

EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE D'ERMONT

SÉANCE DU 17 AVRIL 2026

*L'an deux mille vingt-six, le dix-sept du mois d'avril à 19 H 00*

**OBJET : AFFAIRES GÉNÉRALES**

**Présentation du rapport 2025 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Monsieur le Maire, le **10 avril 2026**, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de **M. Xavier HAQUIN, Maire**

**N°2026/064**

**Présents :**

M. Xavier HAQUIN, *Maire*

Mme DEHAS, M. RAVIER, Mme CHESNEAU, M. LAROZE, Mme MÉZIÈRE, M. JOBERT, Mme APARICIO TRAORÉ, *Adjoint au Maire*

M. CARON, Mme GUTIERREZ, M. HORNE, M. KNOBLOCH, Mme AUROUX, M. DELBOSC, Mme GESPACH, M. HEBBAL, Mme PETIT, M. DUMAINE, Mme MANS, M. RUTH, Mme DUTERTRE MAILLET, Mme DE CARLI, Mme LACOUTURE, M. NINOUE, Mme CAUZARD, M. BATTON, Mme DUPUY, M. MELO DELGADO, Mme CUSTODIO, Mme ROUSSEAU, *Conseillers Municipaux*

**Absents excusés ayant donné pouvoir :**

Mme SANTA CRUZ BUSTAMANTE

(pouvoir à Mme GUTIERREZ)

M. BLANCHARD

(pouvoir à Mme DEHAS)

Mme LAPOUGE

(pouvoir à Mme APARICIO TRAORE)

M. DUC

(pouvoir à Mme GESPACH)

M. FRANCOIS (arrivé à 19h18)

(pouvoir à M. HAQUIN)

Le nombre des Conseillers Municipaux en exercice est de 35 (la condition de quorum est de 18 membres présents).

*Déposée en Sous-Préfecture le : 21/04/26*

*Publiée le : 22/04/26*

Le Maire



Les Conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, conformément à l'Article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : **M. KNOBLOCH** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**Délais et voies de recours :**

Si vous désirez contester la présente décision, vous pouvez saisir le Tribunal Administratif de Cergy -Pontoise compétent d'un recours contentieux dans les deux mois à partir de la notification de la décision attaquée. Vous pouvez également saisir d'un recours gracieux, l'auteur de la décision. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse (l'absence de réponse au terme des deux mois valant rejet).

**OBJET :**

**AFFAIRES GÉNÉRALES**

**Présentation du rapport 2025 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

**Sur la proposition du Maire,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L2311-1-2 ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

VU l'avis de la Commission Affaires générales, Finances et Innovation publique du 14 avril 2026 ;

**CONSIDÉRANT** l'obligation qui incombe aux Communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, aux Départements et Régions de présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

**CONSIDÉRANT** que ce rapport a vocation à être enrichi chaque année,

**Après en avoir délibéré,  
LE CONSEIL MUNICIPAL**

- **PREND ACTE** de la présentation du rapport 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



**Pour extrait conforme,**

**Le Maire,**

**Conseiller départemental du Val d'Oise  
Xavier HAQUIN**

**Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes - 2025**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les communes de plus de 20 000 habitants doivent établir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'article D-2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales fixe le contenu de ce rapport, qui concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité, et sa politique territoriale.

*Art. D. 2311-16. - I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.*

*« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

*« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.*

*« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.*

*« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »*

Ainsi, en application de l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Maire présente un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Le rapport fait état de la politique des ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Partie I) et dresse le bilan des actions menées par la collectivité en matière d'égalité en 2025 (Partie II).

## **I/ Ermont, employeur**

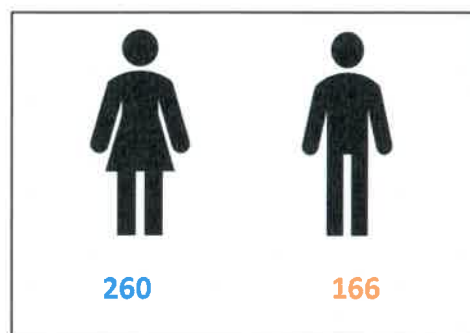
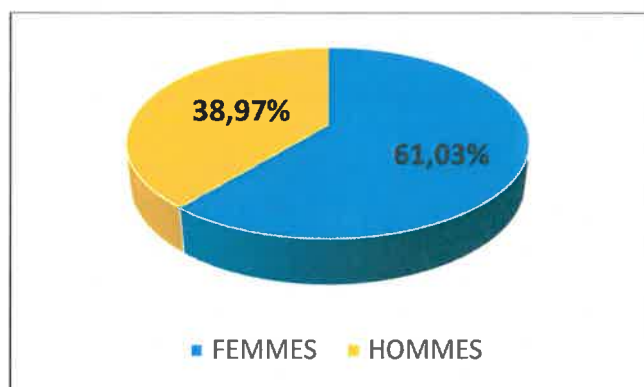
Dans la première partie de ce rapport, sont présentées des données chiffrées relatives aux effectifs de la Collectivité.

Le périmètre sélectionné est celui des agents titulaires et contractuels sur emplois dits permanents présents au 31 décembre 2025 (Ville et CCAS).

Dans la mesure du possible, ces données sont comparées à la situation nationale de la fonction publique et/ou de la fonction publique territoriale.

### **➤ La place des femmes dans la collectivité**

#### **- La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre**

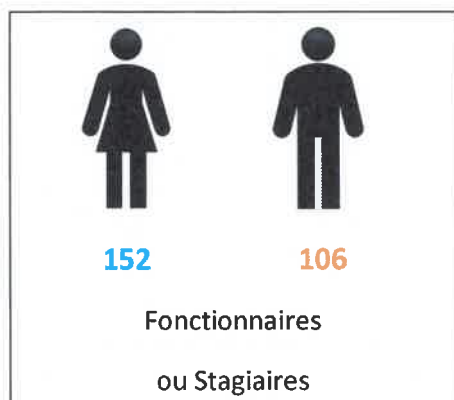


La part des femmes au sein des effectifs permanents au 31 décembre 2025 représente 61%. Cette donnée est relativement stable depuis plusieurs années (autour de 60%), mais en légère augmentation comparée à l'année 2024 (59.8%).

À noter qu'au niveau national, 5.80 millions d'agents publics travaillent dans les 3 versants de la fonction publique au 31/12/2023, dont 1.99 million d'agents pour la fonction publique territoriale. Et tous versants confondus, les effectifs ont augmenté de 1.1% entre 2022 et 2023 (*Chiffres clés – Fonction Publique – Statistique publique de la Fonction Publique - Edition 2025*).

Les femmes représentent 63% des effectifs de la fonction publique et 61% de la fonction publique territoriale (*Chiffres clés – Edition 2023 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique*).

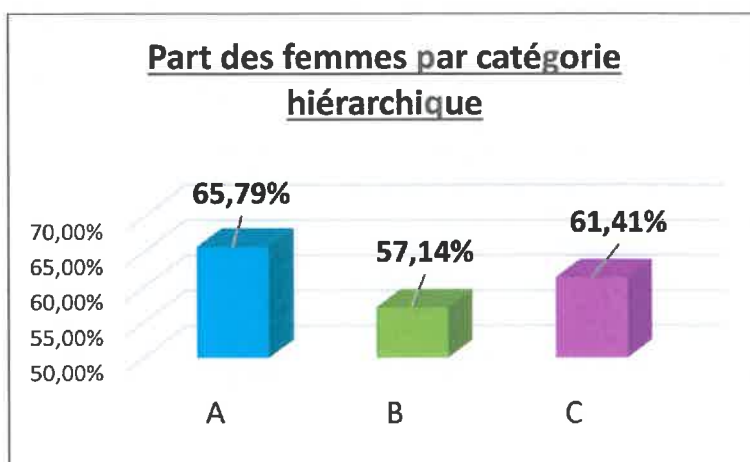
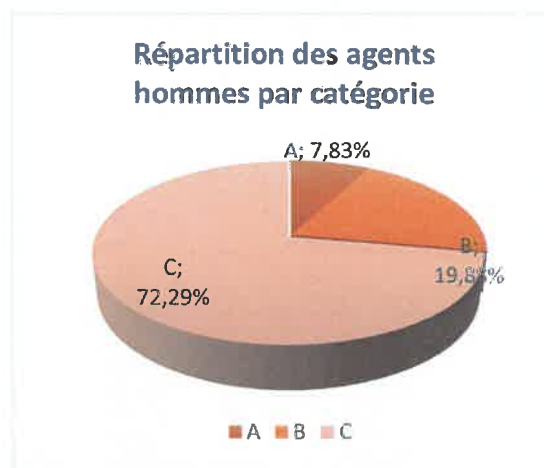
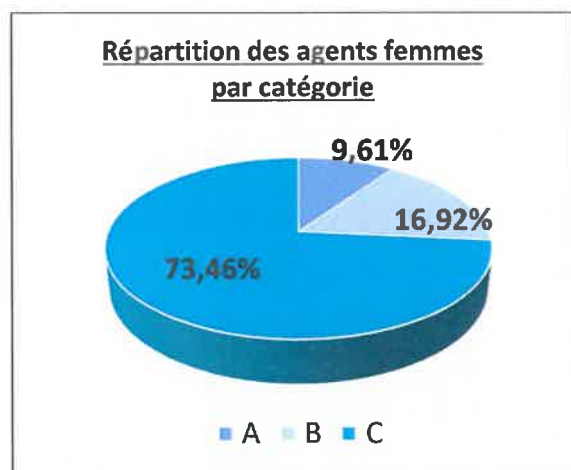
- L'accès au statut de fonctionnaire



58.5 % des femmes ont le statut de fonctionnaire ou stagiaire contre 63.9 % des hommes

Et 41.5 % des femmes ont le statut de contractuel contre 36.1 % des hommes

- L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



Alors que les femmes représentent 61% des effectifs, elles sont surreprésentées au sein de la Catégorie A (emplois de Direction).

On a constaté globalement et au niveau national, une augmentation de la part des femmes chez les agents de catégorie B, du fait du reclassement dans cette catégorie B notamment des auxiliaires de puéricultures, qui relevaient avant 2022 de la catégorie C.

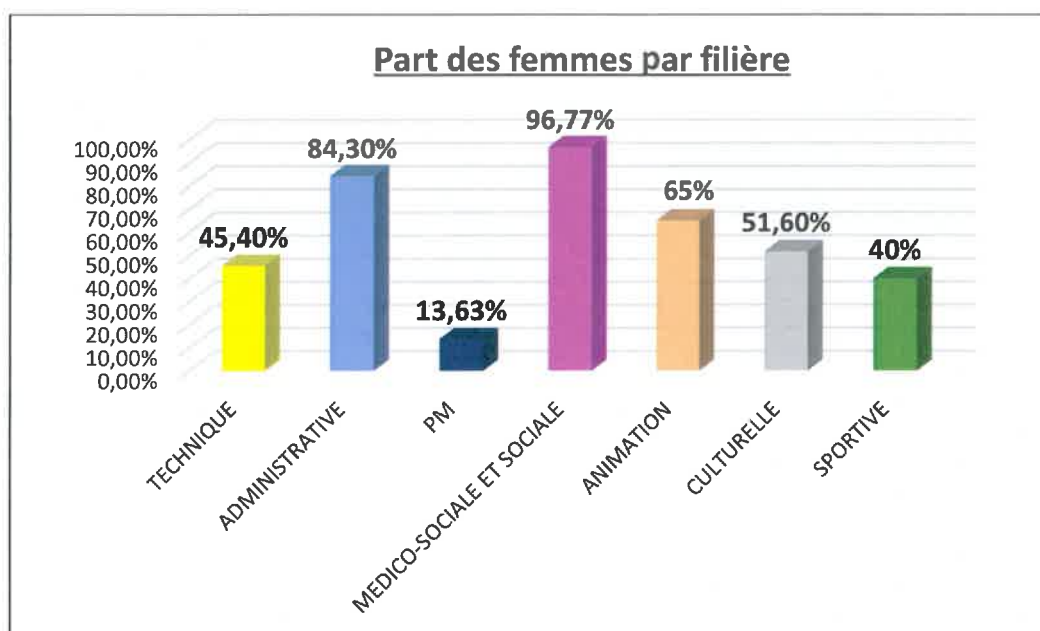
#### - La représentation au sein des filières

La répartition des agents par filière est très genrée.

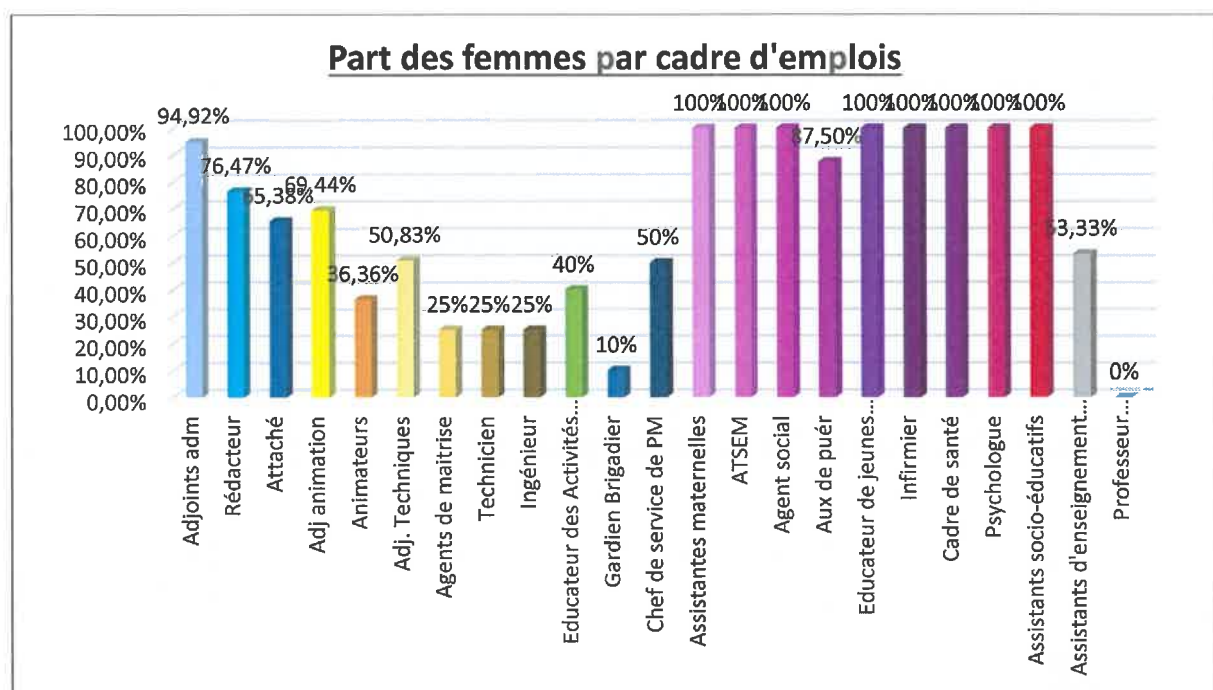
La filière médico-sociale est quasiment exclusivement féminisée. Il convient de souligner qu'un homme est titulaire du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale et qu'un homme occupe les fonctions d'agent spécialisé des écoles maternelles.

Les femmes représentent plus de 80% de la filière administrative et 45% de la filière technique, sachant que les agents relevant de ces 2 filières représentent près de 60% des effectifs (femmes et hommes confondus).

À noter par ailleurs, que s'agissant de la filière technique, les femmes occupent divers emplois : maraîchère, soigneuse animalière, agent de surveillance de la voie publique, agent spécialisé des écoles maternelles, ingénieure à la Direction des Systèmes de l'Information ou encore Directrice du Bâtiment.



- La représentation au sein des cadres d'emplois



Afin de mettre en perspective certains pourcentages, il importe de préciser le nombre d'agents par cadres d'emplois.

Adjoint administratif	59	Assistante maternelle	9
Rédacteur	17	ATSEM	6
Attaché	26	Agent social	1
Adjoint d'animation	72	Auxiliaire de puériculture	8
Animateur	11	Educateur de jeunes enfants	2
Adjoint Technique	120	Infirmier	1
Agent de maitrise	24	Cadre de santé	1
Technicien	4	Psychologue	1
Ingénieur	4	Assistant socio-éducatif	2
Educateur des Activités Physiques et sportives	5	Assistant d'enseignement artistique	30
Gardien -Brigadier	20	Professeur d'enseignement artistique	1
Chef de service de PM	2		

Au même titre que pour les filières, la répartition des agents par cadre d'emplois est aussi genrée.

Ainsi, dans les différents cadres d'emplois de la filière administrative (adjoints administratifs, rédacteurs et attachés), la part des femmes varie entre 65% et 94%. Au sein des cadres d'emplois techniques, les femmes représentent 50% des adjoints techniques et 25% en catégorie B et A.



Elles occupent l'intégralité des postes de catégorie A des cadres d'emplois relevant de la filière sociale et médico-sociale.

### Les emplois de Direction

À noter qu'au 31 décembre 2025, sur 32 postes de Responsables de Services/Directions recensées au sein de la Collectivité (Ville et C.C.A.S), 50 % de ces postes sont occupés par des femmes et elles occupent 63% des postes d'adjoints aux responsables (11 postes recensés).

Par ailleurs, elles sont 3 à occuper des emplois fonctionnels sur 4 postes dont celui de Directrice Générale des Services.

#### ➤ L'écart d'âge entre les femmes et les hommes



Genre	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble des agents sur emploi permanent
	<b>47.85 ans</b>	<b>39.06 ans</b>	<b>44.20 ans</b>
	<b>46.87 ans</b>	<b>36.01 ans</b>	<b>43.50 ans</b>

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans.

► Fin d'année 2022, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique en France sont des femmes contre 46% des salariés du secteur privé. A noter qu'entre 2011 et 2022, la part des femmes dans les effectifs a augmenté de 2 points et de 6 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, mais où les femmes restent encore minoritaires (44%)  
(*Les caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 – Edition 2024*)

## ➤ L'organisation du temps de travail

### - La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

	Temps complet	Temps non complet
	90.7%	9.23%
	91.6%	8.4%

La proportion des femmes et des hommes à temps complet est légèrement supérieure comparée aux données de l'année précédente (*rappel 2024 : 89.6% des femmes à temps complet et 90% des hommes à temps complet*). Sur ce point, il importe également de préciser que sur les 37 agents à temps non complet au sein de la collectivité, 27 sont des enseignants au Conservatoire, qui de fait, exercent leurs missions au sein de plusieurs établissements du fait même de la spécificité de leur profession.

### - La répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

Au 31 décembre 2025, les hommes exerçaient leurs fonctions exclusivement à temps plein, et 6.15 % des femmes exerçaient leurs fonctions à temps partiel. Ainsi 16 femmes exercent leur activité à temps partiel dont 4 femmes à temps partiel thérapeutique.

Des aménagements d'horaires de travail sont possibles pour les femmes enceintes. À partir du 3<sup>ème</sup> mois, elles peuvent réduire leur journée de travail à raison d'1 heure par jour.

### - Congés parentaux

8 femmes ont bénéficié d'un congé maternité et 7 hommes d'un congé paternité.

5 femmes ont été placées en congé parental.

### - Congés bonifiés

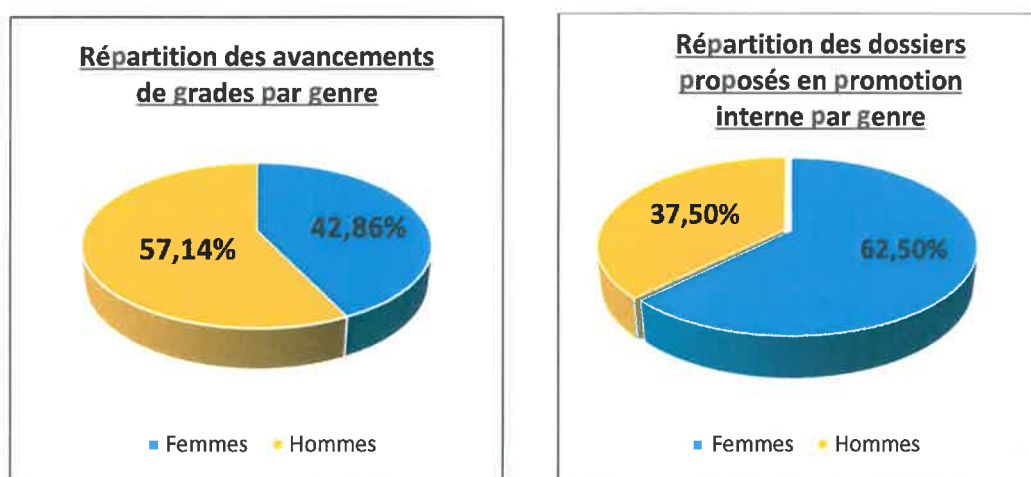
3 agents femmes ont bénéficié de congés bonifiés en 2025.

## ➤ Parcours professionnels

### - Les avancements d'échelons

67 femmes et 48 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2025, soit 44.1% des femmes et 45.3% des hommes titulaires.

### - Les promotions et avancements de grades



8 dossiers ont été présentés au Centre de Gestion pour une promotion interne, un homme a été retenu au titre de la promotion interne et a été nommé en décembre dernier sur le grade de technicien.

### - Les médailles du travail

17 agents récipiendaires en 2025 dont 12 femmes (6 médailles d'argent et 6 médailles de vermeil) et 5 hommes (1 médaille d'argent, 3 médailles de vermeil et médaille d'or)<sup>1</sup>.

### - Les mises en stage et les titularisations

8 agents ont été nommés stagiaires de la fonction publique en 2025, dont 6 femmes et 2 hommes.

22 agents ont été titularisés dont 13 femmes et 9 hommes.

Ainsi, la Collectivité réaffirme sa volonté de poursuivre sa politique de résorption et d'intégration des agents contractuels, en maintenant sa dynamique de mise en stage et de titularisation, consolidant ainsi leurs parcours professionnels au sein de la fonction publique.

<sup>1</sup> Médaille d'argent : 20 ans de service  
Médaille de vermeil : 30 ans de service  
Médaille d'or : 35 ans de service

### ➤ Les travailleurs en situation de handicap

Les employeurs publics doivent employer 6% de personnes en situation de handicap, dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les collectivités peuvent recruter une personne en situation de handicap, maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ou encore, conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou encore de prestation de services avec des entreprises adaptées. En cas de non-respect du seuil de 6%, les employeurs publics doivent verser une contribution financière au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (F.I.P.H.F.P).

Le recensement 2026 (données 2025) étant en cours, les éléments mentionnés dans ce rapport concerne les données 2024.

Ainsi, il est recensé 23 agents reconnus travailleurs handicapés dont 14 femmes, soit 60.9%. La part des femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en France, en 2020, au sein de la Fonction Publique Territoriale représentait 61% - *Chiffres clés – Edition 2023 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.*

Une contribution d'un montant de 742 euros a été versée au F.I.P.H.F.P pour l'année 2024.

**► Par ailleurs, des propositions visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au sein de la collectivité, émanant d'un groupe de travail, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, composé de représentants du Personnel et d'agents issus de différents services seront prochainement présentées à la Direction Générale et à l'Autorité Territoriale.**

**En parallèle, la Collectivité encourage et multiplie les moments d'échange formels et informels entre les agents et les services, afin de créer un dialogue constructif et ainsi fluidifier naturellement les échanges au quotidien (formations en intra, repas partagés, visites de structures, temps d'échange avec les Ressources Humaines, rencontres sportives, mise à disposition d'équipements sportifs...)**

## II/ Ermont, une ville qui œuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette partie présente les principales orientations en matière d'égalité et les différentes actions visant à favoriser l'égalité femmes-hommes. L'égalité femmes-hommes ou filles-garçons est un sujet transversal, il s'inscrit donc dans l'ensemble des politiques publiques. Au quotidien, les services travaillent pour prévenir les violences faites aux femmes mais également, par exemple, pour valoriser la place des femmes dans les actions culturelles ou encore, pour œuvrer à la santé des femmes et encourager la pratique féminine sportive.

### ➤ Une ville mobilisée pour la Semaine de l'égalité

Comme chaque année, la Ville s'engage pleinement à travers des actions concrètes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et ainsi participer à la construction d'une société plus juste et inclusive.

Ainsi, dans le cadre de la semaine autour de l'« égalité Femme-Homme », la collectivité a proposé diverses actions afin d'informer et de sensibiliser sur les droits des femmes, en proposant une programmation composée de théâtre-forum, jeux ludiques, ateliers d'écriture, expositions...



Les Centres socio-culturels ainsi que la Maison de Quartier des Espérances ont été fortement mobilisés en proposant, notamment :

- Des débats et des ateliers d'écriture/art et dessin ;
- Un atelier de sophrologie ;
- Un repas partagé...

À noter également qu'une exposition de portraits de femmes dans l'agriculture a été organisée à la Ferme Pédagogique.

Le 8 mars, « Journée Internationale des Droits de la Femme », le service de la Vie Associative et des Sports a proposé plusieurs défis sportifs mixtes en partenariat avec les associations locales : Athlétisme, escalade, tir à l'arc, tennis, padel, rugby et un parcours du combattant. Ce même jour, a été organisée « La Fête de l'eau » à la piscine Marcellin-Berthelot.

## Retour en images

semaine  
égalité  
Homme  
Femme

DU 3 AU 22 MARS



Défis sportifs



Exposition au Conservatoire



Exposition à la Ferme pédagogique



Ateliers d'échange et de débat  
aux Centres socio-culturels et  
Maison de quartier

➤ Une ville mobilisée comme chaque année pour « Octobre rose et bleu » !

Ermont s'est également mobilisée pour « Octobre rose et bleu » avec plusieurs temps forts destinés à la sensibilisation aux cancers féminins et masculins, et ce en lien avec différents partenaires.



**Retour  
en images**



En interne, il a été proposé aux agents de participer à des ateliers culinaires, en réalisant notamment un repas équilibré puis en le dégustant.



➤ **Une ville mobilisée dans le cadre de la « Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et violences intrafamiliales »**

Cette année encore, la ville a organisé une semaine de sensibilisation et de prévention autour des différentes formes de violence domestique.



► Ainsi la Ville confirme son engagement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses actions et politiques publiques, y compris en tant que Collectivité employeur.