



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 25 janvier 2024
Convocation du : 18 janvier 2024
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 26

L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE, le vingt-cinq janvier à dix neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Bernard HAESBROECK, Maire.

PRÉSENTS : Bernard HAESBROECK, Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Céline LEROUX, Laurent DERONNE, Hugues QUESTE, Martine COBBAERT, Jean-Louis MERTEN, Martine DUBREU, Thomas BLACTOT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Philippe CATTOIRE, Alexis DEBUISSON, Dominique BAILLEUL, Carole CASIER, Pierre VANNESTE, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Mylène MERAD, Mélanie DEZEURE.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Arnaud MARIÉ, Catherine DE PARIS, Lahcem AIT EL HAJ, Rut LERNER-BERTRAND, Véronique NAEYE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ, Philémon BRUNET, Désiré BAILLON, ont délégué respectivement pour les représenter Bernard HAESBROECK, Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Céline LEROUX, Laurent DERONNE, Martine COBBAERT, Martine DUBREU, Grégory PICKEU, Michel PLOUY, conformément à l'article L.2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRETARE DE SEANCE : Grégory PICKEU

DE24.02

PERSONNEL COMMUNAL
RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

Information



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 femmes et les hommes,

Vu la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la loi du 6 août 2019 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020,

Les collectivités territoriales sont investies d'obligations légales en matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et préalablement à la présentation du budget (ROB), les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les politiques qu'elles mènent en la matière sur leur territoire.

Ce rapport a vocation à porter, à la fois sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des agents de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Dès lors, le présent rapport concernant la politique de ressources humaines présente de façon synthétique un état des lieux sur des éléments portant sur :

- le recrutement,
- la formation,
- le temps de travail,
- la promotion professionnelle,
- la rémunération
- des orientations pluriannuelles.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre connaissance du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant la politique de ressources humaines.

Il est précisé que la loi ne prévoit sur cette question ni débat ni vote.

Les caractéristiques générales des effectifs (données du 31 décembre 2022)

1.1 État des lieux

La collectivité poursuit sa politique volontariste et a déjà intégré les enjeux d'égalité et pour cela, la collectivité adopte les recommandations suivantes:

- Féminiser les noms des métiers de la collectivité dans les documents internes et externes et à employer des formules s'adressant à chacun et chacune.

- Veiller à la mixité des emplois (établir des fiches de postes à partir de l'analyse du travail réel et des compétences réelles, au-delà des représentations des métiers et des stéréotypes de genre, agir sur l'amélioration des conditions de travail et d'emploi dans les métiers à forte prédominance féminine et masculine afin de favoriser la mixité).

- Maintenir des organisations de travail favorables à l'apprentissage des femmes et des hommes : environnements non sexistes, travail apprenant, équité d'accès aux projets permettant de développer des compétences et de prendre des responsabilités.

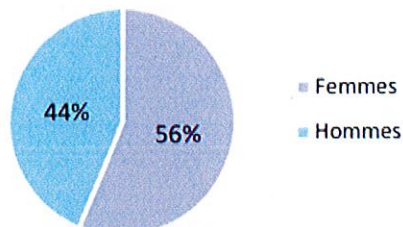
- Améliorer l'organisation du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes (développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail avec des plages horaires en cohérence avec la vie familiale). Le télétravail permet un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

La mise en œuvre de la réforme des 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2022 et le nouveau protocole d'accord sur l'organisation du temps de travail a permis à la collectivité d'instaurer six cycles d'organisation du temps de travail sur 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours pour permettre aux agents de concilier vie privée et vie professionnelle avec souplesse et flexibilité et soutenir ainsi l'exercice conjoint de la parentalité.

- Désignation d'une élue en charge de l'égalité femmes-hommes.

- Le congé de paternité d'accueil de l'enfant a été allongé et rendu partiellement obligatoire. La collectivité encourage les pères à prendre les 21 jours non-obligatoires. Le but est de vérifier que les agents ne subissent pas de pression mentale ou de préjugés de l'environnement de travail face à cette prise de congés supplémentaires. L'enjeu est de privilégier une prise en compte des nouveaux nés par les deux parents et non uniquement la mère. En 2023, ce sont 100 jours qui ont été pris au titre du congé paternité dans la collectivité.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	63%
	Catégorie B	56%
	Catégorie C	56%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	73%	27%
Technique	44%	56%
Culturelle	61%	39%
Sportive	9%	91%
Médico-sociale	97%	3%
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	63%	37%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes administratifs	76%
Attachés	67%
Rédacteurs	67%

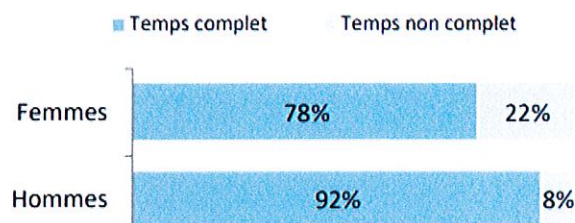
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

Agents de police municipale	100%
Educateurs des APS	90%
Techniciens	86%
Agents de maîtrise	67%
Animateurs	54%

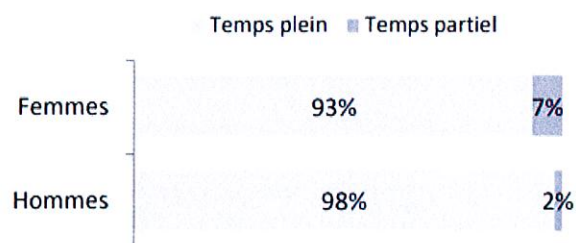
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,34	35,03	43,55
Hommes	45,73	31,86	43,45

Répartition des emplois à temps complet ou non complet



Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

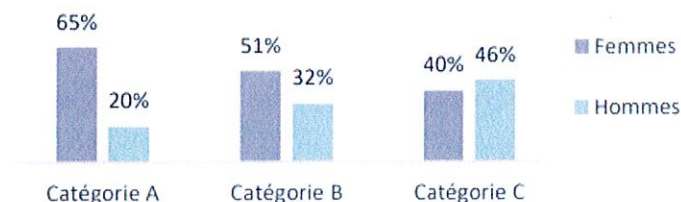
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,76%	4,56%
	Ensemble : 5,23%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	9,83%	6,56%
	Ensemble : 8,37%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,37%	7,09%
	Ensemble : 9,49%	

➔ 28 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 3,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 6,3 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 557 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 720 jours d'arrêt

➔ 232 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



1.2 Plan d'action

Ce rapport est avant tout une vraie opportunité. Le diagnostic présenté ci-dessus permet d'analyser les forces et les faiblesses dans ce domaine :

- les forces : les postes à responsabilité de catégorie A sont principalement occupés par des femmes comparativement à ce qu'on peut appeler le « plafond de verre » pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle
- les faiblesses : la résultante de la non-mixité des filières, les filières médico-sociales et administrative sont fortement féminisées. A l'inverse, le taux de féminisation est faible dans les filières police municipale et sportive. Or, les filières les plus féminisées sont très fréquemment moins bien rémunérées.

Afin d'améliorer les conditions de travail, il pourrait être proposé de mettre en œuvre le dispositif d'alerte et de prise en charge des violences internes. Cette procédure de violence a été initiée par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, avec pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le dispositif vise à orienter les agents vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Par ailleurs, la collectivité doit travailler sur la politique de promotion, avec la mise en place des indicateurs ratios d'avancement de grade pour les cadres d'emplois (taux de promotions sexués) dans le cadre de l'écriture des Lignes Directrices de Gestion.

Au regard de ces obligations, le Conseil Municipal est consulté à titre d'information. Le Conseil Municipal prend acte de cette information

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Grégory PICKEU
Secrétaire de Séance



Pour expédition conforme
Le Maire,

Bernard HAESBROECK
Vice-Président de la Métropole
Européenne de Lille