

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 059-215902958-20240207-DEL1CM722024-DE



HAZEBROUCK

La ville qui vous ressemble



Conseil Municipal

Réunion du 7 février 2024

**RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
AU TITRE DE L'ANNEE 2023**

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 précise que le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2311-1-1, il est inséré un article L. 2311-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 2311-1-2.- Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

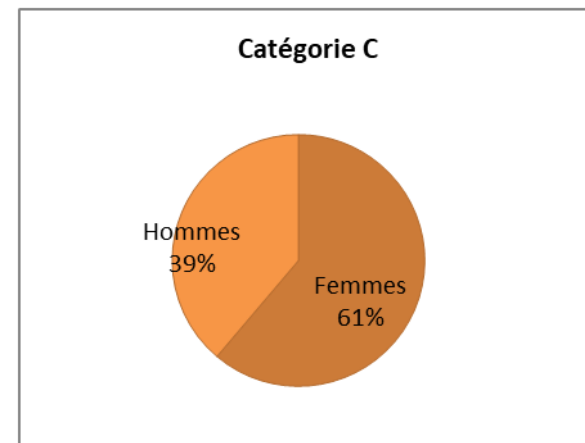
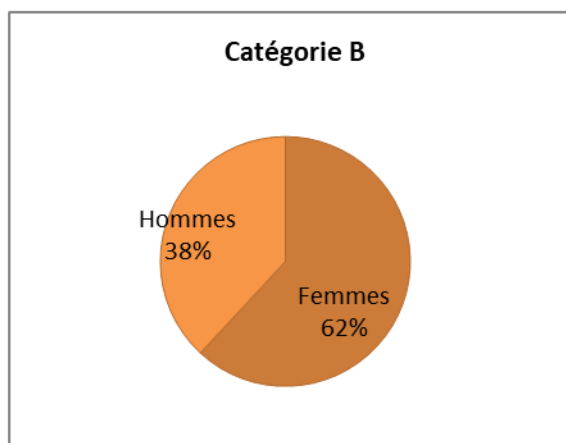
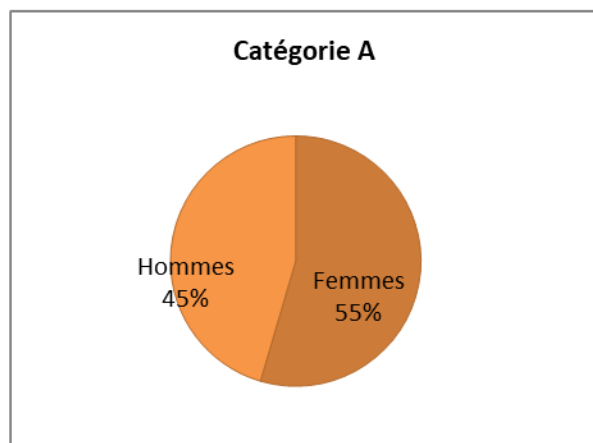
« Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »...

La politique de ressources humaines de la commune

Au 31 décembre 2023, **301 agents** occupent un emploi permanent au sein de l'effectif de la commune d'HAZEBROUCK parmi lesquels **183 femmes (60,8%)** et **118 hommes (39,2%)**.

REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

Catégorie	Femmes	Hommes
A	12	10
B	26	16
C	145	92



On constate que dans les catégories B et C, la part des femmes au sein de la collectivité est plus élevée que celle des hommes dans des proportions parfois significatives.

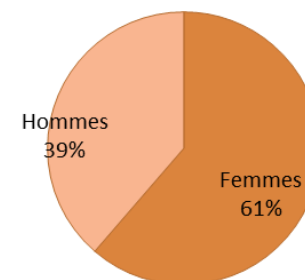
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (TITULAIRES ET NON TITULAIRES)

Filières	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	56	17	73	77%	23%
Technique	79	84	163	48%	52%
Animation	4	3	7	57%	43%
Culturelle	14	13	27	52%	48%
Sociale	21	0	21	100%	0%
Médico-sociale	8	0	8	100%	0%
Médico-technique	0	0	0	0%	0%
Sportive	1	1	2	50%	50%
Police municipale	0	0	0	0%	0%
Incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	183	118	301	61%	39%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



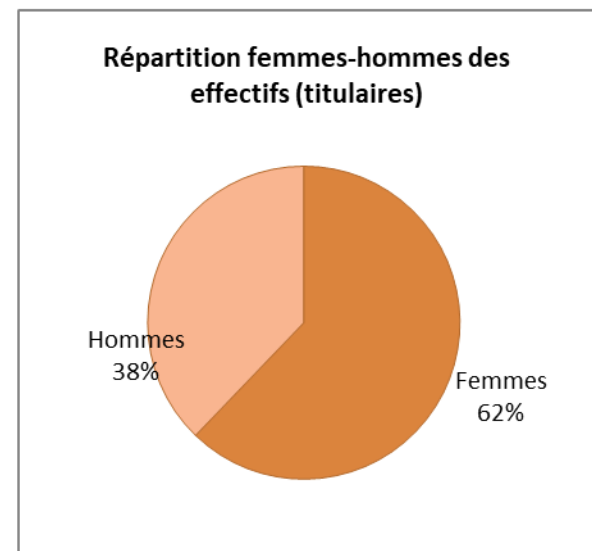
Les filières sociale et médico-sociale sont exclusivement composées d'agents féminins occupant des fonctions d'ATSEM et des emplois localisés au Multi-Accueil.
Par ailleurs, au sein de la filière technique on notera une quasi parité entre les femmes (48%) et les hommes (52%).

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (TITULAIRES)

Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	52	13	65
Technique	64	76	140
Animation	3	3	6
Culturelle	11	3	14
Sociale	20	0	20
Médico-sociale	7	0	7
Médico-technique	0	0	0
Sportive	1	1	2
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
TOTAL	158	96	254



La filière administrative est majoritairement composée de femmes à hauteur de 80%. Les agents relevant de la filière sociale, exclusivement occupés par des femmes, correspondent à des fonctions d'ATSEM et des emplois localisés au Multi-Accueil.. Par ailleurs, au sein de la filière technique il est observé une part plus importante d'hommes. Ce sont sur les postes d'agents de service que sont principalement affectées les femmes.

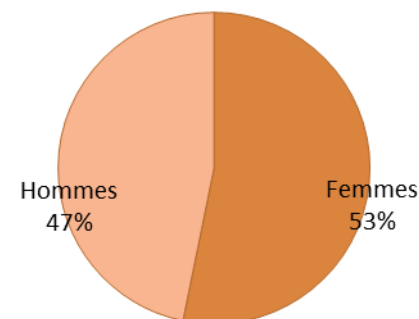
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (NON TITULAIRES)

Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	4	4	8
Technique	15	8	23
Animation	1	0	1
Culturelle	3	10	13
Sociale	1	0	1
Médico-sociale	1	0	1
Médico-technique	0	0	0
Sportive	0	0	0
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
TOTAL	25	22	47

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



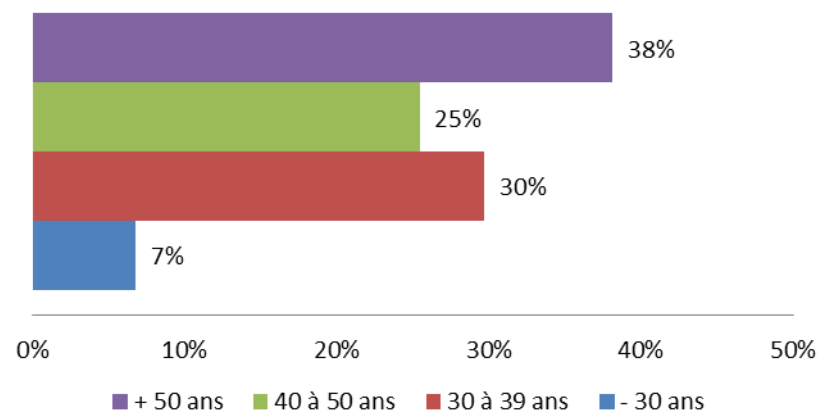
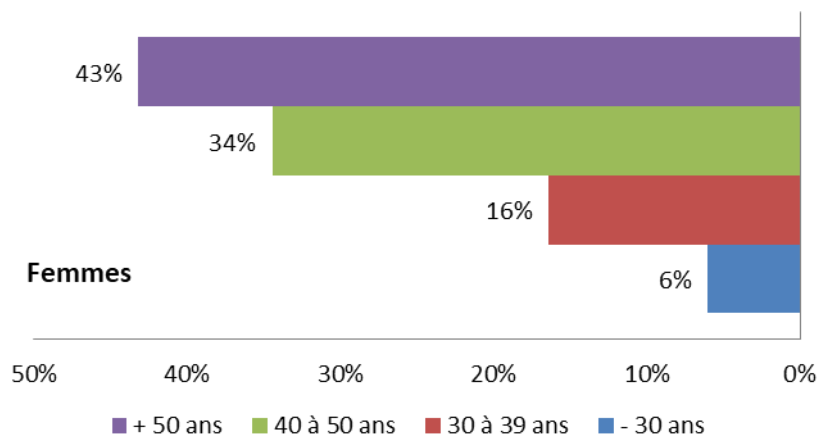
Au niveau des agents non-titulaires, on constate que les femmes occupent majoritairement des postes de la filière technique. En effet, ce sont les postes d'agents de service sur lesquels sont principalement affectées les femmes. La filière culturelle comporte un nombre plus élevé d'agents masculins, correspondant notamment aux postes de professeurs de musique.

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

PYRAMIDE DES AGES

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	79	43%	45	38%
40 à 50 ans	63	34%	30	25%
30 à 39 ans	30	16%	35	30%
- 30 ans	11	6%	8	7%
Total	183	100%	118	100%

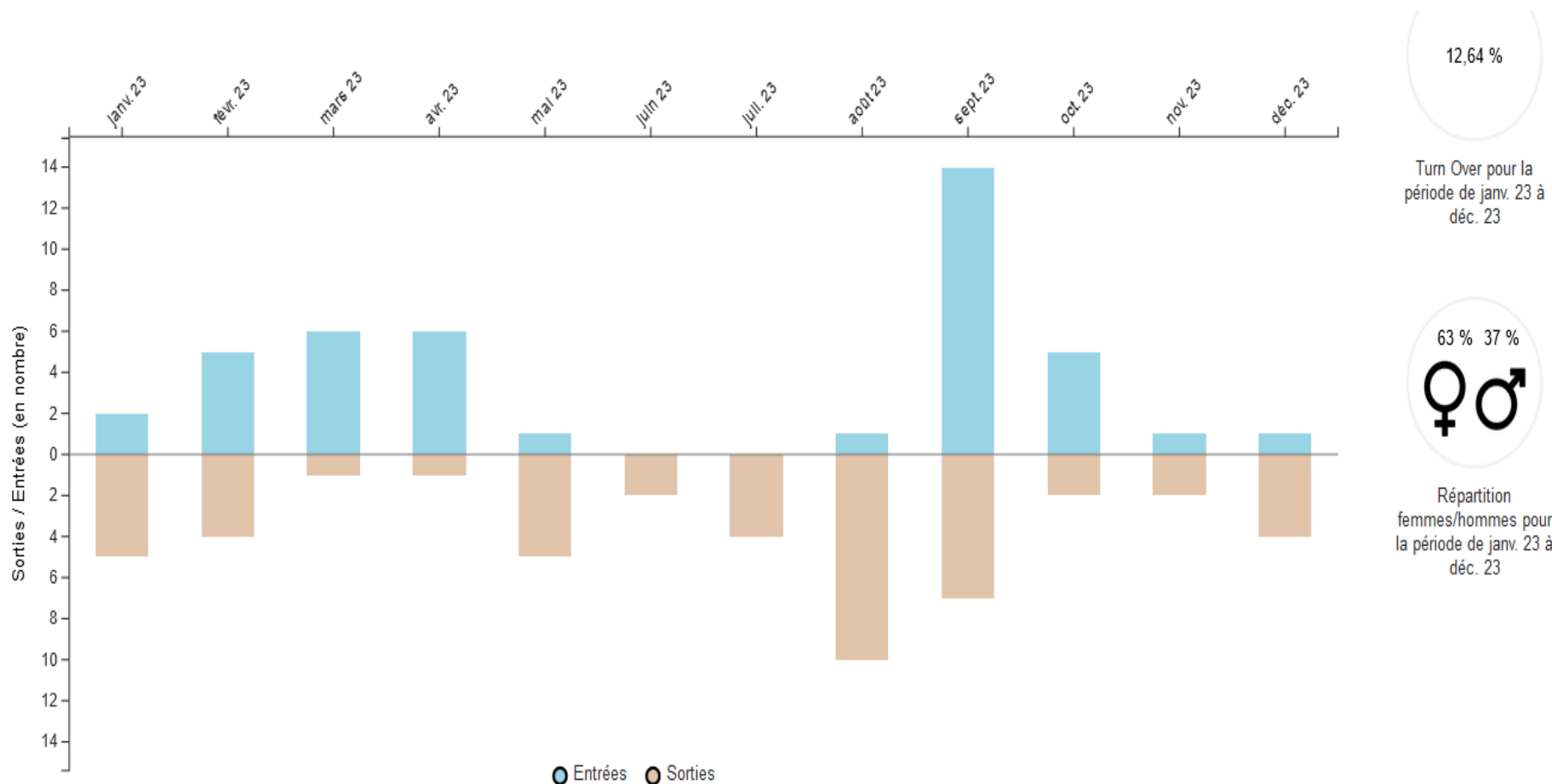


Les tranches d'âge de « plus de 50 ans » et de « 40 à 50 ans » recensent les effectifs féminins les plus importants. En effet, 77% des femmes se situent au sein de ces deux tranches d'âge.

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

TURN OVER 2023



Rapport sur l'égalité femmes-hommes

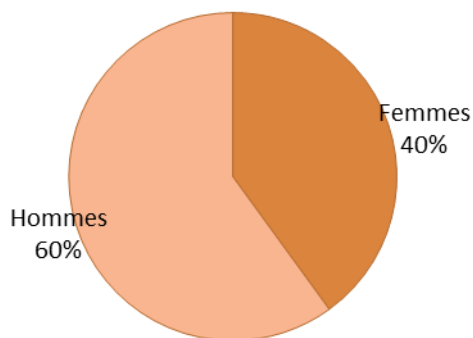
La politique de ressources humaines de la commune

COMITE DE DIRECTION

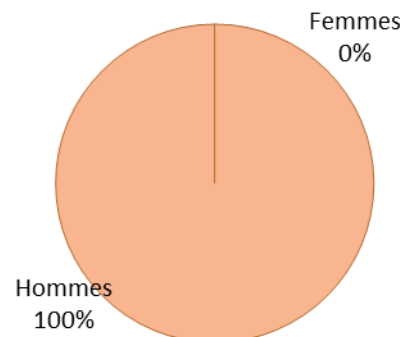
Le comité de direction est l'équipe référente de la collectivité. Elle représente à la fois à l'interne et à l'externe l'organe essentiel du pilotage de la stratégie et permet de relayer efficacement l'information à ses collaborateurs. Cet organe est constitué à 40% de femmes.

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	2	2
postes de direction	2	1	3
Total	2	3	5

Répartition des emplois
d'encadrement supérieur et de
direction



Répartition des emplois fonctionnels



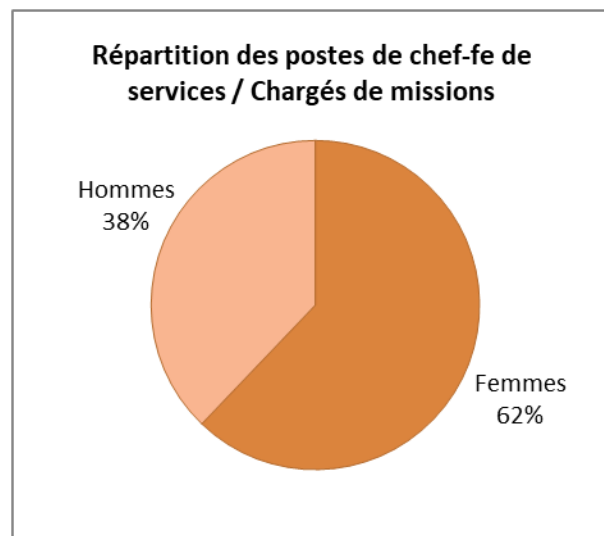
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

COMITE DE DIRECTION ELARGI

Le comité de direction élargi est composé de personnel d'encadrement et de chargés de mission. Cette population de 62% de femmes et 38% d'hommes reflète fidèlement la composition de la collectivité.

	Femmes	Hommes	Total
Encadrement, chargés de mission	23	14	37



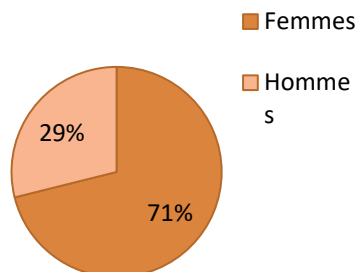
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

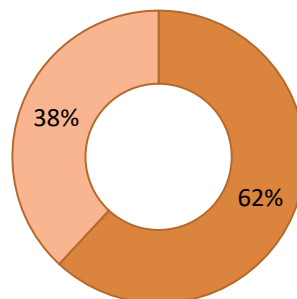
AVANCEMENTS DE GRADE

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
A	2	1	50%	0	0	0%
B	0	0	0%	0	0	0%
Catégorie	50	31	62%	25	13	52%
Ensemble	52	32	62%	25	13	52%

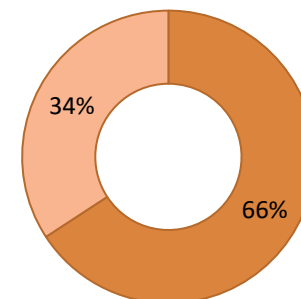
Répartition femmes-hommes
des avancements de grade



Rapport avancements
de grade / effectifs



Rapport avancements
de grade / effectifs



Les femmes représentent 61% des effectifs de la collectivité, et 71% des avancements de grade : elles ont donc tendance à être surreprésentées.

Rapport sur l'égalité femmes-hommes **La politique de ressources humaines de la commune**

FOCUS SUR LE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

En application de l'article 80 de la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
« les établissements publics mentionnés aux articles 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, **élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** »

Ce plan comporte des mesures concrètes sur les 4 axes suivants :



Axe 1 : La prévention et le traitement des écarts de rémunération

Axe 2 : La mixité des métiers, les parcours et déroulements de carrière

Axe 3 : L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Le travail engagé par le Service des Ressources Humaines et les instances représentatives du personnel, en vue d'adopter ce plan, permet à la collectivité d'être en totale conformité avec ces prescriptions réglementaires.

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les mesures prévues en 2023 ont dû être reportées compte tenu du départ de la responsable Qualité de Vie au Travail.

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
1	Développement d'indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps	Evaluer et comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	- Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; - % de F/H réalisant des heures supplémentaires ; - Ecart de primes octroyées par grades, emplois ;	Objectif de réalisation fixé en 2024
2	Créer un programme de « coaching », d'accompagnement des agents vers les emplois à responsabilité	Favoriser l'accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe	- Rémunération des femmes et des hommes sur les mêmes emplois à responsabilité ; - Diffusion du programme au sein de l'établissement ; - Nombre d'agents y participant ;	Objectif de réalisation fixé en 2024



AXE 2 : LA MIXITÉ DES MÉTIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
4	Mettre en place une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques, masculinisés, féminisés pour favoriser la mixité des métiers	Sensibiliser les agents et rendre attractifs certains métiers connotés atypiques, féminins ou masculins Diminuer la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions	- Nombre de métiers féminisés ou masculinisés ; - Nombre de métiers en tension ; - Diffusion de la campagne au sein de l'établissement, sur les réseaux sociaux ;	Objectif de réalisation fixé en 2025
5	S'assurer du respect de la mixité des jurys de recrutement	Obtenir 100 % de mixité des jurys de recrutement	- Nombre de jurys de recrutements respectant la mixité	Objectif de réalisation fixé en 2024
6	Mettre en place une formation pour le service RH et les managers sur l'égalité F/H afin de recruter sans stéréotypes	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	- Part de femmes et d'hommes manager participant aux ateliers ; - Nombre d'ateliers créés ; - Part de manager F ou H recrutant des agents du même sexe ;	Objectif de réalisation fixé en 2024



Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
7	Mettre en place une charte des temps	Dissiper les craintes des agents quant à l'articulation de leur temps de vie personnel et professionnel Accompagner les agents quant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle	- Part des femmes et des hommes en présentiel et en télétravail ; - Part des femmes et des hommes bénéficiant d'un temps de travail aménagé ;	Objectif de réalisation fixé en 2024
8	Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels	Diffuser une newsletter RH sur la thématique		Objectif de réalisation fixé en 2025



Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

AXE 4 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
9	Mettre en place un plan et des actions de sensibilisation ayant pour objectif de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets	Lutter contre le sexisme afin de l'éradiquer	- Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; - Nombre de F/H victimes de violence ; - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel ;
10	Mettre en place une cellule d'écoute et un plan de protection par le service des ressources humaines Reprendre le groupe de travail sur le harcèlement	Prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement sexuel ou verbal	- Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement en cas discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - % de suites données aux actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ;

