

HAZEBROUCK

La ville qui vous ressemble



Conseil Municipal

Réunion du 08 février 2023

**RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

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. »...

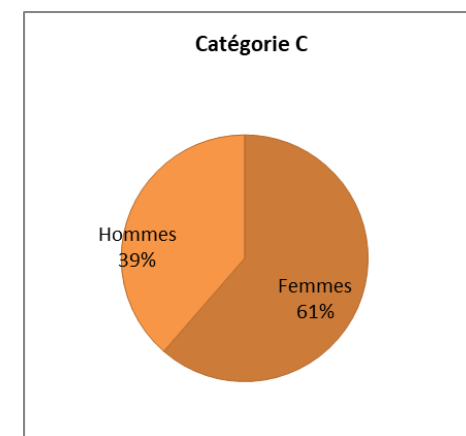
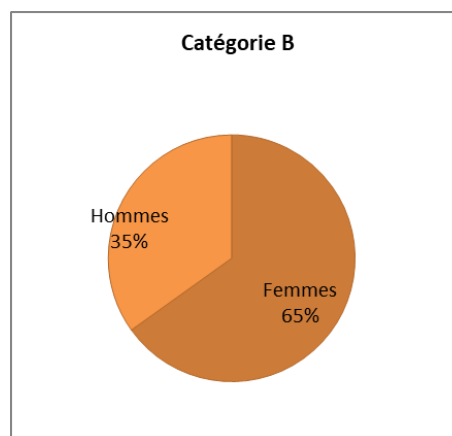
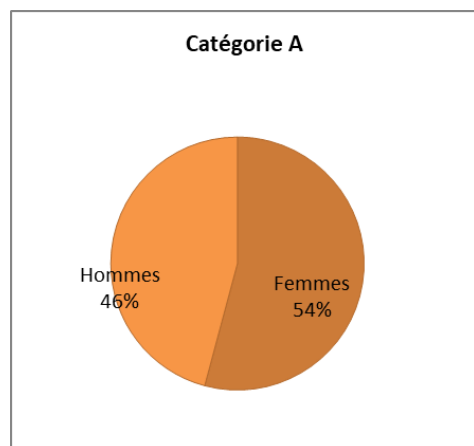
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

Au 31 décembre 2022, **313 agents** occupent un emploi permanent au sein de l'effectif de la commune d'HAZEBROUCK parmi lesquels **192 femmes (61,34%)** et **121 hommes (38,66%)**.

REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Femmes	Hommes
cat A	13	11
cat B	28	15
cat C	151	95



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.

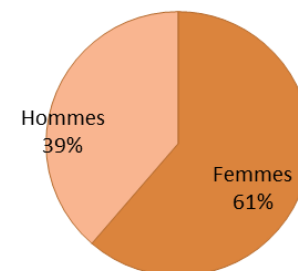
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

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

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	56	18	74	76%	24%
technique	89	85	174	51%	49%
animation	3	5	8	38%	63%
culturelle	16	12	28	57%	43%
sociale	20	0	20	100%	0%
médico-sociale	5	0	5	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	3	1	4	75%	25%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	192	121	313	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 (49%) et les hommes (51%).

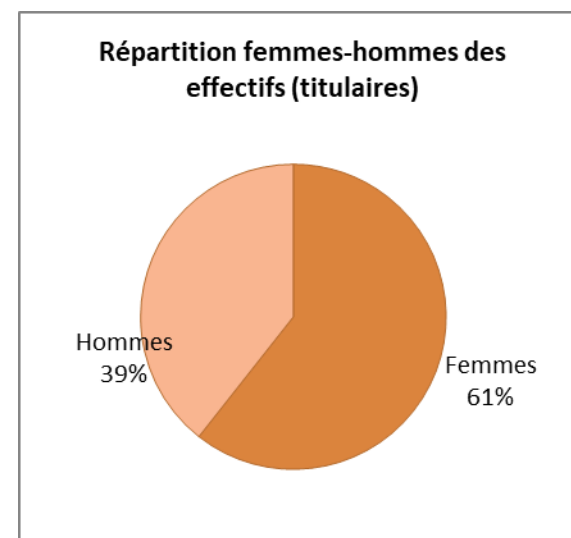
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (TITULAIRES)

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	53	15	68
filière technique	67	80	147
filière animation	0	3	3
filière culturelle	11	3	14
filière sociale	19	0	19
filière médico-sociale	5	0	5
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	1	3
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	157	102	259



La filière administrative est majoritairement composée de femmes à hauteur de 60,61%. 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.

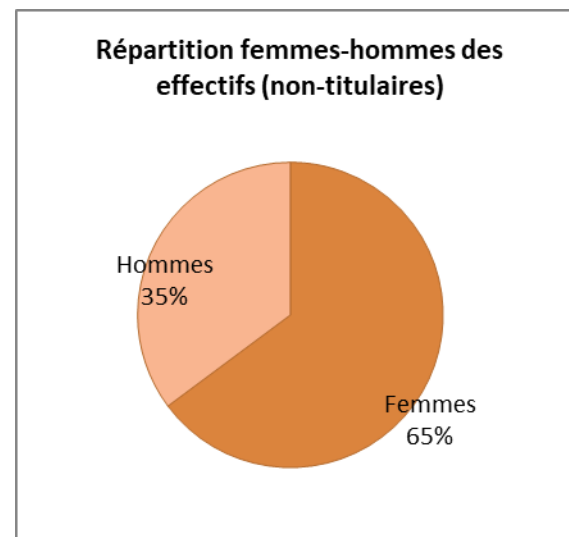
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (NON TITULAIRES)

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	3	3	6
filière technique	22	5	27
filière animation	3	2	5
filière culturelle	5	9	14
filière sociale	1	0	1
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	1	0	1
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	35	19	54



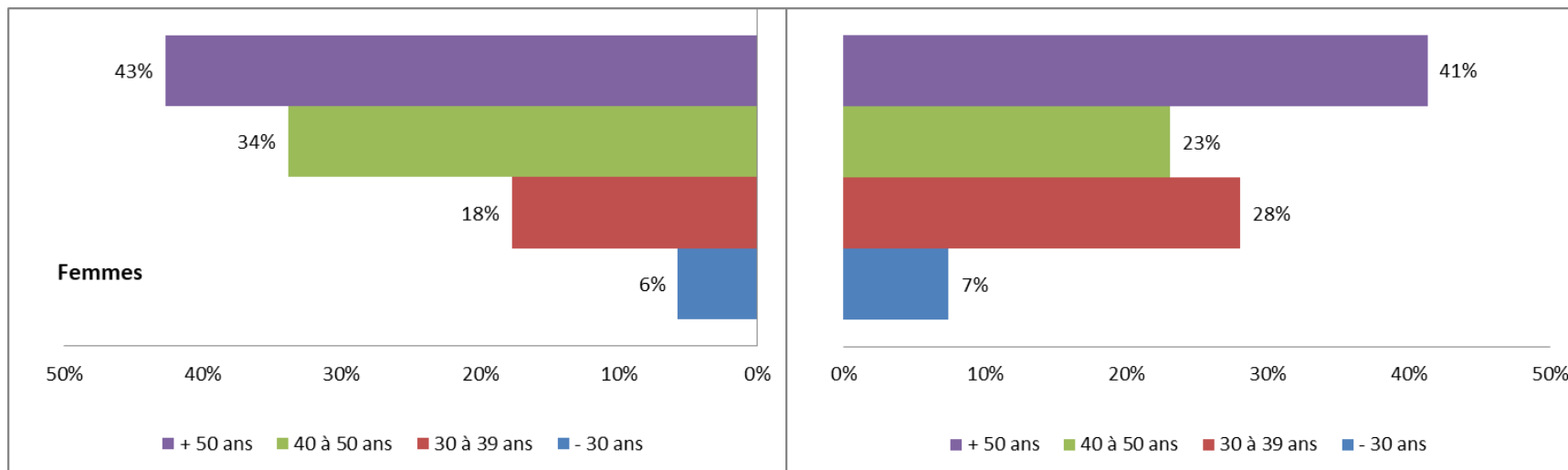
Au niveau des agents non-titulaires, on constate que les femmes occupent majoritairement des postes de la filière technique. En effet, ce sont les postes d'agents de service sur lesquels sont principalement affectées les femmes. La filière culturelle comporte un nombre plus élevé d'agents masculins, 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	82	43%	50	41%
40 à 50 ans	65	34%	28	23%
30 à 39 ans	34	18%	34	28%
- 30 ans	11	6%	9	7%
Total	192	100%	121	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.

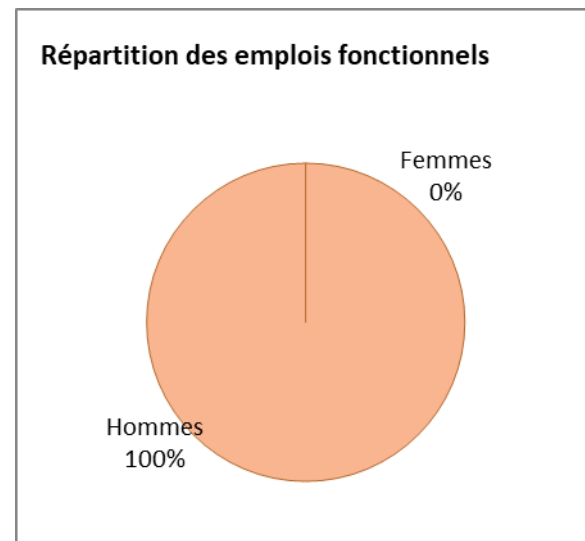
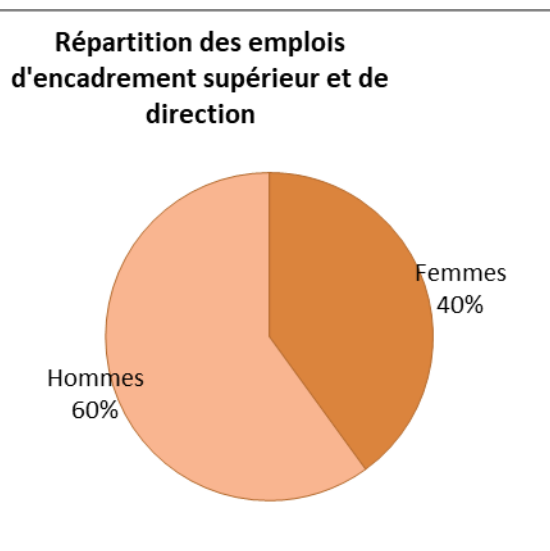
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

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



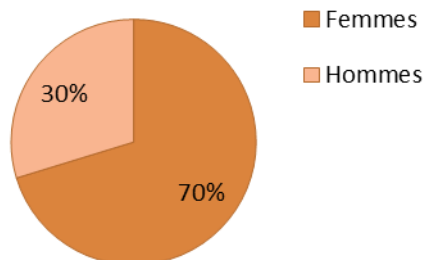
Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

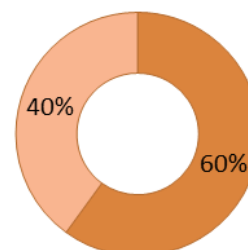
AVANCEMENTS DE GRADE

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	3	2	67%	1	1	100%
cat B	0	0	0%	0	0	0%
cat C	36	24	67%	12	10	83%
Ensemble	39	26	67%	13	11	85%

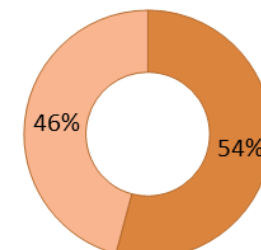
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Rapport avancements de grade / effectifs



Rapport avancements de grade / effectifs



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

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 ; - Ecarts de primes octroyées par grades, emplois ;	Objectif de réalisation fixé en 2023
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 2023



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 2024
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 2023
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 2023



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 2023
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 2024



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 ;

