

**EXTRAIT DU  
REGISTRE DES DELIBERATIONS**

**CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du : 3 février 2022

Convocation du : 28 janvier 2022

Conseillers en exercice : 35

Conseillers présents : 26

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le trois 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, Laurent DERONNE, Martine COBBAERT, Jean-Louis MERTEN, Martine DUBREU, Véronique NAEYE, Carole CASIER, Pierre VANNESTE, Sylvie DELANNOY-CUISINIER, Sophie TANGHE, Grégory PICKEU, Valérie PRINGUEZ, Lahcem AIT EL HAJ, Thomas BLACTOT, Philémon BRUNET, Jean-Jacques DERUYTER, Hans LANDLER, Caroline BAURANCE, Michel PLOUY, Catherine HALOS, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT, Désiré BAILLON.

**EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR** : Céline LEROUX, Catherine DE PARIS, Hugues QUESTE, Dominique BAILLEUL, Rut LERNER-BERTRAND, Philippe CATTOIRE, Cristiane DELESTREZ, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI, Alexis DEBUISSON, ont délégué respectivement pour les représenter Bernard HAESBROECK, Martine COBBAERT, Jean-Louis MERTEN, Véronique NAEYE, Martine DUBREU, Carole CASIER, Sylvie GUSTIN, Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE conformément à l'article L. 2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**SECRETARE DE SEANCE** : Pierre VANNESTE

DE22.005

**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,

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

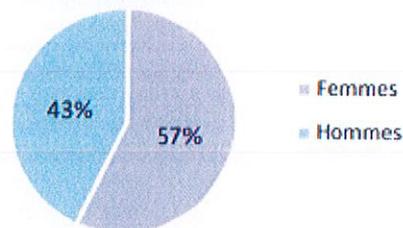
Il est précisé que la loi ne prévoit sur cette question ni débat ni vote.

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

### 1.1 État des lieux

#### 309 femmes et 233 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	69%
	Catégorie B	50%
	Catégorie C	57%

#### ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	43%	57%
Culturelle	62%	38%
Sportive	8%	92%
Médico-sociale	97%	3%
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	62%	38%

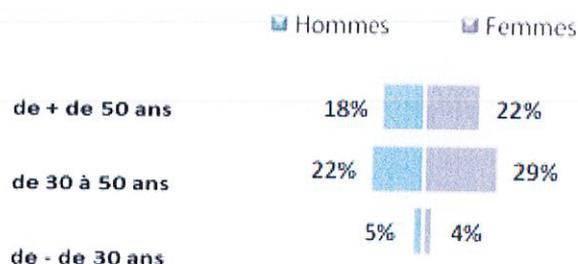
#### Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	80%
Animateurs	71%
Attachés	71%

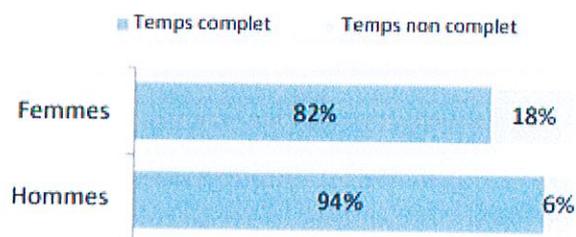
➔ **Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des éducateurs des aps**

Educateurs des APS	91%
Techniciens	78%
Agents de maîtrise	71%
Adjointes techniques	50%

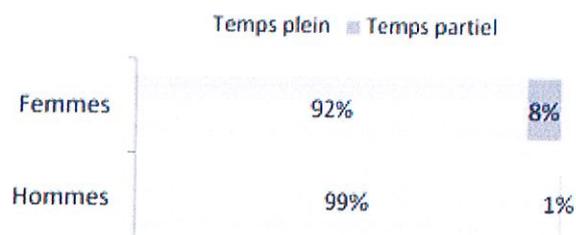
➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



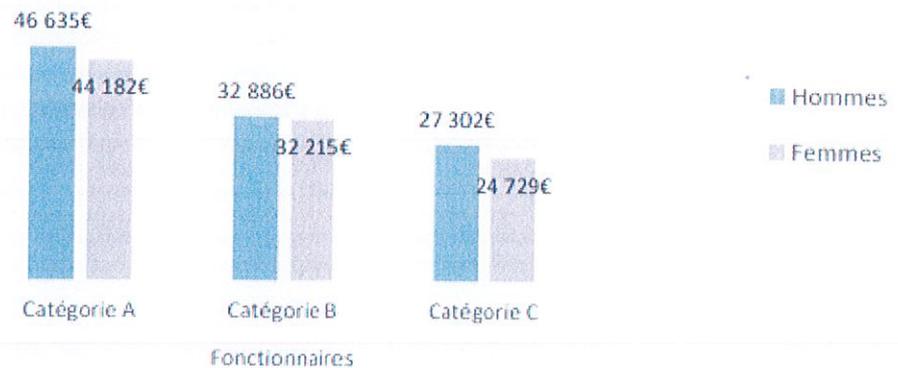
➔ **Répartition des emplois à temps complet ou non complet**



➔ **Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel**



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)



➔ 24 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 46% des nominations concernent des femmes

### 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, qui doit être informé chaque année de son état d'avancement.

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.

Ce plan s'articule autour de plusieurs axes sur l'organisation des temps de travail :

- **La mise en œuvre de la réforme des 1607 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le nouveau protocole d'accord sur l'organisation du temps de travail** : suite à un important travail mené par le Direction des Ressources Humaines, la collectivité a instauré six cycles d'organisation du temps travail sur 4 jours ou 4,5 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.

- **Le télétravail** : la collectivité a également mis en œuvre le télétravail à titre expérimental depuis juillet 2021 pour les agents dont les postes y sont éligibles, toujours pour favoriser une meilleure articulation des temps de la vie.

Envoyé en préfecture le 04/02/2022

Reçu en préfecture le 04/02/2022

Affiché le

**SLOW**

ID : 059-215900176-20220203-DE22005-DE

Au regard de ces obligations, le Conseil Municipal prend acte des actions pluriannuelles de ce plan et du rapport égalité hommes/femmes.

Ainsi fait et délibéré  
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,  
Le Maire,



  
**Bernard HAESBROECK**  
Vice-Président de la Métropole  
Européenne de Lille