



ARMENTIÈRES
L'audace des transitions

Envoyé en préfecture le 07/02/2025

Reçu en préfecture le 07/02/2025

Publié le

S²LO

ID : 059-215900176-20250206-DE25002-DE

**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 6 février 2025
Convocation du : 29 janvier 2025
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 30

L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ, le six février à dix-neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville.

PRÉSENTS : Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Hugues QUESTE, Catherine DE PARIS, Jean-Louis MERTEN, Martine COBBAERT, Philippe CATTOIRE, Martine DUBREU, Bernard HAESBROECK, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Alexis DEBUISSON, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Carole CASIER, Pierre VANNESTE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ (à partir de la délibération DE25.003), Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Mélanie DEZEURE.

EXCUSÉS AYANT DONNÉ POUVOIR : Thomas BLACTOT, Ibtissam MARZAK-AFFAOU, Lahcem AIT EL HAJ, Cristiane DELESTREZ (jusqu'à la délibération DE25.003), Désiré BAILLON, Mylène MERAD ont délégué respectivement pour les représenter, Céline LEROUX, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Bernard HAESBROECK, Michel PLOUY, Catherine DE PARIS, conformément à l'article L.2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Véronique NAEYE

DE25.002

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,

Conformément aux dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la ville d'Armentières poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et sociale. L'article 1er de cette loi précise que « *l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée* ».

L'article 61 de la loi du 04 août 2014 prévoit l'établissement d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont le contenu et les modalités de présentation sont fixées par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

La présentation de ce rapport a lieu préalablement aux débats sur les orientations budgétaires. Il s'agit d'un outil de diagnostic permettant d'établir la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport de la ville d'Armentières sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est présenté ci-dessous. Il s'inscrit dans la continuité de l'attention que nous portons au sujet primordial de l'égalité femmes-hommes. Il apporte des précisions sur l'engagement de la ville et les actions mises en œuvre. Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur des indicateurs RH chiffrés et sexués issus des logiciels métiers RH de la ville. Ces indicateurs permettent :

- d'évaluer la situation de la ville en matière d'égalité femmes-hommes et d'objectiver les écarts en matière de conditions générales d'emploi, d'organisation du travail, de rémunération et de formations.
- de mettre en place des actions RH dans une démarche d'amélioration continue

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.

A/ État des lieux et principaux indicateurs : Données au 31 décembre 2023

→ Effectifs :

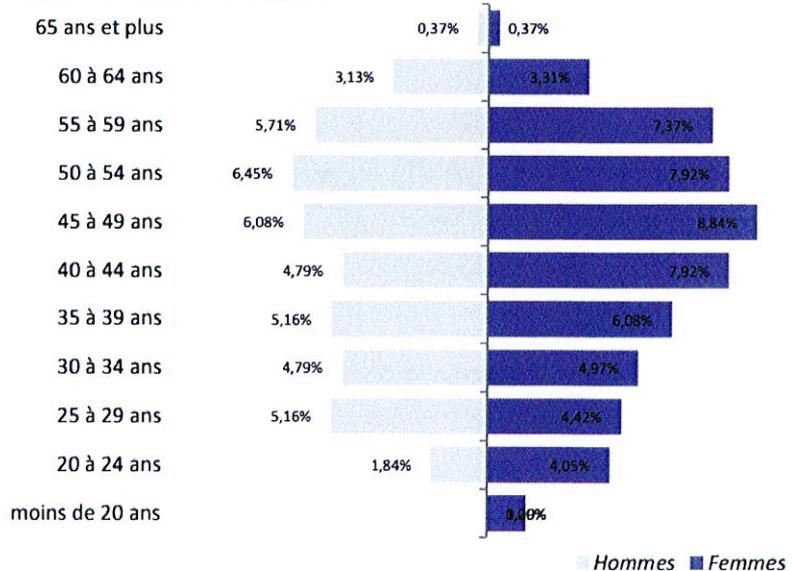
Taux de féminisation (emplois permanents)

56,5%

→ Taux de féminisation par statut
(emplois permanents)

Fonctionnaire	52,8%	
Contractuel	71,2%	

→ Pyramide des âges



➔ 33% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Femmes 30,0%

Hommes 36,0%

➔ Filières :

La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes
Administrative	75 %	25 %
Animation	63 %	37 %
Culturelle	60 %	40 %
Incendie secours	-	-
Médico-sociale	100 %	0 %
Médico-technique	-	-
Police municipale	10 %	90 %
Sociale	96 %	4 %
Sportive	9 %	91 %
Technique	42 %	58 %

- Répartition équilibrée entre femmes et hommes, mais des disparités persistent dans certaines filières.
- La filière technique reste fortement masculinisée, conformément aux tendances nationales.

La féminisation des métiers techniques demeure insuffisante malgré des efforts de sensibilisation.

- On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées : médico-sociale, sociale, administrative, animation, culturelle.

➔ Catégories hiérarchiques :

➔ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	63,3%	
Catégorie B	55,2%	
Catégorie C	56,3%	

→ Rémunérations :

Un écart salarial moyen dans la fonction publique de - 11,8 % en défaveur des femmes, aligné sur la moyenne nationale. Plusieurs facteurs sont identifiés au niveau national: l'écart de rémunération par filière, les heures supplémentaires essentiellement effectuées par les hommes, le travail à temps partiel.

Au sein de la collectivité, on constate des écarts de rémunération selon les filières en faveur des hommes (filière culturelle en catégorie A, filière police municipale en catégorie C, filière sociale en catégorie A, filière technique en catégorie C) et d'autres en faveur des femmes (filière sportive en catégorie B).

→ Temps partiel :

→ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



→ Télétravail :

Le télétravail a permis un rééquilibrage dans la gestion du temps, bien que davantage utilisé par les agentes que par leurs homologues masculins.

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	8 %	12 %

→ Congés parentaux :

En 2024, 150 jours ont été pris au titre du congé paternité, reflétant un usage croissant de ce dispositif.

La collectivité d'Armentières poursuit une politique volontariste en matière d'égalité femmes-hommes et s'engage à renforcer ses actions à travers plusieurs leviers :

- 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. Féminiser systématiquement les appellations des tiers dans les documents internes et externes et former les recruteurs et les managers aux biais inconscients et à l'égalité professionnelle.

- 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). La mise en œuvre du télétravail permet un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle. La mise en œuvre de la réforme des 1607 heures et le 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.

B/ Plan d'action

La ville d'Armentières poursuit sa démarche proactive d'égalité femmes-hommes en s'inscrivant dans les obligations légales et en développant des objectifs mesurables pour l'année 2025. Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

1 / Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action proposée: veiller à l'équilibre financier entre les différentes filières en tenant compte de la représentativité genrée par filières. Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération.

2/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

Action proposée : Disposer des éléments statistiques genrés permettant à l'autorité territoriale d'éclairer les débats pour les avancements.

3/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Action proposée : Sensibiliser les encadrants sur les enjeux de parentalité partagée et non-discrimination des temps partiels.

4/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Action proposée : Assurer une large communication « pédagogique » rappelant le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur en la matière (former et outiller sur les questions de violences sexistes comme par exemple avec la mise en place d'un formulaire de signalement anonyme accessible à tous les agents).

Ce rapport est avant tout une vraie opportunité, incluant des objectifs mesurables et des indicateurs de suivi précis, qui vise à inscrire durablement l'égalité femmes-hommes au cœur de la politique RH de la ville d'Armentières.

Conformément aux obligations légales, il est proposé au Conseil Municipal de prendre connaissance du rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la politique RH de la ville d'Armentières. Il est rappelé que ce rapport, bien qu'obligatoire, ne fait pas l'objet de débat ni de vote au sein du Conseil, mais constitue un outil stratégique d'amélioration continue pour la gestion des ressources humaines et l'égalité professionnelle.

Le Conseil Municipal prend acte de ce rapport.

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,



Véronique NAEYE
Conseillère Municipale
Secrétaire de Séance



Pour expédition conforme,
Le Maire,



Jean-Michel MONPAYS