ville accueillante .....	57,3%		67%	

## Formation des acteurs du territoire sur la question des violences conjugales :

En 2024, toujours dans le cadre du CISP, une formation d'une journée a été organisée le 16 octobre pour les policiers municipaux de Plaine Vallée : 12 PM ( agents et responsables) des villes de Deuil-La Barre, Saint Gratien, Andilly, Margency, Soisy, Groslay, Montmorency, Ezanville et Saint-Brice.

Formation dispensée par un juriste et une psychologue, toutes 2 salariées du CIDFF 95.

Ces formations visent à renforcer la connaissance de la réalité des violences conjugales, de son mécanisme et ses impacts ainsi que des dispositifs de protection et d'accompagnement des victimes ( très majoritairement des femmes). Elles permettent également d'accompagner les professionnels dans leurs postures.

## Sensibilisation aux inégalités femmes/hommes par l'outil théâtral :

Le 14 novembre à la salle des fêtes de Soisy, représentation de la pièce « mémoire de fille » adaptée du récit éponyme d'Annie Ernaux devant 5 classes d'établissements scolaires du territoire (3èmes du collège Schweitzer et 2ndes des lycées JJ Rousseau (Montmorency) et G. Sand (Domont) . Représentation suivie d'1 débat autour des différentes questions soulevées par la pièce : consentement, désir, harcèlement, réputation, inégalités de genre...

## **Intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie (écoute, accompagnement, redirection juridique, soutien psychologique)**

Plaine Vallée compte 2 postes d'intervenantes sociales sur son territoire.

Un premier poste ISC installé en 2008 au sein du commissariat de Police nationale d'Enghien/Deuil couvrant les communes d'Andilly, Deuil-La Barre, Groslay, Margency, Montmorency, Montmagny, Saint Gratien, Soisy-sous-Montmorency et Enghien-les Bains. Et un second poste ISG installé en 2017 au sein de la Brigade Territoriale Autonome (BTA) de gendarmerie de Domont qui couvre les communes de Domont, Ezanville, Moisselles, Attainville, Piscop et Bouffémont.

Les communes de Saint-Prix, Montlignon et Saint-Brice-sous-Forêt sont quant à elles rattachées aux commissariats d'Ermont et de Sarcelles qui disposent d'un intervenant social depuis de nombreuses années.

## Les bénéficiaires rencontrés en 2024



## Activité des intervenantes sociales

En 2024, les intervenantes sociales ont réalisés **1801** entretiens et échanges téléphoniques avec les usagers et **329** avec les partenaires (services sociaux, mairies, associations...)

Les deux intervenants sociaux ont reçu 325 personnes :  
84% de femmes (272) / 14% d'hommes (45) / 2% de mineurs (7)

- 130 personnes reçues au sein de la BTA de Gendarmerie de Domont (Intervenant social en commissariat (ISG))

- 195 personnes reçues au sein du commissariat de police nationale d'Enghien (Intervenante sociale en commissariat (ISC))

Les problématiques liées à la famille et au couple restent le secteur d'activité principal (75% - soit 820 situations) comme les violences conjugales (les violences physiques, psychologiques, sexuelles ou encore le harcèlement du conjoint ou de l'ex-conjoint).

Les conflits sont majeurs lors des entretiens (35% des problématiques). Ils sont essentiellement liés à la séparation, aux différents modes de garde mais également lié à la recherche de logement lors d'une séparation.

Communauté d'Agglomération  
**Plaine Vallée**  
Forêt de Montmorency

**"JE ME PORTE BIEN!"**  
Ou les violences faites aux femmes  
expliquées à tou(te)s

14 DÉC  
À 14h30

MISE EN SCÈNE Sonia Aya  
AVEC Madeline Tinnière

Pièce suivie d'un débat  
ENTRÉE LIBRE\* - SALLE DES FÊTES DE SOISY-SOUS-MONTMORENCY

Salle des Fêtes  
16, avenue du Général de Gaulle - 92200 Soisy-sous-Montmorency  
PlaineVallée@agglo-92.com www.agglo-plainevallée.fr

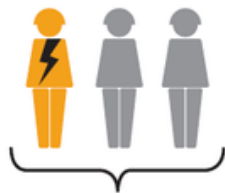
PRÉFET DU VAL-DE-OISE  
Soisy

RAO RAIS AVENTURE

Parmi les actions de prévention de délinquance, Plaine Vallée a accueilli le 14 décembre une pièce de théâtre pédagogique, intitulée "Je me porte bien". Ecrite par Sonia Aya, brigadier de police, elle traite des violences faites aux femmes et du processus d'emprise.

## Sécurité et tranquillité publique

DANS LES ESPACES  
PUBLICS



### 1 Francilienne sur 3

déclare avoir subi au moins un fait de harcèlement sexiste et sexuel, ou de violence sexuelle dans les espaces publics, dont 2 Franciliennes de moins de 25 ans sur 3 en 2015.

Source : INED/ Centre Hubertine Audert, Violences faites aux femmes dans les espaces publics en Île-de-France, données de l'enquête VIRAGE 2015. Champ : Franciliennes de 20 à 59 ans

+ DE 2000  
CAMÉRAS

1980 caméras opérationnelles  
+  
80 caméras  
nomades filment l'espace public

Plaine Vallée a fait le choix de lutter contre la délinquance et la sécurisation de l'espace public.

### La vidéoprotection

est un outil de lutte contre les différentes formes d'insécurité urbaine. À travers le déploiement de ce dispositif, Plaine Vallée se fixe pour objectif de lutter activement contre la délinquance mais aussi contre les incivilités dans l'espace public.

La vidéoprotection aux abords des gares est un dispositif qui participe à la sécurisation et à la prévention des atteintes physiques envers les femmes dans les transports publics et sur le trajet domicile / travail.

**De grands travaux de modernisation du CSU sont entrepris depuis 2021 et jusqu'en 2024 dont les principales actions sont :**

- Remplacement des caméras existantes par des modèles nouvelles technologies.
- Déploiement dans le cadre du renforcement des dispositifs et de la modernisation des infrastructures.
- Doublement du nombre de caméras sur l'ensemble du territoire, pour renforcer les besoins de sureté et de sécurité exprimés.
- Recrutement des opérateurs de vidéoprotection de façon à assurer 24H/24 et 365 jours/an, le visionnage en direct du retour des caméras vers le CSUI.
- Mise en application du dispositif d'Intelligence Artificielle pour améliorer la performance des équipes du CSUI.

### Les rondes des polices municipales et leur coordination avec les forces de l'Etat

contribuent également à améliorer la sécurité des publics cibles. En 2024, Plaine Vallée compte 115 policiers municipaux et 21 ASVP.

## EN MATIÈRE D'HABITAT ADAPTE.

Le relogement en habitat adapté, de ménages issus de la communauté des gens du voyage sédentarisés, entend notamment offrir de meilleures conditions de vie et lutter contre les discriminations.

L'accès à un logement et à son confort est un préalable reconnu de plus en plus comme indispensable contre la précarité et favorisant l'égalité homme - femme.

De plus, Plaine Vallée travaille avec l'association ADEPT pour en parallèle permettre une meilleure insertion socioprofessionnelles en sachant que très peu de femmes accèdent à une activité économique, étant chargées des tâches ménagères et de la garde des enfants.

Ces nouvelles conditions de vie devraient aider à améliorer le devenir de ces femmes et de leurs filles particulièrement impactées (accès au droit commun, à l'éducation et aux savoirs, santé, insertion sociale et économique, émancipation...).

En 2023, les 3 sites des Rouillons, Pintar et Champ à Loup pour l'habitat adapté ont finis d'être inaugurés.

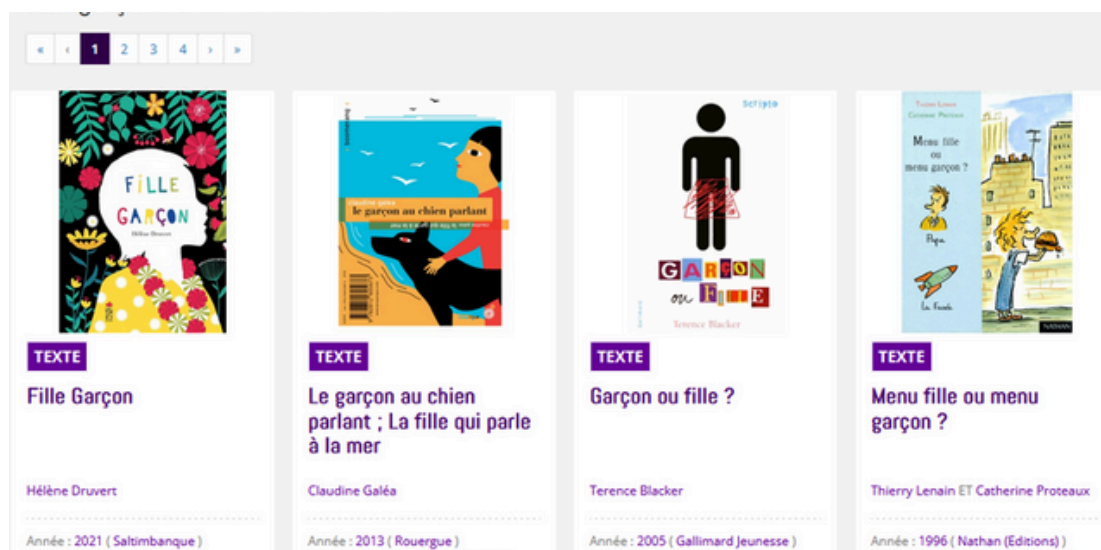
## EN MATIÈRE D'ACCÈS A LA CULTURE ET AU SPORT.

Au Théâtre Silvia Monfort à Saint-Brice, les représentations, au-delà de leur aspect loisirs, alimentent les réflexions sur l'égalité femmes/hommes :

La pièce ces femmes qui ont réveillé la France présente une vingtaine de portraits de femmes qui ont bousculé, les conservatismes sans craindre d'aller à l'encontre du pouvoir et de le défier.

### Dans le réseau de bibliothèques de Plaine Vallée

L'agglomération poursuit son engagement sur la promotion de l'égalité filles-garçons en acquérant des fonds diffusant la culture de l'égalité qui déconstruisent les stéréotypes dès le plus jeune âge.



**Création en 2024 d'un fonds à destination de la jeunesse «  
Egalité femmes/hommes », budget d'acquisition Plaine  
Vallée.  
Médiathèque de Saint Gratien.**