

EGALITE FEMMES HOMMES RAPPORT 2024

Présenté au Conseil
Municipal

24 mars 2025



POISSY

HÔTEL DE VILLE DE POISSY
PLACE DE LA RÉPUBLIQUE
BP 63081 | 78303 POISSY CEDEX
TÉL. 01 39 22 56 40

Accusé de réception en préfecture
078-217804988-20250324-CM_20250324_01-DE
Date de télétransmission : 01/04/2025
Date de réception préfecture : 01/04/2025

ville-poissey.fr

SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

UN AXE FONDAMENTAL DE NOTRE PACTE RH



RAPPEL : les axes prioritaires fixés par les élus dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines :

- La qualité du management
- L'accompagnement des parcours et la valorisation du mérite professionnel
- La qualité de vie au travail
- **L'égalité professionnelle**

PLAN D' ACTIONS 2024-2026 ET GOUVERNANCE



Notre politique de l'égalité professionnelle se décline en plusieurs orientations majeures définies dans le plan d'actions 2024-2026 :

- l'égal accès aux emplois publics,
- le traitement des écarts de rémunération,
- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- la prévention des actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discriminations.

Cette politique est portée par la première adjointe au Maire et la Direction générale des services. Cet engagement reflète une volonté plus large de faire de la Ville de Poissy une collectivité responsable, engagée pour une égalité réelle entre les sexes.

AXE 1. Favoriser l'égal accès à l'emploi public

Données démographiques 2024

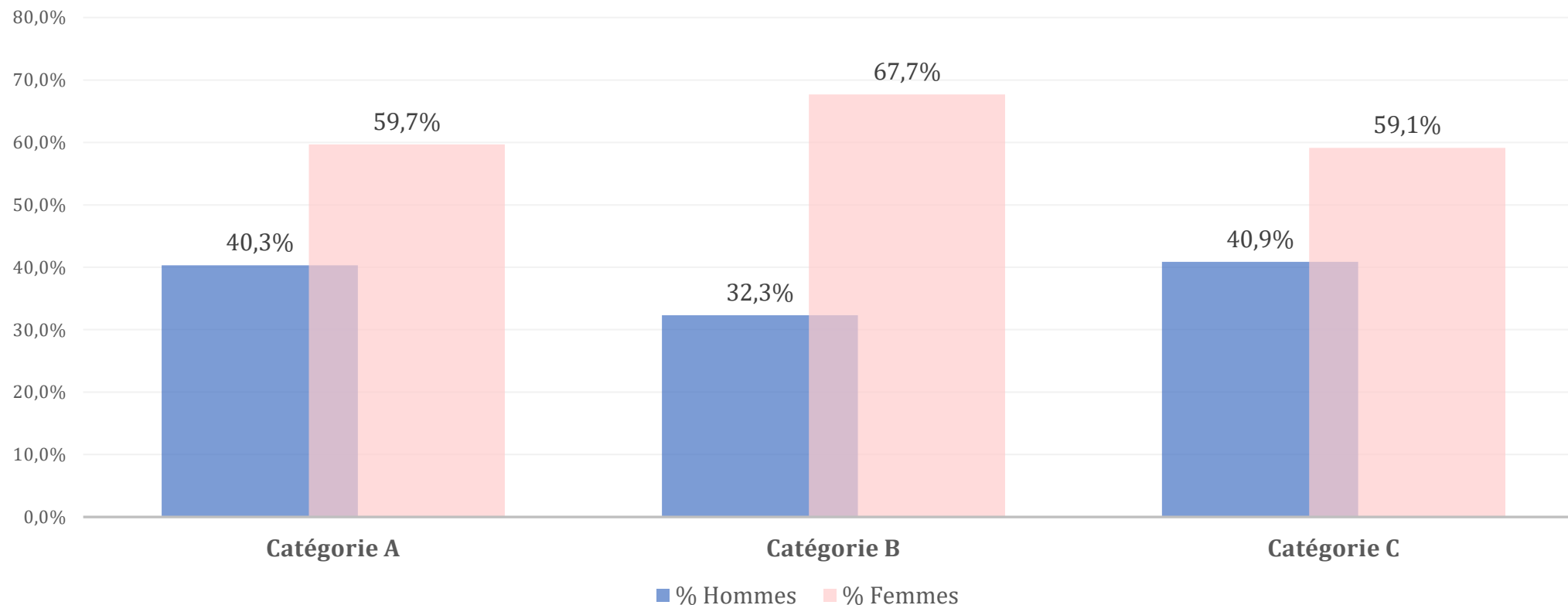
Le taux d'agents publics féminins à Poissy reste identique aux années précédentes et cette répartition est celle que l'on retrouve dans la moyenne des communes :

- Au 31 décembre 2024, 681,5 agents titulaires et contractuels sur un emploi permanent* dont **60,64 % de femmes** et **39,36% d'hommes**.
- Un âge moyen de **43 ans pour les femmes** et de **47 ans pour les hommes**.

**Hors assistantes maternelles, collaborateurs de cabinet, emplois temporaires, apprentis*

La structure de l'effectif par catégorie en 2024

Répartition effectifs Hommes/Femmes en % par catégorie



La structure de l'effectif par type de management

1. Emplois fonctionnels et experts / directeurs de projet :

Les index 2023 et 2024 relatifs aux nominations équilibrées soulignent que la Ville respecte le ratio attendu de 60/40 concernant les nominations sur les emplois fonctionnels de direction et experts de haut niveau / directeurs de projets. **A ce titre, la commune n'est pas soumise au versement d'une pénalité.**

- **2023 : 2 femmes / 3 hommes**
- **2024 : 3 femmes / 3 hommes**

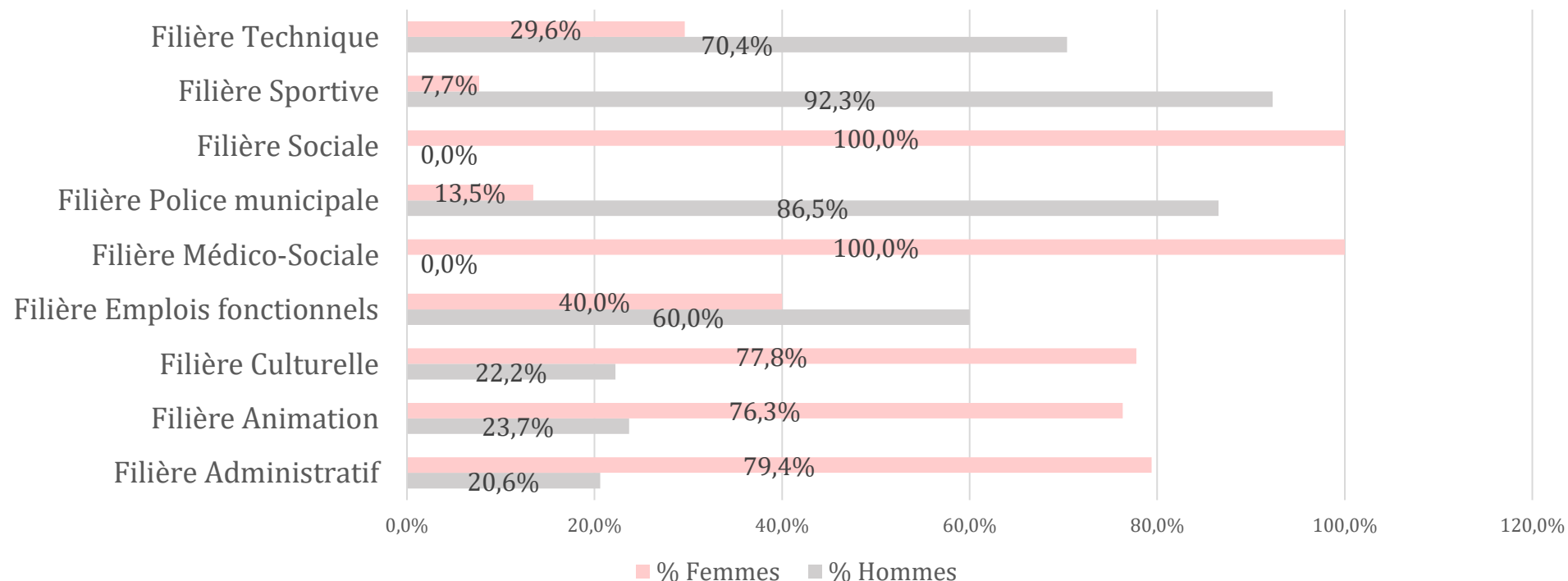
2. La répartition F/H est équilibrée au sein du groupe Managers. En 2024 les femmes occupent 60% des postes d'encadrement de direction (37 directions), en cohérence avec la proportion de l'effectif féminin dans l'effectif global.

La politique de recrutement

- Recrutements d'agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent : entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 : **50 femmes (64 %)** et 28 hommes (36 %)
- Un processus de recrutement **neutre** et **égalitaire**
- Des recrutements basés sur les **compétences** des candidats
- Une volonté **d'équilibrer les candidatures** de femmes et d'hommes sur les postes traditionnellement féminins ou masculins (services techniques – dont espaces verts – police municipale, fonctions support) avec l'objectif d'atteindre l'égalité parfaite.

La répartition de l'effectif par filières

Répartition en % de l'effectif Hommes/Femmes permanent par filières



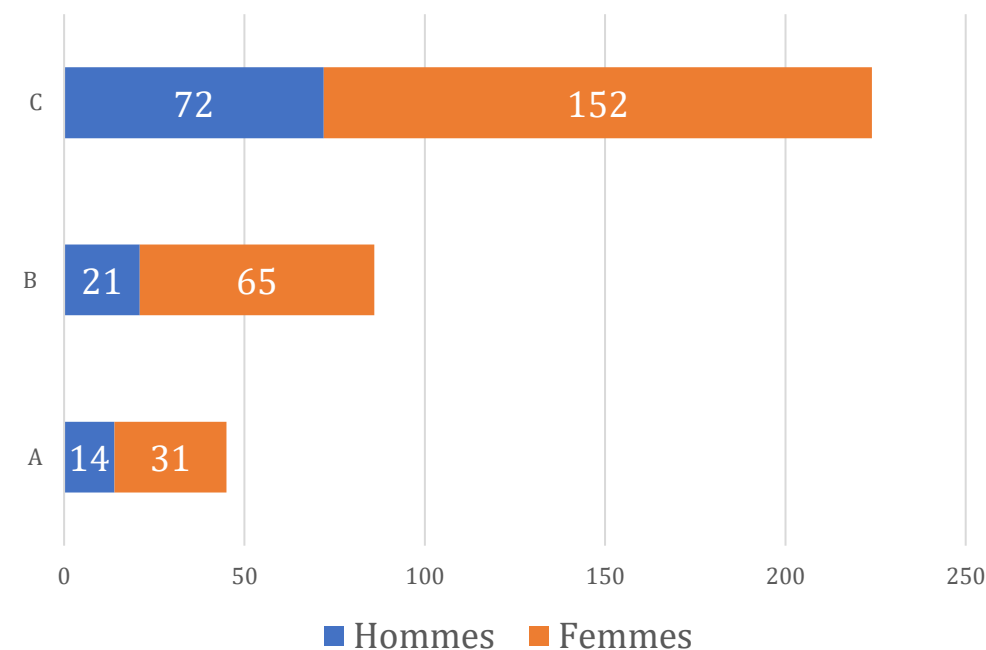
La politique de formation

Dans le cadre de notre axe de valorisation du mérite et d'accompagnement des parcours :

Une réponse aux besoins en développement des compétences de la Ville et aux besoins des agents, **sans distinction de genre**

- 355 agents Ville ont bénéficié d'une ou plusieurs formations (hors centre de formation interne) en 2024 dont **248 femmes soit 69% des agents formés.**

Répartition femmes hommes des agents formés en 2024 par catégorie



AXE 2. Traiter les écarts de rémunération



POISSY

La politique de rémunération

- La Ville de Poissy accorde une importance particulière à l'égalité salariale, reconnue comme fondement de l'égalité professionnelle.
- En 2023, l'écart salarial entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, tous métiers confondus, s'établissait à 4,4 % pour les fonctionnaires et 3,1% pour les non titulaires occupant un emploi permanent.
- Une commission RH se réunit deux fois par an pour évaluer et traiter les écarts de rémunération. En 2024, une analyse a conduit à déclencher un bonus de 100 € nets par mois pour 121 agents relevant de la filière petite enfance, les assistantes maternelles et les agents techniques travaillant dans les crèches. L'enveloppe annuelle correspondant à cette initiative s'élève à 145 000 euros directement injectés en prime sur le salaire des agents concernés, à 100% des femmes.

La politique de promotions RH



Il y a eu 38 avancements de grade en 2024 : 12 hommes (32%) et 26 femmes (68%).

En 2024, 64% des agents qui remplissaient les conditions requises pour être nommés étaient des femmes. Or, **les agents féminins représentent 68% des agents nommés en 2024.**

Rappel : nous avons inscrit dans nos lignes directrices de gestion (critères d'avancement) : « Respecter l'équilibre femmes/hommes (en fonction de l'effectif du grade) – ratio 60% de femmes minimum »

Les dix plus hautes rémunérations

Les 10 plus hautes rémunérations : parmi les 10 plus hauts salaires de la ville, 3 femmes étaient détenues par une femme en 2023 mais la situation a évolué en 2024 puisque 3 femmes figuraient dans les 10 plus hautes rémunérations.

En 2025, 4 femmes figurent désormais parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité

- 2023 : 3 femmes et 7 hommes
- 2024 : 3 femmes et 7 hommes
- Au 1^{er} janvier 2025 : 4 femmes figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées

AXE 3. Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle



POISSY

La qualité de vie au travail

La Ville s'engage activement à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour ses agents.

- **Dispositif télétravail : un accord cadre signé avec les organisations syndicales en 2022** est venu consolider la possibilité de télétravailler quand les missions le permettent : **en 2024, 72% des agents qui télétravaillent sont des femmes (97 agents)**
- **Poissy Bien-Etre** : en moyenne, 150 agents participent à chaque cycle d'activités physiques (10 semaines consécutives, 3 fois par an) dont **81% de femmes en 2024.**
- **Nouvel accord-cadre 2025** : la collectivité entend proposer un nouveau dispositif permettant de mieux concilier la vie personnelle et la vie professionnelle : la possibilité de bénéficier d'un vendredi après-midi sur deux non travaillé.

AXE 4. Prévenir et traiter les actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discrimination



POISSY

La lutte contre les violences faites aux femmes

Poursuivant dans la logique qu'elle s'était fixée en 2022 en adhérant au dispositif « lanceur d'alerte », et dans le cadre de son engagement contre les violences faites aux femmes, la Ville a signé en décembre 2023 une nouvelle convention avec le Centre Interdépartemental de Gestion portant sur **la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**. Cette convention a pris effet au 1^{er} février 2024 : elle désigne le Centre interdépartemental de gestion comme récipiendaire des signalements et le charge d'orienter les agents vers l'autorité compétente, la direction des ressources humaines étant pour sa part responsable de la mise en œuvre des démarches relatives au signalement (enquête administrative, accompagnement psychologique et social) et la mise en œuvre des mesures de protection conservatoire, l'assistance juridique et la réparation des préjudices dans le cadre de la protection fonctionnelle.

En 2024, aucun signalement n'a été déposé par le biais de ce dispositif.



SIGNALONS TOUT ACTE RÉPRÉHENSIBLE



VIOLENCE

DISCRIMINATION

HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL

AGISSEMENTS SEXISTES...

Victime ou témoin...

...vous avez la possibilité, quel que soit votre statut, d'utiliser ce dispositif pour faire un signalement auprès du Centre Interdépartemental de Gestion.

Pour tous renseignements complémentaires, merci de contacter la DRH
Tél.: 01 39 22 53 93 | drh@ville-poissy.fr

Procédure

Une fiche de signalement est disponible sur e-cohesion, dans vos services et à la drh. Il est à compléter et à transmettre au CIG pour le traitement des faits signalés à : recueil.signalement@clgversailles.fr



L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

1. Diffuser une culture de l'égalité et favoriser l'équité

NOUVEAU – Clauses incitatives dans les marchés publics

Insertion de clauses incitatives dans les marchés publics – questionnaires.

Depuis 2024 le candidat est évincé s’il ne répond pas à un questionnaire (intérêt pédagogique vis-à-vis des opérateurs économiques qui sont amenés à mieux considérer le sujet). Et c’est là notre premier objectif pour assumer notre responsabilité sociétale au regard des enjeux de lutte contre les discriminations et pour promouvoir notamment l’égalité professionnelle). Les réponses au questionnaire ne rentrent pas en ligne de compte dans l’attribution ou non du marché.

La ville de Poissy souhaite associer ses fournisseurs dans une démarche d’amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l’égalité.
Aussi les candidats aux contrats de la demande publique lancés par la ville de Poissy sont invités à s’interroger sur leurs propres pratiques et à s’inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l’égalité.

1. Clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations

Annexe au règlement de consultation

La promotion de la diversité dans l’entreprise	
Démarche de progrès	
Les informations recueillies font l’objet d’un traitement informatique destiné à des études statistiques, dont les mentions sont <u>préciser</u> ci-dessous. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d’un droit d’accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à [...]	
Nom de l’entreprise	
Siret	
Contact	
Adresse	
Tel :	
Courriel	
Nombre de salariés	
Chiffre d’affaires	
Secteur d’activité	

1. Motivation de l’engagement et grands axes de la démarche diversité

- 1.1 Êtes-vous engagé dans une démarche de progrès en matière de diversité ?
- Oui
 - directement en tant qu’entreprise appartenant ou n’appartenant pas à un groupe ☐
 - indirectement en tant que filiale appartenant à un groupe engagé dans cette démarche ☐
 - En cours ☐
 - Nous l’envisageons ☐
 - Non ☐

1.2 Avez-vous formalisé votre engagement ?

- Oui, il est mis en place et structuré ☐
 - Oui il existe et reste à structurer ☐
 - Nous l’envisageons ☐
 - Non ☐
- Dans la négative, passez à la question 1.2.2

1.2.1 Dans l’affirmative,

1.2.1.1 Comment ?

- Par l’obtention du label diversité ☐
- Par la signature charte diversité ☐
- Par un accord accord collectif ou individuel ☐
- Par d’autres actions, préciser :

1.2.1.2 Quels sont les publics visés par vos actions

NOUVEAU – Impulsion auprès des associations dans tous les champs de l'action publique

Insertion d'indicateurs d'évaluation relatifs à la parité femmes-hommes pour les bénéficiaires des structures associatives.

La Ville porte une attention particulière à la parité Hommes/Femmes au sein des associations et **en fait un critère d'attribution des subventions.**

Lors des **bilans intermédiaires d'évaluations** (deux fois par an), cet objectif est abordé avec toutes les structures dans le cadre des **Conventions d'Objectifs et de Moyens.**

ANNEXE 2 – INDICATEURS D'EVALUATION ET CONDITIONS DE L'EVALUATION

L'Association s'engage à se rendre disponible pour l'organisation de deux rencontres par an ayant pour objet la tenue des bilans intermédiaires d'évaluations. Le premier rendez-vous devra avoir lieu **au mois de février** et le deuxième **au mois d'octobre**. Ces rendez-vous permettront à la Ville de compléter les indicateurs ci-dessous. En complément, un compte rendu financier annuel accompagné d'un compte rendu quantitatif et qualitatif des actions illustrant les éléments mentionnés ci-dessous sont attendus.

INDICATEURS DE L'EVALUATION :

Objectifs / Critères	Indicateurs	2024 (1)	2024 (2)	2025 (1)	2025 (2)	2026 (1)	2026 (2)
Poursuivre le développement des actions sociales	- Favoriser l'accompagnement social de ses membres, y compris par le biais d'un prestataire. - Proposer au moins un événement familial en faveur des enfants des membres du COS.						
Mettre en œuvre des activités mixtes, ouverts à tous	- Mise en place d'activités favorisant la parité Femmes/Hommes au sein de la structure						
	- Proposer des événements permettant la rencontre des membres du COS sur leurs						

Le sport comme levier de mixité et d'égalité

Partenariat avec le fonds de dotation Paris Saint-Germain dans le cadre du programme ALLEZ LES FILLES

Dans le cadre de ses activités, le Fonds de Dotation porte le programme « Allez les filles » qui vise à aider au développement de la pratique sportive chez les jeunes filles issues de quartiers prioritaires n'ayant pas de pratique sportive régulière.

Les objectifs du Programme sont de :

- Ouvrir le regard et s'initier sur un large éventail de pratiques (sportives, culturelles, artistiques) ;
- Créer un lien avec les joueuses professionnelles de l'équipe de football féminine du Club Paris Saint-Germain avec comme idée principale « Tout est possible » ;
- Encourager les jeunes filles à construire un projet personnel alliant le corps, l'esprit et le cœur (sport, culture, citoyenneté) ;
- Donner le goût de la pratique et inviter les jeunes filles à s'émanciper par le biais du sport et des valeurs que véhiculent le Fonds de dotation et le Programme ;
- Sensibiliser les bénéficiaires du Programme à tous les sujets liés à l'égalité Femmes/Hommes ;

Dans ce cadre, le Fonds de dotation et la Ville se sont rapprochés en vue d'instaurer le Programme au bénéfice des jeunes collégiennes de la Ville au sein du centre d'entraînement du Paris Saint-Germain situé à Poissy.

La parité, un axe fort de la citoyenneté à Poissy

L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales est une priorité :

La Ville s'efforce d'instaurer la parité femmes-hommes dans toutes ses instances. Le Conseil des sages, le CODES et les référents de quartiers sont ainsi concernés et composés à égalité de femmes et d'hommes.

De même, lors de la création de commissions ou de groupes de travail, est systématiquement étudié l'équilibre femmes/hommes au sein des instances de gouvernance. Exemple : groupe de travail ou comité des projets liés au budget participatif.

2. Lutter contre les violences faites aux femmes

L'adhésion de la Ville à l'association « The Sorority Foundation »

La Ville a adhéré à l'association « The Sorority Foundation » en décembre 2024, ouvrant ainsi la possibilité en 2025 :

- D'assurer un accès gratuit à l'outil d'entraide pour toutes les personnes en recherche de ce soutien et souhaitant aider au sein de la collectivité. Pour rappel, The Sorority Foundation propose la mise en sécurité et le soutien immédiat aux personnes victimes de violences ou de harcèlement via un principe d'entraide communautaire (réseau de plus de 105 000 personnes).
- De former des agents de la Ville et des responsables associatifs à l'outil proposé par The Sorority Foundation et aux réflexes à enclencher pour lutter efficacement contre les violences.
- De valoriser ce dispositif dans le cadre de notre Contrat Local de Santé sur la thématique des violences intrafamiliales.

Le dispositif FLORA pour les femmes victimes de violences conjugales

Aux côtés des communes d'Achères, de Conflans Sainte Honorine, d'Andrésy et de Maurecourt, le CCAS de POISSY (Pôle social Simone Veil) contribue au financement du dispositif intercommunal FLORA (Femmes Logement Réseau d'Accompagnement) qui vient en aide aux victimes de violences conjugales.

- FLORA accueille des femmes et leurs enfants dans 17 logements anonymes du territoire et notamment à Poissy (4 logements passerelle) pour un nouveau départ.
- FLORA repose sur un réseau de partenaires qui œuvrent pour répondre aux besoins de chacune. Tout au long de l'hébergement, un accompagnement social dans toutes les démarches est proposé afin de favoriser la reconstruction personnelle, familiale vers un retour à l'autonomie progressive. Pour compléter l'accompagnement individualisé, FLORA propose également aux familles des actions collectives, tels que des groupes de paroles, des sorties culturelles et des ateliers boxe, qui viennent soutenir le travail autour de l'estime de soi et de la reprise de confiance.
- En 2024, FLORA a accompagné 124 femmes avec 254 enfants. 25 d'entre elles avec 42 enfants ont été hébergés en logement passerelle, dont 30% à Poissy. Les tranches d'âge les plus représentatives de ce dispositif se situent entre 25-35 ans et 35-45 ans (38%). 36% des femmes hébergées ont 3 enfants et plus.

Le point Justice pour un accès au droit

- Le Point Justice, situé au Pôle social Simone Veil, propose une permanence juridique du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) dans le but de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes, mais aussi de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- En 2024, 363 femmes ont bénéficié d'un rendez-vous avec un juriste du CIDFF des Yvelines sur les 478 rendez-vous pris à l'accueil du Point Justice.

Conclusion



POISSY