

ARRONDISSEMENT

D'ARGENTEUIL

-----

COMMUNE  
D'ERMONT

-----

EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE D'ERMONT**SÉANCE DU 15 MARS 2024***L'an deux mille vingt-quatre, le quinze du mois de mars à 19 H 00***OBJET : AFFAIRES GENERALES****Présentation du rapport 2023 sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Monsieur le Maire, le **8 mars 2024**, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de **M. Xavier HAQUIN**.

N°2024/020**Présents :**M. Xavier HAQUIN, **Maire**Mme CABOT, M. NACCACHE, Mme MEZIERE, M. LEDEUR, Mme DUPUY,  
M. RAVIER, Mme CASTRO-FERNANDES, M. KHINACHE, Mme CHESNEAU  
MUSTAFA, **Adjoint au Maire**Mme DAHMANI, Mme LEMARCHAND, M. CARON, M. ANNOUR,  
Mme DEHAS, Mme GUTIERREZ, M. GODARD, Mme SANTA CRUZ  
BUSTAMANTE, M. LAROZE, Mme YAHYA, Mme DE CARLI,  
Mme LAMBERT, M. KNOBLOCH, Mme CAUZARD, M. HEUSSER,  
Mme LACOUTURE, M. JOBERT, Mme BARIL, M. MELO DELGADO,  
M. BAY, **Conseillers Municipaux****Absents excusés ayant donné pouvoir :**

M. BLANCHARD

(pouvoir à M. NACCACHE)

Mme APARICIO TRAORE

(pouvoir à Mme CABOT)

Mme GUEDJ

(pouvoir à Mme DEHAS)

Mme BENLAHMAR

(pouvoir à Mme SANTA CRUZ B)

M. KEBABTCHIEFF

(pouvoir à Mme CASTRO FERNANDES)

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

Déposée en Sous-Préfecture le : 19/03/24

Publiée le : 22/03/24

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 2023 sur l'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 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 7 mars 2024 ;

**CONSIDÉRANT** l'obligation qui incombe aux communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (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 annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.



**Pour extrait conforme,**

**Le Maire,  
Conseiller départemental du Val d'Oise,  
Xavier HAQUIN**

## **Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes - 2023**

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 et le présenter préalablement aux débats sur le projet de budget.

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 émanant du rapport social unique au 31/12/2022) et dressant le bilan des actions menées par la collectivité en matière d'égalité en 2023 (Partie II).

## I/ Ermont, employeur

Il s'agit de données issues du rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération ou encore à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale...

Il a pour objectif, pour la collectivité, d'établir, à partir de cet autodiagnostic « genré », son profil en termes d'égalité professionnelle et de se situer dans le panorama national de la Fonction Publique Territoriale.

Le périmètre sélectionné est celui des agents titulaires et contractuels sur postes permanents (comptabilisés dans le rapport social unique)

### ➤ La place des femmes dans la collectivité

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



Cette donnée est stable puisqu'au 31 décembre 2021, les femmes sur emploi permanent représentaient 59% et les hommes 41%.

#### - L'accès au statut de fonctionnaire

45% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 37% des hommes

A noter qu'au 31 décembre 2021, 42% des femmes étaient contractuelles contre 42% des hommes.

#### - L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

<u>Part des femmes en catégorie A</u>	<u>64%</u>
<u>Part des femmes en catégorie B</u>	<u>58%</u>
<u>Part des femmes en catégorie C</u>	<u>60%</u>

Comparé au 31 décembre 2021, la part des femmes en catégorie A a augmenté puisqu'elles représentaient 57%.

En comparaison au niveau national dans la FPT  
Catégorie A : 62% de femmes/38% d'hommes  
Catégorie B : 63% de femmes/37% d'hommes  
Catégorie C : 61% de femmes/39% d'hommes  
*Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017*

### - La représentation au sein des filières

La répartition des agents par filière est très genrée. La filière médico-sociale est exclusivement féminisée et les femmes représentent 87% de la filière administrative et 68% de la filière animation. Ces données sont similaires à celles du 31 décembre 2021 puisque les femmes étaient également sur-représentées dans les filières médico-sociale, administrative (83%) et animation (71%).

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	87%	13%	84%
Animation	68%	32%	73%
Culturelle	50%	50%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100%	0%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	18%	82%	22%
Sociale	100%	0%	96%
Sportive	80%	20%	30%
Technique	46%	54%	41%

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières sociales et médico-sociale (96 et 95%), administrative (82%), animation (72%) et les moins féminisées, sont les filières incendie et secours (5%) et police municipale (22%) (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017)

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

Genre	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme ♀	50.22	41.67	46.39
Homme ♂	50.31	37.83	45.72

Pour rappel, au 31 décembre 2021, l'âge moyen des femmes était de 45.47 ans et de 43.89 ans pour les hommes.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen est de 45.5 ans pour les femmes et l'âge moyen des hommes est de 45.1 ans (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017)

► Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

➤ **L'organisation du temps de travail**

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

	Temps complet	Temps non complet
Femme ♀	87%	13%
Homme ♂	90%	10%

Les femmes sont surreprésentées sur les emplois à temps non complet (13% de femmes exercent leurs fonctions à temps non complet, contre 10% des hommes)

En comparaison au 31 décembre 2021, cette répartition n'a pas évolué pour les hommes car 10% d'entre eux exerçaient leurs fonctions à temps non complet. Toutefois, s'agissant des femmes, à la même date, elles étaient seulement 81% à exercer leurs missions à temps complet contre 87% au 31 décembre 2022.

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

En 2022, les hommes exerçaient leurs fonctions exclusivement à temps plein. 4% des femmes exerçaient leurs fonctions à temps partiel (contre 5% au 31 décembre 2021)  
75% des temps partiels étaient de droit (motifs liés à la parentalité).

➤ **Conditions de travail et congés**

- Le taux d'absentéisme des agents permanents

Les données sur l'absentéisme permettent de constater que les hommes (5.6%) sont plus absents que les femmes (4.4%), en particulier en ce qui concerne la maladie de longue durée.

- Congé maternité, paternité des agents permanents

7 congés maternité ou adoption ont été recensés en 2022 et aucun congé paternité ou adoption contre 10 congés maternité en 2021.

➤ **Rémunération des agents**

- Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière (brut annuel)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	630 €	3 910 €	3 574 €
Animation		6 384 €	3 769 €
Culturelle		3 541 €	
Incendie secours			

Médico-sociale		
Médico-technique		
Police municipale	7 788 €	6 350 €
Sociale		
Sportive	5 332 €	
Technique	9 660 €	3 875 €

♀ *En faveur des femmes*

♂ *En faveur des hommes*

Sur 11 croisements filière et catégorie, on constate 7 écarts de rémunération en faveur des hommes et 4 écarts en faveur des femmes.

A noter qu'un écart de rémunération se retrouve au niveau national. En effet, les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur à celui des hommes. Le centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs à cette inégalité comme la différence de positionnement à l'embauche, des parcours féminins moins linéaires (congrés maternité et parentaux), un travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de carrière, un écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau des primes ou encore des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes.

Au niveau national, en 2017, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) dans la fonction publique territoriale est de 1867€ pour les femmes et de 2053 € pour les hommes, soit un écart de 186€. Pour information, l'écart est de 377 € au sein de la fonction publique d'Etat (2408 € pour les femmes et 2 785 € pour les hommes) et de 558 € au sein de la fonction publique Hospitalière (2 164 € pour les femmes et de 2 722€ pour les hommes) *Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017*

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 et lorsque cela s'avère possible et nécessaire au bon fonctionnement des services, il est proposé en priorité aux agents à temps non complet majoritairement féminins d'effectuer des heures complémentaires permettant ainsi d'augmenter leur salaire.

Ermont propose également des activités pour permettre aux agents hommes et femmes de se rencontrer lors des temps informels. C'est ainsi que des rencontres sportives en binôme Femme-Homme en présence d'élus ont été organisées sur la pause déjeuner, avec des activités sportives ludiques et conviviales : Escalade, Tir à l'arc, lutte sans contact, tirs de basket, Quizz sur les jeux olympiques et paralympiques, relais en aveugle...

D'autres temps sont également mis en place. En effet, à raison d'une fois par mois, est organisé un repas auquel les agents sont invités à participer, et ce quel que soit le poste occupé. Ces temps de convivialité contribuent à gommer les différences entre collègues, métiers et participent grandement au sentiment d'appartenance à un collectif solidaire et bienveillant.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'un travail est en cours pour définir un plan d'actions triennal visant à promouvoir au sein de la collectivité l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en définissant la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts dans différents domaines : l'évaluation, la prévention et le cas échéant le traitement des écarts de rémunérations, l'égal accès des femmes et des hommes aux différents emplois de la collectivité, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ou encore la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel ou agissements sexistes.

## **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.

A titre d'exemple, on peut citer :

- La Direction de la communication qui s'assure d'utiliser une communication sans stéréotypes de sexe à l'oral comme à l'écrit et qui veille à une représentation plurielle et équilibrée des deux sexes dans tous les supports de communication
- La Direction de l'Événementiel qui propose une programmation équilibrée en termes de genre des artistes présentés ;
- La Direction de la Petite Enfance et notamment les directions des crèches qui portent une attention particulière à ne pas genrer les jeux proposés aux enfants afin de ne pas perpétuer les stéréotypes. Par ailleurs, l'offre diversifiée d'accueils des petits enfants, doit permettre aux mères de famille notamment de pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle ;
- La Direction de la Vie Associative et des Sports qui accompagnent les associations, lesquelles jouent un rôle important dans la promotion du vivre-ensemble ou qui travaillent également à promouvoir la mixité des pratiques sportives, à valoriser les sports pratiqués par les femmes et à soutenir le développement de pratiques sportives en faveur de tous les publics dont les femmes...

Et au travers d'actions spécifiques, la Ville d'Ermont démontre son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes.

### **➤ Une ville mobilisée pour la semaine de l'égalité (du 8 au 11 mars 2023)**

La Journée Internationale des droits des femmes, le 8 mars est une journée de sensibilisation, de rassemblements à travers le monde et l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes. C'est aussi une journée d'actions et de mobilisation en faveur des droits des femmes. Et en 2023, comme chaque année, la Ville d'Ermont a proposé une série d'événements afin d'informer et de sensibiliser autour des droits des femmes et ce, sur une semaine « la semaine de l'égalité ».



Durant cette semaine, « l'égalité Homme-Femme » a été exploré à travers différents regards, mobilisant ainsi la participation de plusieurs services.

- A la ferme pédagogique, des ateliers de découverte des métiers de maraichère et de fermière ont été proposés ainsi qu'une exposition sur l'évolution des métiers agricoles et la place de la Femme au sein de ces métiers avec des portraits de femme en agriculture ;
- La Maison communale des solidarités Jacques BERTHOD, labellisée « France Service » a proposé une exposition autour des grandes dates des droits de la Femme et a offert une fleur aux femmes se présentant au sein de la structure ;
- Au sein des Centres socio-culturels et de la Maison de Quartier des Espérances, les équipes ont proposé différents ateliers : pâtisserie en binôme, d'écriture pour gommer les inégalités, de bien-être collectif...mais également des défis en famille pour contrecarrer les stéréotypes classiques qui perdurent encore ;
- Au cinéma a eu lieu la projection d'un drame musical TAR, sur l'ascension fulgurante de Lydia TAR, cheffe avant-gardiste d'un grand orchestre symphonique allemand ;
- La Direction des Sports a proposé une initiation self-défense ;
- Les accueils de loisirs ont également participé à sensibiliser les plus jeunes en lançant un concours de création d'affiches sur la thématique de l'égalité garçons-filles, par la suite exposées au Théâtre Pierre Fresnay.



➤ **Une ville mobilisée comme chaque année pour Octobre rose et ...bleu !**

Comme chaque année, Ermont s'est également mobilisée pour Octobre rose et...bleu avec plusieurs temps forts destinés à la sensibilisation aux cancers féminins et masculins.

Ainsi des temps d'échanges avec des professionnels de santé, des témoignages de parents et d'enfants hospitalisés, des ateliers prévention animés par une sage-femme, des activités sportives (initiation à la marche nordique, des randonnées cycliste et pédestre) ou encore un spectacle (Radicale, une comédie qui raconte comment Paul a découvert son cancer de la prostate et les suites de sa maladie dans sa vie...) ont été proposés aux Ermontoises et Ermontois.

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



➤ **Une ville mobilisée dans le cadre de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et autour d'une semaine de sensibilisation et de prévention autour de différentes formes de violence domestique**

Les violences subies par les femmes constituent l'une des violations des droits humains les plus répandues dans le monde et se retrouvent dans différents domaines : couple, travail, famille, école, espace public et transports...etc et sous différentes formes : physique, psychologique, économique, administrative, verbale, numérique etc.



Dans le cadre de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville d'Ermont via le Centre socio-culturel François Rude, situé dans un quartier en veille de la Politique de la Ville a proposé « Violences, parlons-en ! » afin de montrer son engagement pour prévenir ces violences et ce, à travers différentes actions :

- Une exposition composée de photos-portraits,
- Des ateliers de self-défense mixte ou féminine,
- Du théâtre forum à destination des collégiens
- Des cinés-débat,
- Une séance de relaxation,
- Des temps de permanences de psychologie, de la Caisse assurance familiale ou encore de l'association Nouvel Horizon proposant, ainsi de l'écoute, des conseils et le cas échéants une orientation vers d'autres professionnels...

► L'année 2024 sera marquée par l'élaboration d'un nouveau plan d'actions triennal visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à gommer si nécessaire ce qui peut l'être encore : stéréotype, tabou, stigmat.