



EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 9 février 2023
Convocation du : 3 février 2023
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 28

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS, le neuf février à dix neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIERES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Bernard HAESBROECK, Maire.

PRESENTS : Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Catherine DE PARIS, Jean-Louis MERTEN, Martine DUBREU, Thomas BLACTOT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Philippe CATTOIRE, Alexis DEBUISSON, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Pierre VANNESTE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Mylène MERAD, Mélanie DEZEURE.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Laurent DERONNE, Hugues QUESTE, Martine COBBAERT, Lahcem AIT EL HAJ, Carole CASIER, Philémon BRUNET, Désiré BAILLON, ont délégué respectivement pour les représenter Bernard HAESBROECK, Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Céline LEROUX, Catherine DE PARIS, Arnaud MARIE, Michel PLOUY conformément à l'article L.2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRETAIRE DE SEANCE : Alexis DEBUISSON

DE23.016

PERSONNEL COMMUNAL
RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

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.

Focus sur les éléments structurants du plan d'actions et ses avancées

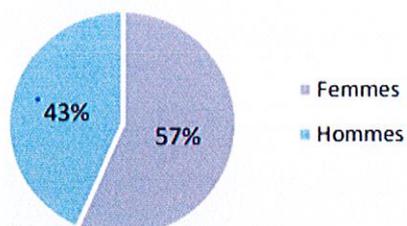
1.1 État des lieux

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 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 2022, ce sont 250 jours qui ont été pris au titre du congé paternité dans la collectivité.

308 femmes et 237 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 femmes et 2 hommes

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	68%
	Catégorie B	53%
	Catégorie C	56%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	44%	56%
Culturelle	65%	35%
Sportive	8%	92%
Médico-sociale	97%	3%
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	61%	39%

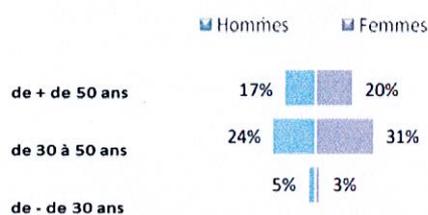
Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	77%
Animateurs	71%
Assistants d'enseignement artistique	68%

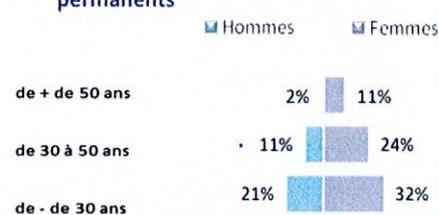
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

Agents de police municipale	100%
Educateurs des APS	91%
Techniciens	75%
Agents de maîtrise	68%
Adjoints techniques	51%

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



— Évolution de carrière et titularisation

5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

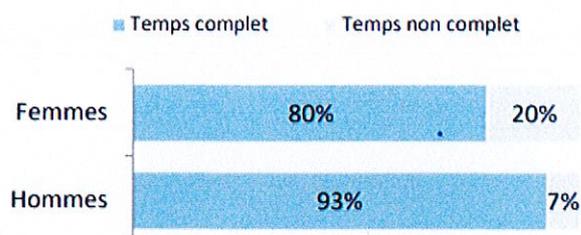
dont 20% des nominations concernent des femmes

7 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

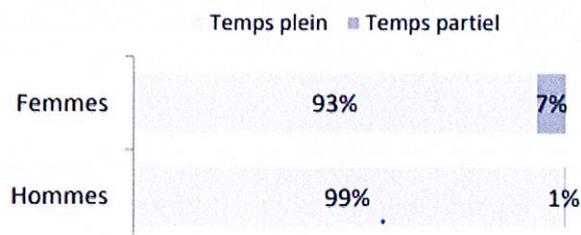
dont 57% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 54% des fonctionnaires sont des femmes

➔ 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)	4,76%	3,31%
	Ensemble : 4,13%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,51%	5,54%
	Ensemble : 7,04%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,59%	5,89%
	Ensemble : 7,98%	

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

➔ **Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021**

- ▶ En moyenne, 31,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 20,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

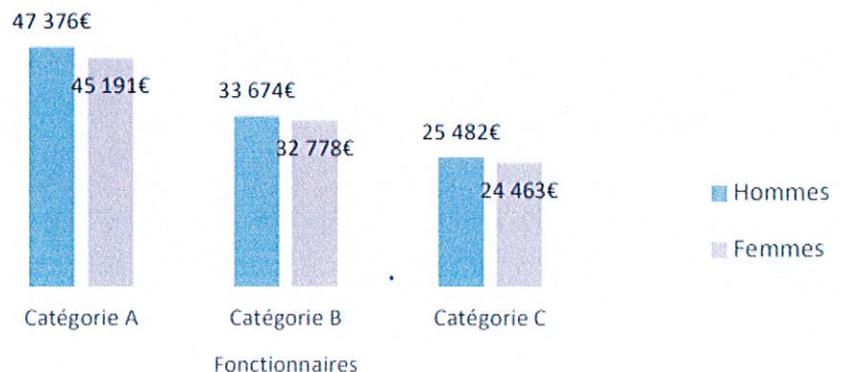
➔ **Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents**

- ▶ 10 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 6 congés paternité ou adoption en 2021

➔ **25 accidents du travail déclarés en 2021**

- ▶ 3,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 5,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 368 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 531 jours d'arrêt

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



1.2 Plan d'action

La ville d'Armentières poursuit son engagement pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes avec le **plan pluriannuel d'action 2021-2023**, mis en place en 2020 et présenté au Comité Technique.

L'enjeu est d'actionner les leviers pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents, dans le cadre d'une réflexion globale sur l'égalité professionnelle et dans la gestion des ressources humaines.

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.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal prend acte de cette information.

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Alexis DEBUISSON
Conseiller Municipal
Secrétaire de Séance



Bernard HAESBROECK
Vice-Président de la Métropole
Européenne de Lille

