

**RAPPORT**  
**ÉGALITÉ**  
**FEMMES/HOMMES**  
**2026**

# SOMMAIRE

---

## **03 Introduction générale**

## **04 Situation égalité femmes/hommes sur le territoire**

**05** Introduction

**06** Évolution et structure de la population fresnoise

**07** Couples, familles, ménages

**09** Diplôme et formation

**10** Activité, emploi, chômage

**12** Salaires et revenus d'activité

**13** Eclairage et décryptages : synthèse de l'analyse territoriale

## **14 Situation égalité femmes/hommes dans les politiques publiques**

**15** Introduction

**16** L'égalité au coeur du service public : politiques publiques et actions 2025

## **23 Situation égalité femmes/hommes en interne**

**24** Introduction

**25** Structure des effectifs et flexibilité du travail

**26** Filières et responsabilités

**27** Dynamique des recrutements et répartition catégorielle

**28** Transparence et équité : la structure des rémunérations

**30** La formation comme levier de promotion et d'émancipation

**31** Ambitions et préconisations stratégiques

## **33 Conclusion**

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

Depuis plus d'une décennie, la Ville de Fresnes affirme sa volonté de faire de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes un axe transversal et prioritaire de son action publique.

Cette ambition s'est traduite par une structuration administrative et politique volontariste :

- En 2014 : Création d'une délégation spécifique dédiée à l'« égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations », portée par un binôme d'élus référents.
- En 2016 : Professionnalisation de la démarche avec la création d'un poste de chargée de mission dédié, assorti d'une ligne budgétaire propre pour garantir l'autonomie et l'efficacité des actions de coordination.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En vertu de son article 61, les collectivités de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation de l'égalité.

Pour Fresnes, ce neuvième rapport n'est pas une simple formalité administrative, mais un outil de pilotage stratégique répondant à trois objectifs fondamentaux :

1. Transparence et évaluation : Rendre compte de la mise en œuvre d'une politique intégrée de l'égalité, tant vers le public que vers les agentes municipales.
2. Analyse de genre : Envisager l'ensemble des politiques publiques sous l'angle du genre pour déterminer et corriger leur impact différencié sur la vie des femmes et des hommes.
3. Prospective et action spécifique : Établir des orientations pluriannuelles et développer des actions ciblées pour corriger les inégalités structurelles rencontrées dans les champs sociaux et professionnels.

Le présent rapport analyse la situation selon trois prismes complémentaires : la situation sur le territoire, les politiques publiques et la gestion interne de notre administration.

En 2026, cette démarche s'avère d'autant plus cruciale que le contexte national est marqué par une polarisation des enjeux de genre et une persistance des inégalités économiques. À Fresnes, l'augmentation significative des familles monoparentales — composées à 84 % de femmes seules — et l'inversion locale du taux de chômage féminin par rapport à la moyenne nationale imposent une vigilance et une action résolues.

**SITUATION  
ÉGALITÉ  
FEMMES/HOMMES  
SUR LE TERRITOIRE**

En France, le sexisme ne recule pas ; il se transforme et se polarise. Les *Rapports 2025 et 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France* du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes mettent en lumière une fracture sociale persistante et l'émergence de nouvelles menaces numériques et idéologiques. Par ailleurs, les enquêtes d'opinion réalisées dans le cadre du rapport 2026 révèlent des paradoxes profonds dans la société française :

94%

des femmes de 15 à 24 ans estiment, en 2025, qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme aujourd'hui. Ce sentiment reste massif en 2026 avec 75% de cette tranche d'âge exprimant un rejet des inégalités de genre.

40%

des Français considèrent qu'il est "normal" que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants, en 2025.

Le rapport 2026 note une résurgence des rôles traditionnels avec 78% des sondés estimant que l'homme doit assumer la responsabilité financière du foyer.

86%

des femmes déclarent, en 2025, avoir déjà vécu une situation à caractère sexiste et avoir subi une situation de non-consentement.

40%

En 2026, l'alerte est maximale : 24% des hommes jugent désormais "normal" d'imposer un rapport sexuel par "devoir conjugal"

83%

des femmes considèrent, en 2025, que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans le monde professionnel.

En 2026, 49% des femmes rapportent avoir été personnellement victimes de discriminations professionnelles.

Le rapport 2026 introduit une distinction cruciale entre deux formes de sexisme qui cohabitent sur le territoire :

- Le sexisme hostile (17% de la population) : une agressivité ouverte, souvent relayées par les réseaux sociaux et les sphères masculinistes, visant à décrédibiliser les droits des femmes
- Le sexisme paternaliste (23% de la population) : une forme plus insidieuse qui, sous couvert de protection ou de "complémentarité", maintient les femmes dans des rôles de subordonnées.

Face à ces enjeux nationaux, la commune de Fresnes réaffirme sa responsabilité majeure. Les inégalités étant fortement corrélées au contexte culturel et social spécifique, la ville agit comme un levier de proximité pour :

- Développer la solidarité et le vivre-ensemble pour contrer la polarisation des discours
- Soutenir les structures locales pour informer et accompagner les victimes de violences
- Adapter les politiques publiques afin de corriger les biais sexistes identifiés dans l'emploi et l'espace public.

# ÉVOLUTION ET STRUCTURE DE LA POPULATION FRESNOISE

## POPULATION SELON L'ÂGE ET LE GENRE

En 2022\*, la Ville de Fresnes compte 29 298 habitants, dont 15 066 hommes et 14 232 femmes.

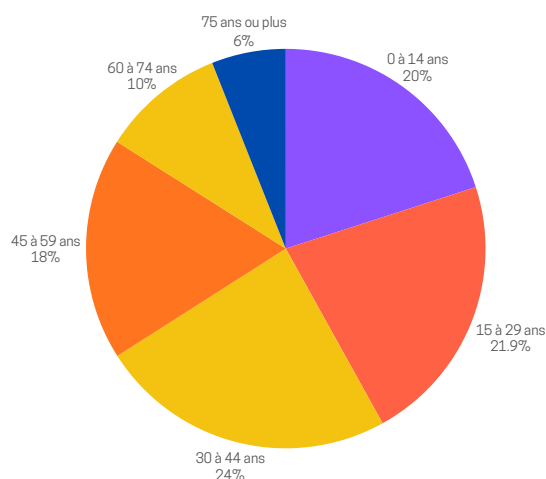
Les femmes représentent ainsi 48,6 % de la population.

Les Fresnois sont plus nombreux parmi les tranches d'âge de 0 à 59 ans et les Fresnoises parmi celles de 60 à 75 ans et plus.

Elles représentent, en effet, 60,4% de la tranche des 65 ans et plus, et 46,6% de la tranche 20-64 ans.

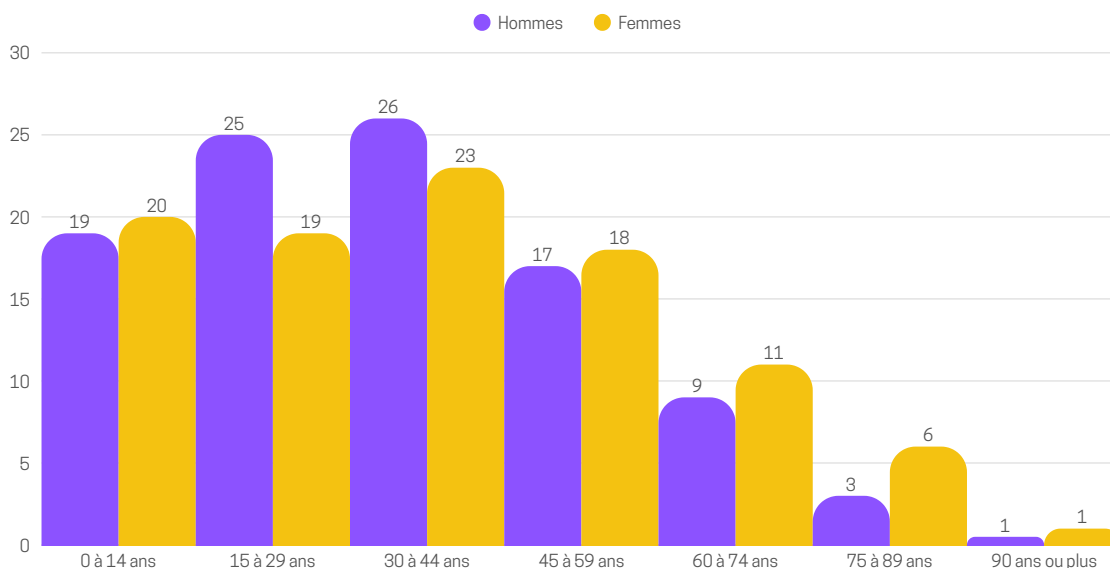
### Population par tranches d'âges

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



### Population par genre et âge (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



\*Source : données Insee en vigueur au 1er janvier 2025 basées sur les populations de référence au 1er janvier 2022

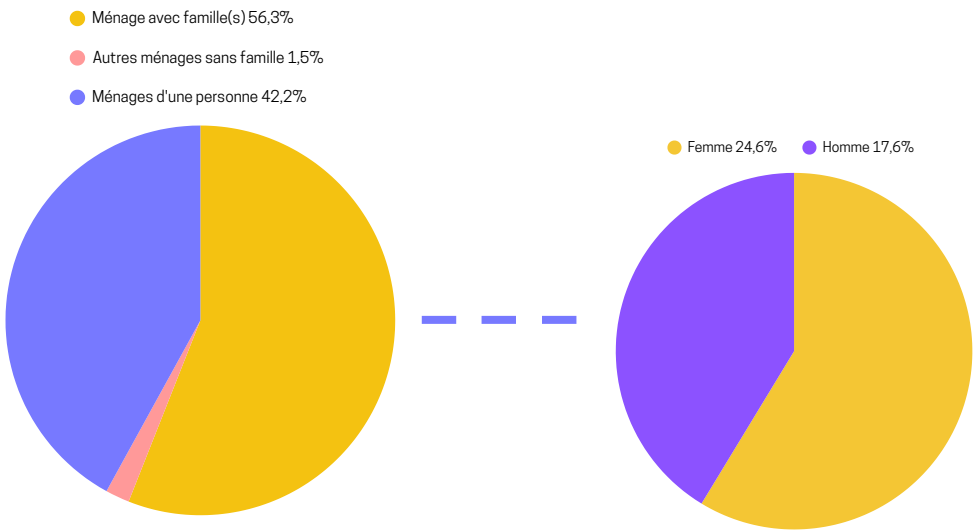
## MÉNAGE SELON LEUR COMPOSITION

### PART DES MÉNAGES D'UNE PERSONNE SEULE

Les femmes seules représentent 24,6 % de l'ensemble des ménages, contre 17,6% pour les hommes. Parmi les ménages composés d'une seule personne, la part des femmes est de 58 %.

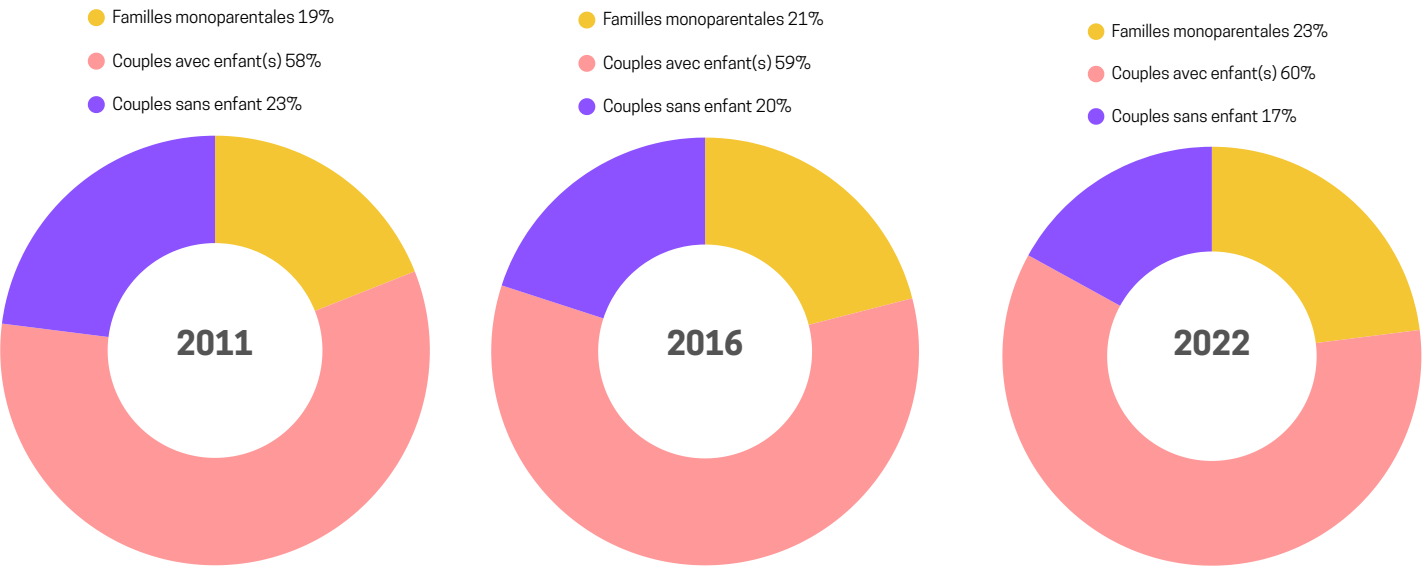
#### Ménages selon leur composition

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



### Composition des familles

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



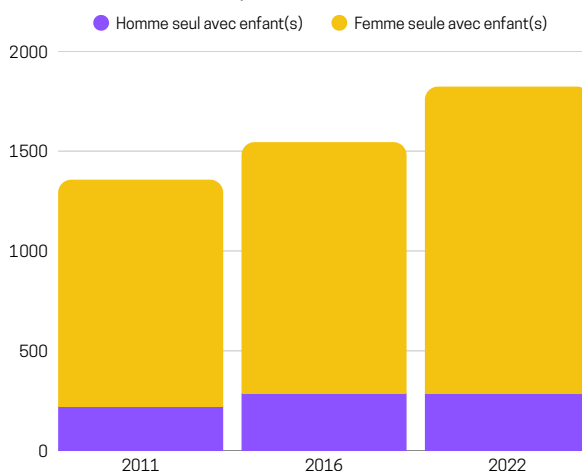
## LES FAMILLES MONOPARENTALES

Les familles monoparentales, au nombre de 1 824 en 2022, représentent 27,5 % des ménages avec famille. Parmi ces familles monoparentales, 84 % sont des femmes seules avec enfant(s), soit 1538 familles.

Ce taux est en adéquation avec les moyennes départementale (84%) et nationale (83%) et souligne les enjeux liés à la monoparentalité (logement, garde d'enfants, insertion professionnelle).

### Evolution de la composition des familles monoparentales à Fresnes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



Entre 2011 et 2022, la part de familles monoparentales au sein de l'ensemble des familles a augmenté de 6,4 %. Ce qui témoigne d'une mutation de la société (séparations plus fréquentes, décohabitation).

Parmi l'ensemble des familles, entre 2011 et 2022, la part de femmes monoparents a augmenté de 5,6 points, et celle des hommes monoparents de 0,8 point. Cela signifie que pour 1 nouvel homme devenant parent solo, on compte environ 7 nouvelles femmes dans la même situation.

En 2011, au sein des familles monoparentales, la part des femmes s'élevait à 84%. Cinq ans plus tard, elle baissait à 81%, pour remonter à 84% en 2022.

Sur dix ans, le nombre de familles monoparentales parmi l'ensemble des familles a augmenté.

Ces données permettent de dégager **2 points de vigilance pour les politiques publiques** :

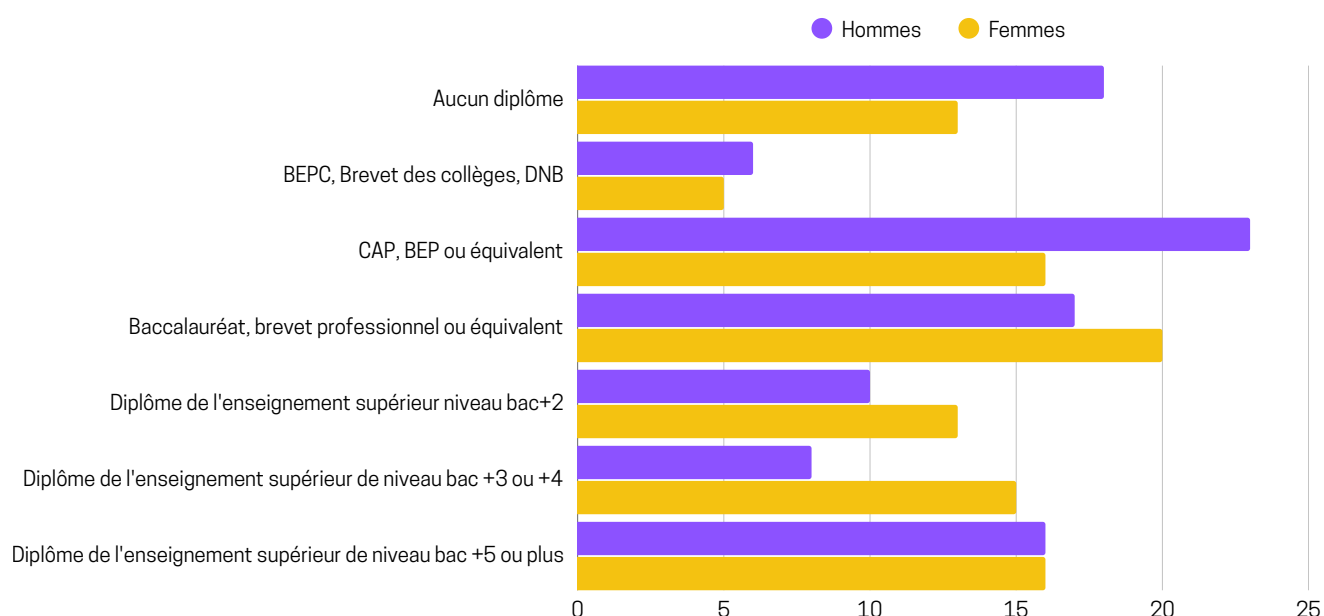
- la fragilité économique : les familles monoparentales sont statistiquement plus exposées à la pauvreté et cette augmentation en 11 ans suggère une pression accrue sur les services sociaux
- Le retour au statu quo : la remontée du taux des femmes à 84% en 2022 après une baisse en 2016 indique que le modèle de l'implication égale des pères en cas de rupture peine encore à s'installer durablement dans les faits.

## LE NIVEAU D'EDUCATION

La population fresnoise de plus de 15 ans présente un niveau d'instruction supérieur à la moyenne nationale. En 2022, 39,7% de la population fresnoise a un diplôme de l'enseignement supérieur (de niveau bac +2 et plus) contre 33,2% au niveau national. En 2011, à Fresnes, 21,90% de la population n'avait aucun diplôme, contre seulement 16% aujourd'hui; cette évolution est en faveur des diplômés de l'enseignement supérieur (bac+2 et plus).

### Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre en 2022 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



Les données montrent que :

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être diplômées au-delà du baccalauréat et jusqu'à bac+5 ou plus.
- Les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « aucun diplôme » et « titulaires d'un CAP ou BEP ». En effet, la part des hommes est respectivement supérieure de 5 et 6,8 points à celle des femmes dans ces deux catégories.
- La part des femmes titulaires d'un baccalauréat est supérieure (+3 points). Globalement, les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes (+9,8 points).

Globalement, à Fresnes, les femmes privilégient les parcours supérieurs intermédiaires voir filières longues lorsqu'elles décident de faire des études. Toutefois, les postes de cadres sont, encore aujourd'hui, davantage occupés par des hommes, et les salaires féminins, toujours inférieurs.

## ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

Sur l'ensemble de la population fresnoise, la part des actifs est de 69,4 % et celle des actifs occupant un emploi, de 62,7 %.

Le taux d'activité\* des femmes est de 76,7 % et celui des hommes de 63%. Le taux d'emploi\*\* est également supérieur de 12,2 points chez les femmes (69,2 % contre 57% chez les hommes). Cet écart vaut pour toutes les tranches d'âge, même s'il est moins important lorsque l'âge augmente.

\* Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

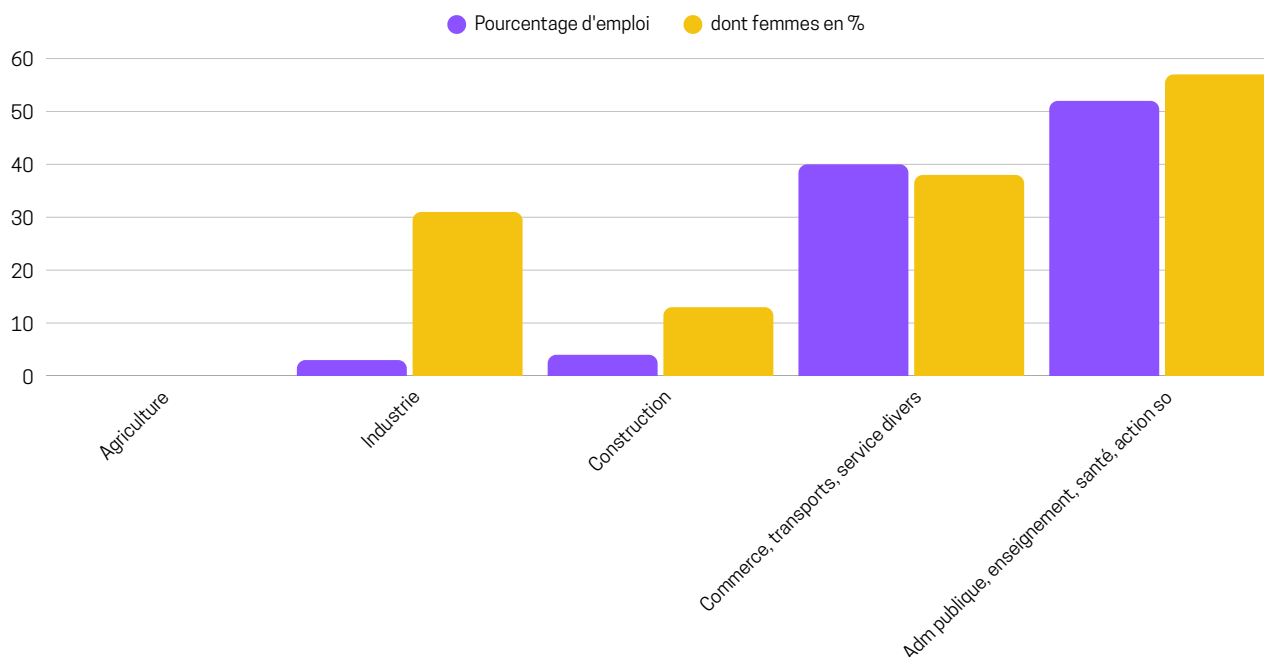
\*\* Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

Les femmes représentent 57 % des salariés et 41 % des non-salariés. Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (57,4%).

Partout ailleurs, leur part est inférieure à celle des hommes. C'est dans le secteur de la construction que l'écart est le plus important (87,3% d'hommes et 12,7% de femmes). Les hommes sont également surreprésentés dans l'industrie (68,8%) et le commerce (61,7%).

### Emplois selon le secteur d'activité (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025



En 2022, le taux de chômage\* au sein de la Ville de Fresnes est de 9,7 % sur l'ensemble de la population. Sur le plan national, le taux de chômage des Français est de 7,7%.

Depuis 2008, on note une inversion des tendances entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes à Fresnes. En effet, la part des femmes parmi les chômeurs était à l'époque de 47%. Elle s'élève à 54 % en 2021 et dépasse la moyenne nationale de 49,2 %.

Au niveau national, la tendance inverse est observée : depuis fin 2020, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Selon le Centre d'observation de la société, cela est dû à l'élévation du niveau d'éducation des filles, au déclin de l'industrie et au développement des métiers de service plus féminisés

\* L'Insee considère comme étant au chômage, toute personne active se déclarant à la recherche d'un emploi, qu'elle soit inscrite ou non à France Travail. Le nombre de demandeurs d'emploi au sens du recensement est donc souvent plus élevé que celui produit par le ministère du Travail, qui ne porte que sur les personnes effectivement inscrites à France Travail.

## STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

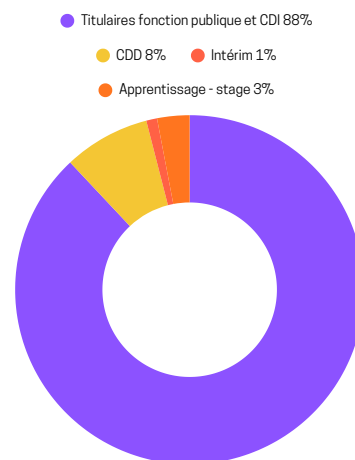
### Statut et condition d'emploi des salariés en 2022 (en %)

Source : Insee, Dossier complet  
Commune de Fresnes 2025

À Fresnes, en 2022, la part des CDD parmi les salariés est de 7,8 % et la part des intérimaires est de 1,2 %.

Parmi les emplois dits précaires (CDD et intérim), la part des femmes est de 60,4%.

Chez les salariées, la part des femmes en contrat précaire est de 10,4 % alors que chez les salariés, la part des hommes en contrat précaire est de 7,3 % (-3,1 points).



## TEMPS PARTIEL

À Fresnes, en 2022, 12,5 % des femmes de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel, contre 5,3 % des hommes.

Parmi les différentes tranches d'âge, les hommes sont davantage à temps partiel que les femmes chez les 15-24 ans (29 %) : cela s'explique par le fait que les étudiants sont plus nombreux dans cette tranche d'âge. En revanche, les écarts se creusent avec l'âge : les femmes deviennent majoritaires chez les 25-54 ans avec 11,6 % de femmes à temps partiel contre 2,8% chez les hommes et chez les 55-64 ans avec 10,6 % de femmes à temps partiel contre 3,7% chez les hommes

ÉTAT DES ÉCARTS DE SALAIRE

Bien que les Fresnoises présentent un niveau de diplôme supérieur à celui des hommes (39,7% de diplômées du supérieur contre 29,9%), cette excellence académique ne se traduit pas encore par une égalité salariale réelle.

Ecart de salaire net mensuel moyen en EQTP entres les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025

|                            | Écart salaire (en %) |
|----------------------------|----------------------|
| Cadres*                    | -9,4                 |
| Professions intermédiaires | -15,9                |
| Employés                   | -2,2                 |
| Ouvriers                   | -21,3                |
| Ensemble                   | -8,3                 |

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon l'âge en 2023

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2025

| Âge             | Ensemble | Femmes  | Hommes  |
|-----------------|----------|---------|---------|
| Moins de 25 ans | 1 741,7  | 1 764,0 | 1 726,1 |
| De 25 à 39 ans  | 2 431,4  | 2 412,0 | 2 442,1 |
| De 40 à 49 ans  | 2 759,4  | 2 643,9 | 2 822,4 |
| De 50 à 54 ans  | 3 168,5  | 2 774,0 | 3 428,9 |
| 55 ans ou plus  | 3 371,5  | 3 016,2 | 3 557,9 |

**Quel que soit l'âge ou la catégorie socio-professionnelle, le salaire horaire net moyen reste inférieur pour les femmes. A Fresnes, elles gagnent en moyenne 8,3% de moins que les hommes**

Ce différentiel représente une perte de 230€ net mensuel en moyenne pour les Fresnoises. L'écart se creuse de manière alarmantes avec les années. S'il est de 0,1€ par heure entre 18 et 25 ans, il explose à 2,1€ par heure après 50 ans, illustrant la difficulté d'accès aux sommets de la hiérarchie.

Ces disparités ne sont pas seulement statistiques; elles ont un impact direct et durable sur le niveau de vie des femmes tout au long de leur vie, et conditionnent par extension le montant de leurs futures retraites.

# ECLAIRAGES ET DECRYPTAGES : SYNTHÈSE DE L'ANALYSE TERRITORIALE

Ce neuvième rapport annuel souligne une réalité contrastée : si le niveau d'éducation des Fresnoises est exemplaire, leur situation économique reste marquée par la précarité et des inégalités structurelles persistantes.

## Dynamique Démographique et Familiale

La population fresnoise (29 298 habitants en 2022) est majoritairement masculine (51,4% d'hommes contre 48,6% de femmes). Cependant, la structure familiale révèle une fragilité sociale accrue pour les femmes :

- Ménages solos : Les femmes vivent plus souvent seules (24,6% des ménages) que les hommes (17,6%).
- Monoparentalité : Sur les 1 824 familles monoparentales de la commune, 84% sont portées par des femmes seules.

## Le Paradoxe "Éducation vs Emploi"

Le rapport met en lumière un phénomène de "plafond de verre" local :

- Éducation : Les femmes sont plus diplômées que les hommes. Elles sont 39,7% à détenir un diplôme supérieur (Bac+2 et plus), soit un avantage de +9,8 points sur les hommes.
- Emploi : Malgré ces diplômes, les hommes restent majoritaires sur les postes de cadres (55%). Les femmes sont surreprésentées dans les catégories "Employées" (66%) et "Professions intermédiaires" (59%).

## Précarité et Écarts Salariaux

La précarité à Fresnes a un visage féminin :

- Contrats : Les femmes occupent 62% des CDD et représentent 60,4% des emplois précaires (CDD + intérim).
- Temps partiel : 12,5% des Fresnoises travaillent à temps partiel, contre seulement 5,3% des hommes.
- Revenus : En moyenne, les Fresnois gagnent 230 € net de plus par mois que les Fresnoises. L'écart salarial global est de 8,3% en défaveur des femmes.

**SITUATION  
ÉGALITÉ  
FEMMES/HOMMES  
DANS LES POLITIQUES  
PUBLIQUES**

La Ville de Fresnes œuvre à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes à l'ensemble des politiques publiques.

Les services municipaux proposent régulièrement des actions pour sensibiliser à l'égalité, à la fois en interne et à destination de la population fresnoise.

Les structures locales sont également engagées et proposent à leur public des initiatives, en partenariat ou non avec la mairie.

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## SANTÉ ET SOLIDARITÉ : UNE APPROCHE PREVENTIVE ET INCLUSIVE

Fresnes agit sur les déterminants de santé spécifiques pour lever les tabous et garantir un accès aux soins équitable.

### La lutte contre la précarité menstruelle : un déploiement massif

- La municipalité a franchi une étape majeure en janvier 2025 en étendant le réseau de distributeurs de protections périodiques gratuites à trois nouveaux sites : le Centre Municipal de Santé (CMS), l'Hôtel de ville et la Maison de la Parentalité.
- Formation des équipes : Le 16 mai 2025, 8 agents ont bénéficié d'une formation spécialisée avec l'association Règles Élémentaires portant sur la physiologie, les protections et l'accompagnement du public.
- Impact social : Les distributeurs, placés en accès libre et discret, servent de supports pédagogiques pour informer les 60 % de femmes n'ayant jamais reçu d'éducation formelle sur les règles.

### Lever les tabous

- Mobilisation du Van info Femmes du CIDFF avec le Mouvement du Nid lors de la journée du 24 mars devant l'Hôtel de ville et la place Charcot pour échanger, sensibiliser tous les publics sur les questions d'accès au droit, violences sexistes et sexuelles, égalité, prostitution, sexisme, cyberviolences... La mise en place d'outils ludiques a favorisé des discussions approfondies et a renforcé l'impact du message transmis. Sur 61 personnes rencontrées au cours de la journée, 43 étaient des femmes et 32 étaient des mineurs. Les échanges ont permis d'aborder des thématiques essentielles telles que la lutte contre les violences faites aux femmes, la prévention de la prostitution et l'éducation à la vie affective.
- Sensibilisation des habitants aux enjeux de santé sexuelle et affective via un quiz à destination des jeunes qui ont pu ensuite bénéficier d'un atelier de prévention animé par le CRIPS IDF
- 18 novembre – Conception et animation d'un atelier sur la répartition des tâches au sein du foyer et la charge mentale à la Maison de la Parentalité dans le cadre de la semaine de la Parentalité

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## SANTÉ ET SOLIDARITÉ : UNE APPROCHE PREVENTIVE ET INCLUSIVE

### Un engagement politique fort pour la santé des femmes

- Gynécologie médicale : face à la pénurie de soins, le Conseil Municipal a adopté le 19 juin 2025 un vœu demandant une hausse massive des postes d'internes en gynécologie et affirmant le droit au remboursement à 100 % par la Sécurité sociale.
- Le Conseil municipal du 16 octobre 2025 a approuvé la délibération 2025-115 Vœu relatif à la mise en place d'un congé gynécologique dans le code du travail et dans le statut de la fonction publique
- Prévention des cancers féminins : en octobre 2025, des ateliers de dépistage ont sensibilisé une vingtaine de participantes au CMS.
- Mise en place de points d'information "Octobre rose" et à l'occasion du 8 mars par le biais de kiosques thématiques au sein de la bibliothèque G. Bourdin
- Santé masculine : pour une approche globale de l'égalité, des ateliers de prévention des cancers masculins ont été organisés le 12 novembre 2025 au CMS.

**En interne** ...Dans le cadre de son plan d'action égalité professionnelle, la Ville de Fresnes a lancé, accompagné par le cabinet Hally, un diagnostic sur la santé des femmes au travail afin d'intégrer ce sujet à sa démarche plus globale de qualité de vie et des conditions de travail.

Ce projet répond à deux objectifs :

- Mieux comprendre les enjeux des agentes de la Ville sur les sujets de santé
- En fonction de l'état des lieux, définir une feuille de route incluant axes prioritaires et rétroplanning de mise en place d'actions

Les finalités du projet sont :

- Prendre en compte les besoins spécifiques des agentes en matière de santé
- Proposer des solutions concrètes pour répondre aux problématiques de santé sur le lieu de travail
- Améliorer la qualité de vie au travail pour toutes et tous

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## EDUCATION ET JEUNESSE : FORGER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

L'éducation est le premier levier pour déconstruire les stéréotypes de genre qui influencent les choix de carrière et la répartition des tâches dès l'enfance.

### Le Conseil Municipal des Enfants (CME) : ambassadeurs de l'égalité

- Sensibilisation par l'image : Les élus du CME ont conçu deux bandes dessinées dans le "Panorama Kids" pour sensibiliser leurs pairs aux discriminations.
- Actions culturelles : participation au 8 mars en réalisant une campagne visuelle et en lisant la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne lors de l'inauguration de la plaque Olympe de Gouges
- Libération de la parole : Proposition d'un projet de « boîtes à paroles » dans les écoles permettant de recueillir anonymement les situations de discrimination en vue d'y apporter des réponses adaptées.

### Bibliothèque : Un succès massif auprès des filles

Les statistiques de l'année scolaire 2024-2025 démontrent une forte mobilisation des filles dans les filières d'excellence :

- Soutien scolaire global : 977 jeunes accompagnés, dont 56 % de filles (547).
- Filières littéraires et philo : La part des lycéennes atteint 65 % (42 filles contre 23 garçons).
- Analyse historique : Sur six ans (2019-2025), la participation des filles est passée de 41 % à 56%, témoignant d'une appropriation croissante de ces dispositifs par les Fresnoises.

### Ludothèque : Le jeu comme outil citoyen

L'égalité citoyenne et de genre au cours des missions de la Ludothèque.

- Ateliers thématiques : organisation de l'atelier "JE TU IL ELLE" (métiers genrés) et "Les femmes dans la Préhistoire" pour actualiser les connaissances sur le rôle historique des femmes
- Femmes de science : atelier dédié aux chercheuses méconnues ou spoliées de leurs découvertes
- l'ADN de la Ludothèque : l'Education par le Jeu, dans toutes leurs activités et de manière intrinsèque et systématique l'égalité citoyenne des droits et des genres est au cœur de leurs missions.

### Déconstruire les déterminismes

Sensibilisation des jeunes aux inégalités et discriminations avec l'intervention de l'observatoire des inégalités via le Monopoly des inégalités qui consiste à jouer au Monopoly avec les règles injustes de la société par le jeu, le groupe de jeune a été informé sur les inégalités et les discriminations, découvrir les différents domaines où elles s'opèrent et identifier les catégories de populations qui peuvent les subir tout en engageant une réflexion et des discussions sur les moyens de réduire les inégalités et susciter de l'empathie et se mettre à la place d'un autre.

**En interne...** Atelier de sensibilisation aux stéréotypes auprès des directeurs et directrices des accueils de loisirs de la ville de Fresnes

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET ACCES AU DROIT

### Renforcement du partenariat avec le CIDFF 94

Une convention signée en août 2025 a instauré des permanences juridiques bimensuelles (les 1er et 3e mercredis du mois) à l'Hôtel de Ville et à la Maison de la Parentalité, facilitant le dépôt de plainte et l'accompagnement des victimes.

### Actions du 25 novembre : visibilité et prévention

- Banc Rouge : Inauguration d'un banc rouge, symbole international de la lutte contre les féminicides, le 25 novembre en présence des jeunes du SMJ et du CME.
- Dispositif Violentomètre : Distribution de 20 000 sacs à pain et sachets pharmacie portant le "violentomètre" dans les commerces de proximité pour diffuser massivement les numéros d'urgence comme le 3919.
- Histoire et Résistance : conférence sur "Les Femmes dans la résistance" à la Bibliothèque par l'historienne Aurore Callewaert
- Déploiement d'une exposition « Déconstruire les idées reçues sur les violences faites aux femmes » dans le Hall de l'Hôtel de ville

**En interne...** Accompagnement par le Centre Hubertine Auclert pour le déploiement au sein de la Ville du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Accompagnement réalisé auprès de responsables de service afin qu'ils puissent identifier les situations de violences sexistes et sexuelles, en connaître le cadre juridique, orienter les victimes vers des référents formés, maîtriser le fonctionnement du dispositif interne et de le diffuser auprès de leurs équipes.

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## SPORT, MOBILITES ET ESPACE PUBLIC

### L'école du vélo au féminin

Constatant que les femmes représentent la majorité des adultes ne sachant pas pédaler, la ville propose des stages gratuits. Ces stages d'apprentissage/perfectionnement sont une excellente occasion de se remettre en selle : gagner en autonomie et mobilité, rencontrer d'autres femmes et se soutenir, gagner en confiance en soi.

- Session d'avril : 5 femmes formées à l'initiation.
- Session de juillet : Perfectionnement pour 3 femmes.

### Égalité dans les structures sportives

Affichage systématique des informations relatives à la cellule Signal-Sports et du "Règlo'Sport" dans les équipements pour prévenir les violences sexistes et sexuelles et promouvoir un environnement sain pour les licenciés.

### Féminiser la Ville : Un engagement pour l'histoire et la citoyenneté

Afin de mieux représenter la contribution des femmes à notre histoire, la municipalité continue de transformer l'espace public. Ce processus a franchi une étape marquante avec la nouvelle dénomination du Groupe Scolaire Pasteur Roux, devenu le Groupe Scolaire Berty Albrecht suite à une concertation citoyenne. Résistante héroïque et défenseuse acharnée de l'émancipation féminine, Berty Albrecht incarne des valeurs de courage et d'engagement que nous souhaitons transmettre aux élèves de Fresnes. En inscrivant son nom sur les murs d'une école, la Ville réaffirme son ambition de faire de l'espace urbain un lieu d'égalité et de transmission.

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

21

## CULTURE : VISIBILISER LES TALENTS ET LE MATRIMOINE

### Espace d'art Chaillieux (EAC)

L'EAC se distingue par une programmation majoritairement féminine :

- Artistes exposées : En 2025, 14 des 21 artistes accueillis étaient des femmes, soit 66 % de la programmation.
- Scène artistique : Mise à l'honneur de talents locaux comme l'association Isannabelle Danse ou le duo Na Mo'o Wahiné.

### Théâtre et Médiation

Le 8 mars 2025, le spectacle « Derrière le hublot se cache parfois du linge » (Collectif des filles de Simone) a permis de débattre avec le public par une conférence sur l'amour et la vie quotidienne

Médiation scolaire avec le spectacle "Elles ont marché sous la lune" précédé d'ateliers de sensibilisation dans les écoles primaires et les collèges.

### Femmes et Sciences

Pendant la Fête de la Science, les expositions « Les découvreuses anonymes » et « Pionnières des 5 continents » ont sensibilisé le jeune public aux spoliations historiques des découvertes scientifiques féminines. En parallèle de ces expositions, le Centre Municipal de Santé a affiché une galerie de portraits de « Femmes en santé » qui présente différentes figures importantes de femmes dans ce domaine.

# L'ÉGALITÉ AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC : POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTIONS 2025

## LES ASSOCIATIONS : PARTENAIRES INDISPENSABLES DE L'ÉGALITÉ

L'engagement de la Ville se prolonge et s'amplifie grâce au dynamisme des associations locales qui œuvrent quotidiennement sur le terrain.

### L'Émancipation par le sport et la confiance en soi

- Autodéfense : Le 18 octobre, le club Respir Karaté a proposé un atelier gratuit permettant aux femmes de s'approprier des techniques de protection basées sur le karaté. Une action concrète en amont de la journée du 25 novembre.

### La Culture comme vecteur de réflexion

- Ciné-débat : Des moments d'échanges puissants ont été organisés autour du film Les graines du figuier sauvage à la MJC et du film Adam (en partenariat avec Ciné regard africain) à l'Avara.
- Sensibilisation visuelle : L'exposition « Tous les métiers sont mixtes » de l'association Femmes ici et ailleurs a permis de questionner les stéréotypes professionnels à l'Avara.

### Le 8 mars : Un temps fort de cohésion

La Ville a soutenu une programmation pluridisciplinaire alliant détente, sport et bien-être :

- Jeux de société, improvisation et self-défense avec les Cadets de la Gendarmerie à l'Avara.
- Sophrologie immersive au Parc de Sceaux animée par Cécile Trécourt.

**SITUATION  
ÉGALITÉ  
FEMMES/HOMMES  
EN INTERNE**

L'élaboration de ce rapport s'inscrit dans une volonté nationale de transformer les intentions en actes mesurables.

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux communes de plus de 20 000 habitants de présenter ce bilan avant le débat d'orientation budgétaire. L'objectif est clair : intégrer l'égalité femmes-hommes comme une donnée centrale de la gestion publique et non comme un sujet périphérique.

Conformément au décret n°2015-761, ce rapport ne se limite pas aux actions extérieures ; il dissèque le fonctionnement même de notre administration. Pour la Ville de Fresnes, cela se traduit en 2025 par des engagements forts sur les piliers fixés par le législateur :

- Conditions de travail et santé : Au-delà de l'analyse statistique, la Ville a lancé un diagnostic inédit avec le cabinet Hally sur la santé des femmes au travail. Cette démarche vise à intégrer les besoins spécifiques des agentes pour améliorer durablement la qualité de vie au travail.
- Prévention des violences et harcèlement : Fresnes a mis en place un dispositif de signalement avec 6 référents « violence/discrimination », qui ont été spécifiquement formés. Une formation à la prévention du harcèlement moral et sexuel est également prévue pour les managers dans le cadre d'un intra du CNFPT (avril 2026). En application directe de la loi, Fresnes collabore avec le Centre Hubertine Auclert pour déployer un dispositif interne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Ce volet inclut la formation des responsables de service pour identifier, orienter et protéger les victimes au sein de nos équipes.
- Culture de l'égalité et formation : La mixité des filières et la déconstruction des stéréotypes continue d'être un axe fort en interne, notamment par la sensibilisation des cadres et des directions d'accueils de loisirs auxbiais de genre.

Ce rapport est le baromètre de l'exemplarité de la Ville. En évaluant nos politiques de recrutement, de rémunération et de promotion, nous nous assurons que Fresnes soit non seulement une ville égalitaire pour ses citoyens, mais aussi un employeur responsable et moteur de progrès social pour ses agentes et agents.

# STRUCTURE DES EFFECTIFS ET FLEXIBILITE <sup>25</sup>

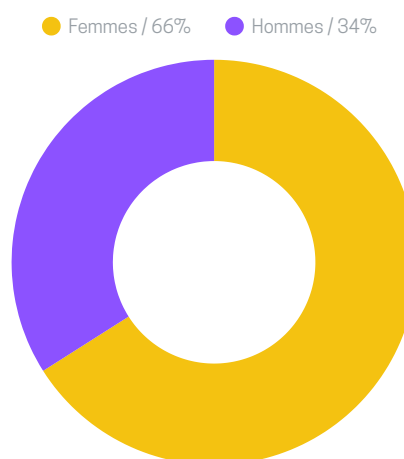
## DU TRAVAIL

La ville de Fresnes (Ville et CCAS) est composée de 589 agents, avec une forte prédominance féminine (66% de femmes contre 34% d'hommes).

La différence importante s'explique notamment par les effectifs des filières sociale et médico-sociale, composées presque exclusivement de femmes.

En effet, peu d'hommes sollicitent des emplois au sein de ce service.

**Agents fresnois selon le genre**

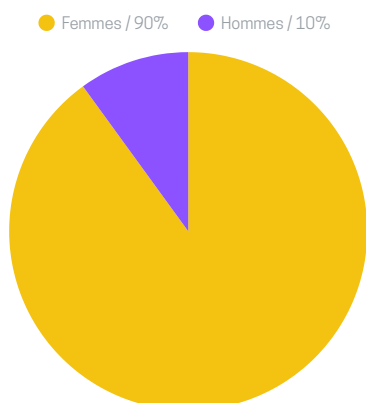


### **TEMPS PARTIEL ET NON-COMPLET**

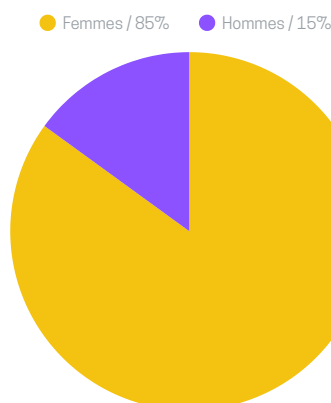
Les données sur le temps partiel et le temps non complet montrent que le recours au temps partiel est globalement faible (3,5% de l'effectif) et que sur cette quotité, la flexibilité subie ou choisie reste un phénomène presque exclusivement féminin:

- Temps partiel : 90% des bénéficiaires sont des femmes
- Temps non complet : 85% des agents concernés sont des femmes

**Temps partiel**



**Temps non-complet**



Cette répartition suggère que l'arbitrage entre vie professionnelle et vie personnelle continue de peser majoritairement sur les agentes, ce qui peut avoir un impact à long terme sur leurs droits à la retraite et leurs trajectoires de carrière.

La Direction Générale est majoritairement féminine (la DGS et 2 DGA sur 3 sont des femmes).

Parmi les agents occupant un poste de direction, on observe une forte présence féminine (17 femmes contre 5 hommes). Concernant les responsables de services, il y a une quasi-égalité femmes -hommes (16 contre 14 hommes).

Les agents dits « sans encadrement » sont majoritairement des femmes (67 %).

Le véritable enjeu se situe au niveau de la catégorie C, où 72% des femmes de la collectivité sont concentrées. Si les postes à responsabilités sont accessibles, une grande partie des agentes occupe des postes “sans encadrement”, en sachant que cela est cohérent avec la répartition globale des effectifs.

L'analyse par filière révèle une “division sexuée” classique des métiers. Les filières sociale (100% des femmes) et médico-sociale (96% des femmes) sont quasi exclusivement féminines.

Des progrès sont notables au sein de la filière technique qui atteint une quasi-parité (145 femmes pour 129 hommes), même si en son sein les femmes sont majoritairement affectées à l'hygiène et la propreté, et les hommes au cadre de vie et bâtiment.

## Répartition par filière

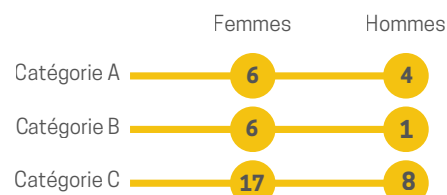
|                   | Femmes | Hommes |
|-------------------|--------|--------|
| Administrative    | 106    | 33     |
| Technique         | 145    | 129    |
| Culturelle        | 13     | 8      |
| Sociale           | 22     | 0      |
| Médico-sociale    | 23     | 1      |
| Sportive          | 1      | 3      |
| Animation         | 68     | 22     |
| Police Municipale | 1      | 0      |

# DYNAMIQUE DES RECRUTEMENTS ET REPARTITION CATEGORIELLE

A l'instar de la structuration par catégorie des effectifs de la fonction publique territoriale, qui se reflète également au sein de la ville de Fresnes, les recrutements concernent principalement des postes de catégorie C. Les femmes ont été majoritairement recrutées (29 femmes et 13 hommes).

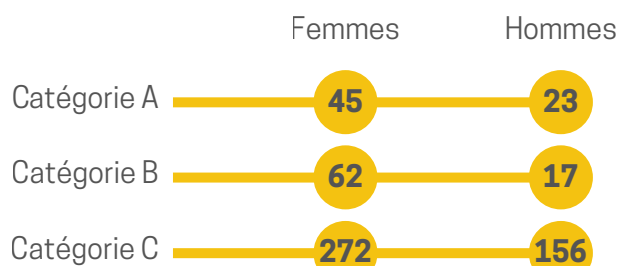
Les recrutements concernent principalement les filières administrative, technique et animation.

## Répartition des recrutements



Répartition des catégories d'emploi

## Répartition par catégorie d'emploi



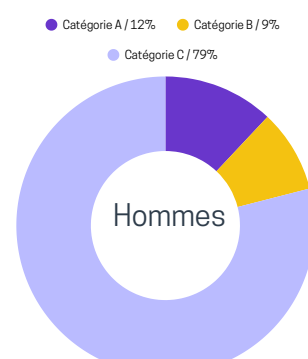
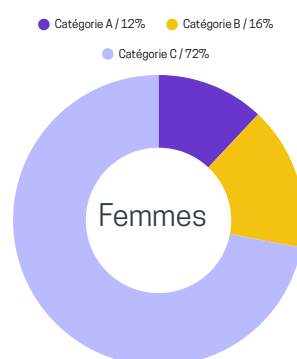
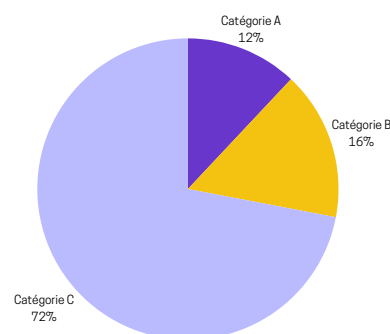
Sur l'ensemble des femmes, la part des catégories A est de 12%, la part des catégories B est de 16% et la part des C est de 72%.

Sur l'ensemble des hommes, la part des catégories A est de 12%, la part des catégories B est de 9% et la part des C est de 79%.

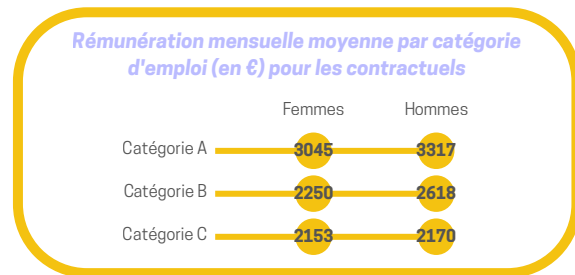
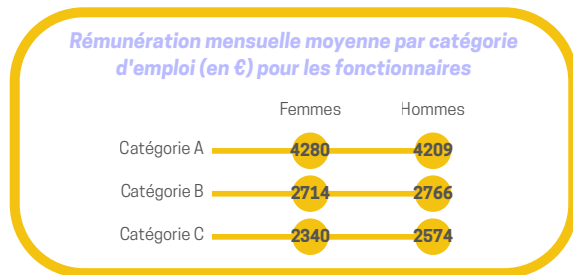
Dans la catégorie A, la part des femmes est de 66%, contre 34% d'hommes.

Concernant la catégorie B, la part des femmes est de 78% contre 22% d'hommes. Les cadres de cette catégorie sont, pour la majorité, classés sur des grades des filières administrative et médico- sociale, pour lesquelles les femmes sont davantage représentées que les hommes.

On observe la même tendance pour la catégorie C, où les femmes sont également plus nombreuses (64%) que les hommes (36%), reflétant la répartition globale des effectifs F/H au sein de la collectivité.



# TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ : LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS <sup>28</sup>



La mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'est accompagnée d'une revalorisation des rémunérations et de la mise en place d'une véritable classification des emplois avec des planchers (les plafonds étant fixés par la loi). Le fait que les hommes de catégorie C (fonctionnaires) perçoivent en moyenne 2 574€ contre 2 340€ pour les femmes, soit un écart de 234€ par mois (environ 10%) s'explique par plusieurs facteurs, et notamment le fait que sur les métiers de cette catégorie les femmes occupent majoritairement les missions d'exécution de premier niveau (entretien des bâtiments) alors que les hommes sont, eux principalement sur des missions de second niveau type ouvrier qualifié, qui au surplus, du fait de la nature de ces métiers, donne lieu à la réalisation d'heures supplémentaires et astreintes.

La structure de rémunération varie selon le statut et la catégorie d'emploi, conformément au statut de la fonction publique et à la structuration des grilles indiciaires.

Des écarts sont constatés au niveau des rémunérations des agents non titulaires, tantôt en faveur des hommes, tantôt en faveur des femmes. En catégorie B, un homme contractuel gagne en moyenne 368€ de plus qu'une femme (+16%). En catégorie A, l'écart est de 272€ en faveur des hommes pour les contractuels. Cependant, les femmes titulaires relevant de la catégorie A gagnent plus que les hommes (4280€ contre 4209€). Ces chiffres s'expliquent par le niveau de diplôme, d'expérience et d'expertise des agents, tel que quantifié dans le RIFSEEP et plus particulièrement l'IFSE.

## Les Fonctionnaires (Titulaires)

- Catégorie A (cf. supra): Les femmes perçoivent une rémunération supérieure à celle des hommes (4 280 € contre 4 209 €). Cela témoigne d'une forte présence féminine aux postes de direction et d'encadrement supérieur.
- Catégorie B : Les rémunérations femmes/hommes sont très équivalentes, les hommes gagnant en moyenne 52 € de plus que les femmes (2 766 € contre 2 714 €).
- Catégorie C : L'écart marque une différence de 234 € par mois (environ 10 %) en faveur des hommes (cf éléments développés supra).

# TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ : LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS <sup>29</sup>

## Les Contractuels

Les écarts de rémunération tendent à être plus marqués chez les agents non titulaires.

- Catégorie A : Les hommes perçoivent 3 317 € contre 3 045 € pour les femmes, soit 272€ de plus que les femmes.
- Catégorie B : Les hommes gagnent 368 € de plus que les femmes (+16 %), soit 2 618 € contre 2 250 €.
- Catégorie C : L'écart est minime chez les contractuels de cette catégorie (17 € de différence).

Comme détaillé ci-dessus, si d'un point de vue quantitatif des écarts existent, ils trouvent néanmoins une explication objective et qualitative tenant au niveau de diplôme, d'expérience et d'expertise des agents.

Le statut de fonctionnaire semble offrir une meilleure protection contre les inégalités salariales et des niveaux de rémunération globalement plus élevés. Pour les femmes en catégorie A, être titulaire représente un gain de 1 235 € mensuels par rapport aux contractuelles (4 280 € vs 3 045 €). Toutefois l'écart de rémunération entre les genres se creuse pour les agents de catégorie B avec un écart chez contractuels de catégorie B (368 €) plus élevé que chez les titulaires (52 €), démontrant une nouvelle fois que le statut est protecteur en matière d'égalité.

Il est toutefois à noter que cette disparité s'explique aussi par la différence de statut entre d'une part, les agents titulaires, qui ont vocation à occuper tout poste relevant de leur grade et, d'autre part, les agents contractuels, recrutés pour des fonctions spécifiques. Néanmoins ce point devra être approfondi

Afin de renforcer l'attractivité de notre administration et de garantir une équité de traitement, les axes suivants sont prioritaires :

## Réexamen du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

En engageant une révision des plafonds indemnitaires pour assurer une reconnaissance équitable de la technicité et des responsabilités, indépendamment de la filière d'appartenance

## Promotion de la mixité dans les filières

La collectivité s'inscrit dans cette promotion en encourageant la mixité auprès des candidats au recrutement dans les secteurs techniques et administratifs et en continuant à valoriser en interne aussi bien la féminisation des métiers à surreprésentation masculine, que la masculinisation des métiers à surreprésentation féminine.

# LA FORMATION COMME LEVIER DE PROMOTION ET D'ÉMANCIPATION

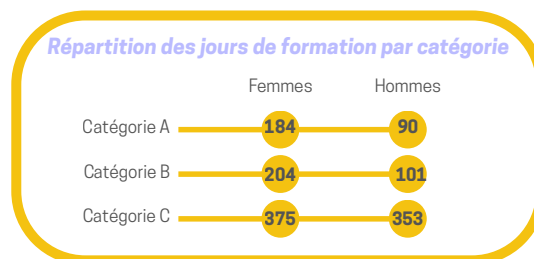
**Le nombre de jours de formation se décompose ainsi :**

Femmes → 932  
Hommes → 663

En 2025, le nombre de journées de formation s'élève à 1700 contre 1112 en 2024.

L'objectif de la politique de formation de la municipalité est atteint dans la mesure où les populations habituellement les plus éloignées de la formation partent en formation. Ainsi, les femmes, notamment de catégorie C devenues de plus en plus demandeuses et partent plus en formation, ce qui témoigne d'une acculturation de leur part.

Les besoins en formation sont recensés chaque année par service et pour chaque agent, au moment de l'entretien professionnel. En outre, un plan de formation pluriannuel est élaboré tous les 3 ans, avec un ajustement intermédiaire annuel (recensement) et les demandes de formation intervenant en dehors de ces temps forts, sont prises en compte, en fonction des besoins prioritaires et sous réserve de faisabilité budgétaire.



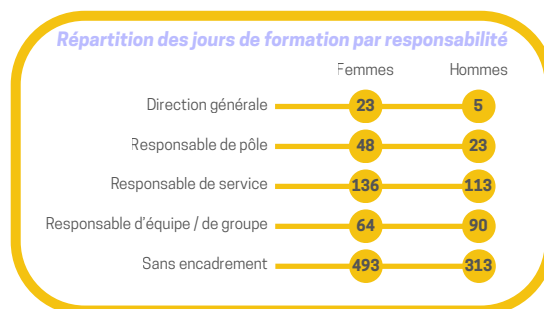
Les femmes sont plus proactives dans le développement de leurs compétences  
Taux de départ : 70% des agentes sont parties en formation contre 61% des hommes.  
Elles consomment également plus que jours de formation (932 jours contre 663).

C'est un signal positif et un marqueur fort pour l'évolution professionnelle des femmes et la réduction des inégalités à long terme, notamment en catégorie C où le volume de formation est plus important.

Les agents de catégorie C représentent la majorité du personnel formé (57%). Les formations principales recensées se regroupent essentiellement sur le personnel sans encadrement.

Le détail de ces formations est notamment :

- Préparation de concours et d'examens professionnels
- Formations d'intégration - Journées pédagogiques de la petite enfance, ATSEM, Animation...
- Remise à niveau français / mathématiques
- Progiciels - Premiers secours - CACES



L'analyse transversale des rapports de situation comparée entre 2017 et 2025 permet de constater que si la collectivité progresse vers une parité réelle aux postes de direction, des disparités demeurent pour les catégories d'exécution.

## Une féminisation structurelle et pérenne

L'identité de la collectivité repose sur une forte présence féminine au travers de la décennie. Stabilité des effectifs : La part des femmes reste dominante, passant de 68 % en 2017 à une projection de 66 % pour 2026.

## Évolution des carrières

Si les sommets de la hiérarchie s'ouvrent, la base de l'organisation reste très genrée.

- Percée des cadres (Catégorie A) : La progression est fulgurante : les femmes occupaient 60 % des postes catégorie A en 2017, contre 80 % en 2024.
- La parité décisionnelle : Les postes de direction tendent vers l'équilibre avec 14 femmes pour 17 hommes en 2024.
- La concentration en Catégorie C : Ce niveau d'emploi fait ressortir une féminisation à 88% des agents sans responsabilité d'encadrement (postes dits d' « exécution »).

## Le défi de la flexibilité

Le lien et la proximité avec les usagers sont inhérents aux métiers territoriaux, rendant la notion de flexibilité relative. Si la réflexion sur les modalités d'organisation du travail ont permis, par exemple, de mettre en place le télétravail au sein de la collectivité, il n'est pas envisageable de le déployer dans les mêmes proportions que dans certaines entreprises privées, du fait des nécessités du service public et de la priorité donnée aux usagers. Même si les femmes bénéficient en majorité du temps partiel, une évolution stable à la baisse est en cours : de 100 % de femmes en 2017, le taux d'agents à temps partiel devrait descendre à 90 % en 2026.

Les postes à temps non complet sont occupés à 85 % par des femmes.

# AMBITIONS ET PRECONISATIONS STRATÉGIQUES

L'analyse des données révèle des écarts persistants qui ne relèvent pas du hasard mais de mécanismes structurels profonds : une répartition genrée entre filières engendrant des modalités de travail inégalement distribuées selon le sexe. L'ambition est d'agir sur ces éléments en privilégiant l'axe de la mixité des métiers.

## Formation : Entre mise à niveau et spécialisation technique

Le volume de formation est un atout pour les agentes, bien que la nature des enseignements diffère.

- Investissement : Les femmes consomment la majorité des jours de formation (59 % en 2025).
- Dichotomie des parcours: Les femmes s'orientent davantage vers la mise à niveau et les formations permettant d'envisager une reconversion en filière administrative, tandis que les hommes sont plus concernés par les formations et habilitations réglementaires, conditionnant l'exercice de leurs fonctions.

## Entre acquis consolidés et défis à relever

Ce panorama stratégique met en perspective les réussites actuelles avec les défis structurels à transformer en leviers d'action à venir. Il définit ainsi le cap pour une égalité concrète et durable au sein de notre collectivité.

| Les atouts                                                                                                                                                  | Les points de vigilance                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Volontarisme politique</b> : Engagement constant depuis 2014, signature de la Charte Européenne et création d'une délégation dédiée.                     | <b>Distinction genrée des métiers</b> : Filières technique/bâtiment quasi-exclusivement masculines, filières sociale/petite enfance quasi-exclusivement féminines.  |
| <b>Déprécarisation</b> : Action forte sur la titularisation et la contractualisation des emplois de catégorie C (10 % des effectifs déprécarisés en 2 ans). | <b>Persistance de l'écart salarial en catégorie C</b> : Un écart de 10% subsistant chez les fonctionnaires de catégorie C que le RIFSEEP doit permettre de réduire. |
| <b>Formation continue</b> : Très bon accès à la formation pour les catégories C, favorisant les reclassements internes.                                     | <b>Temps partiel "féminisé"</b> : Attention particulière à porter afin d'éviter un risque de précarité à long terme.                                                |
| <b>Parité en direction</b> : Équilibre atteint sur les postes de direction et de services.                                                                  | <b>Pénibilité et reclassement</b> : Forte concentration de femmes de +50 ans dans les métiers hygiène/propreté nécessitant des efforts rémanents de reclassement.   |

# CONCLUSION

Ce neuvième rapport annuel confirme l'engagement constant de la Ville de Fresnes pour faire de l'égalité réelle un axe transversal et prioritaire de son action publique.

L'analyse du territoire souligne un paradoxe persistant où l'excellent niveau d'éducation des femmes, dont 39,7 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, ne garantit pas encore une équité salariale, avec un écart de revenus moyen de 8,3 % en faveur des hommes. Cette réalité est indissociable d'une fragilité sociale accrue, puisque 84 % des familles monoparentales de la commune sont portées par des femmes seules.

En interne, si la collectivité a réussi à féminiser ses postes de direction, le même mouvement doit continuer en faveur des agentes en catégorie C, où les femmes représentent 88 % des effectifs. Pour transformer cette structure, la Ville s'appuie sur une politique de formation proactive, avec un taux de départ de 70 % pour les femmes, une anticipation des deuxième parties de carrière avec anticipation des reclassements, mais aussi des projets transverses comme le baromètre qualité de vie et santé au travail ou le diagnostic sur la santé des femmes au travail. La transformation de l'espace urbain, illustrée par la dénomination du groupe scolaire Bertie Albrecht, participe également à cette culture de l'égalité.

Pour les années à venir, les priorités devront amener à continuer le travail d'harmonisation des rémunérations enclenché en 2022 (avec la mise en place du RIFSEEP) et à avoir une attention particulière sur la mixité des métiers en promouvant l'accès des femmes aux filières techniques et celui des hommes aux filières administrative et médico-sociale afin de déconstruire durablement les clivages professionnels.



**Pour toute question ou remarque :**

*Chargée de mission égalité femmes-hommes  
relations.publiques@fresnes94.fr*

*Directrice des ressources humaines  
virginie.grguric@fresnes94.fr*

# **RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2026**