

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

SÉANCE DU 14 AVRIL 2023

L'an deux mille vingt-trois, le quatorze du mois d'avril à 19 H 00

OBJET : AFFAIRES GENERALES

Présentation du rapport 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Monsieur le Maire, le 7 avril 2023, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de **M. Xavier HAQUIN**.

N°2023/053

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, *Adjoints au Maire*

Mme DAHMANI, M. CARON, Mme APARICIO TRAORE, M. ANNOUR, Mme DEHAS, Mme GUEDJ, Mme GUTIERREZ, M. GODARD, Mme SANTA CRUZ BUSTAMANTE, M. LAROZE, Mme YAHYA, M. KEBABTCHIEFF, 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. LE MAIRE)

Mme MAKUNDA TUNGILA (pouvoir à M. LEDEUR)

Mme BENLAHMAR (pouvoir à Mme CHESNEAU)

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

Déposée en Sous-Préfecture le : 18/04/23

Publiée le : 21/04/23

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. KEBABTCHIEFF** 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 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité

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 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

VU l'avis de la Commission Affaires Générales, Finances du 6 avril 2023 ;

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 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.



Pour extrait conforme,

Le Maire,

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

Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes - 2021

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

L'article D-2311-16 du CGCT 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. »

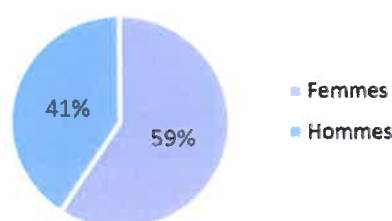
Compte tenu du fait que ce rapport constitue une régularisation pour l'année 2021, il n'est fait mention que des éléments relatifs aux ressources humaines de la Ville d'Ermont. Les données ci-dessous sont extraites du dernier rapport social unique de la Ville. Elles sont arrêtées au 31 décembre 2021.

1/ Conditions générales d'emploi

➤ La répartition des agents sur emploi permanent

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 239 femmes et 165 hommes sur emploi permanent.

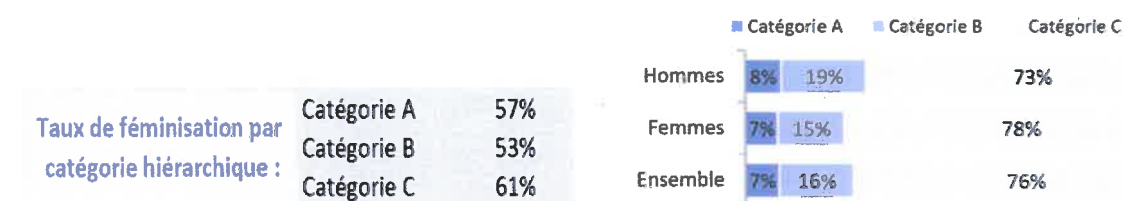
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



A noter que la répartition hommes/femmes des agents titulaires et contractuels sur emploi permanent est identique (59% de femmes contre 41% d'hommes) et que le taux de féminisation à Ermont est légèrement inférieur à la moyenne nationale (61%) (DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017)

➤ La répartition des agents par genre et par catégorie

Le taux de féminisation varie de 57 à 61% entre les catégories mais est inférieur pour les catégories A et B au taux de féminisation global de la collectivité.



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 répartition des agents par genre et par filière

La répartition des agents par filière est très genrée. La filière médico-sociale est exclusivement féminisée et les femmes représentent 83% de la filière administrative et 71% de la filière animation.

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	45%	55%
Culturelle	48%	52%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	71%	29%

Certains métiers sont ainsi largement féminisés (100% des auxiliaires de puériculture, 93% des rédacteurs et 91% des adjoints administratifs) tandis que d'autres sont très masculinisés (80% des techniciens et 73% des agents de maîtrise)

Auxiliaires de puériculture	100%	Techniciens	80%
Rédacteurs	93%	Agents de maîtrise	73%
Adjoints administratifs	91%	Educateurs des APS	67%
Adjoints territoriaux d'animation	74%	Agents de police municipale	67%
Attachés	57%	Assistants d'enseignement artistique	50%

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières sociales et médico-sociales (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)

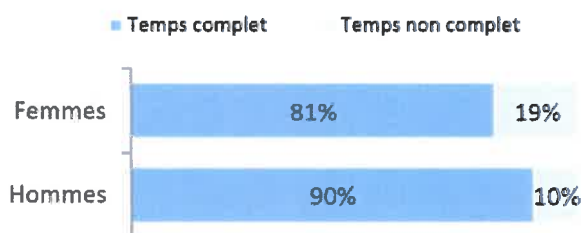
➤ Âge moyen des agents par genre sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,64	39,78	45,47
Hommes	49,95	35,47	43,89

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen est de 45.5 ans pour les femmes ce qui correspond à l'âge moyen des femmes à Ermont et l'âge moyen des hommes est de 45.1 ans (contre 43.89 ans à Ermont) (Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017)

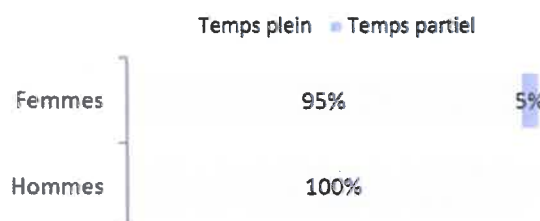
2/ Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

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



Les femmes sont surreprésentées sur les emplois à temps non complet (19% de femmes exercent leurs fonctions à temps non complet, contre 10% des hommes)

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



En 2021, les hommes exerçaient leurs fonctions exclusivement à temps plein. 5% des femmes exerçaient leurs fonctions à temps partiel.

89% des temps partiels étaient de droit (motifs liés à la parentalité).

3/ Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,30%	2,18%
	Ensemble : 3,44%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,57%	3,87%
	Ensemble : 4,87%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,79%	3,92%
	Ensemble : 5,62%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

De manière générale, les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes, et ce quel que soit le type d'absence.

➤ **Congé maternité, paternité des agents permanents**

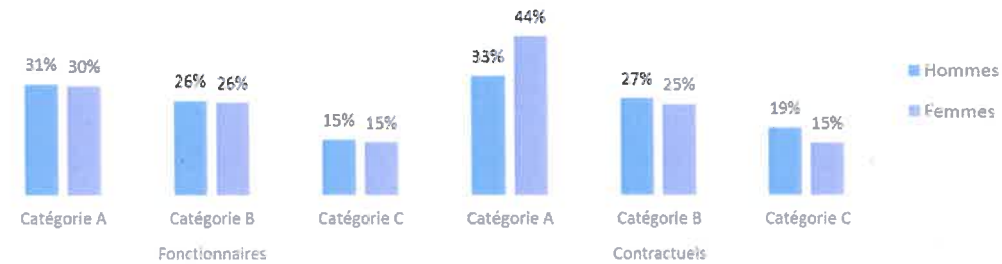
10 congés maternité ou adoption ont été recensés en 2021 et un congé paternité.

➤ **Accidents de travail**

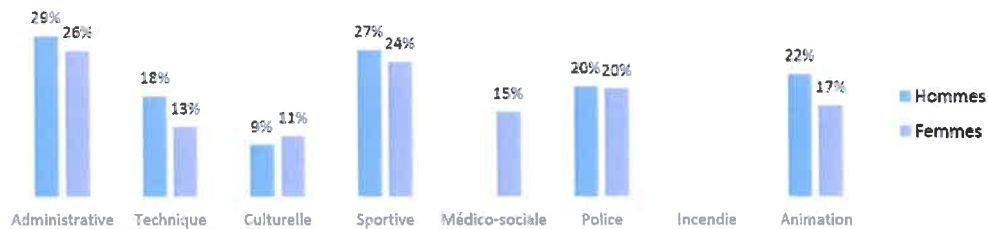
3.7 accidents du travail pour 100 femmes contre 4.3 accidents pour 100 hommes.

4/ Rémunération des agents

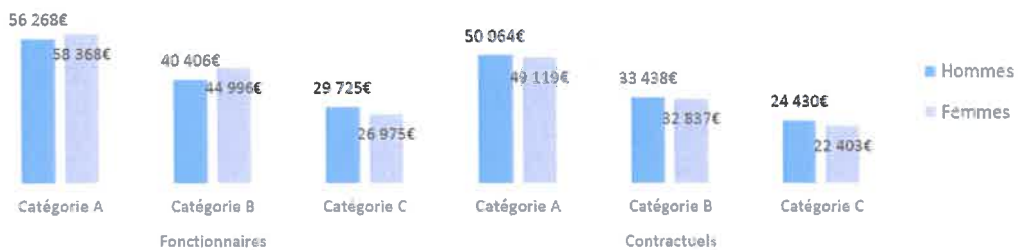
➤ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut**



➤ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière**

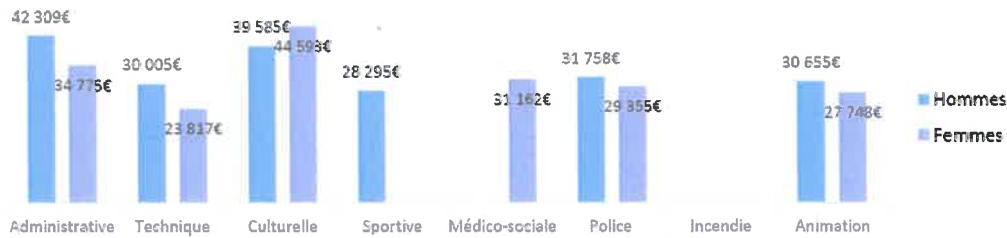


➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



Les rémunérations annuelles brutes moyennes des hommes contractuels sont supérieures à celles des femmes contractuelles pour les 3 catégories. Par contre s'agissant des fonctionnaires, les rémunérations annuelles brutes des catégories A et B des femmes sont supérieures à celles des hommes.

➤ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la filière**



Exception faite de la filière culturelle, il est à noter un écart de rémunération entre les hommes et les femmes au profit des hommes pour l'ensemble des filières.

Un écart de rémunération se retrouve au niveau national.

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*

► Il est prévu pour l'élaboration du rapport 2022 de faire mention des nombreuses actions menées par la collectivité dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, d'en poursuivre le développement et d'engager en interne des réflexions autour des ressources, outils et formations existants pour mieux répondre aux besoins exprimés en termes de pratiques professionnelles égalitaires (communication interne, formation, dispositif de signalement, temps de travail...).