

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

SÉANCE DU 28 MARS 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-huit du mois de mars à 19 H 00

OBJET : AFFAIRES GENERALES

Présentation du rapport 2024 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Monsieur le Maire, le **21 mars 2025**, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de **M. Xavier HAQUIN**.

N°2025/037

Présents :

M. Xavier HAQUIN, *Maire*

M. BLANCHARD, M. NACCACHE, Mme MEZIERE, M. LEDEUR,
Mme DUPUY, M. RAVIER, Mme CASTRO-FERNANDES, Mme CHESNEAU
MUSTAFA, *Adjoint au Maire*

M. CARON, Mme APARICIO TRAORE, M. ANNOUR, Mme DEHAS,
Mme GUEDJ, Mme GUTIERREZ, Mme SANTA CRUZ BUSTAMANTE,
M. LAROZE, Mme YAHYA, Mme DE CARLI, M. KNOBLOCH, Mme THYS,
Mme CAUZARD, M. HEUSSER, Mme LACOUTURE, Mme BARIL,
M. PERROT, M. MELO DELGADO, M. BAY, M. KHINACHE,
Mme DAHMANI, *Conseillers Municipaux*

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Mme LEMARCHAND

(pouvoir à Mme DEHAS)

Mme BENLAHMAR

(pouvoir à M. HAQUIN)

M. GODARD

(pouvoir à M. CARON)

M. KEBABTCHIEFF

(pouvoir à Mme CASTRO FERNANDES)

Mme LAMBERT

(pouvoir à Mme DE CARLI)

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

Déposée en Sous-Préfecture le : 01/04/2025

Publiée le : 02/04/2025

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 GENERALES

Présentation du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2024

Sur la proposition du Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.2311-1-2 ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

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 intéressant les Collectivités Territoriales ;

VU l'avis de la Commission des Affaires générales, Finances du 19 mars 2025 ;

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 2024 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 - 2024

Depuis le 1^{er} 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. »

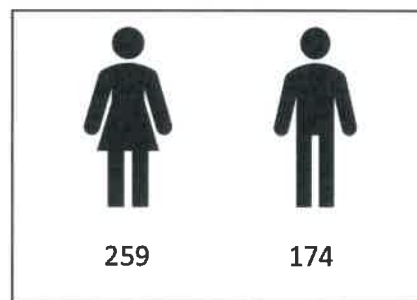
Ainsi, en application de l'article L.2311-1-2, Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Le Maire présente un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Le rapport faisant état de la politique des ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Partie I) (données Ville et CCAS au 31.12.2024 et dressant le bilan des actions menées par la collectivité en matière d'égalité en 2024 (Partie II).

I/ Ermont, employeur

Le périmètre sélectionné est celui des agents titulaires et contractuels sur emplois dits permanents présents au 31 décembre 2024 (Ville et CCAS)

➤ La place des femmes dans la collectivité

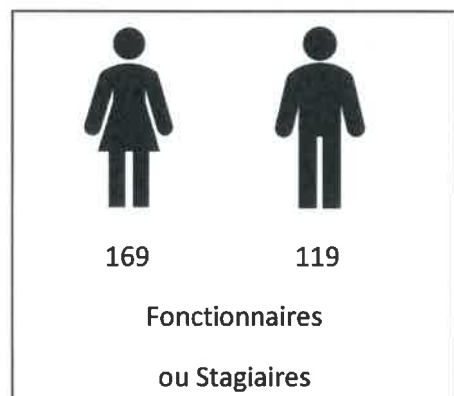
- La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Cette donnée est relativement stable depuis plusieurs années.

À noter qu'au niveau national, 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*).

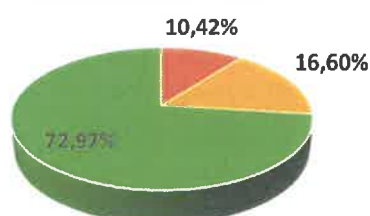
- L'accès au statut de fonctionnaire



34.7% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **31.6%** des hommes

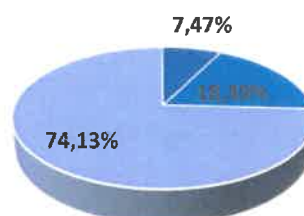
- L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

Répartition des agents femmes par catégorie



■ A ■ B ■ C

Répartition des agents hommes par catégorie



■ A ■ B ■ C

<u>Part des femmes en catégorie A</u>	<u>70%</u>
<u>Part des femmes en catégorie B</u>	<u>60%</u>
<u>Part des femmes en catégorie C</u>	<u>59.43%</u>

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 84.7% de la filière administrative et 44.4% de la filière technique.

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

Genre	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble des agents sur emploi permanent
	47.24	39.84	44.67 ans
	46.09	37.89	43.50 ans

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
	89.6%	10.4%
	90%	10%

La répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

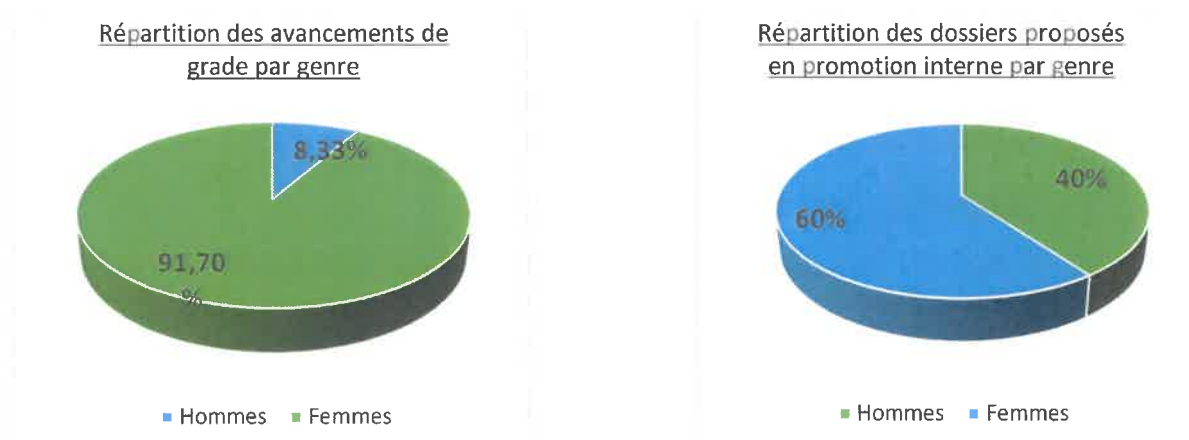
En 2024, les hommes exerçaient leurs fonctions exclusivement à temps plein. 3.9% des femmes exerçaient leurs fonctions à temps partiel.

➤ **Les évolutions de carrière**

- Les avancements d'échelons

91 femmes et 47 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2024.

- Les promotions et avancements de grades



10 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.

En parallèle et au quotidien, il importe de rappeler que la Ville d'Ermont mène d'autres actions pour améliorer la situation des agents féminins au sein de la collectivité. A ce titre, il convient d'évoquer le plan interne de résorption de l'emploi précaire qui vise à réduire le nombre d'agents contractuels en proposant des mises en stage aux agents permettant ainsi de devenir titulaires de la fonction publique. De plus, lorsque cela s'avère possible et nécessaire au bon fonctionnement des services (notamment au sein de la Restauration), il est proposé en priorité aux agents à temps non complet majoritairement féminins d'effectuer des heures complémentaires permettant ainsi d'augmenter leur salaire.

À ce titre, il importe d'indiquer qu'en 2024, 15 femmes et 10 hommes ont pu bénéficier d'une mise en stage et 27 femmes et 7 hommes ont été titularisés. Par ailleurs, 12 autres femmes et 1 homme ont pu bénéficier d'une nomination sur un emploi permanent et ainsi voir leur statut évoluer.

Par ailleurs, de nombreuses activités sont proposées aux agents afin qu'ils puissent profiter de temps informels et ainsi faciliter les échanges entre les agents hommes et les agents femmes et de fait améliorer et fluidifier les relations entre les services et participer à une plus grande transversalité (temps de convivialité, rencontres sportives, visites de structures municipales, déjeuners, matinée d'accueil pour les nouveaux agents...)

► Enfin, il conviendra de finaliser avant le mois de juin, un plan d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, un agent désigné « référent de la Prévention Harcèlement », sera chargé en lien avec les Ressources Humaines de mener cette année une réflexion sur la qualité de vie au travail avec la création d'un prochain groupe de travail sur le bien-être au travail qui devrait aboutir d'ici la fin de l'année à la rédaction d'une Charte.

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. Et 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'est mobilisée le 8 mars, autour de la Journée Internationale des droits des femmes, à travers « la semaine de l'égalité » afin d'informer et de sensibiliser sur les droits de femmes en proposant une programmation composée d'ateliers, d'animations et d'expositions.



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

- Une animation autour du Photolangage pour échanger, à l'aide d'images sur les représentations et la place de la femme dans notre société,
- Une exposition portant sur 10 portraits de femmes qui ont marqué l'Histoire,
- Un café des droits pour jouer à travers un quizz et réfléchir sur la lutte des droits des femmes et l'égalité homme-femme,
- Un atelier de self-défense,
- Ou encore une sortie à l'Institut du monde Arabe pour l'exposition « Parfums d'Orient » ;

Retour en images



➤ 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.



Cette année a notamment été marquée par l'organisation d'une « Color Run » avec le versement des bénéfices à des associations de lutte contre le cancer.

La ville a également relayé les informations sur l'organisation d'ateliers spécifiques, gratuits et ouverts organisés à la Clinique Claude Bernard.

Par ailleurs, avec la présence du Mammobus dédié aux consultations et à la prévention par des médecins et des infirmières, des dépistages et des ateliers pédagogiques ont été organisés gratuitement pour les habitants et les agents.

Un temps sportif a également été organisé en interne pour mobiliser les agents et les élus à travers un match de foot mixte.



➤ **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 contre les violences faites aux femmes et violences intrafamiliales.



Et à ce titre, ont été proposés aux Ermontoises et aux Ermontois, des séances de Self-Défense, un ciné-débat, un atelier sur le thème « Mon couple et moi », un temps d'échange sur la charge mentale ou encore un atelier pour la réalisation d'une fresque en famille autour de l'égalité et des stéréotypes filles-garçons.

► La question de l'égalité femmes-hommes fait partie des priorités politiques de la municipalité et se traduit aussi bien à travers les actions menées au profit des Ermontoises et des Ermontois que dans sa politique de ressources humaines menée au profit des agents, visant ainsi à fidéliser les agents mais aussi à attirer de nouveaux talents, en vue d'assurer constamment un meilleur service public.