

# DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 13 AVRIL 2026

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES****01****OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES****DELIBERATION  
APPROUVEE PAR****Voix pour****Voix contre****A l'unanimité****Abstention****~~Non-participation au vote~~**

L'An deux mille vingt-six, le treize avril, à dix neuf heures

Le Conseil municipal, dûment convoqué par Mme le Maire le trente et un mars et le sept avril deux mille vingt-six,  
S'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Sandrine BERNO DOS SANTOS,  
Maire,

**Présents :**

MME Sandrine BERNO DOS SANTOS, MME Karine CONTE, M. Patrick MEUNIER, MME Samira TAFAT, M. David LUCEAU, MME Aurélie RENARD, M. Christophe SIMEONI, MME Virginie MESSMER, M. Marc LARTIGAU, MME Hatice BARRE, M. Karim BOUKHIAR, MME Larissa GUILLEMET, M. Calvin BAGLAND, MME Nadyne BELVAUDE, M. Alain DAILLY, MME Claude GRAPPE, M. Guy MICHEL, MME Désirée KOFFI, M. Philippe DOMPEYRE, M. Jean-Jacques NICOT, MME Céline ALLOUCHE, M. Bertrand LACOSTE, MME Sandrine RUHAUD, MME Valérie NADREAU, MME Corinne MORVAN, MME Aude LE GOUGUEC, M. Fabrice MOULINET, M. Jean-Pierre JUNG, M. Nelson DE JESUS PEDRO, M. Jonathan TAYAR, MME Elsa SOUSSI, M. Victor HAZARD, MME Berfine GULER, M. Karl OLIVE, MME Vanessa HUBERT, M. Eric ROGER, MME Sabrina DE BACKER, M. Antoine SALAMONE, MME Karine EMONET-VILLAIN, M. Stanislas SAMUEL, MME Béatrice LE BLAY, MME Aline SMAANI, M. Rudy PRISO.

**Absents excusés :**

M. Marc LARTIGAU  
MME Désirée KOFFI  
M. Jean-Jacques NICOT  
MME Céline ALLOUCHE  
M. Eric ROGER

**Pouvoirs :**

M. Marc LARTIGAU à M. Patrick MEUNIER  
MME Désirée KOFFI à MME Valérie NADREAU  
M. Jean-Jacques NICOT à M. Christophe SIMEONI  
MME Céline ALLOUCHE à MME Sandrine RUHAUD  
M. Eric ROGER à MME Vanessa HUBERT

**Secrétaire : M. Alain DAILLY**

Les Membres présents forment la majorité des Membres du Conseil en exercice, lesquels sont au nombre de 43.

-----

**RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL DE MADAME KARINE CONTE**

En application des dispositions de l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), les communes de plus de 20 000 habitants sont tenues de présenter annuellement à leur assemblée

Accusé de réception en préfecture  
078-217804988-20260413-CM\_20260413\_01-DE  
Date de télétransmission : 16/04/2026  
Date de réception préfecture : 16/04/2026

délibérante un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport, dont les modalités et le contenu sont précisés par l'article D. 2311-16 du CGCT, doit être soumis préalablement aux débats sur le projet de budget. Il couvre à la fois :

- La politique de ressources humaines de la collectivité, en tant qu'employeur, incluant un état des lieux comparé entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, rémunération, promotions, conditions de travail, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ainsi qu'un bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle ;
- Les politiques publiques déployées sur le territoire pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Ville de Poissy, engagée depuis dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité, inscrit cette obligation légale dans une stratégie globale et pluriannuelle, formalisée au sein de son pacte RH de transformation et de ses lignes directrices de gestion. Cette ambition se traduit par :

1. Une politique RH volontariste :
  - Index Égalité professionnelle : calculé annuellement conformément aux obligations de la fonction publique territoriale, cet indicateur évalue les écarts de rémunération, les déroulements de carrière, les promotions et les congés de maternité. Pour la Ville de Poissy, les résultats sont les suivants :
    - 2023 : 71/100
    - 2024 : 81/100 (progression significative)
    - Projection 2025 : 93/100 (sous réserve des données actualisées du rapport social unique 2025, attendu en octobre 2026).
  - Plan d'actions RH : intégré aux lignes directrices de gestion, il vise à corriger les inégalités structurelles et à renforcer l'égalité professionnelle, notamment via des mesures ciblées sur le recrutement, la formation, et l'articulation des temps de vie.
2. Des politiques publiques territoriales : Le rapport annexé à la présente délibération dresse un bilan des actions menées en 2024, tant en interne qu'en direction des habitantes et habitants. Ces actions s'inscrivent dans une démarche transversale, associant l'ensemble des services municipaux et s'articulant avec les autres facteurs d'inégalités (conditions sociales, origine, âge, handicap, etc.).

La présentation de ce rapport s'inscrit dans une démarche de transparence et de redevabilité, conformément aux principes de bonne gouvernance et d'intérêt général. Elle permet également de sensibiliser les élu·e·s et les agent·e·s aux enjeux persistants en matière d'égalité, tout en valorisant les progrès accomplis.

Il est donc proposé au Conseil municipal de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'exercice 2024, conformément aux obligations légales et dans le prolongement de l'engagement de la collectivité en faveur d'une administration exemplaire et d'un territoire plus juste.

-----

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2311-1-2 et D.2311-16,

Vu la loi n°2014-873 du 4 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 hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Vu l'information faite au comité social territorial lors de la séance du 1<sup>er</sup> avril 2026

16/04/2026  
réception en préfecture  
078-217804988-20260413-CM\_20260413\_01-DE  
Date de télétransmission : 16/04/2026  
Date de réception préfecture : 16/04/2026

Vu le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en annexe de la présente délibération.

Considérant que le présent rapport dresse un bilan et les perspectives des actions et des politiques mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité entre les hommes et les femmes,

Considérant qu'il convient de prendre acte de la présentation de ce rapport, préalablement à l'adoption du budget primitif pour l'exercice 2024,

LE CONSEIL,

Vu le rapport,

Après en avoir délibéré,

**DÉCIDE :**

**Article 1 :**

De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente.

**Article 2 :**

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant le Maire, ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Versailles (56, avenue de Saint-Cloud, 78011 Versailles cedex - <https://citoyens.telerecours.fr/>) dans les deux mois courant à compter de sa transmission au contrôle de légalité, et de sa publication ou de sa notification.

**Article 3 :**

De donner pouvoirs à Madame le Maire pour exécuter la présente délibération.

**Le Maire,  
Vice-président de la Communauté urbaine  
Grand Paris Seine & Oise,  
Conseillère régionale d'Ile-de-France,**

A blue circular official stamp of the Grand Paris Seine & Oise community is positioned to the left of a handwritten signature in blue ink.

**Sandrine BERNO DOS SANTOS**



# Égalité Femmes-Hommes – Rapport 2025

Présenté au Conseil Municipal — **13 avril 2026**



# 1. Situation des Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle

Ce bilan est établi à partir des données extraites du Rapport Social Unique (RSU) 2024 au 31 décembre 2024 et publiées en octobre 2025.

Il témoigne de l'engagement continu de la Ville de Poissy pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

Les données 2025 seront disponibles en octobre 2026.

Une simulation du résultat de l'Index Egalité 2025 a été réalisée aux fins de présenter une projection de résultat de l'Index.

## ✓ 🏆 Projection Index Égalité 2025 93 / 100 (81/100 en 2024 - 71/100 en 2023)

### Note globale projetée — issue des données RH 2025

- I1 — Écart rémunération fonctionnaires : → 46 pts
- I2 — Écart rémunération contractuels : → 13 pts ✓ (max)
- I3 — Écart de taux de promotion : → 24 pts ✓ (max)
- I4 — Femmes dans le Top 10 : → 10 pts ✓ (max)

**Total : 93 / 100**



# PACTE RH

## L'égalité professionnelle, un axe fondamental de notre Pacte RH

Les élus ont défini quatre axes prioritaires dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines :

### Management

La qualité du management

### Parcours

Accompagnement des parcours et valorisation du mérite professionnel

### QVT

La qualité de vie au travail

### Égalité

L'égalité professionnelle



## Plan d'actions 2024–2026 et gouvernance

Notre politique d'égalité professionnelle se décline en **quatre orientations majeures** :

Portée par la **première adjointe au Maire** et la **Direction générale des services**, cette politique traduit la volonté de Poissy d'être une collectivité véritablement engagée pour l'égalité réelle.

### 1. Égal accès

Aux emplois publics

### 2. Rémunération

Traitement des écarts salariaux

### 3. Conciliation

Vie personnelle et vie professionnelle

### 4. Prévention

Violence, harcèlement, discriminations

AXE 1

# Favoriser l'égal accès à l'emploi public

Premier pilier de notre engagement : garantir que chaque candidature est évaluée sur ses mérites, indépendamment du genre.

# Données démographiques 2024

**Rappel : les données 2025 seront disponibles en octobre 2026.**

Au 31 décembre 2024, la Ville de Poissy compte **675 agents** sur emploi permanent\*. La collectivité emploie **402 femmes et 273 hommes** sur emploi permanent, soit **un taux de féminisation de 59,6%**.

**60%**

**Femmes**

Part des agentes sur emploi permanent

**40%**

**Hommes**

Part des agents sur emploi permanent

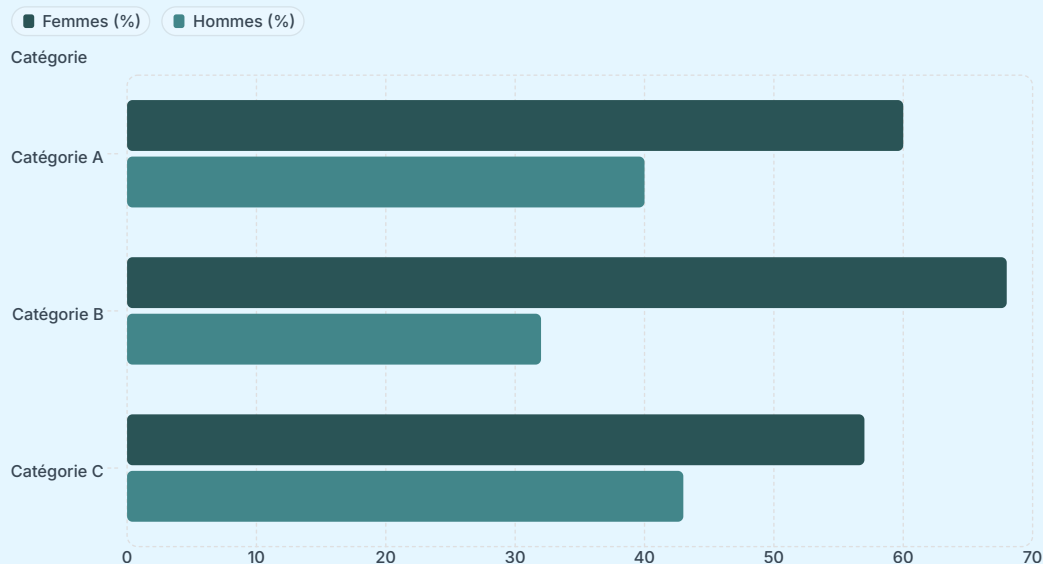
**44,2 ans**

**Âge moyen femmes**

Contre 47,2 ans pour les hommes  
(emplois permanents)

***\*Hors assistantes maternelles, collaborateurs de cabinet, emplois temporaires et apprentis.***

# La structure de l'effectif par catégorie en 2024



## Une répartition cohérente

La proportion femmes/hommes varie selon la catégorie hiérarchique. La catégorie B est la plus féminisée (68%), tandis que la catégorie C présente le taux le plus bas (57,4%). La catégorie A affiche 60% de femmes, témoignant d'une bonne représentation féminine aux postes d'encadrement.

□ La catégorie B est la plus féminisée avec 68% de femmes. La répartition globale sur emplois permanents est de 60% de femmes et 40% d'hommes.

# La structure de l'effectif par type de management

## 1. Emplois fonctionnels et experts

La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel permanent, dont 2 femmes et 3 hommes. La Ville respecte le ratio **60/40** imposé par l'État pour les nominations équilibrées. **Aucune pénalité** n'est appliquée.

## 2. Groupe Managers

En 2024, les femmes représentent **60 % des emplois permanents au sein de collectif des managers**, en parfaite cohérence avec leur représentation dans l'effectif global.

Une répartition équilibrée qui témoigne de l'accès réel des femmes aux responsabilités managériales.

### 2024 (Emplois fonctionnels)

2 femmes / 3 hommes





# La politique de recrutement



## Processus neutre et égalitaire

Chaque recrutement est fondé sur les **compétences** des candidats, garantissant une approche équitable et sans distinction de genre.



## Équilibre des effectifs

En 2024, **60 % des emplois permanents** sont occupés par des femmes. Le recrutement annuel maintient cet équilibre durablement.

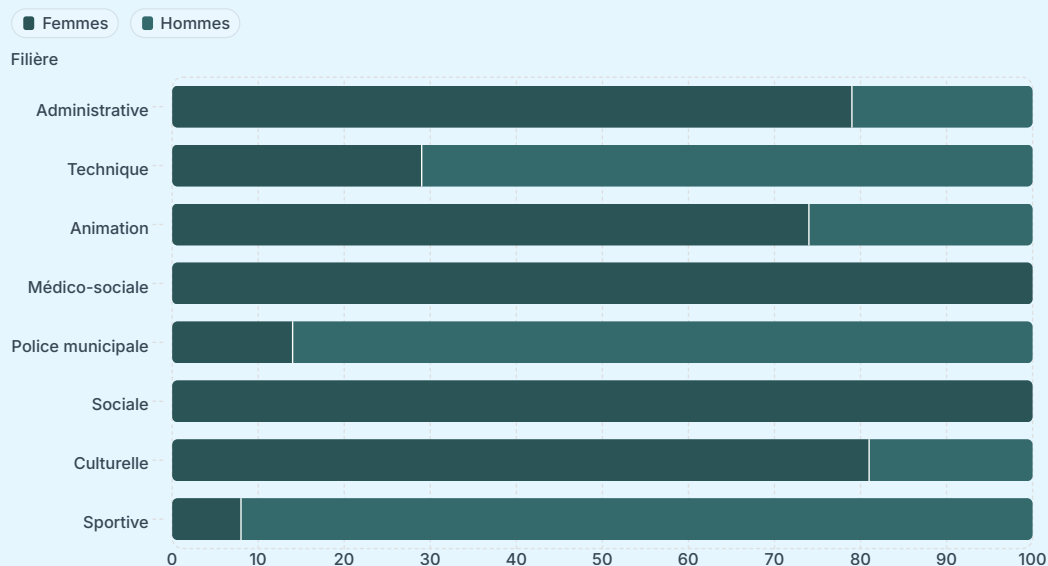


## Données relatives aux agents non permanents

Sur les emplois non permanents, les femmes représentent **75 % des contractuels** (68 % pour les vacataires, 64 % pour les saisonniers, 63 % pour les apprentis).



# La répartition de l'effectif par filières



## Des filières encore genrées

Certaines filières restent marquées par des stéréotypes de genre. Les filières médico-sociale et sociale sont aujourd'hui exclusivement féminines, tandis que les filières sportive et police municipale restent très largement masculinisées, même si une évolution est depuis plusieurs années constatée vers plus de mixité dans ces filières comme dans la filière technique.

L'objectif est de **progressivement rééquilibrer** ces proportions via une politique de recrutement volontariste.

Source : RSU 2024 — Focus Égalité professionnelle (emplois permanents)

# La politique de formation

Dans le cadre de l'axe de politique RH "*PACTE RH : valorisation du mérite et accompagnement des parcours*", la formation est accessible à toutes et tous, **sans distinction de genre**.

## 466

### Départs en formation

Agents permanents ayant suivi au moins une formation en 2024

## 56,7%

### de femmes ont suivi une formation

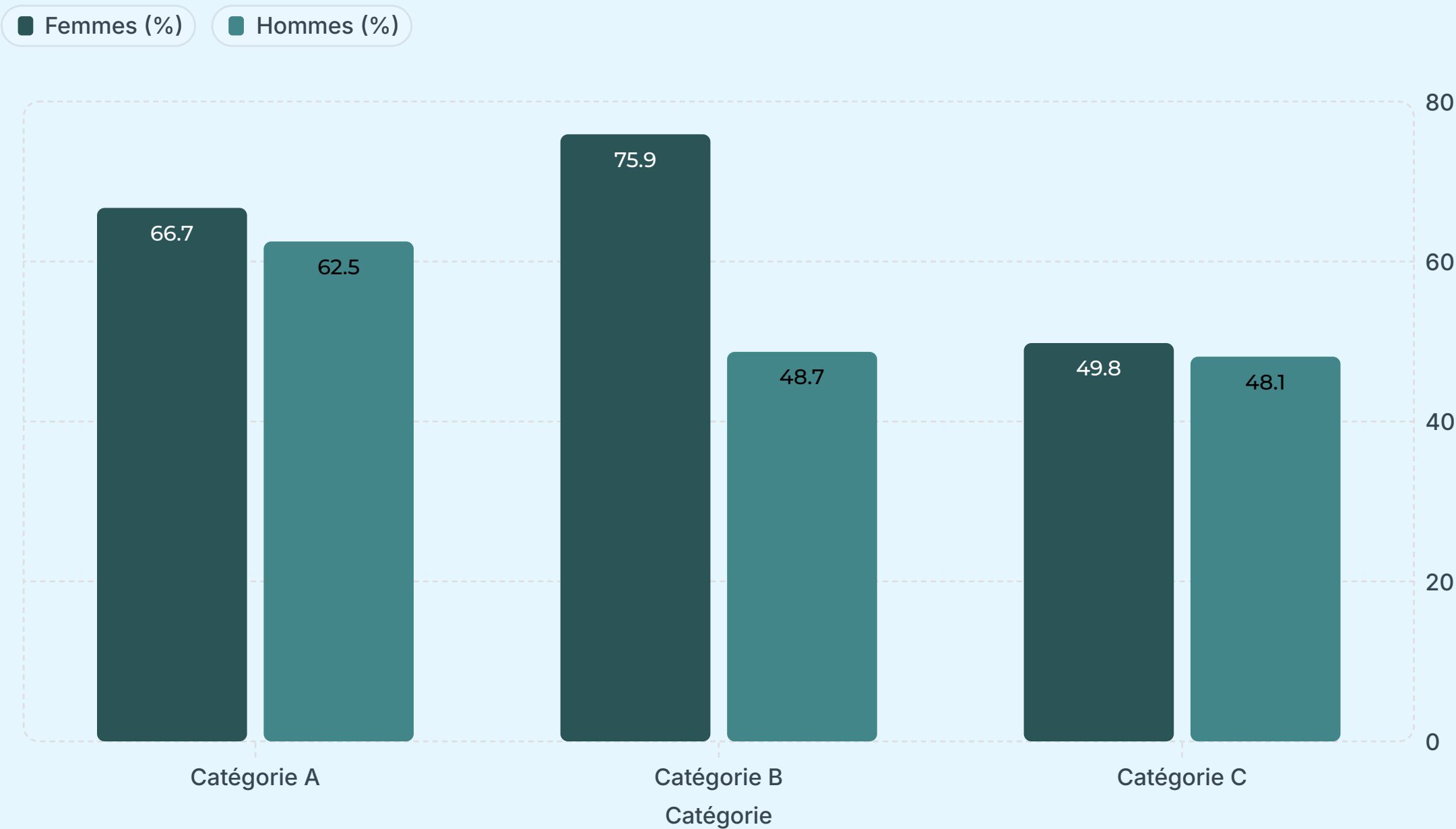
49,5% des hommes ont suivi au moins une formation

En 2024, 54% des agents tous statuts confondus ont suivi au moins une formation. Le nombre moyen de jours de formation est supérieur à 1,8 jour par agent, pour un budget total de 371 341 € en comptant la cotisation obligatoire au CNFPT.



# Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon la catégorie et le sexe

Source : RSU 2024 — Focus Égalité professionnelle (emplois permanents)



En catégorie A, les femmes sont légèrement plus formées (66,7% contre 62,5% pour les hommes). En catégorie B, l'écart est très marqué en faveur des femmes : 75,9% contre 48,7% pour les hommes. En catégorie C, les taux sont quasi équivalents (49,8% F / 48,1% H). Au global, 54% des agents permanents ont suivi au moins une formation en 2024 (56,7% des femmes, 49,5% des hommes).

AXE 2

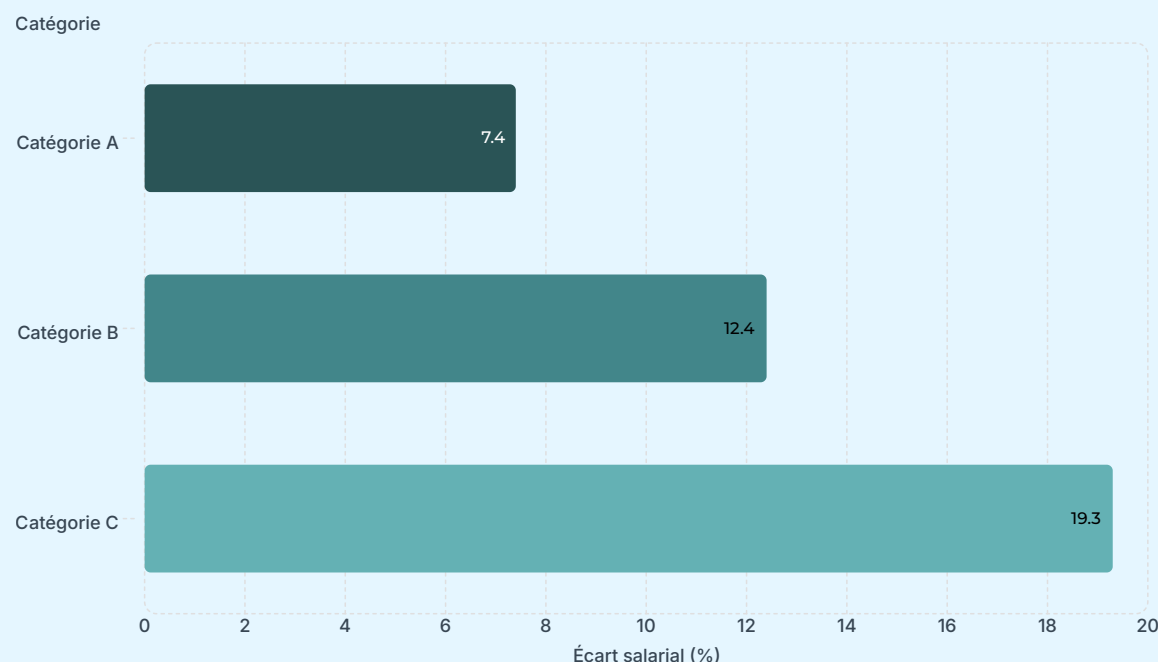
# Traiter les écarts de rémunération

La Ville de Poissy s'engage à réduire méthodiquement les inégalités salariales, pilier fondamental de l'égalité professionnelle réelle.

13



# La politique de rémunération



## Une commission RH dédiée

Une commission RH se réunit **deux fois par an** pour analyser et traiter les écarts de rémunération.

En 2024, cette démarche a conduit à l'attribution d'un **bonus de 100 € nets/mois** pour 121 agents de la filière petite enfance — à 100 % des femmes.

📄 Enveloppe annuelle : **145 000 €** injectés directement en prime sur les salaires des agentes concernées.

## ✅ Projection Index 2025

- I1 — Écart de rémunération fonctionnaires : -7,9 % → **46 pts / 50**
- I2 — Écart de rémunération contractuels : +2,2 % → **13 pts / 15**
- Note partielle rémunération : **59 pts / 65** (sur les 2 indicateurs rémunération)

*Ces données sont issues de la projection Index Égalité 2025 (données brutes EQTP).*

# La politique de promotions RH

Selon les données RSU 2024 :

- **Avancement d'échelon** : 33,7 % des agents (97 femmes et 68 hommes).
- **Avancement de grade et promotions internes** : 8,0 % des agents dont 38 femmes.
- **Titularisations** : 6 femmes et 5 hommes.

❏ Critère inscrit dans nos nouvelles LDG 2025 : « **ratio 100% de promotions** »

## ✓ **Projection Index 2025**

I3 — Écart de taux de promotion : → **24 pts / 25**





# Les dix plus hautes rémunérations

Une progression constante de la représentation féminine parmi les cadres les mieux rémunérés de la collectivité.



📄 Au 1er janvier 2025, **4 femmes figurent désormais parmi les 10 rémunérations les plus élevées** de la collectivité — une avancée significative.

## 🎯 Projection Index 2025

I4 — Sexe sous-représenté dans le Top 10 : → **10 pts / 10**

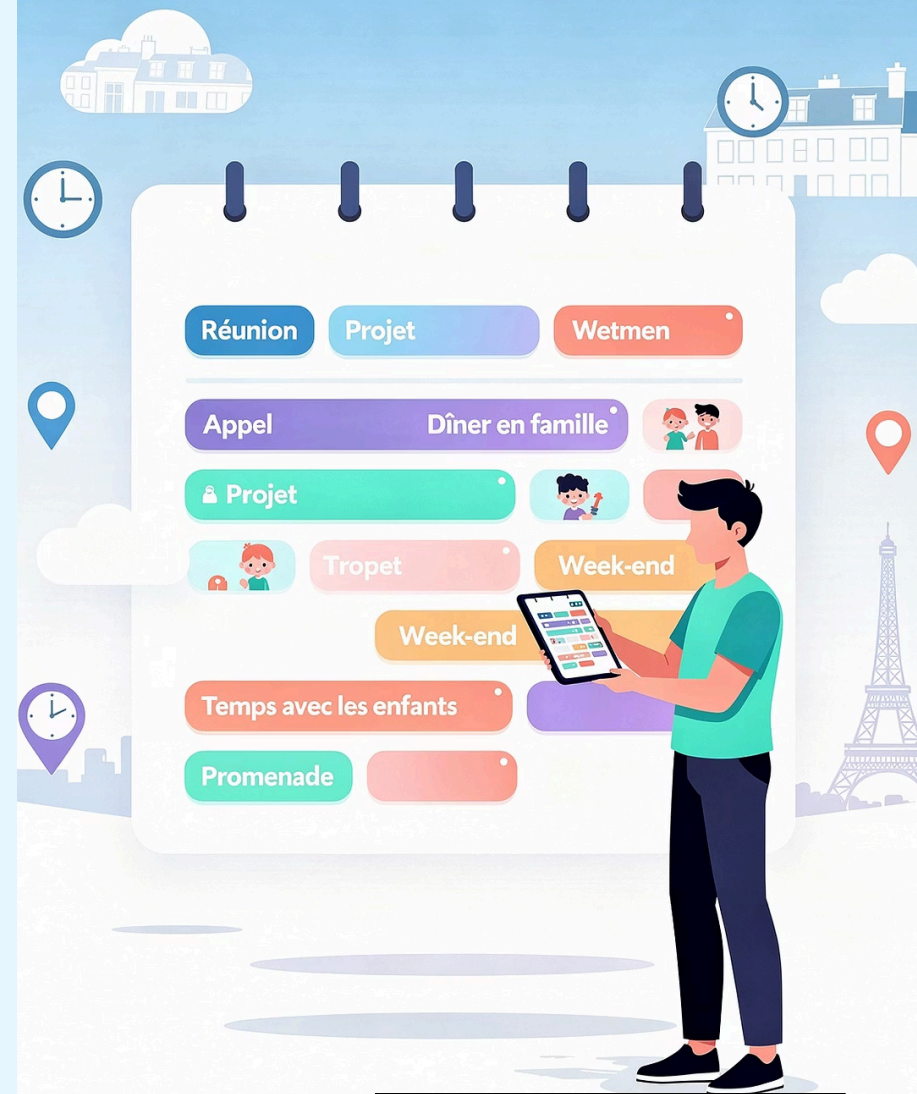
Les femmes représentent 4 des 10 plus hautes rémunérations de la collectivité — score maximum obtenu

AXE 3

# Favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle

Parce que l'égalité réelle passe aussi par des conditions de travail qui permettent à chacune et chacun de s'épanouir pleinement.

17



Accusé de réception en préfecture  
078-217804988-20260413-CM\_20260413\_01-DE  
Date de télétransmission : 16/04/2026  
Date de réception préfecture : 16/04/2026



# La qualité de vie au travail

Parce que l'égalité réelle passe aussi par des conditions de travail qui permettent à chacune et chacun de s'épanouir pleinement au sein de la Ville de Poissy.



## Télétravail

La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail. Les agents éligibles peuvent bénéficier de jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine, sous réserve de la compatibilité du poste. En 2025 147 agents majoritairement rattachés à la filière administrative bénéficiaient du télétravail, dont 104 femmes soit 71% des bénéficiaires.



## Congés familiaux

Les droits à congés parentaux, congés pour enfant malade et autorisations d'absence sont pleinement appliqués et communiqués aux agents. Une attention particulière est portée au retour de congé maternité/paternité.



## Poissy Bien Etre

Ce dispositif reste plébiscité par les femmes avec 81% de bénéficiaires.



## Nouveau dispositif un vendredi sur deux libéré

75% des bénéficiaires du nouvel accord-cadre relatif à l'aménagement du rythme de travail sont des femmes.

AXE 4

# Prévenir et traiter les actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discrimination

19



Accusé de réception en préfecture  
078-217804988-20260413-CM\_20260413\_01-DE  
Date de télétransmission : 16/04/2026  
Date de réception préfecture : 16/04/2026

# La lutte contre les violences faites aux femmes

Depuis février 2024, une **convention avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG)** est en vigueur. Le CIG reçoit les signalements et oriente les agents vers l'autorité compétente.

La DRH assure :

- La conduite de l'enquête administrative
- L'accompagnement psychologique et social
- Les mesures de protection conservatoire
- L'assistance juridique et la réparation des préjudices

❑ En 2024, **aucun signalement** n'a été déposé via 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.

**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 :  
recuell.signalement@cigversailles.fr

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



# Synthèse projection : Index Égalité Femmes- Hommes FPT

## Évaluation de la politique d'égalité professionnelle – Projection 2025

Un outil réglementaire pour mesurer, comparer et progresser vers  
l'égalité réelle au sein de la fonction publique territoriale.



# Qu'est-ce que l'Index Égalité FPT ?

L'Index Égalité est un outil de mesure annuel obligatoire pour les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants. Il évalue l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une note de 100 points, avec un seuil minimal réglementaire fixé à 75 points. Les résultats sont publiés chaque année au plus tard le 30 septembre sur les données de l'année précédente. Ainsi, la commune a publié les données 2024 en septembre 2025, et publiera les données 2025 en septembre 2026.

## I1 · Rémunération fonctionnaires

Écart global de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires, calculé à filière et catégorie équivalentes.  
— **50 pts max**

## I2 · Rémunération contractuels

Écart global de rémunération entre femmes et hommes contractuels permanents, à filière et catégorie équivalentes. — **15 pts max**

## I3 · Taux de promotion

Écart entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes au sein de la collectivité. — **25 pts max**

## I4 · Top 10 rémunérations

Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité. — **10 pts max**

# Cadre réglementaire de l'Index Égalité FPT

L'obligation de publier un index égalité dans la fonction publique résulte de plusieurs textes législatifs et réglementaires récents.

## Textes législatifs

**Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique → Elle crée dans le Code général de la fonction publique (CGFP) une section spécifique sur la suppression des écarts de rémunération.

**Articles L.132-9-3 et suivants du CGFP** : obligation annuelle de publication des indicateurs d'égalité professionnelle.

## Textes réglementaires (FPT)

**Entrée en vigueur : 15 juillet 2024**

**Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024** — Relatif à la mesure et la réduction des écarts de rémunération dans la FPT.

**Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024** — Relatif aux modalités de calcul des indicateurs de l'index.

# Projection Index Égalité 2025 – Ville de Poissy

Données issues du fichier de rémunérations 2025 (emplois permanents)

# 93 / 100

Index Égalité projeté 2025

✓ Score supérieur au seuil réglementaire de 75 points

- I1 — Écart rémunération fonctionnaires : -7,9 % → 46 / 50
- I2 — Écart rémunération contractuels : +2,2 % → 13/ 15
- I3 — Écart de taux de promotion : 1 pt → 24 / 25
- I4 — Femmes dans le Top 10 : 4 → 10 / 10 ✓ (score parfait)



# Évolution de l'Index Égalité – 2023 → 2025 (projection)

Une progression : +22 points en 3 ans

2023 – 71/100

I1: 45/50 | I2: 14/15 | I3: 11/25 | I4: 1/10

En dessous du seuil réglementaire de 75 pts

2025 – 93/100 ★ [projection]

I1: 46/50 | I2: 13/15 | I3: 24/25 | I4: 10/10

2024 – 81/100

I1: 46/50 | I2: 14/15 | I3: 14/25 | I4: 7/10

Au-dessus du seuil — progression notable sur I3 et I4

- Entre 2023 et 2024, la Ville de Poissy a progressé de 10 points, et la projection réalisée s'élève à un écart de 22 points entre 2023 et 2025, passant d'un score en dessous du seuil réglementaire (71/100 en 2023) à un bon niveau (93/100 en 2025). Les indicateurs I3 (promotions) et I4 (Top 10) ont été les plus transformés.



# Axes de progression

Avec 93/100, la Ville de Poissy affiche un niveau d'égalité professionnelle en progression. Des marges de consolidation existent néanmoins sur les quatre axes prioritaires.



## Réduire l'écart fonctionnaires

Analyser les écarts par filière (technique, administrative, médico-sociale). Comparer les IFSE à poste identique. Sécuriser la modulation indemnitaire (CIA, NBI, astreintes) pour éviter les biais involontaires.



## Consolider la parité dans l'encadrement

4 femmes dans le Top 10 : bon score. Renforcer les viviers internes féminins, préparer la relève sur les postes stratégiques, veiller à ce que les recrutements externes ne dégradent pas la parité acquise.



## Objectiver les pratiques de promotion

L'écart est quasi nul (1 pt). Formaliser des critères d'avancement homogènes entre directions. Suivre les taux de promotion F/H par catégorie. Vérifier l'impact des retours de congé maternité/parental.



## Conditions de travail et vie pro/perso

Garantir l'équité d'accès au télétravail par sexe. Suivre le temps partiel (majoritairement féminin) pour éviter les effets sur la carrière. Accompagner les retours de maternité (réintégration, entretien RH).



# POLSSY

## 2. L'Égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques

Au-delà des ressources humaines, la Ville de Poissy déploie une politique d'égalité ambitieuse dans l'ensemble de ses champs d'action publique.



SOURCE INSEE

# Démographie Femmes–Hommes à Poissy

Données issues du Dossier complet INSEE – commune de Poissy (78498) – publiées le 05/02/2026

**40792**

**habitants (au 1er janvier 2025)**

**52.5%**

**de femmes (vs 51,6 % national)**

**21.3%**

**de moins de 15 ans**

Poissy est une commune légèrement féminisée, jeune et dynamique, avec un haut niveau de cadres (30,4 %). Ces données contextualisent et renforcent la politique d'égalité femmes–hommes portée par la Ville.

# Répartition par âge et par sexe (2022)

Source: tableau INSEE POP T3

| Tranche d'âge | Hommes | Femmes | Part femmes |
|---------------|--------|--------|-------------|
| 0–14 ans      | 4 432  | 4 244  | 49 %        |
| 15–29 ans     | 3 480  | 3 775  | 52 %        |
| 30–44 ans     | 4 284  | 4 761  | 53 %        |
| 45–59 ans     | 3 532  | 3 556  | 50 %        |
| 60–74 ans     | 2 235  | 2 986  | 57 %        |
| 75–89 ans     | 1 326  | 1 724  | 57 %        |
| 90 ans ou +   | 104    | 352    | 77 %        |

⚠ Plus l'âge avance, plus la part des femmes augmente : Poissy connaît un vieillissement féminisé, facteur de vulnérabilité sociale et économique.

# Familles, ménages et parentalité (2022)

Source: FAM T1, FAM T3, FAM T3bis — INSEE

## Structure des ménages

17 664 ménages au total

38,1 % de ménages d'une personne (fort risque d'isolement)

Femmes seules : 3 844 (21,8 % des ménages)

Hommes seuls : 2 888 (16,3 %)

 Les femmes représentent une majorité des personnes vivant seules → enjeu santé, précarité, isolement.

## Monoparentalité

10 817 familles

23,7 % de familles monoparentales (en hausse vs 18 % en 2016)

Familles monoparentales féminines : 2 177 (20,1 %)

Familles monoparentales masculines : 389 (3,6 %)

 Plus de 8 familles monoparentales sur 10 sont dirigées par des femmes.

# Éducation, emploi et catégories socio-professionnelles

Source: FOR T2, FOR T3, POP T6 — INSEE 2022

## Formation & diplômes

- Scolarisation 18–24 ans : 56,5 % des femmes vs 49,5 % des hommes
- Femmes sans diplôme : 21,8 % / Hommes sans diplôme : 18,2 %
- Bac +5 ou plus : Hommes 24,2 % / Femmes 17,4 %

 Les jeunes femmes poursuivent plus longtemps leurs études, mais les hommes restent davantage diplômés du supérieur long — impact direct sur les écarts de revenus.

## Catégories socio-professionnelles (PCS)

| Catégorie                   | Hommes | Femmes |
|-----------------------------|--------|--------|
| Cadres & prof. intell. sup. | 3 530  | 2 548  |
| Professions intermédiaires  | 2 029  | 2 719  |
| Employés                    | 1 771  | 3 744  |
| Ouvriers                    | 2 000  | 550    |

 Ségrégation verticale : femmes sous-représentées chez les cadres. Ségrégation horizontale : femmes concentrées dans les emplois d'exécution (employées).

# Logement, revenus et synthèse des enjeux

Source: LOG T7, LOG T4bis — INSEE 2022

## Logement & conditions de vie

- Locataires : 56,5 % (dont HLM : 31,2 %)
- Propriétaires : 41,9 %
- Suroccupation accentuée : 3,3 % (en hausse)
- Sous-occupation très accentuée : 10,1 %

**i** Les femmes seules (21,8 % des ménages) sont surreprésentées parmi les locataires. Les familles monoparentales féminines sont les plus exposées à la suroccupation.

## Points de vigilance pour la politique communale

- Féminisation de la population âgée → risque d'isolement et pauvreté
- Très forte part de familles monoparentales féminines (20,1 %)
- Sous-représentation des femmes parmi les cadres
- Écarts probables de revenus (structurellement liés aux PCS)
- Emplois à temps partiel principalement féminins





# POISSY

ORIENTATION 1

## Diffuser une culture de l'égalité et favoriser l'équité

La Ville agit à tous les niveaux — marchés publics, associations, gouvernance — pour ancrer l'égalité dans ses pratiques et celle de ses partenaires.



# Clauses incitatives dans les marchés publics

Depuis 2024, tout candidat à un marché public doit **obligatoirement répondre à un questionnaire** relatif à sa démarche en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

- Un candidat qui ne répond pas au questionnaire est **évincé de la procédure**
- Les réponses n'influencent pas l'attribution du marché — visée pédagogique
- Objectif : sensibiliser les opérateurs économiques à leur **responsabilité sociétale**

Ville de Poissy - Annexe CCAP

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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
| <small>Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à des études statistiques, dont les mentions sont <a href="#">précisées</a> ci-dessous.<br/>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 [...]</small> |  |
| Nom de l'entreprise                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
| Siret                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| Contact                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
| Adresse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
| Tel :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| Courriel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| Nombre de salariés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
| Chiffre d'affaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
| Secteur d'activité                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |

Ville de Poissy - Annexe CCAP

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, précisez : .....

1.2.1.2 Quels sont les publics visés par vos actions

# Impulsion auprès des associations

La parité femmes-hommes est désormais un **critère d'attribution des subventions** municipales aux associations.

- Indicateurs d'évaluation relatifs à la parité intégrés dans toutes les **Conventions d'Objectifs et de Moyens**
- Bilan intermédiaire **deux fois par an** pour suivre la mise en œuvre
- Objectif : activités mixtes et ouvertes à tous au sein des structures associatives

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.<br>- 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 – Programme *Allez les Filles*



## Pratique sportive

Initiation à un large éventail de pratiques sportives, culturelles et artistiques pour les jeunes filles des quartiers prioritaires.



## Modèles inspirants

Lien avec les joueuses professionnelles du PSG féminin — message central : « **Tout est possible** ».



## Sensibilisation

Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et émancipation des jeunes collégiennes via le sport et la citoyenneté.

# 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 portée à tous les niveaux de gouvernance.

## **CODEES**

Parité intégrée dans la composition de l'instance

## **Référents de quartiers**

Équilibre femmes/hommes systématiquement recherché

## **Commissions & groupes de travail**

Équilibre étudié lors de chaque création, y compris pour le budget participatif

ORIENTATION 2

# Lutter contre les violences faites aux femmes

La Ville de Poissy mobilise des dispositifs concrets et des partenariats solides pour protéger, accompagner et soutenir les femmes victimes de violences.

38



Accusé de réception en préfecture  
078-217804988-20260413-CM\_20260413\_01-DE  
Date de télétransmission : 16/04/2026  
Date de réception préfecture : 16/04/2026

# L'adhésion à The Sorority Foundation

Adhésion en décembre 2024 – déploiement réalisé en 2025 et 2026

## Accès gratuit à l'entraide

Mise en sécurité et soutien immédiat aux victimes via un réseau communautaire de plus de **105 000 personnes**.

## Formation des agents

Projet - Formation des agents communaux et des responsables associatifs aux **réflexes à adopter** face aux violences.

## Contrat Local de Santé

Valorisation du dispositif dans le cadre de la thématique des **violences intrafamiliales** du CLS.

# Le dispositif FLORA

## Femmes Logement Réseau d'Accompagnement – dispositif intercommunal

En partenariat avec Achères, Conflans, Andrésy et Maurecourt, le CCAS de Poissy cofinance FLORA, qui héberge des femmes et leurs enfants dans **17 logements anonymes**, dont **4 logements passerelle à Poissy**.

Au-delà de l'hébergement : accompagnement social individualisé, groupes de paroles, sorties culturelles et ateliers boxe pour favoriser l'estime de soi et la reconstruction. Données 2024 :

124

**Femmes accompagnées**

En 2024

254

**Enfants pris en charge**

Dont 42 hébergés en logement  
passerelle

30%

**Hébergés à Poissy**

Sur les 25 familles hébergées

40



# Le Point Justice

Situé au Pôle social Simone Veil, le Point Justice propose une permanence juridique du **CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles)**.

Objectif : favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes, et promouvoir l'égalité femmes-hommes par l'accès au droit.

# 363

## Femmes reçues

Sur 478 rendez-vous pris en 2024

# Conclusion & Perspectives

La Ville de Poissy poursuit son engagement en faveur d'une égalité réelle, dans ses ressources humaines comme dans l'ensemble de ses politiques publiques.

# Les objectifs de progrès en termes de politique RH

Poursuite du plan d'actions 2022–2026 dans le cadre de nos lignes directrices de gestion

1

## Réduire les écarts de rémunération

Objectif : **0 % d'écart** de régime indemnitaire d'ici 2029, suivi via le tableau de bord DG et la Commission RH.

2

## Innover pour la QVT

Poursuite des innovations RH pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, notamment via l'**aménagement du temps de travail**.

# Le développement des actions politiques en faveur de l'égalité



## Marchés publics

Développement vers des **clauses obligatoires** pour renforcer l'impact de la politique d'égalité auprès des opérateurs économiques.



## Associations

Poursuite de l'**impulsion auprès des associations** partenaires pour ancrer la parité comme norme dans tous les champs de l'action publique.



## Engagement continu

Faire de Poissy une collectivité **exemplaire et pionnière** en matière d'égalité professionnelle et citoyenne.

❏ La Ville de Poissy reste engagée à faire progresser l'égalité à chaque étape — dans ses services, ses partenariats et sa gouvernance.

Document publié sur le [site de la ville](#) le 16/04/2026