Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

VILLE DE LAMBERSART

59130

EXTRAIT DU REGISTRE DES

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'An **DEUX MILLE VINGT SIX**, le **QUINZE OCTOBRE à 18 Heures**,

Le Conseil municipal de la Ville de **LAMBERSART**, légalement convoqué le 9 Octobre 2026, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Monsieur Nicolas BOUCHE, Maire.

Nombre de Conseillers en exercice : **35**

ÉTAIENT PRÉSENTS : M. **BOUCHE** Nicolas, Maire ; M. **BERTIN** Pierre, Mme **GERBER** Héloïse, M. **PIERROT** Antoine, Mme **LEROY-LAIDEBEUR** Barbara, M. **LEMTIRI** Kacem, Mme **DEWAS** Sabine, M. **BURLION** Nicolas, Mme **LUCOT** Pascale, MM. **LAOUTID** Fouad, **MAGDELAINE** Emmanuel, Mme **COUSIN** Chantal, M. **HUBERT** Thomas, Adjoints ; M. **BLANQUART** David, Mme **CACHEUX** Martine, M. **MOUKRIM** Yassir, Mmes **DOUTRIAUX** Céline, **RAMON** Anne, MM. **VASSEUR** Quentin, **LEKIEFFRE** Guillaume, **LEMBREZ** Bertin, **DE RYCKE** Xavier, Mme **VANLEMMENS** Laurence ; M. **FRAPPART** Laurent, Mme **FARBOS** Nathalie, MM. **KINGET** François, **LEOSZEWSKI** Patrick, Mme **DOLIGNON** Valérie, M. **JIMENEZ** Franck ; MM. **SCHMITT** François, **BOISSE** Julien ; M. **GUNS** Gontran, Conseillers municipaux.

ÉTAIENT REPRÉSENTÉES *au sens de l'Article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :*
Mme **XAVIER** Julie, Adjointe au Maire [pouvoir à Mme **DOUTRIAUX** Céline] ;
Mme **NISOLLE** Christine, Conseillère municipale déléguée [pouvoir à Mme **CACHEUX** Martine] ;
Mme **PILLA** Claire, Conseillère municipale déléguée [pouvoir à Mme **COUSIN** Chantal].

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : M. **VASSEUR** Quentin.

O B J E T

N°11

FONCTION PUBLIQUE – PERSONNELS TITULAIRES ET STAGIAIRES DE LA FPT

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

.../...

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

RAPPORT DU MAIRE

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ce rapport comporte deux parties. Tout d'abord, il présente la politique interne de la Collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en dressant un bilan des actions menées et des orientations à venir. Ensuite, il aborde les politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement au débat relatif aux orientations budgétaires.

Sur ces bases, il est proposé aux membres du Conseil municipal :

- de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes pour l'année 2025, présenté préalablement à la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires 2027.

LE CONSEIL MUNICIPAL PREND ACTE

Transmis en Préfecture le 27 OCT. 2026
Affiché le 27 OCT. 2026

Pour extrait conforme,

MAIRIE DE LAMBERSART (NORD)

Nicolas BOUCHE
Maire
Conseiller Métropolitain

MAIRIE DE LAMBERSART (NORD)

Quentin VASSEUR
Secrétaire de Séance

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Maire, ou d'un recours contentieux pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lille, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, soit par courrier 5 rue Geoffroy Saint Hilaire - CS 62039 - 59014 Lille Cedex, soit par l'intermédiaire de l'application informatique « télérecours citoyens », accessible par le site www.telerecours.fr

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Vu pour être joint à la délibération
du Conseil municipal en date du 15 OCT. 2026

MAIRIE DE LAMBERSART (NORD)

Nicolas BOUCHE
Maire
Conseiller Métropolitain

VILLE DE
LAMBERSART

RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COMMUNE DE LAMBERSART EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

PRÉAMBULE

Au cours du vingtième siècle, la situation des femmes a évolué au sein de la société : droit de vote, droit à l'avortement, droit de gérer ses biens, de travailler sans l'accord préalable de son conjoint, accès à des métiers historiquement masculins. Malgré ces avancées sociétales, les inégalités hommes-femmes existent toujours : inégalités salariales, persistance d'un plafond de verre, répartition inégale des tâches domestiques, sous représentation en politique en sont des marqueurs.

Depuis le 1er janvier 2016, les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport doit à la fois porter sur la politique interne des ressources humaines et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes auprès des habitants du territoire. Pour le budget 2027, ce document s'articule autour des données 2025 des ressources humaines et pour la partie relative aux politiques publiques, il s'articule autour des données 2023 de l'INSEE.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Table des matières

QUELQUES DONNÉES NATIONALES :....3
I. LA SITUATION COMPARÉE AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MAIRIE....5
I.A) LA STRUCTURE DES RESSOURCES HUMAINES....5
Les données nationales....5
Les données de la mairie de Lambersart....6
Les actions pour promouvoir la mixité....9
I.B) LA CARRIÈRE DES AGENTS ET LA RÉMUNÉRATION....10
Les données nationales....10
Les données de la mairie de Lambersart....11
Les actions pour harmoniser les carrières et la rémunération des agents....17
I.C) L'ORGANISATION DU TRAVAIL....18
Les données de la mairie de Lambersart....18
Les actions pour concilier vie personnelle et professionnelle....20
I.D) L'ABSENCE....21
Les données de la mairie de Lambersart....21
Les actions pour réduire l'absentéisme....23
I.E) LES CONDITIONS DE TRAVAIL....23
Les données de la mairie de Lambersart....23
Les actions pour améliorer les conditions de travail....24
II. LA SITUATION AU SEIN DU TERRITOIRE COMMUNAL....26
II.A) LES DONNÉES STATISTIQUES....26
Évolution et structure de la population....26
Couples Familles Ménages....27
Emplois....28
Scolarisation....31
II.B) LA COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL EN 2023....32
La structure de la population....32
Couples Familles Ménages....32
L'emploi....33
La scolarisation....33
II.C) LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES....34
Dynamiques Participatives....34
Aménagement urbain et des espaces publics....34
Lutte contre les violences faites aux femmes....36
Culture....36
Éducation Enfance Jeunesse....37

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

QUELQUES DONNÉES NATIONALES[1] :

ACCÈS AUX DROITS - SANTÉ

En 2023, les femmes vivent plus longtemps que les hommes quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. L'espérance de vie à la naissance en 2023 est de 85,7 pour les femmes et 80 ans pour les hommes.

Un décès a lieu tous les 4 jours en France d'une cause liée à la grossesse, à l'accouchement ou durant la première année de l'enfant.

La santé des femmes et plus particulièrement des jeunes femmes est plus dégradée que celle des hommes. Le nombre de filles et jeunes femmes de 10 à 24 ans hospitalisées pour geste auto-infligé a presque doublé en 10 ans.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

Le sexisme se déploie dans toutes les sphères de la société.

Les femmes et les jeunes femmes sont les premières touchées par le sexisme dans les transports et l'espace public.

En 2023, au sein du couple, 96 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire contre 23 hommes. Et 9 co-victimes enfants sont décédées. Chez les femmes, ce chiffre est en baisse depuis 2021.

85 % des victimes de violences conjugales sont des femmes.

En 2025, 119 079 victimes de violences sexuelles ont été enregistrées par les services de sécurité : 11 % sont des victimes de violences sexuelles conjugales, 17 % sont des victimes sexuelles intra-familiales (hors conjugal) et 72 % sont des victimes de violences sexuelles hors cadre familial.1 étudiante sur 10 déclare avoir été victime d'un viol ou d'une agression sexuelle au sein de son établissement.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses parmi les victimes d'atteintes « numériques ». Les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le cybersexisme.

ÉDUCATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE :

Les femmes obtiennent de meilleurs résultats au baccalauréat et sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les filières scientifiques, malgré leur meilleure réussite dans ces disciplines. Les stéréotypes de genre demeurent encore très présents. Les femmes sont fortement sous représentées dans les filières de formation liées au numérique.

Les choix d'orientation au lycée sont encore sexués, les filles se détournant en partie des formations élitistes et scientifiques.

1 Référence : Chiffres – clés – Edition 2024 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

EMPLOI :

Le taux d'emploi des femmes est inférieur de 5 points à celui des hommes et les femmes sont majoritaires parmi les professions intermédiaires et les employés (taux d'emploi de 66 % chez les femmes et 71 % chez les hommes).

La féminisation des instances dirigeantes des plus grandes entreprises du secteur privé progresse mais les femmes sont encore victimes de discrimination au travail.

En 2022, dans le secteur privé, les femmes gagnent 23,4% de moins que les hommes. Elles sont surreprésentées parmi les travailleurs à bas revenus et sous-représentées aux plus hautes rémunérations. Dans la fonction publique, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes. Comme dans le secteur privé, elles sont sous représentées parmi les hautes rémunérations.

La part des femmes travaillant à temps partiel est trois fois plus élevée que celle des hommes.

Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de la plupart des minima sociaux.

En 2022, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté (4,9 millions contre 4,3 millions). En France, le taux de pauvreté dépasse 30 % dans les familles monoparentales dont l'adulte de référence est une femme. La pauvreté est moins importante quand l'adulte référent est un homme.

CULTURE ET MÉDIAS :

Dans les programmations artistiques, les œuvres des femmes restent moins visibles, moins programmées et moins primées que celles des hommes.

Les femmes sont moins visibles et audibles que les hommes à la radio et à la télévision. Malgré la féminisation des rédactions ces vingt dernières années, les femmes restent sous-représentées aux plus hautes fonctions.

Les rôles attribués aux femmes et aux hommes dans les publicités télévisées sont porteurs de stéréotypes de genre.

FONCTIONS POLITIQUES ET ÉLECTIVES :

La parité politique n'est pas atteinte à l'Assemblée Nationale et au Sénat et les femmes restent largement minoritaires parmi les élus nationaux.

Les femmes sont largement sous-représentées parmi les Maires. En Hauts de France, 18,2 % des maires sont des femmes.

La part des femmes parmi les députés ne progresse plus : 36 % des députés sont des femmes en 2024 (37,3 % en 2022 et 38,7 % en 2017)

La part de femmes du Parlement européen a reculé de près de 2 points lors des élections de juin 2024 : elles sont 281 femmes sur 720 eurodéputés.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

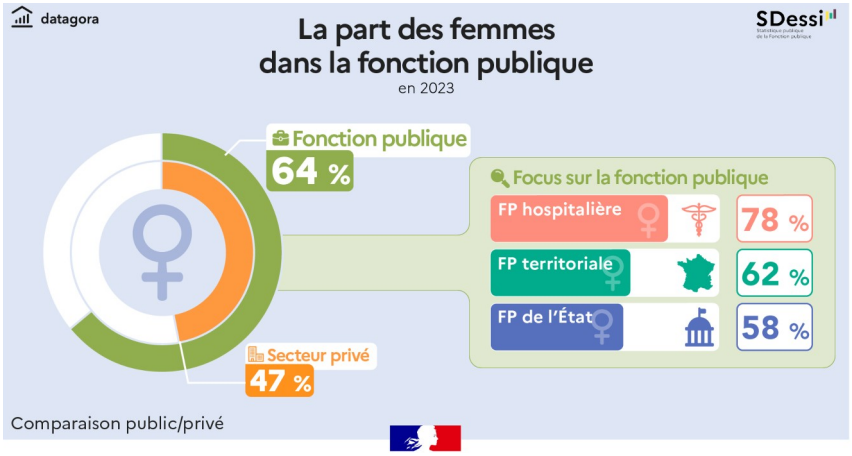
I. LA SITUATION COMPARÉE AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MAIRIE

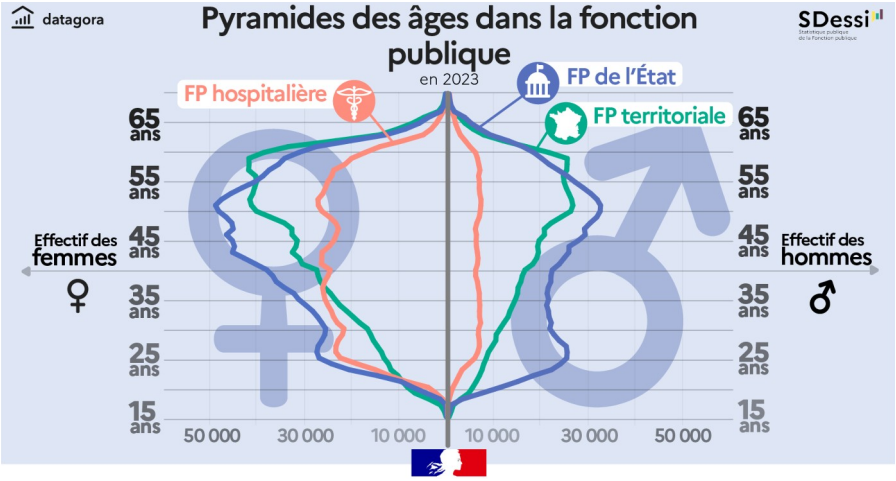
Le statut de la fonction publique ne protège pas totalement des inégalités entre les femmes et les hommes. En tant qu'employeur, il est donc nécessaire que la Commune puisse mesurer et agir pour réduire les inégalités qui pourraient exister dans ses services. L'objectif de cette première partie est de mesurer les écarts[2], de les comprendre et d'identifier des actions à mener à court et moyen terme pour les réduire, construites autour de 4 thèmes : la structure des ressources humaines, la carrière des agents et la rémunération, l'organisation du travail, l'absence et les conditions de travail.

I.A) LA STRUCTURE DES RESSOURCES HUMAINES

Les données nationales

En 2023, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale. Entre 2011 et 2023, leur part augmente de 3 points et de 7 points si on se restreint aux seuls postes de catégorie A+ pour lesquels elles restent minoritaires (45%).[3]





2 Données au 31 décembre 2025
3 Statistique publique de la fonction publique – édition 2025 – l'essentiel des chiffres clés
Rapport annuel sur l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2024

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Les données de la mairie de Lambersart

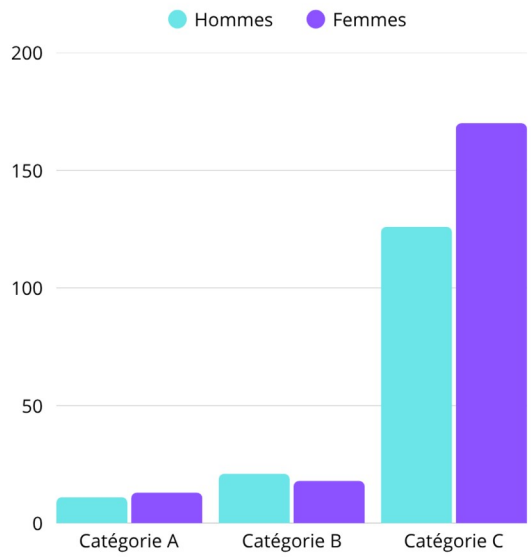
➢ *La répartition des effectifs*

Répartition de l'effectif permanent par catégorie et par sexe – Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre d'agents sur emploi permanent	%	Nombre d'agents sur emploi permanent	%	
A	11	46 %	13	54 %	24
B	22	55 %	18	45 %	40
C	126	43 %	170	57 %	296
Total	**159**	**44 %**	**201**	**56 %**	**360**

En catégorie A, le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes mais ce nombre masque la sous-représentation des femmes au sein du comité de direction. La part des femmes en catégorie C est la plus importante. Depuis 2020, les données sont stables.

Effectif permanent par catégorie et par sexe
Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale



De 2020 à 2025, l'évolution est la suivante :

	A		B		C		TOTAL
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	
2020	15	17	22	27	124	150	355
2021	9	12	20	23	112	143	319
2022	11	13	20	22	120	159	345
2023	12	13	22	19	129	167	362
2024	10	13	21	21	124	166	355
2025	11	13	22	18	126	170	360

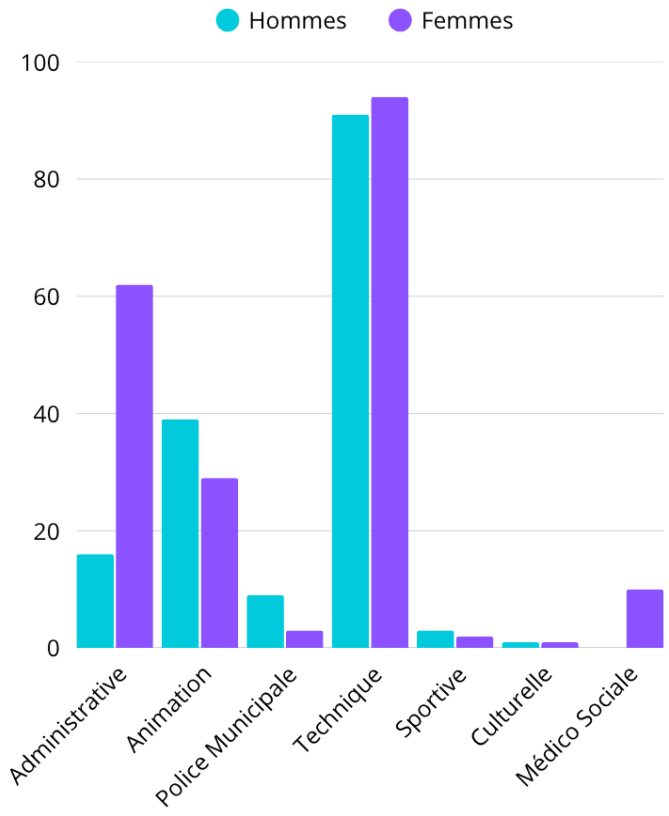
Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Répartition de l'effectif permanent par catégorie, par filière et par sexe
Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

	A		B		C		Total hommes	Total femmes	Total
Filière	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Administrative	7	10	4	11	5	41	16	62	**78**
Animation			5	4	34	25	39	29	**68**
Police Municipale			1		8	3	9	3	**12**
Technique	3	3	9		79	91	91	94	**185**
Sportive			3	2			3	2	**5**
Culturelle	1					1	1	1	**2**
Médico-Sociale				1		9	0	10	**10**
Total	**11**	**13**	**22**	**18**	**126**	**170**	**159**	**201**	**360**

Effectif permanent par filière et par sexe :
Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale

Concernant la répartition des effectifs, la part des femmes est plus importante que celle des hommes (56 % contre 44%). Cette part est constante. La filière administrative est la plus féminisée (81,6% des agents de cette filière sont des femmes).



Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Répartition des effectifs non titulaires par distinction emplois permanents et non permanents, par catégorie :

	HOMMES		FEMMES		TOTAL		
	Contractuel permanent	Contractuel non permanent	Contractuel permanent	Contractuel non permanent	H	F	Total
A	3	0	4	0	3	4	7
B	2	0	2	0	2	2	4
C	48	7	70	28	55	98	153
Total	53	7	76	28	60	104	164

	Hommes	Femmes	Total
Temps complet	25	14	**39**
Temps non complet	33	87	**120**
Temps partiel	2	3	**5**
Total	60	104	**164**

Les femmes sont plus nombreuses à être contractuelles. Ce déséquilibre est également présent dans le temps de travail puisque les femmes sont deux fois plus nombreuses à être à temps non complet et deux fois moins nombreuses à être à temps plein.

Les contractuels sont présents à 53 % en filière animation, à 38 % en filière technique, à 8 % en filière administrative.

- *L'âge des agents*

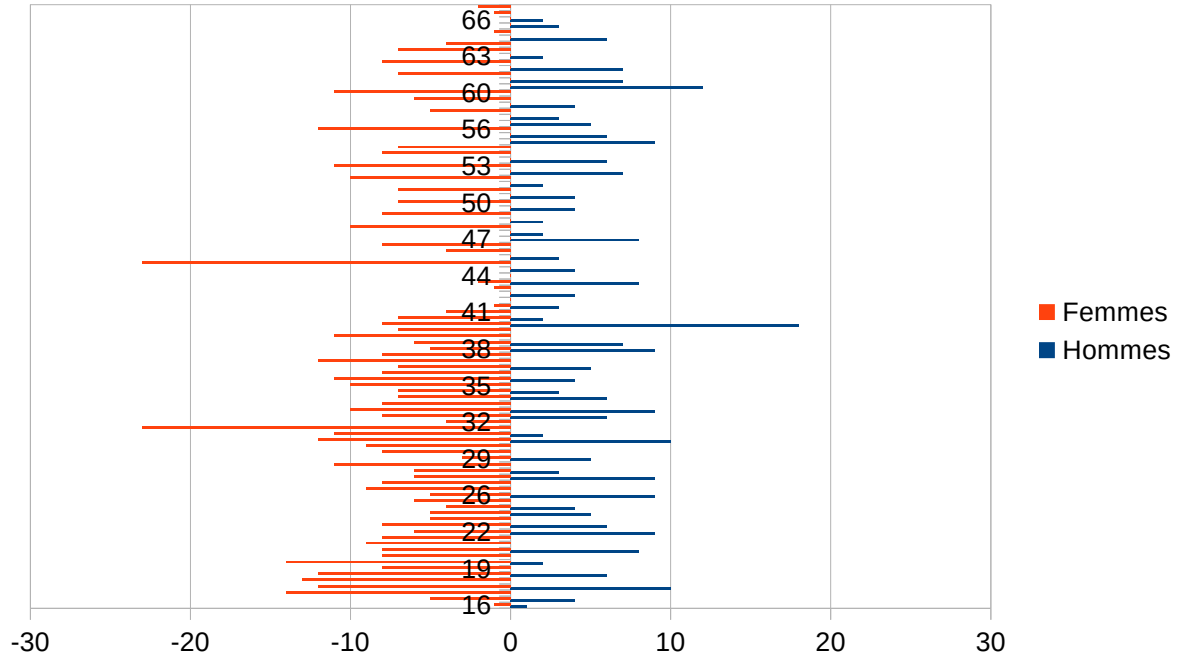
Répartition par sexe et par âge des effectifs des agents titulaires, stagiaires et contractuels – emplois permanents et non permanents

		Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	Moins de 35 ans	1	50 %	1	50 %	2
	De 35 à 49 ans	2	22 %	7	78 %	9
	Plus de 50 ans	11	55 %	9	45 %	20
Catégorie B	Moins de 35 ans	2	50 %	2	50 %	4
	De 35 à 49 ans	7	58 %	5	42 %	12
	Plus de 50 ans	15	54 %	13	46 %	28
Catégorie C	Moins de 35 ans	57	45 %	71	55 %	128
	De 35 à 49 ans	67	37 %	113	63 %	180
	Plus de 50 ans	57	40 %	84	60 %	141
Total		**219**	**42 %**	**305**	**58 %**	**524**

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Tous statuts confondus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour toutes les tranches d'âge sauf en catégorie A pour les plus de 50 ans et B pour les plus de 35 ans.

Répartition par sexe et par âge des effectifs :



Les actions pour promouvoir la mixité

Au regard des éléments chiffrés de 2025 détaillés ci-dessus , les femmes sont plus nombreuses en catégorie C. Les filières les plus féminisées restent les filières médico-sociale et administratives. Des actions ont été identifiées pour promouvoir la mixité :

ACTION	NON REALISEE	REALISEE	2027
Sensibiliser l'équipe managériale au process de recrutement sans discrimination		X	X
Rédiger des annonces et offres d'emplois non genré pour éviter toute connotation sexuée		X	X
Veiller à avoir des jurys de recrutement mixtes		X	X
Sélectionner des candidats des deux sexes et s'interdire tous critères liés à la parentalité		X	X
Indiquer au féminin et au masculin les grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi, documents et supports produits par le service des ressources humaines		X	X

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

ACTION	NON REALISEE	REALISEE	2027
Mettre en situation les personnes en reclassement sur des métiers réservés traditionnellement à l'autre sexe	X		X
Valoriser en communication interne l'égalité Homme/ Femme (ex : dans le journal interne, présentation des agents exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe)	X		X
Travailler sur la déprécarisation des emplois pour permettre aux hommes et femmes d'accéder à des emplois stables		X	X

Un guide pour recruter sans discriminer a été transmis aux membres du Comité de Direction au printemps 2024.

Depuis 2024, des sessions « Vis mon job » sont organisées le temps d'une journée ou d'une demi-journée. Ce temps de partage permet à un agent de se glisser dans la peau d'un autre agent et découvrir son métier, ses contraintes.

	Hommes	Femmes	Total
2024	4	12	16
2025	13	31	44
2026	14	34	48

I.B) LA CARRIÈRE DES AGENTS ET LA RÉMUNÉRATION

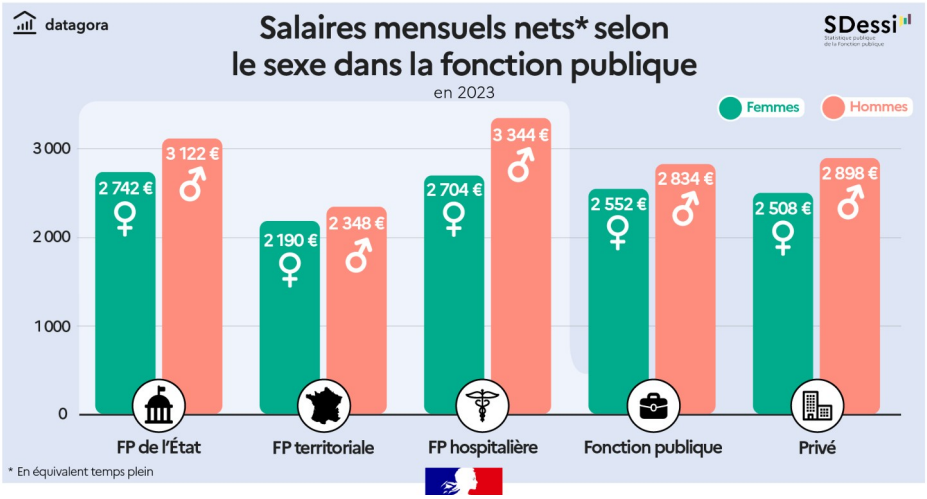
Les données nationales

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau moyen de rémunération des femmes en équivalent temps plein est inférieur de 9,9 % en moyenne à celui des hommes (2552 euros, contre 2834 euros).

Au sein de la fonction publique territoriale, l'écart est de 6,73 %. En 2023, le salaire mensuel net dans la fonction publique territoriale est de 2190€ pour les femmes et 2348€ pour les hommes. Dans la fonction publique territoriale, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (approché ici par le grade et la catégorie), statut, type et taille de la collectivité employeuse, et ancienneté (approchée ici par l'âge) équivalents, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,0 % à celui des hommes en 2023. Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la fonction publique ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels proviennent en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.).

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Au niveau national, les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il y a peu d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un écart en défaveur des femmes apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 5,5 % pour les 30-40 ans, 8,6 % pour les 40-50 ans et 11,0 % pour les 50-60 ans.



Les données de la mairie de Lambersart

➢ *Le recrutement et les départs au sein de la collectivité*

Répartition des agents recrutés

TITULAIRES	Hommes	Femmes	Total
Agent contractuel nommé stagiaire	7	11	18
Mutation – Détachement	4	0	4
Total	11	11	22

Répartition des départs selon le statut par motif de départ et par catégorie (à l'exclusion des fins de contrats)

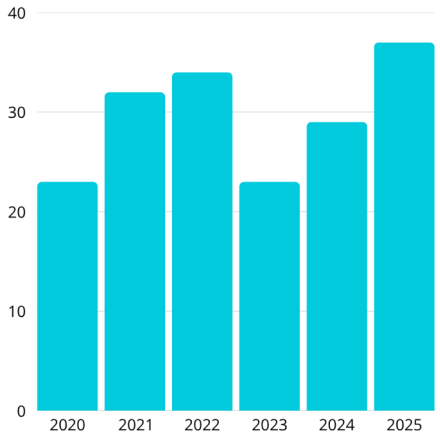
	Hommes				Femmes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Décès			1	1			1	1	2
Démission (titulaire et non titulaire)			6	6			5	5	11
Détachement				0	1			1	1
Disponibilité			0	0					0
Mutation			4	4		2	2	4	8

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Radiation des cadres			4	4			1	1	5
	Hommes				Femmes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Retraite	2	1	2	5			5	5	10
Total	2	1	17	20	1	4	9	17	37

En 2025, 4 agents ont été recrutés et 18 ont bénéficié d'une stagiairisation après contrat. L'évolution depuis 5 ans est à mettre en lien avec les vagues de déprécarisation qui ont été effectuées, essentiellement dans le secteur de l'animation.

Evolution du nombre de départs de 2020 à 2025



En 2025, en dehors des fins de contrat, 20 hommes et 17 femmes ont quitté la collectivité dont 9 par mutation ou détachement et 10 agents sont partis à la retraite. Entre 2020 et 2025, les départs ont augmenté.

- *La retraite*

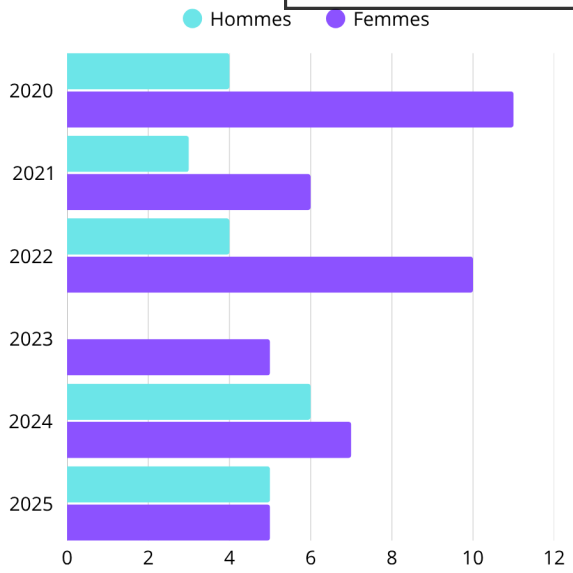
Départ à la retraite

	Hommes		Femmes		Total	
Catégorie	Age moyen de départ à la retraite	Nombre de départs à la retraite	Age moyen de départ à la retraite	Nombre de départs à la retraite	Age moyen de départ à la retraite	Nombre de départs à la retraite
A	64,5	2		0	64,5	2
B	60	1		0	60,0	1
C	63	2	63,00	5	63,0	7
Total	62,50	5	63,00	5	63,0	10

En 2025, 5 femmes et 5 hommes ont pris leur retraite. Ce nombre varie d'une année sur l'autre selon la pyramide des âges et des mesures gouvernementales liées au recul de l'âge de départ à la retraite.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Evolution des départs en retraite de 2020 à 2025



- *Les emplois supérieurs*

Répartition des emplois supérieurs

	Hommes	Femmes	Total
Directeur Général des Services	1	0	1
Directeur Général Adjoint des Services	3	0	3
Directeur	5	2	7
Directeur Adjoint	2	1	3
Chef de Service	13	14	27
Total	**24**	**17**	**41**

En 2025, l'organigramme fait apparaître que 3 postes de direction sur 14 sont occupés par des femmes.

La répartition hommes-femmes est quasi égale sur les emplois de chefs de service. Ces chiffres sont constants.

- *Les réussites aux concours et examens professionnels*

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

En 2025, 7 hommes et 2 femmes ont été admis.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

➢ *Les avancements de grade et promotions internes en 2025*

Avancements de grades effectués en 2025

		NOMMES		
	Catégorie	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Attaché Hors classe	A	0	0	0
Attaché Principal	A	0	0	0
Ingénieur Principal	A	0	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	B	0	0	0
Animateur principal de 2ème classe	B	1	0	1
Technicien principal de 1ère classe	B	0	0	0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	C	1	0	1
Adjoint administratif principal de 1ère classe	C	3	0	3
Adjoint technique principal de 2ème classe	C	1	2	3
Adjoint technique principal de 1ère classe	C	2	2	4
Agent de maîtrise principal	C	2	1	3
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	0	1	1
ATSEM principal de 1ère classe	C	1	0	1
Brigadier chef principal	C	0	0	0
Total		**11**	**6**	**17**

Pour les avancements de grade, 6 femmes et 11 hommes en ont bénéficié : 1 avancement de grade en catégorie B et 16 en catégorie C (dont 6 femmes). A noter que 2 femmes étaient éligibles au grade d'adjoint administratif principal de 1er classe mais elles ont obtenu le concours de la catégorie supérieure et ont été nommées dans cette catégorie.

Promotion interne - 2025

		NOMMES		
	Catégorie	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieur	A	0	0	0
Attaché	A	0	0	0
Conseiller APS	A	0	0	0
Technicien	B	0	0	0
Rédacteur	B	0	0	0

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

		NOMMES		
	Catégorie	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Animateur	B	0	0	0
Chef PM	B	0	0	0
Agent de maitrise	C	5	2	7
Total		**5**	**2**	**7**

Pour les promotions internes, 5 hommes et 2 femmes en ont bénéficié sur un grade d'agent de maîtrise (catégorie C).

➢ *La formation des agents*

Les femmes étant plus nombreuses au sein de la collectivité, elles sont également plus nombreuses à être inscrites en formation :

Nombre d'agents ayant réalisé au moins une formation par service

	HOMMES				FEMMES				TOTAL			
SERVICES	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Accueil Multi Services Entretien		1	2	3	1	1	9	11	1	2	11	14
Administration générale : marchés publics, comptabilité, courrier, archives, service juridique	2		3	4	3	1	4	8	4	1	7	12
Animation des Politiques Sportives		2		2				0	0	2	0	2
Espaces Verts	1	1	5	7	2		1	3	3	1	6	10
Information Communication		1	1	2	3		1	4	3	1	2	6
Culture – Régie technique			2	2	1	1	4	6	1	1	6	8
Foncier Urbanisme			2	2		1	2	3	0	1	4	5
Habitat Logement Politique de la Ville Médiation Sociale	1	1	4	6		3	3	6	1	4	7	12
Enfance Jeunesse Politiques Scolaires	1	2	5	8		4	60	64	1	6	65	72
Espace Public Logistique	1		3	4			1	1	1	0	4	5
Ressources Humaines			1	1	2	2	3	7	2	2	4	8
Gestion des salles municipales			7	7			7	7	0	0	14	14
Patrimoine Communal		3	13	16		1	5	6	0	4	18	22
Proximité – Sécurité Urbaine		2	8	10		1	3	4	0	3	11	14
Systèmes d'Informations		3	1	4				0	0	3	1	4
TOTAL	6	16	57	79	12	15	103	130	18	31	160	209

Répartition des agents ayant suivi une préparation aux concours et examens professionnels

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

	Hommes	Femmes	Total
Attaché principal	0	1	1
Rédacteur	1	0	1
Adjoint administratif Principal	0	2	2
Technicien	1	0	1
ATSEM		2	2
Total	**2**	**5**	**7**

➢ *La rémunération*

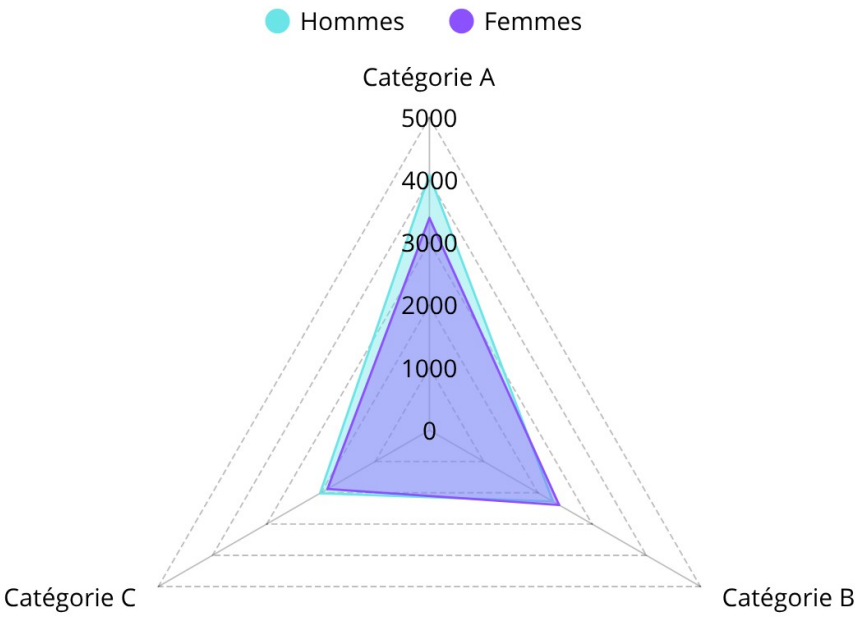
Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie

La comparaison a été effectuée uniquement avec les agents à temps complet.

	Hommes	Femmes	Différence (H-F)
Catégorie A	4 081	3 392	688
Catégorie B	2280	2 392	-112
Catégorie C	2017	1 881	135

Comparativement, en 2024, les données étaient :

	Hommes	Femmes	Différence (H-F)
Catégorie A	4 102	3 302	800
Catégorie B	2626	2483	143
Catégorie C	1984	1855	130



Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

		Hommes	Femmes
Catégorie A	De 35 à 50 ans	5 021	3 060
	Plus de 50 ans	3 872	3 559
Catégorie B	Moins de 35 ans	1 859	
	De 35 à 50 ans	2 126	2 264
	Plus de 50 ans	2 723	2 502
Catégorie C	Moins de 35 ans	1 881	1 695
	De 35 à 50 ans	2 007	1 854
	Plus de 50 ans	2 047	1 920

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en catégorie A s'explique par le fait que les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie 2024

Les primes mensuelles et annuelles ont été prises en compte pour les agents titulaires et stagiaires CNRACL, à savoir :IFSE, CIA, prime annuelle.

	Hommes	Femmes	Différence en points
Catégorie A	35 %	27 %	8,00
Catégorie B	22 %	22 %	0,00
Catégorie C	16 %	14 %	2,00

Les actions pour harmoniser les carrières et la rémunération des agents

Concernant la répartition des emplois supérieurs, même si la répartition femmes/hommes est quasi équilibrée sur les emplois de chefs de service, on constate que les femmes occupent beaucoup moins de postes de direction (comité de direction). Le plafond de verre est l'arrêt des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilités.

Pour ce qui concerne les avancements de grade et la promotion interne, les nominations sont plus nombreuses pour les hommes.

Concernant la rémunération, l'écart de rémunération reste important en catégorie A en faveur des hommes car les postes de direction (CODIR) sont majoritairement occupés par des hommes.

Des actions pour harmoniser les carrières et la rémunération des agents ont été identifiées :

ACTION	EN COURS	REALISEE	2027
Briser le plafond de verre :			

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Accompagner les agents à construire leurs parcours et évolution professionnelle ;		X	X
Communiquer les éléments genrés pour les promotions internes et avancements de grade pour repérer d'éventuels écarts ;		X	X
Viser la parité dans la nomination des emplois supérieurs :			
Réduire les freins au développement des carrières des femmes et faciliter les prises de poste à responsabilité chez les femmes ;		X	X
Soutenir les hommes souhaitant s'investir dans leur responsabilité familiale.		X	X
Renforcer la connaissance du statut pour faciliter l'évolution professionnelle	X		X
Laisser le choix du nom d'usage aux agents lors de leur recrutement ou en cas de changement de situation familiale ;		X	X
Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et leur retraite des choix opérés en termes de congés parentaux et temps partiel.		X	X
Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :			
Évaluer le RIFSEEP adopté en 2016 et ses conséquences salariales afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre ;	X		X
Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle (avancement de grades)		X	X

I.C) L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les données de la mairie de Lambersart

- *Le temps de travail*

Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail – Titulaires et stagiaires

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel	1	9	10
Temps complet	144	161	305
Temps non complet	14	31	45
Total	**159**	**201**	**360**

2,80% des agents titulaires travaillent à temps partiel : 0,63 % des hommes travaillent à temps partiel contre 4,48% des femmes.

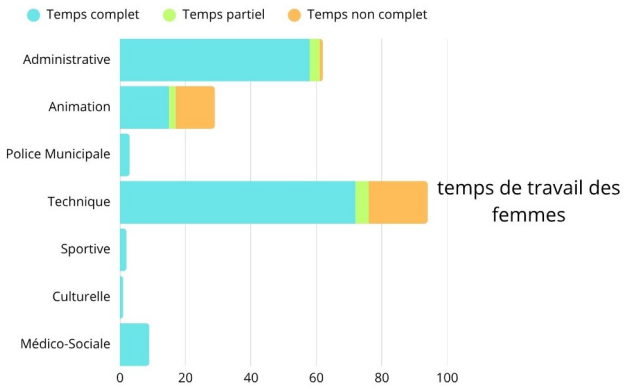
Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Présentation des temps de travail par filière

Filière	Hommes			femmes			Total
	Temps Complet	Temps Partiel	Temps non complet	Temps Complet	Temps Partiel	Temps non complet	
Administrative	17			58	3	1	79
Animation	24		14	15	2	12	67
Police Municipale	9			3			12
Technique	90	1		72	4	18	185
Sportive	3			2			5
Culturelle	1			1			2
Médico-Sociale				10			10
Total	**144**	**1**	**14**	**161**	**9**	**31**	**360**

Les temps non complets sont majoritairement en filière animation et technique.

Temps de travail par filière pour les femmes



- *Le compte épargne temps (CET)*

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total de CET	101	118	219
Nombre de jours épargnés (pour le nombre total de CET)	250	159	409
Nombre de jours utilisés (pour le nombre total de CET)	226	74	300

- *Les congés parentaux*

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents en congé maternité/paternité	3	3	6

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Les actions pour concilier vie personnelle et professionnelle

Concernant l'organisation du temps de travail, le temps de travail à temps partiel est en nette diminution que ce soit pour les femmes comme pour les hommes. Des actions pour améliorer la conciliation vie personnelle/vie professionnelle ont été identifiées :

- Concernant les rythmes de travail :

Il est à noter que depuis le 1er janvier 2022, les agents ont le choix entre 5 formules de rythmes de travail, allant de 35h à 39h par semaine variant de 4 à 5 jours de travail. Par ailleurs, une amplitude horaire (7h30-18h30) a été fixée et des plages de présence fixes sont attendues. Cette organisation à la carte apporte de la souplesse dans la modulation des horaires journaliers de travail. Chaque agent peut alors adapter sa journée de travail à ses propres impératifs personnels, permettant de mieux concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle.

- Concernant le télétravail :

Le télétravail a été mis en place au 1er janvier 2023. Les aspects positifs du télétravail ont été reconnus par une très large majorité : une meilleure concentration, un environnement au calme, un gain de temps, une augmentation du bien être des agents, le développement de l'autonomie des agents, un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle sont des exemples d'amélioration des conditions de travail des agents.

ACTION	NON REALISEE	REALISEE	2027
Développer et faire évoluer le télétravail		x	X
Concilier temps personnel et temps professionnel par la mise en place d'une charte des temps : limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels en dehors des plages horaires (hors astreinte)		X	X
Mettre en place un dispositif d'aménagement d'horaires en adoptant des cycles de travail différents (1607 heures)		X	X
Travailler sur le temps de travail et envisager d'expérimenter sur certains sites, le travail en journée des agents d'entretien	X		X
Développer les mesures de soutien à la parentalité, encourager à la prise de congé paternité		X	X
Faciliter le retour à l'emploi après un congé maternité par exemple en proposant un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique et un agent du service RH		X	X
Instiller l'idée qu'une femme avec des enfants est en mesure d'occuper un poste à responsabilités		X	X
Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel qui ne sont pas de droit tout en respectant la nécessité de service		X	X

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

I.D) L'ABSENCE

Les données de la mairie de Lambersart

Nombre de jours d'absence au 31 décembre 2025

TITULAIRES

	Hommes			Femmes			Total		
	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements
Accident du Travail	599	12	13	1 063	16	16	1 662	28	29
Maladie Ordinaire	1310,5	53	86	1 952	78	151	3 263	131	237
Maladie Professionnelle				48	1	1	48	1	1
Longue Maladie	1150	4	4	1 195	5	5	2 345	9	9
Longue Durée	1465	5	5	3 354	10	10	4 819	15	15
Maternité/ Paternité	75	3	3	120	3	3	195	6	6
Total	**4599,5**	**77**	**111**	**7732**	**113**	**186**	**12 332**	**190**	**297**

NON TITULAIRES

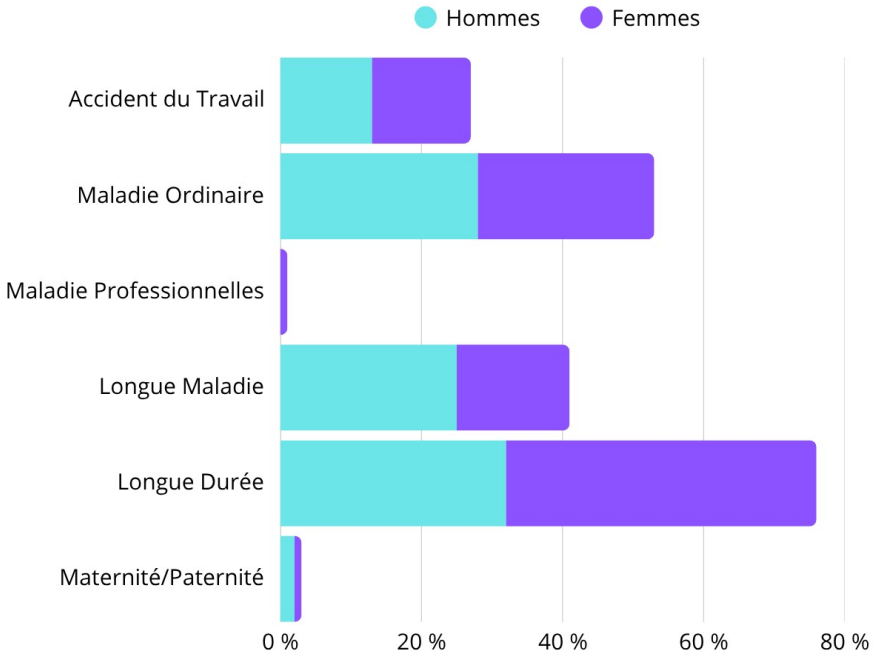
	Hommes			Femmes			Total		
	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements	Nbre jours	Nbre agents	Nbre évènements
Accident du Travail	459	2	2	266	6	6	725	8	8
Maladie Ordinaire	323	25	37	684	45	69	1 007	70	106
Maladie Professionnelle							0	0	0
Longue Maladie							0	0	0
Longue Durée	1546	5	5	3 354	10	10	4 900	15	15
Maternité/ Paternité							0	0	0
Total	**2328**	**32**	**44**	**4304**	**61**	**85**	**6 632**	**93**	**129**

En 2025, le taux d'absentéisme[4] global (maternité/paternité incluse) était de 9,37% : 10,53 % pour les femmes et 7,92% pour les hommes. En enlevant du calcul les absences pour congé maternité/paternité, le taux d'absentéisme global est de 9,23 % : 10,36 % pour les femmes et 7,79 % pour les hommes.

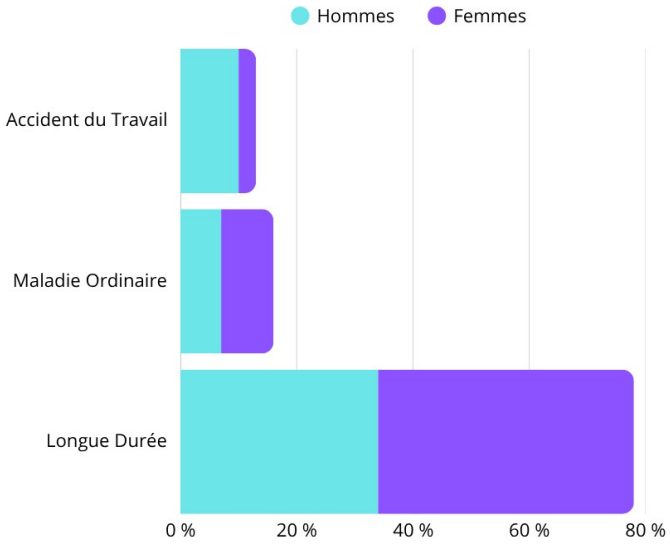
4 Calcul du taux d'absentéisme = [Nombre de jours d'absence * (5/7)]/(effectif x nombre de jour travaillé moyen par agent)

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Les motifs d'absence en 2025 – titulaires



Les motifs d'absence en 2025 – non titulaires



<u>Comparaison au niveau national :</u>

La comparaison est effectuée entre les données de la Commune au 31 décembre 2024 et le rapport élaboré par le courtier SOFAXIS intitulé « Panorama 2024 – Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités ». Il s'agit d'une étude annuelle réalisée d'après les données de 15 000 collectivités territoriales reposant sur l'analyse de l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2016 et 2023.

Au niveau national, le taux d'absentéisme, hors maternité, en 2024 est de 9,76% il est quasiment similaire à celui de 2023.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Les actions pour réduire l'absentéisme

En 2025, hors maternité, le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes. Les actions pour améliorer les conditions de travail et la pénibilité ont été identifiées :

ACTION	EN COURS	REALISEE	2027
Adapter les postes de travail aux contraintes physiques des agents	X		X
Doter les agents de moyens matériels pour limiter les troubles musculo- squelettiques		X	X
Mettre en place des actions de prévention pour limiter les accidents du travail : informer/sensibiliser les agents sur le port des EPI, l'action contre les TMS et la prévention des risques de chute par le biais de campagne d'affichage par exemple	X		X
Mise à jour régulière du document unique		X	X
Mise à jour d'un suivi médical régulier avec le médecin de prévention		x	X
Réaliser un diagnostic des Risques PsychoSociaux	x		X
Poursuivre l'accompagnement et le maintien dans l'emploi par le biais de l'ergonome		X	X
Poursuivre l'intervention de l'assistante sociale : 1 fois par mois depuis 2019		X	X
Conserver le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise (étude et préparation des reclassements)		X	X

I.E) LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les données de la mairie de Lambersart

- *Les faits de harcèlement*

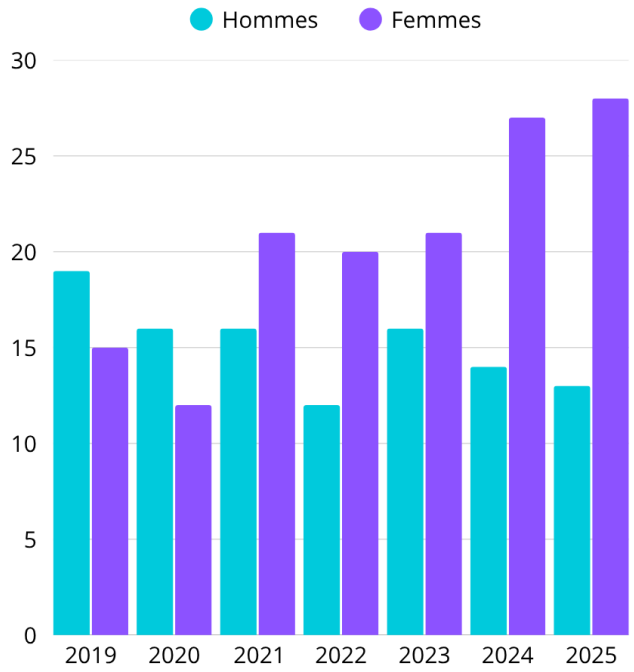
En 2025, aucun fait de harcèlement n'a été enregistré.

- *La place des travailleurs reconnus handicapés*

En 2025, la Commune a employé 41 agents reconnus en situation de handicap : 28 femmes et 13 hommes. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2022.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Evolution du nombre de travailleurs reconnus handicapés



Les actions pour améliorer les conditions de travail

ACTION	NON RÉALISÉE	EN COURS	RÉALISÉE	2027
Lutter contre les stéréotypes et les discriminations				
Avoir une communication interne non stéréotypée			X	X
Sensibiliser le personnel et les élus par la mise en place d'une formation	X			X
Rédiger une charte interne de l'égalité, de non-discrimination et de conduites non sexistes	X			X
Prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail :				
Inscrire au plan de formation une formation sur les violences faites aux femmes et aux hommes			X	X
Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement en cas de discrimination pour l'ensemble des agents			X	X
Diffuser une campagne de sensibilisation et de communication relative au harcèlement sexuel et aux violences faites aux femmes		X		X

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

ACTION	NON RÉALISÉE	EN COURS	RÉALISÉE	2027
Recenser les procédures disciplinaires engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes et suivre les mesures prises en interne pour remédier aux problèmes harcèlement en évaluant les dispositifs mis en place (aucune procédure n'a été recensée en 2023)			X	X

FOCUS 2025/2026 :

- Concernant les actions de sensibilisation à la santé mentale :

La Circulaire du 23 février 2022 vise à développer une culture de la santé mentale dans la Fonction Publique en déployant des actions de sensibilisation à celle-ci et des actions de formation au secourisme en santé mentale. La municipalité s'est ainsi saisie du sujet et a souhaité que les agents suivent un webinaire qui a pour objectif de sensibiliser à la santé mentale. Dans un premier temps, les membres du comité de direction, les chefs de services et certains chefs d'équipe ont été inscrits à cette formation (35 agents concernés).

- Concernant la lutte contre le harcèlement :

La Commune a renouvelé son adhésion au dispositif de signalement du Centre de Gestion du Nord. Celui-ci permet de recueillir, par une cellule d'écoute, des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes. Il permet également d'orienter les agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes pour prendre toutes les mesures de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Par ailleurs, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville de Lille, Osez le féminisme 59 et Lille Métropole Athlétisme organisent une course nocturne au sein de la citadelle de Lille. En 2024, quelques agents ont fait partie des 8500 participants.

- Concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public:

En 2026, 60 agents en contact avec la population travaillant notamment dans l'espace public et en situation d'accueil ont assisté à une demi-journée relative à la question des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public. Cette formation pensée avec le CNFPT a été dispensée par le groupe Egaé qui est une agence de conseil, formation, communication et évènementiel intervenant sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et de la prévention des violences morales et sexuelles au travail.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Les objectifs de la formation étaient de connaître les définitions et les chiffres clés des violences sexistes et sexuelles, d'identifier les conséquences des violences, d'accueillir la parole et orienter les victimes, d'être en capacité d'intégrer le dispositif « Demandez Angela – Ask Angela »[5] . Ce dispositif en cours de déploiement depuis plusieurs mois sur la commune vise à créer un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, hôtels, commerces) dans le prolongement des transports en commun notamment et ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation d'harcèlement ou en difficulté sur le domaine public. En étant partenaire de ce dispositif, l'établissement s'engage à respecter les 3 principes suivants : principe d'assistance, principe d'information et principe de communication.

II. LA SITUATION AU SEIN DU TERRITOIRE COMMUNAL

Au delà des interventions axées vers les ressources humaines, la Commune a un rôle essentiel pour promouvoir l'égalité professionnelle à travers les politiques publiques ou les services à la population.

L'état des lieux socio-économique du territoire selon le genre est réalisé à partir des données INSEE disponibles, correspondant à l'année 2023. Cet état des lieux doit permettre d'envisager des orientations de nature à améliorer les politiques communales en matière d'égalité hommes-femmes.

II.A) LES DONNÉES STATISTIQUES[6]

Évolution et structure de la population

POP T4- Population par sexe et âge en 2023

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Moins de 15 ans	2 579	19,8	2 298	16,3
De 15 à 24 ans	**1 642**	**12,6**	**1 668**	**11,8**
De 25 à 39 ans	2 659	20,5	2 655	18,8
De 40 à 54 ans	**2 494**	**19,2**	**2 667**	**18,9**
De 55 à 64 ans	1 507	11,6	1 663	11,8
De 65 à 79 ans	**1 528**	**11,8**	**2 040**	**14,5**
80 ans ou plus	587	4,5	1 105	7,8
Ensemble	**12 995**	**100,0**	**14 095**	**100,0**

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.

5 Mis en place par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, soutenu par HeForShe, le mouvement mondial de solidarité d'ONU Femmes pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

6 Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

CHIFFRES CLÉS

La part des femmes sur le territoire de Lambersart représente 52% de la population en 2023 soit 14 095 femmes.

POP T8 - Population de 15 ans ou plus par sexe et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur en 2023

Ensemble	Hommes	Femmes
	10 477	11 697
Agriculteurs exploitants	6	3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	421	180
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 197	2 188
Professions intermédiaires	1 456	2 016
Employés	773	1 708
Ouvriers	1 001	265
Retraités	2 209	3 190
Autres personnes sans activité professionnelle	1 414	1 960

Source : Insee, RP2023 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

Parmi les catégories socio-professionnelles, les femmes sont davantage représentées dans la catégorie des professions intermédiaires (57%) et des employés (68%).

Couples Familles Ménages

FAM T3 - Composition des familles

Ensemble	2012	2015	2016	2017	2021	2022	2023	%
	7 736	7 510	7496	7 524	7 431	7359	7 462	100
Couples avec enfant(s)	3396	3 186	3214	3 253	3 124	3127	3 084	41,3
Familles monoparentales	1280	1 322	1367	1 381	1 369	1297	1 375	18,4
dont Hommes seuls avec enfant(s)	217	244	239	245	242	250	2441	3,3
Dont Femmes seules avec enfant(s)	1063	1 078	1128	1 136	1 128	1047	1 131	15,2
Couples sans enfant	3060	3 002	2915	2 909	2 938	2935	3 003	40,2

Sources : Insee, RP2012, RP2017 et RP2023, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2026.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

CHIFFRES CLÉS

De 2012 à 2023, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 7 %

Emplois

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2023

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	16 953	13 084	77,2	11 878	70,1
15 à 24 ans	3 309	1 114	33,7	858	25,9
25 à 54 ans	10 474	9 813	93,7	9 057	86,5
55 à 64 ans	3 169	2 156	68	1 964	62
Hommes	8 301	6 705	80,8	6 081	73,3
15 à 24 ans	1 642	621	37,8	473	28,8
25 à 54 ans	5 152	4 959	96,2	4 606	89,4
55 à 64 ans	1 507	1 126	74,7	1002	66,5
Femmes	8 652	6 378	73,7	5 798	67
15 à 24 ans	1 668	493	29,6	385	23,1
25 à 54 ans	5 322	4 854	91,2	4 452	83,6
55 à 64 ans	1 663	1030	62	961	57,8

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

La proportion d'actifs parmi les femmes est de 73,7% contre 80,8% pour les hommes. De 2015 à 2022, le taux a augmenté pour les deux catégories, de manière plus importante pour les hommes (+3,3 points) que pour les femmes (+1,4 points)

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2012		2017		2023			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	7 658	100,0	7 198	100,0	7 496	100,0	49,9	84,8
Agriculture	24	0,3	4	0,1	11	0,1	64,5	62,2
Industrie	743	9,7	557	7,8	524	7,0	27,8	88,6
Construction	471	6,2	408	5,7	441	5,9	19,2	89,3
Commerce, transports, services divers	3 427	44,8	3 238	45,5	3 599	48,0	44,1	80,1

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 993	39,1	2 917	40,9	2 921	39,0	65,5	89,4

Sources : Insee, RP2012, RP2017 et RP2023, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

Les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'agriculture (64,5 %), l' administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (65,5 %).

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2023

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	6 154	100	5 891	100
Salariés	5 069	82,4	5 164	87,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	4 377	71,1	4 422	75,1
Autres contrats	692	11,2	742	12,6
Non-Salariés	1 085	17,6	727	12,3

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

Parmi les emplois salariés (87,7% au total des emplois pour les femmes contre 82,4% pour les hommes), 75,1% sont en CDI ou titulaires de la fonction publique soit un niveau plus élevé que les hommes (71,1%).

Les femmes sont plus nombreuses en contrats à durée déterminée (12,6% pour les femmes contre 11,2 % pour les hommes).

Les emplois non-salariés représentent 12,3% des emplois des femmes contre 17,6% pour les hommes.

ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2022

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	5 026	8,8	5 095	24,3
15 à 24 ans	451	21,7	363	50,8
25 à 54 ans	3 784	7,2	3 892	20,4
55 à 64 ans	791	8,8	841	31,1

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

CHIFFRES CLÉS

Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes (24,4%) que les hommes (8,4%)

SAL G1 - Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2024

	Ensemble	Femmes	Hommes
Cadres*	4 414	3 684	4 655
Professions intermédiaires	2 404	2 293	2 496
Employés	1 862	1 847	1 893
Ouvriers	1 906	1 627	1 985
Ensemble	**2 659**	**2 220**	**2 968**

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.
Note : Pour des raisons de secret statistique (s), les graphiques et tableaux peuvent être incomplets.
Champ : Salariés du privé, y compris alternants, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés, hors salariés de l'agriculture et des particuliers employeurs.
Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2026

CHIFFRES CLÉS

Concernant le salaire net horaire moyen, il est de 18,6€ pour les femmes contre 22,7€ pour les hommes soit un écart de 20%. Que ce soit pour les femmes comme pour les hommes, le salaire net horaire moyen augmente chaque année.

Entre 2021 et 2022, le salaire net moyen mensuel des femmes a augmenté de 98€. Pour un travail à temps complet (140 heures par mois), le salaire net moyen serait ainsi de 2 604€ pour les femmes contre 3 178€ pour les hommes.

SAL G3 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entres les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2024

	Écart salaire (en %)
Cadres*	-20,9
Professions intermédiaires	-8,1
Employés	-2,4
Ouvriers	-18,0
Ensemble	**-25,2**

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.
Note : Écart de salaire = (salaires des femmes – salaires des hommes) / salaires des hommes.
Champ : Salariés du privé, y compris alternants, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés, hors salariés de l'agriculture et des particuliers employeurs.
Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2026.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

SAL G4 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2024

	Écart salaire (en %)
Moins de 25 ans	-4,3
De 25 à 39 ans	-17,2
De 40 à 49 ans	-28,0
De 50 à 54 ans	-34,2
55 ans ou plus	-32,7

Note : Écart de salaire = (salaires des femmes – salaires des hommes) / salaires des hommes.
Champ : Salariés du privé, y compris alternants, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés, hors salariés de l'agriculture et des particuliers employeurs..
Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

L'inégalité salariale existe pour toutes les tranches d'âge. L'écart en faveur des hommes s'accroît avec l'âge.

Scolarisation

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2023 en %

Âge	Hommes	Femmes	Ensemble
De 2 à 5 ans	74,8	76,4	75,6
De 6 à 10 ans	96,0	98,2	97,0
De 11 à 14 ans	98,7	100,0	99,4
De 15 à 17 ans	97,5	97,5	97,5
De 18 à 24 ans	60,7	70,6	65,7
De 25 à 29 ans	9,4	9,6	9,5
30 ans ou plus	1,4	1,5	1,4

Source : Insee, RP2023 exploitation principale, géographie au 01/01/2026.

CHIFFRES CLÉS

Les femmes sont plus scolarisées pour toutes les tranches d'âges sauf la tranche « 15-17 ans « . Dans cette tranche, le taux de scolarisation entre les femmes et les hommes est identique.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

FOR T23- Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2023

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	19 296	9 042	10 253
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	11,8	9,6	13,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,8	3,6	5,1
CAP, BEP ou équivalent	14,7	14,2	14,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	13,8	13,5	13,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,8	11,5	11,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	15,9	13,8	17,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	27,1	33,9	25,2

CHIFFRES CLÉS

La proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur (à partir de BAC+2) est de 54,1 % contre 59,2% pour les hommes. Par rapport à 2022, la proportion des personnes diplômées est en hausse pour les femmes (+1,2 points) et pour les hommes (+2,2 points).

Les femmes sans diplôme sont aussi plus nombreuses : 13,1% pour les femmes contre 9,6% pour les hommes, les deux parts diminuent par rapport à 2021 (-0,6 points pour les femmes et -0,2 points pour les hommes).

II.B) LA COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL EN 2023

La structure de la population

	A LAMBERSART	EN FRANCE METROPOLITAINE
	14 095 52 %	34 088 363 52 %
	12 995 48 %	32 077 452 48 %

Couples Familles Ménages

Ménage avec famille dont la famille principale est :	A LAMBERSART (21 853)	EN FRANCE
Un couple sans enfant	6 063	16 009 271

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

Un couple avec enfant(s)	11 988	27 859 036
Une famille monoparentale	3 531	7 815 353

L'emploi

Le taux d'activité	A LAMBERSART (77,2%)	EN FRANCE (75,7%)
	73,7 %	73,3 %
	80,8 %	78,2 %
Le taux d'emploi	**A LAMBERSART (70,1%)**	**EN FRANCE (67,4%)**
	67 %	64,8
	73,3 %	70

La scolarisation

Le taux de scolarisation des 18-24 ans	A LAMBERSART 65,7 %	EN FRANCE 51,9 %
	70,6 %	56,2 %
	60,7 %	47,9 %
Population non scolarisée de 15 ans ou plus – part n'ayant pas de diplômes	A LAMBERSART	EN FRANCE
	13,1 %	20,5 %
	9,6 %	17,4 %

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

II.C) LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les actions municipales pour prendre en compte la dimension de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques sont transversales. Néanmoins, la présentation reprise ci-dessous est thématique.

Dynamiques Participatives

La **participation citoyenne** est un des trois piliers du programme municipal aux côtés de la transition écologique et du renforcement du lien social. Afin de concrétiser ce pilier, le cadre organisationnel des dynamiques participatives a été adopté lors du conseil municipal de juin 2026.

Pour les six prochaines années, en vue d'enrichir les projets à travers l'intelligence collective, la ville souhaite travailler tout particulièrement sur 2 axes : **inclure tous les citoyens et former à participer à la vie de la cité**.

Sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion de tous se traduit par :

- inciter à la parité dans les instances consultatives ;
- viser une représentation équilibrée ;
- avoir une expression égalitaire dans les différentes démarches de dynamiques participatives.

De juillet 2025 à juillet 2026, 22 **temps de concertation** ont été organisés pour 8 projets distincts et pour les assemblées de quartier: le projet ex Briqueterie du Nord (3), Euralille à la Deule (1), Résidence Etudiante avenue de dunkerque (1), maison médicale rueTrenson (1), projet Bonte (1), projet rénovation groupée secteur Verghelles (3) et les assemblées de quartier (12). Les temps d'échanges et de co-construction sont également organisés le samedi matin et le mercredi après-midi. Sur cette période, 36 % des temps d'échanges mentionnés ci-dessus ont eu lieu un samedi matin ou un mercredi.

Par ailleurs, en 2023, il a été décidé de lancer un conseil citoyen au Pacot-Vandracq pour développer la participation citoyenne du contrat de ville. Il est composé d'un collège d'habitants au nombre de 17 membres et d'un collège d'acteurs locaux au nombre de 9 membres. Le collège habitants compte 9 femmes et 8 hommes. Dans sa composition, le Conseil Citoyen est donc représentatif de l'ensemble de la population, assurant une quasi parité et une réelle mixité en termes de lieu de résidence dans le quartier ou d'âge.

Aménagement urbain et des espaces publics

La question de l'égalité femmes-hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation est intégrée dans l'aménagement de la ville et des espaces publics. A travers les projets urbains, une culture de l'urbanisme inclusif est diffusée avec une mise en valeur de l'action des femmes sur l'espace public (architectes, artistes). Ensuite, une démarche globale de sensibilisation et de prévention des violences sexuelles et sexistes a été initiée. Enfin, la politique de féminisation des noms de rue et des équipements se poursuit.

- **Aménagement urbain et des espaces publics :**

Dans le cadre de l'aménagement de la voie verte et des projets d'urbanisme situés sur les ex sites de la Briqueterie du Nord (BDN) et de Bonte, lors des différentes phases de concertation, la question de l'usage

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

de l'espace par les femmes et le sentiment d'insécurité est abordée notamment autour des usages du futur quartier, de l'aménagement et du bien être et de l'orientation de l'éclairage public pour éviter des zones d'ombre engendrant un sentiment d'insécurité.

Pour le projet situé sur les ex sites des Briqueteries du Nord, l'équipe de concepteurs du projet est exclusivement féminine, permettant de porter un regard différent sur l'aménagement du site. Par ailleurs, dans le cadre de l'exposition « paysages en transitions » qui se déroule au Colysée à l'automne 2026, Marion Chombart de Lauwe, artiste plasticienne, a travaillé sur l'évolution paysagère du site. Ses œuvres participent à conserver, sur place, une trace de l'historique du site.

Pour le site de Bonte, l'équipe d'architecte est paritaire.

Dans le cadre de la politique de la ville à travers la mise en œuvre du Contrat de ville et des solidarités, la ville veille à ce que les actions initiées, au sein du quartier du Pacot Vandracq, soient paritaires notamment sur des actions vues comme à dominante masculine.

Ces deux projets ont été analysés par la police nationale sous l'angle de la prévention situationnelle.

Ensuite, lors de l'élaboration des documents de planification urbaine, la place des femmes est mieux prise en compte notamment pour les déplacements.

Enfin, l'accès à des toilettes publiques pour tous et toutes est étudié lors de l'aménagement des parcs communaux et lors de la création du parcours santé : ceux du parc des Charmettes ont ainsi été ré-ouverts, permettant à chaque individu, quelque soit son genre, d'accéder à des sanitaires publiques.

- **La prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public et le dispositif « Demandez Angela »**

Comme indiqué dans la partie dédiée aux ressources humaines dans ce rapport, en 2026, 60 agents en contact avec la population travaillant notamment dans l'espace public et en situation d'accueil ont assisté à une demi-journée relative à la question des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public. Cette formation pensée avec le CNFPT a été dispensé par le groupe Egaé qui est une agence de conseil, formation, communication et évènementiel intervenant sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la liste contre les discriminations et de la prévention des violences morales et sexuelles au travail.

Les objectifs de la formation étaient de connaître les définitions et les chiffres clés des violences sexistes et sexuelles, d'identifier les conséquences des violences, d'accueillir la parole et orienter les victimes, d'être en capacité d'intégrer le dispositif « Demandez Angela – Ask Angela »[7].

La Commune s'est engagée, avec la commune de Lomme, à mettre en place ce dispositif sur le secteur de l'avenue de Dunkerque qui traverse les deux communes. Le déploiement depuis plusieurs mois vise à créer un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, hôtels, commerces) dans le prolongement des transports en commun notamment et ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation d'harcèlement ou en difficultés sur le domaine public. Les rues ciblées sont les rues les plus fréquentées et situées dans la continuité de la desserte des transports en commun : rue du Bourg, Avenue Becquart et rue de Lille. En étant partenaire de ce dispositif, l'établissement s'engage à respecter

7 Mis en place par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, soutenu par HeForShe, le mouvement mondial de solidarité d'ONU Femmes pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

les 3 principes suivants : principe d'assistance, principe d'information et principe de communication. Les acteurs volontaires ont bénéficié d'une sensibilisation et des outils de communication ont été distribués.

- **« Mettre en place une politique de féminisation des noms de rue et des équipements » :**

Dans la poursuite de ce qui a été engagé en 2023 avec la dénomination de la résidence destinée aux jeunes actifs avec le nom d'une résistante française, Rose Volland, d'autres résidences pourraient porter le nom d'une femme illustre, notamment la résidence livrée en 2025 porte le nom de Jacqueline Dreyfus Weill. Cette politique se poursuivra avec les livraisons de résidence prévues en cette fin d'année 2026, début 2027.

Ensuite, il a été décidé de débaptiser le parvis Abbé Pierre et de le nommer parvis Thérèse Tryoen, figure féminine emblématique du quartier, mère de 10 enfants, à l'origine de la création du Centre Social Lino Ventura dont elle fut présidente.

Lutte contre les violences faites aux femmes

La thématique de lutte contre les violences faites aux femmes est portée par le CCAS qui est amené à **accueillir, accompagner et aider les femmes victimes de violences**.

Afin de poursuivre la **sensibilisation et la formation des agents de la ville et du CCAS**, un module de formation intitulé « Comprendre, repérer et agir face aux violences conjugales » est prévu fin 2026 en partenariat avec l'association SOLFA (Solidarité Femme Accueil).

Dans ce cadre et pour être un **relais d'information auprès des femmes**, les coordonnées des associations mobilisées contre les violences faites aux femmes sont indiquées sur le site internet de la Commune : https://lambersart.fr/se-proteger-en-cas-de-violences
Par ailleurs, le livret d'information réalisé par le Conseil Économique Social et Environnemental Régional Hauts-de-France (CESER) qui rassemble toutes les informations pratiques essentielles pour les personnes victimes de violences intrafamiliales est mis à disposition en version papier dans différents lieux de la ville.

Enfin, le CCAS mobilise la rubrique « Et si vous y aviez droit » du journal municipal Lambersart infos afin de communiquer sur les aides existantes. Un article est en prévision sur le pack « nouveau départ », système de coordination renforcée entre les différents acteurs. Ce nouveau dispositif qui sera généralisé dans le Nord en 2027 permet la mise en place d'un plan de départ réaliste et sécurisé en répondant aux besoins identifiés par la victime de violences conjugales.

Le CCAS s'appuie sur le **réseau partenarial spécialisé** sur cette problématique. En 2026, le CCAS a pris contact avec une nouvelle association , « Un abri qui sauve des vies » qui organise et encadre des hébergements citoyens d'urgence pour les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales et qui anime un réseau d'abritant(e)s, des particuliers prêt(e)s à ouvrir leur porte, temporairement et gratuitement.

Culture

La thématique de l'égalité femmes-hommes est intégrée dans les orientations culturelles, que ce soit au niveau de la programmation comme des artistes et intervenants au Colysée et à la salle André Malraux.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

➢ *Le Colysée*

Le Colysée propose des expositions artistiques, pédagogiques ou ludiques ainsi que des animations culturelles tout au long de l'année. Il s'agit de l'une des maisons Folie de la métropole lilloise et appartient au réseau des Fabriques Culturelles soutenu par la MEL. En parallèle de chaque exposition, pour aller plus loin dans la thématique abordée dans l'exposition ou simplement profiter d'un moment de rencontre et de détente, une programmation culturelle est proposée aux publics : conférences, projections de film, ateliers, visites guidées, week-end créatif, heure du conte, après midi jeux, café citoyen sont organisés.

De janvier à fin novembre 2026, quatre expositions ont été conçues : « Moitoinous ! », « Toutes les nuits » , « Paysages en transition » et « Patrimoine Industriel de Lambersart ». Pour chacune d'entre elles (sauf Moitoinous ! qui n'a pas nécessité la présence d'artistes), les données quantitatives de la présence d'artistes femmes et hommes sont :

- « Toutes nuits » : 8 femmes et 9 hommes
- « Paysages en transition » : 9 femmes et 6 hommes
- « Patrimoine Industriel Lambersart » : un homme.

Plus particulièrement, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars dernier, le Colysée Maison Folie a proposé deux animations en parallèle de l'exposition MoiToiNous (Choeur parlé et Carmen ; par le collectif Meute). Cette exposition qui explorait comment vivre mieux tous ensemble, traitait particulièrement l'égalité filles-garçons auprès des les 3-6 ans. Ces derniers pouvaient expérimenter le parcours interactif de l'exposition "des elles des ils" du Forum départemental des sciences.

La programmation culturelle associée aux expositions au Colysée permet de comptabiliser, pour les trois expositions : 163 intervenants dont 144 femmes et 19 hommes.

➢ *Promenades architecturales*

En 2026 , 16 promenades architecturales ont été programmées pour découvrir l'architecture, le paysage et l'histoire de Lambersart. Elles sont animées par un médiateur du patrimoine. Ces visites rassemblent entre 10 et 25 personnes, le groupe est équilibrée entre les hommes et les femmes.

➢ *Salle A. Malraux*

Ensuite, à compter de janvier 2026 jusqu'à la fin de saison 2026 (avril), la salle André Malraux a accueilli plusieurs spectacles regroupant 11 artistes féminines et 25 artistes masculins. Pour la saison 2026/2027 (d'octobre 2026 à avril 2027), les spectacles regroupent 17 femmes et 23 hommes.

Éducation Enfance Jeunesse

Le PESDT 2025-2029 constitue le cadre de référence de la politique éducative et sociale de la Ville de Lambersart pour les enfants et les jeunes de 0 à 25 ans et de leurs familles. Élaboré dans une démarche partenariale avec les acteurs éducatifs et social du territoire, il vise notamment à favoriser l'inclusion, l'égalité des chances, la participation et le bien-vivre ensemble.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

L'égalité entre les filles et les garçons constitue un enjeu transversal du PEDT. Elle se traduit concrètement dans les actions mises en œuvre par les différents services municipaux et les partenaires du territoire : accès aux activités, pratiques sportives et culturelles, aménagement des espaces, actions éducatives et de sensibilisation, accompagnement des familles et des jeunes, lutte contre les stéréotypes et prise en compte de l'égalité dans les projets proposés.

L'ensemble des actions présentées ci-dessous contribue ainsi à décliner concrètement cet objectif d'égalité filles-garçons dans les politiques éducatives et sociales de la Ville.

- Concernant l'aménagement des cours d'écoles :

Une concertation a été menée durant l'année 2023-2024, auprès des élèves et des associations de parents d'élèves pour se questionner sur la cour de récréation idéale. Ce travail a été accompagné par le CAUE (Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement) et par le service culture de la Commune. Les actions concrètes seront mises en place pour concevoir des cours d'écoles comme un espace de vie dégenré, un espace de vie serein, apaisé et comme un lieu de détente. Au cours de l'année scolaire 2025-2026, ce projet doit se concrétiser dans une première école.

L'été 2026 a vu la réalisation de 4 cours de récréation avec pour chacune d'elles , une orientation vers 5 zones : j'explore, je joue, je discute, je me repose et je me défoule. Les deux premières semaines de rentrée font déjà émerger une mixité des genres sur l'utilisation des espaces et les enfants semblent ravis de ne plus voir « les garçons occuper tout l'espace avec le foot ». Le projet sera déployé en 2027 et 2028 dans les autres cours d'écoles de la Commune.

- Concernant l'organisation des activités périscolaires (temps du midi, contrats-ville et Accueils Collectifs de Mineurs) :

  - les temps du midi : l'animation du midi des élémentaires est un accueil périscolaire qui se déroule dans l'école, sur le temps de la pause méridienne. L'enfant choisit librement ce qu'il désire faire : se poser, jouer, lire, prendre son temps. Les activités proposées permettent d'avoir une mixité filles/garçons au sein de celles-ci : temps libre avec ou sans matériel ; livres et jeux ; activités manuelles ; activités sportives ; activités d'expression.

  - les contrats-ville permettent aux enfants de pratiquer des sports et des activités artistiques, après l'école de 16h30 à 18h. Ces activités se veulent ouvertes à tous, sans distinction de genre et sans connotation genrée

  - l'organisation des Accueils Collectifs de Mineurs pendant les vacances scolaires qui est destinée aux enfants de 4 à 11 ans est effectuée sur trois sites d'activités : un centre multi-débrouillard, un centre multi-artistique et un centre multi-sportif. Le choix de créer trois centres d'accueil implantés sur deux secteurs géographiques différents, permet de rassembler les enfants de quartiers différents et de laisser le choix des activités selon leurs goûts.Les groupes constitués sont mixtes, y compris parmi les animateurs. Les codes du vivre ensemble sont appliqués avec une prise de parole équilibrée, le respect mutuel. Par ailleurs la thématique de l'égalité filles-garçons est intégrée dans les actions transversales (respect de l'environnement, collaboration avec les acteurs jeunesse, associative…).

  - le mercredi après midi : pour les activités du mercredi, il a été instauré le mercredi récréatif, c'est au choix de l'enfant sans connotation genrée.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

- Concernant la jeunesse :

  - les ateliers en animations scolaires : le thème de l'égalité fait partie intégrante du jeu citoyen, proposé au collège, tous niveaux, et aux deux premières années de lycée. Les différentes interventions permettent d 'ouvrir le dialogue et de sensibiliser les jeunes.

  - la formation des délégué de classe (5ème) : la question de la mixité et de l'égalité est au cœur des groupes de travail, des débats et des animations.

  - le projet « La Clé » : il s'agit de présenter et valoriser des métiers et des entreprises respectant le principe de l'égalité afin de donner des exemples concrets et inspirants. A cette occasion, des discussions et débat sur les clichés sociétaux sont menés, avec une remise en question des stéréotypes de genre.

  - l'organisation des Accueils Collectifs de Mineurs pendant les vacances scolaires : Les projets pédagogiques des centres de loisirs jeunesse mettent en avant les concepts du vivre ensemble, le respect de soi et de l'autre.

  - le jeu des hauts et débats concerne particulièrement la prévention des discriminations de toute sorte y compris celles qui touchent l'égalité des genres. Il est mis en place lors des interventions scolaires et les ACM.
  - Dans le cadre des formations BAFA (formation générale et approfondissement) organisées en partenariat avec Pop Education, la Ville propose aux Lambersartois des tarifs préférentiels. Au cours de ces formations, ainsi que durant les périodes de stages pratiques réalisées au sein des ACM de la ville, les futurs animateurs et animatrices sont sensibilisés aux enjeux liés à l'égalité filles-garçons, ainsi qu'à l'adoption d'une posture professionnelle favorisant l'inclusion, la mixité et l'égalité dans les pratiques d'animation.

- Concernant les classes citoyennes destinées aux enfants scolarisés en CM1 et la création d'un parcours citoyen, une des thématiques abordée concerne l'acceptation des autres et des différences. Une réflexion est en cours pour inscrire la thématique de l'égalité filles-garçons pour l'année scolaire 2026-2027.

Envoyé en préfecture le 27/10/2026
Reçu en préfecture le 27/10/2026
Publié le
ID : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE

SOURCES :

- Ministère de la transformation et de la fonction publique - DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2023 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations – Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Edition 2024 https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024
- https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/legalite-professionnelle-continue-de-progresser-dans-la-fonction-publique
- INSEE, RP2012, RP2017 et RP2023, exploitations principales, géographie au 01/01/2026.

S²LO
Tiers de télétransmission multiprotocoles

HELIOS : comptabilité publique
ACTES : contrôle de légalité

Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Lambersart
Utilisateur : PASTELL Plateforme

Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	**DM261015_11**
Objet :	**Rapport sur la situation en matière d?égalité Femmes - Hommes**
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2026-10-15 00:00:00+02
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
Identifiant unique :	059-215903287-20261015-DM261015_11-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
Enveloppe métier Nom métier : 059-215903287-20261015-DM261015_11-DE-1-1_0.xml	text/xml	1 Ko
Document principal (Délibération) Nom original : 261015.11 rapport egalit__ Femmes _ Hommes.pdf Nom métier : 99_DE-059-215903287-20261015-DM261015_11-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	316.7 Ko
Document principal (Délibération) Nom original : 261015.11 anx.pdf Nom métier : 99_DE-059-215903287-20261015-DM261015_11-DE-1-1_2.pdf	application/pdf	1.7 Mo

Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	27 octobre 2026 à 08h43min28s	Dépôt initial
En attente de transmission	27 octobre 2026 à 08h44min23s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	27 octobre 2026 à 08h44min28s	Transmis au MI
Acquittement reçu	27 octobre 2026 à 08h44min46s	Reçu par le MI le 2026-10-27