



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 23 janvier 2026
Convocation du : 15 janvier 2026
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 26

L'an deux mille vingt six, le vingt trois janvier à 19h30, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Jean-Michel MONPAYS, Maire d'Armentières.

PRESENTS :

Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Catherine DE PARIS, Martine COBBAERT, Martine DUBREU, Bernard HAESEBROECK, Rut LERNER-BERTRAND, Valérie PRINGUEZ, Grégory PICKEU, Alexis DEBUISSON, Dominique BAILLEUL, Véronique NAEYE, Carole CASIER, Sophie TANGHE, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Mélanie DEZEURE, Teddy HALSBERGHE

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR :

Hugues QUESTE pouvoir à Jean-Michel MONPAYS, Jean-Louis MERTEN pouvoir à Bernard HAESEBROECK, Philippe CATTOIRE pouvoir à Sylvie GUSTIN, Thomas BLACTOT pouvoir à Martine COBBAERT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI pouvoir à Dominique BAILLEUL, Lahcem AIT EL HAJ pouvoir à Catherine DE PARIS, Pierre VANNESTE pouvoir à Arnaud MARIE, Cristiane DELESTREZ pouvoir à Laurent DERONNE, Mylène DURIN-MERAD pouvoir à Céline LEROUX

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Valérie PRINGUEZ

DE26_008

PERSONNEL COMMUNAL
RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
VOLET RESSOURCES HUMAINES

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,

Vu l'article L232-2 du CGFP,

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
- 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.

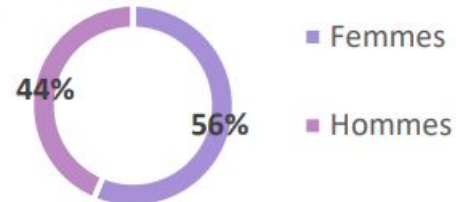
A/ État des lieux et principaux indicateurs : Données au 31 décembre 2024

■ **Effectifs :**

La répartition globale des effectifs entre les femmes et les hommes apparaît relativement équilibrée.

➡ **Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 301 femmes et 233 hommes sur emploi permanent.**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



➡ **Répartition par statut et par genre**

■ Femmes ■ Hommes



■ **Filières :**



**Répartition par genre selon la filière
(emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	43%	57%
Culturelle	56%	44%
Sportive		100%
Sociale	95%	5%
Police municipale	11%	89%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	63%	37%

- Répartition équilibrée entre femmes et hommes, mais des disparités persistent dans certaines filières.

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

Ces constats reflètent des tendances structurelles observées à l'échelle de la fonction publique territoriale.

■ **Catégories hiérarchiques :**

Taux de féminisation	Catégorie A	67%
par catégorie	Catégorie B	52%
hiérarchique :	Catégorie C	57%



Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des asem*

1	ASEM	100%
2	Auxiliaires de puériculture	100%
3	Adjointes administratifs	75%
4	Rédacteurs	75%
5	Attachés	72%



Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	43,9
Hommes	44,6

celui des éducateurs des aps*

1	Educateurs des APS	100%
2	Techniciens	90%
3	Agents de police municipale	89%
4	Animateurs	80%
5	Agents de maîtrise	66%

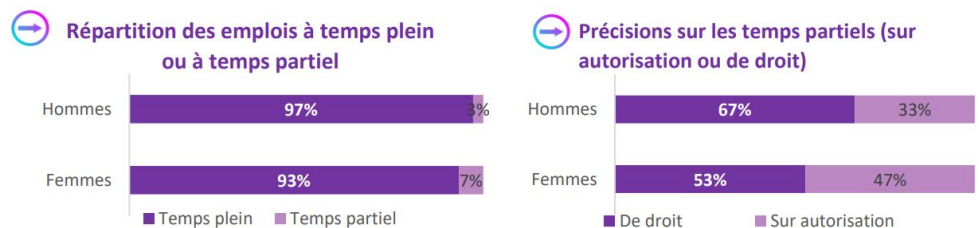
■ Rémunérations :

- S'agissant des rémunérations, il est observé que 46 % de la masse salariale correspondant aux dix plus hautes rémunérations est perçue par des femmes, représentant cinq bénéficiaires sur dix.

- Les écarts de rémunération s'expliquent en partie par la ségrégation professionnelle horizontale, caractérisée par une répartition inégale des

femmes et des hommes entre les filières. Les métiers à forte dominante féminine, notamment dans les secteurs du soin, du service à la personne ou de l'éducation, demeurent globalement moins rémunérés que les métiers techniques et scientifiques, historiquement plus masculinisés.

■ Temps de travail :



■ Télétravail :

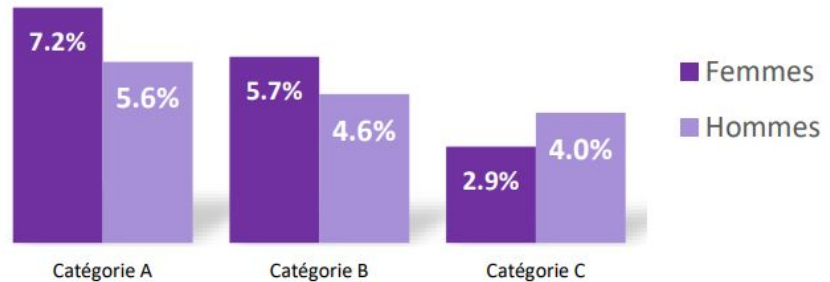
Télétravail	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	9 %	12 %

■ Taux d'absentéisme:

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,1%	3,6%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité, paternité	9,6%	5,7%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité)	10,2%	6,1%

■ **Formation :**



B/ Plan d'action

La ville d'Armentières poursuit sa démarche proactive d'égalité femmes-hommes en s'inscrivant dans les obligations légales. 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.

La collectivité s'attache à inscrire sa politique de rémunération dans une logique d'équité, en tenant compte des spécificités des filières et des parcours professionnels, tout en veillant à prévenir les écarts injustifiés entre les femmes et les hommes.

L'égalité d'accès aux grades, cadres d'emplois et fonctions d'encadrement constitue un enjeu majeur pour garantir des parcours professionnels équilibrés et diversifiés. En 2025, deux agents hommes ont été recrutés au sein de la crèche, un secteur aux métiers majoritairement féminisés. Par ailleurs, une apprentie a été recrutée à la régie, un métier traditionnellement masculinisé.

La Ville d'Armentières reconnaît l'importance d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle comme facteur de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle.

La collectivité réaffirme sa tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'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).

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.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide :

- De prendre acte de ce rapport.

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Valérie PRINGUEZ
Conseillère Municipale
Secrétaire de Séance

Jean-Michel MONPAYS