



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
SÉANCE DU 09 AVRIL 2026**

**NOMBRE DE MEMBRES**

**Afférents au Conseil Municipal : 39**

**En exercice : 39**

**Ayant pris part à la délibération : 39**

Mis en ligne le : 13/04/2026

L'an deux-mille vingt-six et le neuf du mois d'avril à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Ville de VITROLLES a été assemblé au lieu habituel de ses séances, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire, conformément aux, articles. L 2121.10 à L 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de M. GACHON Loïc, Maire.

Étaient présents à cette assemblée tous les conseillers municipaux à l'exception de :

**Présents** : M. GACHON - M. AMAR - Mme ATTAFF - M. ROBERT - Mme CZURKA - M. MERSALI - Mme CUIILLIERE - M. IZACARD - Mme MIGLIOR - M. PIQUET - Mme ROVARINO - M. SAURA - M. SAHRAOUI - Mme NERSESSIAN - Mme RAFIA - M. RUFFIN - Mme CHAUVIN - Mme MARTINEZ - M. BENIHYA - M. SOW - Mme CHABROL - Mme BIRON - M. GUARDADO - M. MENGEAUD - Mme MORO - Mme MERAKCHI - M. HANACHI - M. COPPENS - M. GACHET - M. WAHARTE - M. GAUDE - Mme DEMOLON - M. BRAVI - Mme GIRAUD - Mme RAPETTO - Mme SIDOU - M. FARRUGIA

**Pouvoirs** : Mme BERTHOLLAZ à M. MERSALI / Mme NIETO à M. FARRUGIA

**Absents** :

**Secrétaire de séance** : M. Joris COPPENS

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES**

**N° Acte : 8.5**

Délibération n°26-63

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L 2311-1-2 et D 2311-16,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi),

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et contenu du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à présenter annuellement,

Vu la délibération municipale n° 22-18 du 25 janvier 2022 relative à l'approbation du rapport et du plan d'action 2022-2024 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Considérant qu'en application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

R E P U B L I Q U E F R A N C A I S E

Considérant le rapport en matière d'égalité femmes hommes présenté par l'adjoint au maire délégué au personnel municipal,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Entendu l'exposé de son Président et après avoir délibéré, vote à l'Unanimité

PREND ACTE de la présentation du présent rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2026.

Le Secrétaire de Séance

**J.COPPENS**



POUR EXTRAIT CONFORME  
VITROLLES, le 13/04/2026

P. le Maire et par délégation  
Le Directeur des Affaires Juridiques et  
Institutionnelles

**M. HABASTIDA**





# Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2026

En 2025, la Ville de Vitrolles a poursuivi de manière affirmée et structurée sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce bilan met en lumière les actions conduites sur le territoire, leur portée réelle et les effets mesurables observés auprès des publics. Les données proviennent des différents directions (notamment Solidarité, Culture et Patrimoine, Enfance, Ressources Humaines), ainsi que des structures partenaires.

## Table des matières

Volet externe.....	3
1. Une information renforcée pour lutter contre les discriminations .....	3
2. Une mobilisation forte auprès des enfants et des jeunes : un impact mesurable .....	3
2.1. Déconstruction des stéréotypes dès l'école primaire.....	3
2.2. Travail sur les stéréotypes masculins : une approche innovante .....	3
2.3. Un impact majeur sur l'orientation : l'effet Ambitieuse Camille.....	4
2.4. Encourager la mixité dans les choix de métiers.....	4
3. Des partenaires mobilisés pour l'insertion et l'autonomie des femmes.....	4
3.1. Femmes en Action : un taux de retour à l'emploi exemplaire.....	4
3.2. Encourager les vocations féminines dans le numérique.....	4
3.3. Changer les représentations masculines : un travail essentiel.....	4
4. Une appropriation féminine renforcée de l'espace public.....	5
4.1. Valorisation symbolique des femmes .....	5
4.2. Intégrer la dimension de genre dans l'urbanisme .....	5
5. Une politique culturelle qui place les femmes au cœur de la création .....	5
5.1. Le spectacle du 8 mars : un rendez-vous désormais institutionnalisé.....	5
5.2. Plus de femmes dans la programmation.....	5

5.3. Projets participatifs et déconstruction des stéréotypes.....	5
6. Soutenir les femmes victimes de violences.....	5
Volet interne.....	7
1. Effectifs, structure et statuts .....	7
1.1. Effectifs au 31/12 .....	7
1.2. ETPR.....	7
1.3. Statuts et catégories .....	7
2. Âges, temps de travail et organisation .....	7
2.1. Âge moyen des permanents .....	7
2.2. Temps partiel .....	8
2.3 Temps non complet (TNC).....	8
3. Parcours, promotions et mobilités .....	8
4. Rémunérations et primes (RIFSEEP / IFSE / CIA) .....	9
5. Santé, absentéisme et sécurité au travail.....	10
6. Formation, développement des compétences et dialogue social.....	10
6.1. Formation .....	10
6.2. Dialogue social .....	10
7. Handicap et inclusion.....	10



Quizz sur les droits des femmes :  
 Mis en ligne sur le site internet de la ville le 2 octobre 2025

## Volet externe

L'année a été marquée par une montée en puissance de la sensibilisation des jeunes, une amélioration notable de l'orientation scolaire des filles, un ancrage renforcé de l'égalité dans les politiques culturelles, et une progression très encourageante de l'insertion sociale et professionnelle des femmes, notamment dans les quartiers prioritaires.

### 1. Une information renforcée pour lutter contre les discriminations

En juin 2025, la Ville a accueilli le *Village de l'Égalité*, une exposition immersive portée par Face Sud Provence.

L'évènement a rencontré un succès important : une centaine d'agents municipaux ont participé à la visite et aux ateliers, révélant une véritable volonté interne de mieux comprendre les mécanismes discriminatoires et leurs effets.

Ce dispositif a contribué à diffuser, au sein de l'administration comme auprès des partenaires, une culture commune fondée sur la prévention des comportements sexistes, la reconnaissance des discriminations et la valorisation des parcours féminins.

### 2. Une mobilisation forte auprès des enfants et des jeunes : un impact mesurable

L'année 2025 a confirmé que l'un des leviers les plus puissants pour réduire les inégalités demeure la sensibilisation précoce. Plusieurs projets phares ont été conduits, chacun apportant un impact distinct.

#### 2.1. Déconstruction des stéréotypes dès l'école primaire

Deux actions majeures ont ciblé les élèves de CM2 :

Le projet « Différents mais égaux », mené par la compagnie Mine de Rien, a permis un travail approfondi auprès de deux classes sur la lutte contre les stéréotypes, l'ambition scolaire et l'égalité filles-garçons. L'action se déploie début 2026 et vient compléter une dynamique amorcée depuis deux ans.

Les ateliers « Fille-garçon : déjouons les clichés » ont touché une classe de Badinter, mobilisant la méthode du théâtre-forum. Les retours ont été très positifs, notamment de la part des enseignants, qui soulignent la capacité des enfants à débattre et à analyser leurs propres comportements.

#### 2.2. Travail sur les stéréotypes masculins : une approche innovante

L'action menée avec les élèves de SEGPA du collège Bosco, via l'association Cinéarseille, a permis la réalisation d'un film collectif autour des stéréotypes masculins et des discriminations. Diffusé dans un festival marseillais, ce projet valorise les jeunes tout en renforçant leur sens critique sur les normes de genre.

### 2.3. Un impact majeur sur l'orientation : l'effet Ambitieuse Camille

Le programme Ambitieuse Camille, mené par l'AMSSA dans le cadre de la Cité éducative, représente l'un des résultats les plus significatifs de ce bilan. Grâce à un accompagnement intensif (ateliers hebdomadaires, découverte des formations, débats sur les pratiques genrées), les résultats sont sans équivoque :

- 79 % des filles ont obtenu leur vœu d'orientation en 2025, contre 61 % en 2024
- 69 % des garçons, contre 43,2 % en 2024

Ces chiffres témoignent d'une meilleure connaissance des parcours possibles, d'une ambition renforcée et d'une réduction de l'autocensure, particulièrement chez les filles.

### 2.4. Encourager la mixité dans les choix de métiers

Le projet Mix Ton Stage, qui a concerné 40 élèves de 3e, a permis d'exposer les jeunes à une diversité de métiers et à des témoignages de femmes occupant des postes parfois perçus comme masculins. Cet éclairage contribue à élargir leur champ des possibles et à combattre les filières genrées.

## 3. Des partenaires mobilisés pour l'insertion et l'autonomie des femmes

La Ville s'appuie sur un réseau fort d'associations engagées. Plusieurs actions présentent des résultats particulièrement encourageants.

### 3.1. Femmes en Action : un taux de retour à l'emploi exemplaire

L'action Femmes en Action, portée par Station Me, se distingue comme un modèle d'efficacité sociale.

En 2025 :

- 70 % des participantes ont repris une activité (emploi ou formation),
- nombre d'entre elles sont devenues bénévoles, consolidant leur trajectoire d'autonomisation.

Cet accompagnement global (mobilité, confiance, maîtrise du français, levée des freins logistiques) constitue un pilier de la politique d'insertion féminine à Vitrolles.

### 3.2. Encourager les vocations féminines dans le numérique

Avec Wi Filles, 20 collégiennes ont découvert les métiers du numérique, un secteur encore majoritairement masculin. Cet enjeu rejoint une priorité nationale : augmenter la part de femmes dans les filières technologiques.

### 3.3. Changer les représentations masculines : un travail essentiel

Le programme « Hé les pères ! », mené par le centre social Les Salyens, a structuré un groupe d'une dizaine d'hommes autour des rôles parentaux et de la participation à la vie sociale. Ce travail sur les représentations masculines et la responsabilité parentale constitue un contrepoint essentiel aux actions menées auprès des femmes.

## 4. Une appropriation féminine renforcée de l'espace public

La ville poursuit sa démarche volontariste visant à rendre l'espace public plus égalitaire.

### 4.1. Valorisation symbolique des femmes

Le choix d'attribuer à de nouveaux équipements des noms de femmes inspirantes — comme l'Espace santé Simone Veil ou le plateau sportif Sandrine Gruda — contribue à une visibilité accrue des figures féminines dans l'espace commun.

### 4.2. Intégrer la dimension de genre dans l'urbanisme

La Ville intègre désormais systématiquement la question de l'usage des espaces par les femmes dans ses projets urbains (parcs, places, espaces de loisirs). Cette approche, encore rare à l'échelle nationale, vise à garantir sécurité, accessibilité et mixité réelle.

## 5. Une politique culturelle qui place les femmes au cœur de la création

La Direction de la Culture et du Patrimoine renforce l'égalité femmes-hommes dans sa programmation.

2025 marque une véritable montée en puissance de cette thématique.

### 5.1. Le spectacle du 8 mars : un rendez-vous désormais institutionnalisé

Chaque année, un spectacle spécifique accompagne la Journée internationale des droits des femmes.

Cet évènement sert de fil conducteur pour sensibiliser le grand public.

### 5.2. Plus de femmes dans la programmation

La saison culturelle veille à la représentation des femmes : autrices, metteuses en scène, récits féminins et œuvres traitant des rapports de domination. L'exemple du spectacle *Noire*, adapté du texte de Tania de Montaigne, illustre cette dynamique.

### 5.3. Projets participatifs et déconstruction des stéréotypes

Le projet Blossom a réuni femmes et hommes autour d'ateliers de danse, permettant de questionner les normes corporelles et genrées tout en favorisant la confiance en soi.

## 6. Soutenir les femmes victimes de violences

La Ville poursuit son engagement à travers les permanences proposées à la Maison du Droit par Solidarité Femmes 13 et l'APERS. Ces dispositifs offrent :

- écoute,
- information juridique,
- orientation,

- soutien psychologique.

#### Conclusion du volet externe

Le bilan 2025 confirme une dynamique solide et cohérente :

- les actions éducatives produisent des résultats mesurables sur l'orientation,
- l'insertion des femmes en QPV progresse fortement,
- la culture devient un vecteur majeur de changement,
- l'espace public intègre mieux la place des femmes,
- les partenaires associatifs jouent un rôle décisif dans l'accompagnement et la prévention.

Cette stratégie globale positionne Vitrolles comme une collectivité engagée, innovante et capable de produire un impact réel et durable sur l'égalité femmes-hommes.



Extrait de Vitrolles Le Mag - Janvier/Février/Mars 2025 :  
programmation culturelle pour la journée internationale des droits des femmes

## Volet interne

Cette seconde partie du rapport s'appuie sur les Rapports Sociaux Uniques 2022, 2023 et 2024.

### 1. Effectifs, structure et statuts

#### 1.1. Effectifs au 31/12

La trajectoire montre un léger recul des effectifs physiques, passant de 1 202 agents (2022) à 1 179 (2023) puis 1 150 (2024). Cette baisse s'observe dans un contexte de renouvellement (départs à la retraite, fin de contrats, ajustements organisationnels).

#### 1.2. ETPR

La tendance est également à la baisse en équivalents temps plein rémunérés (1 360,68 en 2022, 1 203,84 en 2023, 1 113,18 en 2024), signe d'une optimisation des moyens et/ou d'un moindre recours aux compléments d'heures.

#### 1.3. Statuts et catégories

Le personnel de la Ville demeure majoritairement "fonctionnaire" (autour de 70 % des permanents selon les millésimes) et fortement positionnée en catégorie C, logique pour une commune à forts métiers de proximité. (Indications issues des répartitions statutaires/catégorielles RSU.)

#### 👉 Répartition par genre et par statut



*Extrait du Rapport Social Unique 2024*

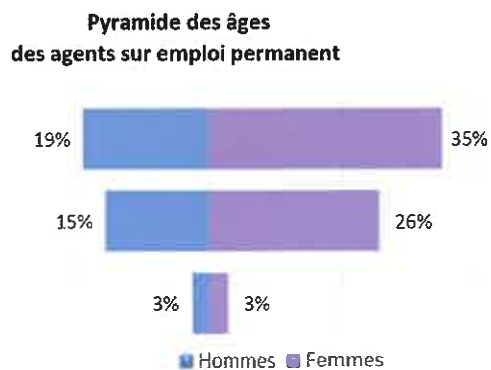
#### 👉 Lecture égalité

La structure d'emplois (poids de la catégorie C, métiers techniques, animation, ATSEM) pèse sur les comparaisons femmes-hommes ; l'analyse par filière et catégorie sera un levier central pour cibler les actions de réduction des écarts (cf. §3 et §4).

### 2. Âges, temps de travail et organisation

#### 2.1. Âge moyen des permanents

48,72 ans (2022) → 49,33 (2023) → 49,51 (2024) ; les fonctionnaires se situent autour de 51 ans, contre 41–42 ans pour les contractuels permanents. Cette structure d'âge explique une partie des départs et des besoins de transfert de compétences.



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

*Extrait du Rapport Social Unique 2024*

## 2.2. Temps partiel

Indicateur très stable et genré — environ 5 % des femmes à temps partiel vs 1 % des hommes sur les trois exercices. Ce différentiel interroge l'articulation des temps de vie et pointe un enjeu d'égalité d'accès aux responsabilités, à la formation et à la rémunération accessoire.

## 2.3 Temps non complet (TNC)

Plus présent dans certaines filières culturelles, sportives et d'animation, ce qui peut impacter davantage les métiers à forte féminisation (ex. animation, ATSEM).

### ➔ Lecture égalité

Les temps partiels et Temps Non Complètes, qu'ils soient subis ou choisis, concernent majoritairement les femmes.

## 3. Parcours, promotions et mobilités

2022 : 935 avancements d'échelon et 42 avancements de grade ; les mentions disponibles indiquent que 57 % des nominations sur certains dispositifs ont concerné des femmes.

2023 : 263 avancements d'échelon, 145 avancements de grade ; promotions internes et examens professionnels conduisent à une part substantielle de femmes selon les items (jusqu'à 50 % sur des voies de recrutement).

2024 : 342 avancements d'échelon et 63 avancements de grade ; les voies concours/examens et la promotion interne confirment une présence féminine significative (jusqu'à 100 % des nominations sur un item, 42–50 % sur d'autres).

## Évolution professionnelle

- 12 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés
  - dont 42% des nominations concernent des femmes
- 2 lauréats d'un examen professionnel nommés
  - dont 100% des nominations concernent des femmes
- 6 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés
  - dont 50% des nominations concernent des femmes
- 12 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
  - dont 75,0 % femmes
  - dont 83,3 % de catégorie C
- 342 avancements d'échelon et 63 avancements de grade

Extrait du Rapport Social Unique 2024

### ↳ Lecture égalité

Les opportunités d'évolution existent et bénéficient aux agentes, mais il convient d'objectiver filière par filière (A/B/C) pour s'assurer d'une représentation équilibrée dans les promotions aux postes à responsabilité.

## 4. Rémunérations et primes (RIFSEEP / IFSE / CIA)

Les RSU 2023–2024 fournissent des montants moyens par ETPR (A/B/C) distinguant femmes-hommes. Les niveaux sont comparables à catégorie donnée, avec des écarts ponctuels à investiguer au niveau des filières (ex. A et B). Une analyse fine par métier/filière permettra d'identifier d'éventuels effets de structure et d'ajuster le pilotage du RIFSEEP/CIA.

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 095 €			8 054 €			6 345 €			5 040 €		
Catégorie B	4 258 €			4 588 €			2 362 €			2 478 €		
Catégorie C	5 518 €			3 592 €			69 €			900 €		

Extrait du Rapport Social Unique 2024

### ↳ Lecture égalité

La comparabilité par catégorie est plutôt conforme ; l'enjeu porte sur les effets de structure (répartition F/H par filière, quotité de travail, astreintes/heures sup, fonctions d'encadrement) qui influencent la rémunération accessoire.

## 5. Santé, absentéisme et sécurité au travail

Absentéisme global (toutes causes) : 12,95 % (2022) → 10,88 % (2023) → 10,04 % (2024), soit – 2,9 points en deux ans.

Absentéisme médical : 10,73 % → 9,56 % → 9,00 %.

Absentéisme compressible : 9,21 % → 7,55 % → 6,83 %.

La trajectoire est franchement à la baisse.

### 🔄 Lecture égalité

La baisse de l'absentéisme est un point fort. À consolider avec des actions ciblées sur les unités les plus exposées (prévention TMS/biomécanique, sécurité, organisation des cycles, aménagements de postes — souvent occupés par des agentes).

## 6. Formation, développement des compétences et dialogue social

### 6.1. Formation

Accès à la formation (au moins 1 jour) : 19,0 % des permanents en 2022, 59,5 % en 2023, 49,2 % en 2024. Les jours de formation suivis s'établissent à 1 781 (2022) → 1 296 (2023) → 2 051 (2024)

Jours moyens par agent : 1,7 → 1,3 → 2,1. Rebond notable en 2024, à valoriser.

### 6.2. Dialogue social

Volume de réunions CT/CHSCT ou CST/F3SCT maintenu

Jours de grève très fluctuants (761 en 2022, 59 en 2023, 830 en 2024).

Ces variations doivent être replacées dans le contexte managérial et national.

### 🔄 Lecture égalité

La formation est l'un des principaux leviers d'égalité (accès à la qualification, aux préparations concours, aux modules leadership/management). La cible doit être les filières/métiers fortement féminisés et les cadres intermédiaires féminins.

## 7. Handicap et inclusion

Travailleurs handicapés sur emploi permanent : 119 (2022) → 94 (2023) → 105 (2024) ; dépenses associées à l'obligation d'emploi 11 177 € (2022) → 4 669 € (2023) → 5 158 € (2024) ; la quasi-totalité en catégorie C. Continuer l'effort d'accès à la catégorie B/A et la qualification.

### Conclusion du volet interne

Entre 2022 et 2024, la Ville de Vitrolles enregistre des progrès tangibles : baisse de l'absentéisme, dynamique de promotions incluant les femmes, formation en rebond, tout en affrontant des enjeux structurels (temps partiel plus féminin, effets de filière sur les primes, exposition différenciée aux heures sup/astreintes).

### Dossier



La discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi. Elle consiste à traiter défavorablement une personne en raison, entre autres, de son origine, de son orientation sexuelle, de son handicap, de sa religion. C'est un délit puni d'une amende, voire d'une peine d'emprisonnement. Au-delà de l'aspect juridique, les discriminations entaillent le principe d'égalité et entachent notre pacte républicain, fragilisent la cohésion sociale et le bien vivre ensemble, auxquels nous sommes profondément attachés. Plus encore, elles privent également des citoyens de perspectives et la société de talents. Pour la Ville, traiter des discriminations constitue une nécessité : actes et plan d'actions visent à réduire les inégalités, à protéger les libertés fondamentales et à insuffler plus de fraternité. Tour d'horizon des initiatives de mars.

Extrait de Dialogue – Mars 2025 :

Dossier sur les discriminations en lien avec la journée internationale des droits des femmes

