



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 18 février 2021

Convocation du : 12 février 2021

Conseillers en exercice : 35

Conseillers présents : 12

L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN, le 18 février à dix neuf heures, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIERES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Monsieur Bernard HAESBROECK, Maire.

PRESENTS : M. MONPAYS, Mme GUSTIN, M. MARIE, Mme COBBAERT, M. MERTEN, Mme DUBREU, M. BAILLEUL, M. DEBUISSON,, M. DERUYTER, M. PLOUY, M. BIANCHI.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Mme LEROUX et M. DERONNE, Mme DE PARIS et M. QUESTE, Mme LERNER-BERTRAND et Mme TANGHE, Mme NAEYE et Mme CASIER, M. CATTOIRE et Mme DELANNOY-CUISINIER, M. VANNESTE et M. PICKEU, Mme DELESTREZ et M. BRUNET, Mme PRINGUEZ et M. AIT EL HAJ, M.BLACTOT et Mme MARZAK-AFFAOUI, Mme CASSAN et M. LANDLER, Mme BAURANCE et M. VANGAEVEREN, Mme HALOS, ont délégué respectivement pour les représenter M. HAESBROECK, M. MONPAYS, Mme DUBREU, Mme GUSTIN, Mme COBBAERT, M. MARIE, M. MERTEN, M. BAILLEUL, M. DEBUISSON, M. DERUYTER, M. PLOUY, M. BIANCHI conformément à l'article L. 2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRETARE DE SEANCE : Mme Sylvie GUSTIN

DE21.013

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,

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.

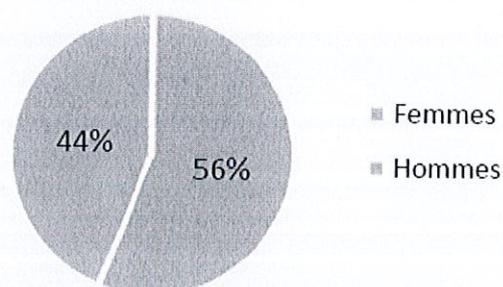
Il est proposé au Conseil Municipal de prendre connaissance du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant la politique de ressources humaines.

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

1.1 État des lieux

➔ 292 femmes et 228 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



➔ La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 femmes et 1 homme

➔ Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	59%
Catégorie B	51%
Catégorie C	57%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	75%	25%
Technique	42%	58%
Culturelle	59%	41%
Sportive	10%	90%
Médico-sociale	93%	7%
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	58%	42%

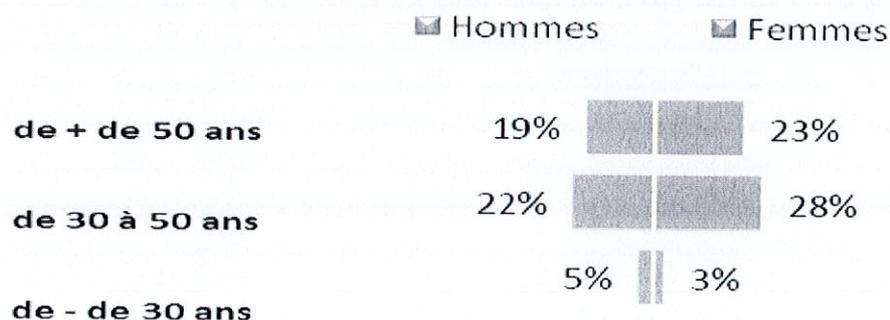
➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture

Auxiliaires de puériculture	100%
ASEM	92%
Animateurs	80%
Adjointes administratifs	80%
Rédacteurs	73%

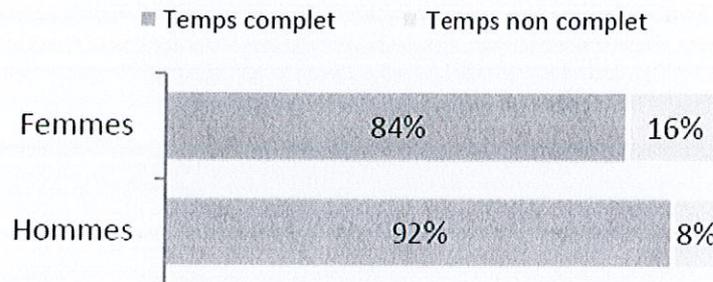
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des éducateurs des APS

Educateurs des APS	90%
Techniciens	88%
Agents de maîtrise	80%
Adjointes techniques	51%

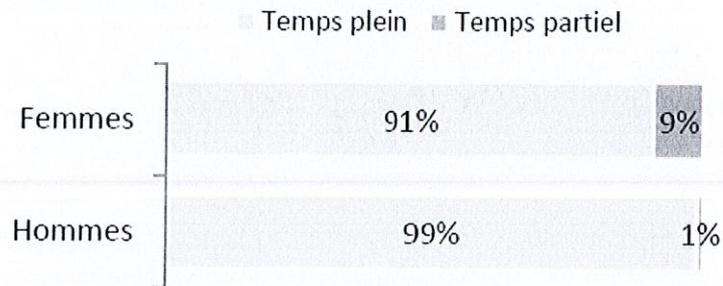
➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



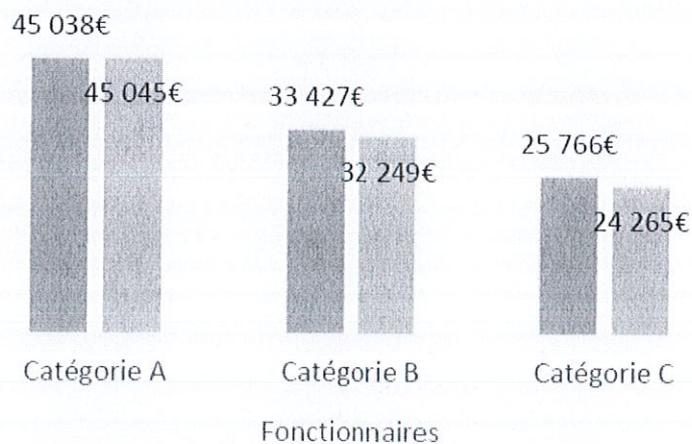
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



➔ 15,7 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 12,1 % des femmes

Orientations pluriannuelles

La loi de Transformation de la Fonction Publique et le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 imposent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un plan pluriannuel d'actions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret fixe les composants du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle qui doit reprendre :

- ✓ la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de 3 ans
- ✓ la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les quatre domaines d'actions définis par la loi :
 - l'égalité de rémunération,
 - l'égalité en termes de promotion et d'avancement,
 - l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
 - la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Le plan d'actions est établi après consultation du Comité Technique. Par ailleurs, ce plan est rendu accessible aux agents par voie numérique, une transmission au préfet étant attendue avant le 1^{er} mars 2021.

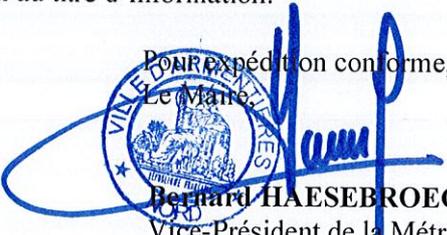
A défaut de transmission du plan d'actions, le décret précise les étapes de la procédure déclenchant la pénalité financière (1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné) :

- ✓ 1 / rappel par le préfet à l'employeur de se conformer à l'obligation dans les deux mois,
- ✓ 2 / mise en demeure à l'issue du délai de deux mois, de transmettre le plan dans le délai de cinq mois ,
- ✓ 3 / prononcé de la pénalité en l'absence de mise en conformité à l'issue du délai de mise en demeure.

La pénalité est acquittée auprès du comptable de la dépense compétent pour la collectivité.

Au regard de cette actualité statutaire, il est proposé de définir les orientations pluriannuelles dans le cadre de ce plan d'action pour l'égalité professionnelle et d'en porter le contenu devant le Conseil Municipal au titre d'information.

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire

Bernard HAESBROECK
Vice-Président de la Métropole Européenne de Lille