

**EXTRAIT DU REGISTRE DES**  
**DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'An DEUX MILLE VINGT QUATRE, le DIX-SEPT OCTOBRE à 18 Heures,

Le Conseil municipal de la Ville de LAMBERSART, légalement convoqué le 11 Octobre 2024, 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. PIERROT Antoine, Mme GERBER Héroïse, M. BERTIN Pierre, Mme PICHONAT Emmanuelle, MM. LEMTIRI Kacem, DUMEZ Gilles, Mme LUCOT Pascale, M. LAOUTID Fouad, Mme DEWAS Sabine, M. MAGDELAINE Emmanuel, Mme COUSIN Chantal, M. HUBERT Thomas, Adjoints ; Mme GORISSE Marie-Christine, M. BURLION Nicolas, Mme RAMON Anne, M. DE RYCKE Xavier, Mme CACHEUX Martine, M. LEKIEFFRE Guillaume, Mme DOUTRIAUX Céline, M. MOUKRIM Yassir, Mme NISOLLE Christine, MM. LEMBREZ Bertin, BLANQUART David, Mmes PILLA Claire ; DOMRAULT-TANGUY Carole ; Mmes LARVENT Vanessa, HENOQUE Brigitte, M. FRAPPART Laurent ; M. MAZEREEUW Alain ; MM. PIRA Pierre-Yves, BOISSE Julien, Conseillers Municipaux.

**ÉTAIENT REPRÉSENTÉS** *au sens de l'Article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :*

Mme LEROY-LAIDEBEUR Barbara, Adjointe [pouvoir à M. LEMTIRI Kacem] ;  
M. CAUDRON Christophe, Conseiller municipal [pouvoir à M. FRAPPART Laurent].

**ÉTAIT ABSENT ET EXCUSÉ :**

M. VASSEUR Quentin, Conseiller municipal

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : M. LEMTIRI Kacem.

---

**O B J E T**

***N°9***

**FONCTION PUBLIQUE - PERSONNELS TITULAIRES ET STAGIAIRES DE LA FPT**

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

*.../...*

## 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 hommes et les femmes.

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 hommes et les femmes 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 hommes-femmes.

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

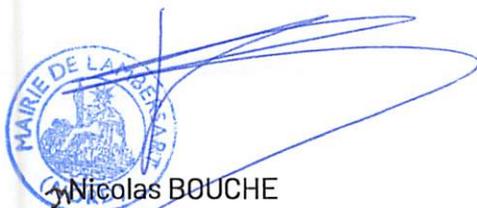
**Sur ces bases, il est proposé aux membres du Conseil municipal :**

- de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité hommes-femmes pour l'année 2023, présenté préalablement à la présentation du Rapport d'Orientations Budgétaires 2025.

## LE CONSEIL MUNICIPAL PREND ACTE

Transmis en Préfecture le **21 OCT. 2024**

Affiché le **21 OCT. 2024**



Nicolas BOUCHE

Maire  
Conseiller Métropolitain

Pour extrait conforme,



Kacem LEMTIRI

Secrétaire de Séance

## Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Lambersart  
Utilisateur : PASTELL Plateforme

### Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	20241017_09
Objet :	<b>rapport sur la situation en matière d'égalité Homme-Femmes</b>
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2024-10-17 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 :	059-215903287-20241017-20241017_09-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

### Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
<b>Enveloppe métier</b> Nom métier : 059-215903287-20241017-20241017_09-DE-1-1_0.xml	text/xml	1 Ko
<b>Document principal (Délibération)</b> Nom original : 20241017_09 rapport __galit__ Hommes femmes.pdf Nom métier : 99_DE-059-215903287-20241017-20241017_09-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	280 Ko
<b>Document principal (Délibération)</b> Nom original : 9.1 rapport 2025.pdf Nom métier : 99_DE-059-215903287-20241017-20241017_09-DE-1-1_2.pdf	application/pdf	753.6 Ko

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	21 octobre 2024 à 16h42min06s	Dépôt initial
En attente de transmission	21 octobre 2024 à 16h43min29s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	21 octobre 2024 à 16h43min40s	Transmis au MI
Acquittement reçu	21 octobre 2024 à 16h43min46s	Reçu par le MI le 2024-10-21

Nicolas BŒUCHÉ



Maire  
Conseiller Métropolitain



VILLE DE  
**LAMBERSART**

Envoyé en préfecture le 21/10/2024

Reçu en préfecture le 21/10/2024

Publié le

S<sup>2</sup>LO

ID : 059-215903287-20241017-20241017\_09-DE

# RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COMMUNE DE LAMBERSART EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES DONNÉES 2023

## 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 1<sup>er</sup> 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 hommes-femmes auprès des habitants du territoire. Pour le budget 2025, ce document s'articule autour des données 2023 des ressources humaines. Pour la partie relative aux politiques publiques, il s'agira de présenter les données 2021 de l'INSEE et d'initier des actions pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes sur le territoire communal.

## Table des matières

<b>QUELQUES DONNEES NATIONALES :</b> .....	<b>3</b>
<b>I. LA SITUATION COMPARÉE AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MAIRIE.....</b>	<b>5</b>
<b>I.A) LA STRUCTURE DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>5</b>
Les données.....	5
Les actions pour promouvoir la mixité.....	7
<b>I.B) LA CARRIÈRE DES AGENTS ET LA REMUNERATION.....</b>	<b>8</b>
Les données.....	8
Les actions pour harmoniser les carrières et la rémunérations des agents.....	13
<b>I.C) L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
Les données.....	15
Les actions pour concilier vie personnelle et professionnelle.....	16
<b>I.D) L'ABSENCE.....</b>	<b>18</b>
Les données.....	18
Les actions pour réduire l'absentéisme.....	19
<b>I.E) LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>20</b>
Les données.....	20
Les actions pour améliorer les conditions de travail.....	20
<b>I.F) LES DONNES NATIONALES.....</b>	<b>21</b>
<b>II. LA SITUATION AU SEIN DU TERRITOIRE COMMUNAL.....</b>	<b>22</b>
<b>II.A) LES DONNES STATISTIQUES.....</b>	<b>22</b>
Évolution et structure de la population.....	22
Couples Familles Ménages.....	24
Emplois.....	25
Scolarisation.....	29
<b>II.B) LA COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL.....</b>	<b>31</b>
La structure de la population.....	31
Couples Familles Ménages.....	31
L'emploi.....	31
La scolarisation.....	32
<b>II.C) LES ACTIONS POUR REDUIRE LES INEGALITES: BILANS ET PERSPECTIVES.....</b>	<b>33</b>
Aménagement et espace public.....	33
Education Enfance Jeunesse.....	34
Culture.....	36
Lutte contre les violences faites aux femmes.....	37
Insertion et Emploi.....	38
Communication.....	39
Démocratie Participative.....	39

# QUELQUES DONNEES NATIONALES<sup>1</sup> :

## EMPLOI ET RETRAITES :

Le taux d'activité des femmes demeure inférieur à celui des hommes, avec un écart plus important entre 25 et 49 ans.

Les femmes demandeuses d'emploi retrouvent moins vite un emploi durable que les hommes et ont une indemnisation plus faible.

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

En 2022, les femmes occupent majoritairement des professions intermédiaires, les hommes des métiers de cadres ou d'ouvriers. La mixité des métiers progresse depuis 20 ans, mais assez lentement.

En 2022, dans le secteur privé, les hommes gagnent en moyenne 14,1 % de plus par mois que les femmes (2795€ / 2401€) et cet écart s'accroît avec l'âge. Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296€ / mois de moins que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées. Les femmes demeurent sous-représentées parmi les plus hauts salaires.

Les femmes sont toujours très minoritaires à la tête des grandes entreprises dans de nombreux secteurs.

Les écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes se réduisent mais demeurent importants (1178€ pour les femmes et 1951€ pour les hommes). Les femmes représentent 74 % des personnes en situation de non-recours au minimum vieillesse.

## ACCÈS AUX DROITS :

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté (4,9 millions contre 4,3 millions).

Les femmes sont légèrement plus fréquemment concernées par les troubles de santé mentale que les hommes et ont plus souvent recours à un psychologue, psychothérapeute ou psychiatre.

En 2021, 1 personne sur 7 est en situation de handicap et les femmes sont légèrement surreprésentées.

## ÉDUCATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE :

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

Les femmes obtiennent de meilleurs résultats au baccalauréat et sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes.

---

<sup>1</sup> Référence : Chiffres – clés – Edition 2023 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

En cohérence avec ce qui est constaté au lycée, les femmes s'orientent majoritairement vers les formations littéraires et liées au *care*, et peu vers les formations d'ingénieurs. En 2021, la part des femmes parmi les diplômés d'un titre d'ingénieur est de 29,1 %.

## CULTURE ET MEDIAS :

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

Les femmes sont moins présentes et moins visibles dans les médias que les hommes.

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

## FONCTIONS POLITIQUES ET ELECTIVES :

La part des femmes au Parlement progresse depuis 15 ans.

En juin 2022, 37,3 % des députés sont des femmes. En septembre 2023, 36,2 % des sénateurs sont des femmes.

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES :

Le sexisme ordinaire prévaut en tous lieux.

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

Les femmes sont contraintes d'opter pour des stratégies d'évitement du sexisme.

En 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire contre 27 hommes.

Parmi les victimes de violences conjugales, 66 % ont subi des violences physiques, 30 % des violences verbales ou psychologiques, 4 % des violences sexuelles.

# 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<sup>2</sup>, de les comprendre et d'identifier des actions à mener à court et moyen termes 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

#### ➤ La répartition des effectifs

Répartition de l'effectif permanent par catégorie et par sexe

	Hommes		Femmes		Total
	Nombre d'agents sur emploi permanent	%	Nombre d'agents sur emploi permanent	%	
A	12	48%	13	52 %	25
B	22	54 %	19	46 %	41
C	129	44 %	167	56 %	296
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>45 %</b>	<b>199</b>	<b>55%</b>	<b>362</b>

De 2022 à 2023, l'effectif permanent est passé de 345 à 362 agents. Cette évolution est liée à la volonté municipale de déprécariser certains agents contractuels employés dans les secteurs de l'entretien et de l'animation durant l'année scolaire. Afin de mettre un terme à la précarité de leur statut de contractuel, la Municipalité a engagé une démarche visant à les intégrer à la fonction publique territoriale.

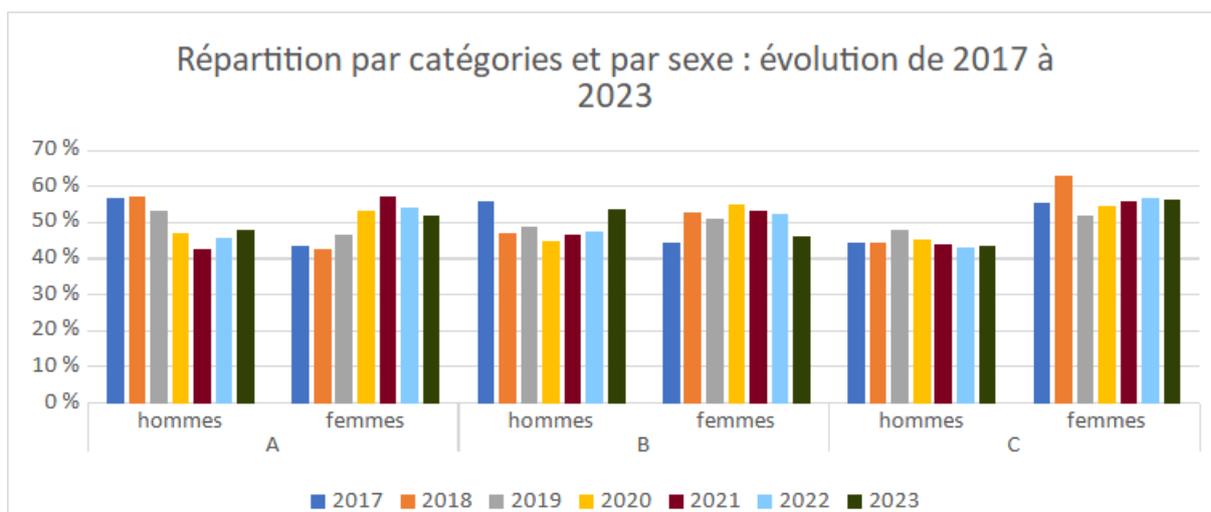
Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, plus de 80 agents ont bénéficié d'une « stagiairisation ». En 2023, deux autres « vagues » ont été réalisées, l'une au 1<sup>er</sup> janvier et l'autre au 1<sup>er</sup> juillet. Sur l'année complète, 22 femmes et 13 hommes en ont bénéficié.

<sup>2</sup> Données au 31 décembre 2023

## Répartition de l'effectif permanent par catégorie, par filière et par sexe

Filière	A		B		C		Total hommes	Total femmes	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Administrative	7	10	4	13	2	46	13	69	82
Animation			4	4	31	26	35	30	65
Police Municipale			1		10	3	11	3	14
Technique	4	3	9		86	83	99	86	185
Sportive			4	2			4	2	6
Culturelle	1						1	0	1
Médico-Sociale						9	0	9	9
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>129</b>	<b>167</b>	<b>163</b>	<b>199</b>	<b>362</b>

Concernant la répartition des effectifs, la part des femmes est plus importante que celle des hommes (55 % contre 45%). La filière administrative est la plus féminisée (84 % des agents de cette filière sont des femmes).



### ➤ L'âge des agents

Répartition par sexe et par âge des effectifs des agents titulaires, stagiaires et contractuels

		Hommes		Femmes		Total
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Catégorie A	Moins de 35 ans	0	0 %	0	0 %	0
	De 35 à 49 ans	2	25 %	6	75 %	8
	Plus de 50 ans	13	57 %	10	43 %	23
Catégorie B	Moins de 35 ans	4	100 %	0	0 %	4
	De 35 à 49 ans	9	60 %	6	40 %	15
	Plus de 50 ans	13	50 %	13	50 %	26



		Hommes		Femmes		Total
Catégorie C	Moins de 35 ans	53	45 %	64	55 %	117
	De 35 à 49 ans	67	40 %	101	60 %	168
	Plus de 50 ans	65	43 %	86	57 %	151
Total		226	44 %	286	56 %	512

Tous statuts confondus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes pour toutes les tranches d'âge sauf chez les plus de 50 ans en catégorie A, en catégorie B jusqu'à 35 à 49 ans, en catégorie C de plus de 35 ans.

## Les actions pour promouvoir la mixité

Au regard des éléments chiffrés de 2023 détaillés ci-dessus, les femmes sont plus nombreuses en catégorie C. Les filières les plus féminisées restent la filière médico-sociale et administrative. Pour promouvoir la mixité, la Commune doit masculiniser certaines filières évoquées ci-dessus et en féminiser d'autres notamment la filière technique. Des actions ont été identifiées sont à poursuivre en 2025 :

ACTION	NON REALISEE	EN COURS	REALISEE	2025
Sensibiliser l'équipe managériale au process de recrutement sans discrimination			X	X
Rédiger des annonces et offres d'emplois non genrée 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
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 CODIR au printemps 2024.

## I.B) LA CARRIÈRE DES AGENTS ET LA REMUNERATION

### Les données

#### ➤ *Le recrutement et les départs au sein de la collectivité*

#### Répartition des agents recrutés

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de recrutements	7	7	14

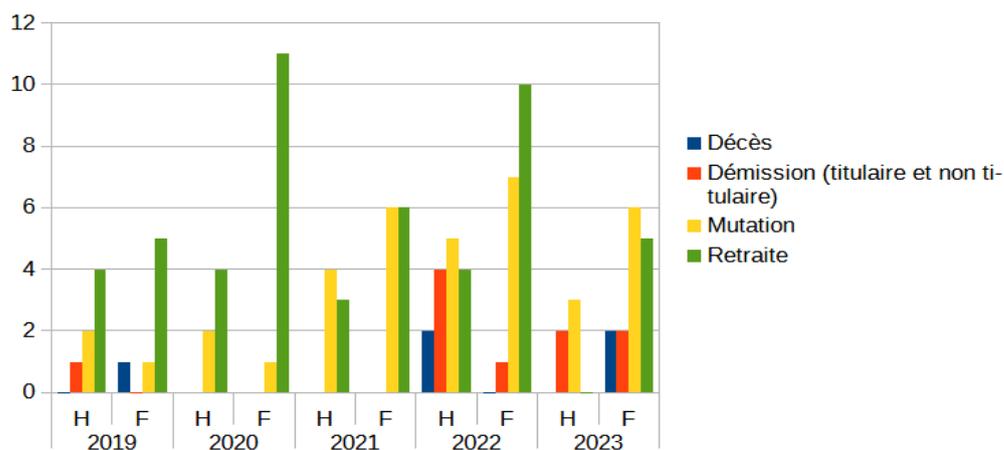
En 2023, hors contractuels, 7 hommes et 7 femmes ont été recrutés. Il s'agit de recrutements externes et principalement d'agents contractuels sur emploi permanent devenus stagiaires.

#### Répartition des départs selon le statut par motif de départ et par catégorie

	Hommes				Femmes				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Décès				0			2	2	2
Démission (titulaire et non titulaire)			2	2			2	2	4
Mutation			3	3		3	4	7	10
Retraite			0	0	1		4	5	5
Disponibilité			1	1			1	1	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>23</b>

En 2023, en dehors des fins de contrat, 6 hommes et 17 femmes ont quitté la collectivité.

#### Evolution des départs de 2019 à 2023



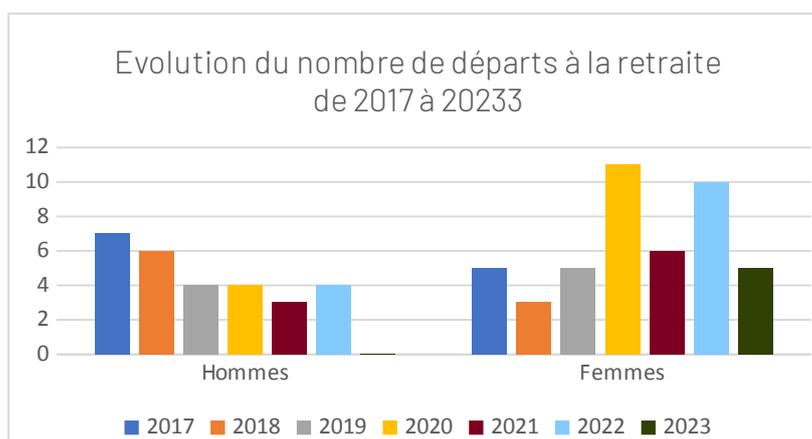
Entre 2019 et 2023, les départs de la collectivité relatifs à des demandes de mutation, de départs en retraite ou de démissions ont augmenté.

➤ [La retraite](#)

Départ à la retraite

Catégorie	Hommes		Femmes		Total	
	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		0	62	1	62	1
B		0			0	0
C		0	63,25	4	63,3	4
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>62,63</b>	<b>5</b>	<b>63,6</b>	<b>5</b>

En 2023, 5 femmes sont parties à la retraite et aucun homme. 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.



➤ [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	9	10	19
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>33</b>

En 2023, 21 % des emplois de direction sont occupés par des femmes tandis que la répartition hommes-femmes est quasi égale sur les emplois de chefs de service.

➤ [Les réussites aux concours et examens professionnels](#)

### Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

	Hommes	Femmes	Total
Inscrits	4	12	16
Présents	4	12	16
Admissibles	3	8	11
Admis	2	7	9

En 2023, les femmes étaient plus nombreuses à s'inscrire à un concours ou à un examen professionnel et à les réussir.

➤ [La promotion interne et les avancements de grade](#)

Pour la promotion interne, 4 hommes et 6 femmes ont été proposé :

	Hommes	Femmes
Ingénieur	1	0
Agent de maîtrise	1	3
Attaché	0	1
Rédacteur principal de 2nde classe	0	1
Rédacteur	0	1
Chef de service de police municipale	1	0
Animateur	1	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Pour les avancements de grade, 7 femmes et 7 hommes en ont bénéficié.

Grades	Hommes	Femmes
Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	0	2
Adjoint Administratif Principal de 2nde classe	0	1
Adjoint Technique Principal de 1ère classe	3	3
Adjoint Technique Principal de 2nde classe	1	0
Agent de Maîtrise Principal	2	0
Ingénieur Principal	1	0
Rédacteur Principal de 1ère classe	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

➤ La formation des agents

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

Ensemble des catégories	Hommes			Femmes		
	Nombre total de jours	Nombre d'agents	Nombre moyen de jours de formation par agents	Nombre total de jours	Nombre d'agents	Nombre moyen de jours de formation par agents
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT	6,5	2	6,5	51	8	6,38
Formation prévue par les statuts particuliers (agents de la police municipale)	14	8	1,75	1,5	1	1,50

Nombre d'agents pour chaque axe de formations

Axes	Hommes	Femmes	Total
Professionnalisation	40	86	126
Sécurité au travail	15	1	16
Formations obligatoires	11	23	34
Evolution de carrière	3	8	11
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>118</b>	<b>187</b>

Nombre d'agents ayant réalisé au moins une formation

Service	Hommes	Femmes	Total
Enfance jeunesse	10	57	67
Patrimoine communal	15	3	18
Animation culture et gestion des salles	3	7	10
Proximité	13	7	20
Communication	2	4	6
DGS	5	5	10
Administration générale finances RH	3	14	17

Service	Hommes	Femmes	Total
Numérique	4	2	6
Espaces publics logistique	5	1	6
Espaces verts DD	6	0	6
CCAS	1	5	6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>105</b>	<b>172</b>

### Répartition des agents ayant suivi au moins une formation par catégorie tous axes confondus

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	5	15	20
Catégorie B	10	10	20
Catégorie C	52	80	132
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>105</b>	<b>172</b>

#### ➤ 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	3 805	3 213	592
Catégorie B	2 462	2 339	123
Catégorie C	1 933	1 501	432

		Hommes	Femmes
Catégorie A	Moins de 35 ans	0	0
	De 35 à 50 ans	4 896	3 200
	Plus de 50 ans	3 586	3 217
Catégorie B	Moins de 35 ans	1 839	0
	De 35 à 50 ans	2 187	2 206
	Plus de 50 ans	2 781	2 472
Catégorie C	Moins de 35 ans	1 752	1 573
	De 35 à 50 ans	1 939	1 753
	Plus de 50 ans	1 969	1 333

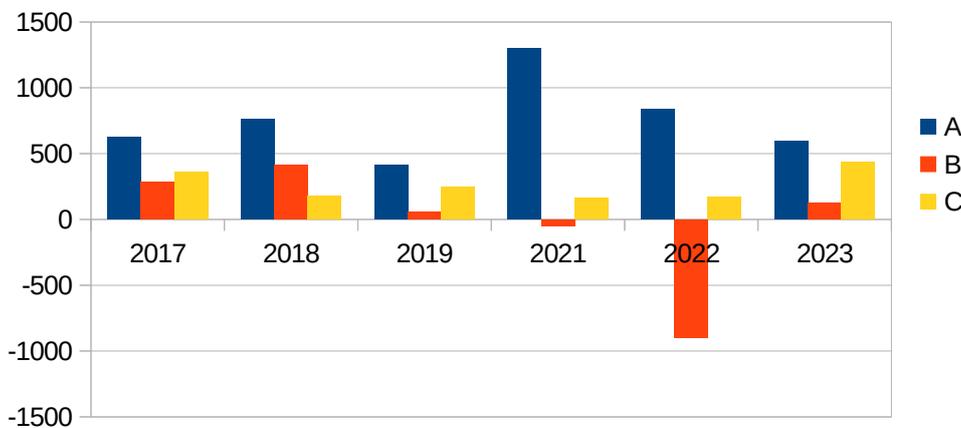
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en catégorie A s'explique par le fait que les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes.

## Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie 2023

Les primes mensuelles et annuelles ont été prises en compte pour les agents titulaires et stagiaires CNRACL, à savoir : IFSE, CIA, prime annuelle, indemnité spéciale agent de police (18 % et 2 %), prime spéciale d'installation.

	Hommes	Femmes	Différence
A	35 %	29 %	-6 points
B	21 %	23 %	2 points
C	16 %	13 %	- 3 points

Evolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 2017 à 2023



### Les actions pour harmoniser les carrières et la rémunérations des agents

En 2023, on constate que les arrivées sont plus nombreuses que les départs, notamment car la collectivité a souhaité déprécariser certains contrats relatifs à des postes occupés dans le secteur de l'animation et de l'entretien des locaux. Par ailleurs, les femmes restent plus nombreuses à prendre leur retraite.

Concernant la répartition des emplois supérieurs, même si la répartition hommes/femmes est quasi équilibrée sur les emplois de chefs de service, on constate que les femmes occupent moins de postes de direction.

Pour ce qui concerne la promotion interne, les nominations sont équilibrées entre les hommes et les femmes.

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

Des actions pour harmoniser les carrières et la rémunération des agents ont été identifiées en 2023 et certaines sont à poursuivre en 2025 :

ACTION	EN COURS	REALISEE	2025
<b>Briser le plafond de verre :</b>			
Accompagner les agents à construire leurs parcours et évolution professionnelle ;		X	X
Communiquer les éléments générés pour les promotions internes et avancements de grade pour repérer d'éventuels écarts ;		X	X
<b>Viser la parité dans la nomination des emplois supérieurs :</b>			
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
<b>Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :</b>			
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

#### ➤ *Le temps de travail*

#### Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel	2	24	26
Temps complet	151	145	296
Temps non complet	10	30	40
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>199</b>	<b>362</b>

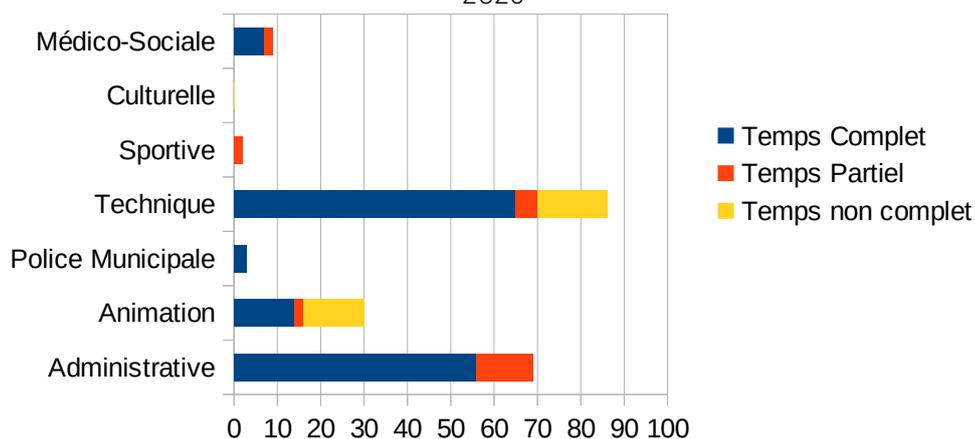
1 % des hommes travaille à temps partiel contre 12 % des femmes.

De 2017 à 2023, le travail à temps partiel est stagnant pour les hommes (1%) et a augmenté pour les femmes (de 7 % à 12%).

#### 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	13	0	0	56	13	0	82
Animation	24	1	10	14	2	14	65
Police Municipale	11	0	0	3	0	0	14
Technique	98	1	0	65	5	16	185
Sportive	4	0	0	0	2	0	6
Culturelle	1	0	0	0	0	0	1
Médico-Sociale	0	0	0	7	2	0	9
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>145</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>362</b>

Répartition du temps de travail pour les femmes par filière en 2023



➤ Le compte épargne temps (CET)

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total de CET	117	148	265
Nombre de jours épargnés (pour le nombre total de CET)	3571,5	3614	7186
Nombre de jours utilisés (pour le nombre total de CET)	250,5	573,5	824

➤ Les congés parentaux

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents en congé maternité/paternité	4	9	13

## Les actions pour concilier vie personnelle et professionnelle

Concernant l'organisation du temps de travail, alors qu'en 2020 seules les femmes étaient concernées par le temps partiel, on constate qu'en 2023 2 hommes sur 163 ont fait ce choix. Des actions pour améliorer la conciliation vie personnelle/vie professionnelle ont été identifiées en 2023 et certaines sont à poursuivre en 2025.

➤ Concernant les rythmes de travail :

Il est à noter que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les agents ont le choix entre 5 formules de rythmes de travail, allant de 35h à 39h par semaine répartis en 4,5 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 :

Ensuite, le télétravail a été mis en place au 1<sup>er</sup> 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	EN COURS	REALISEE	2025
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(1607heures)			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
Accompagner les situations de poursuite d'allaitement maternel après la reprise du travail	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			X	X

## I.D) L'ABSENCE

### Les données

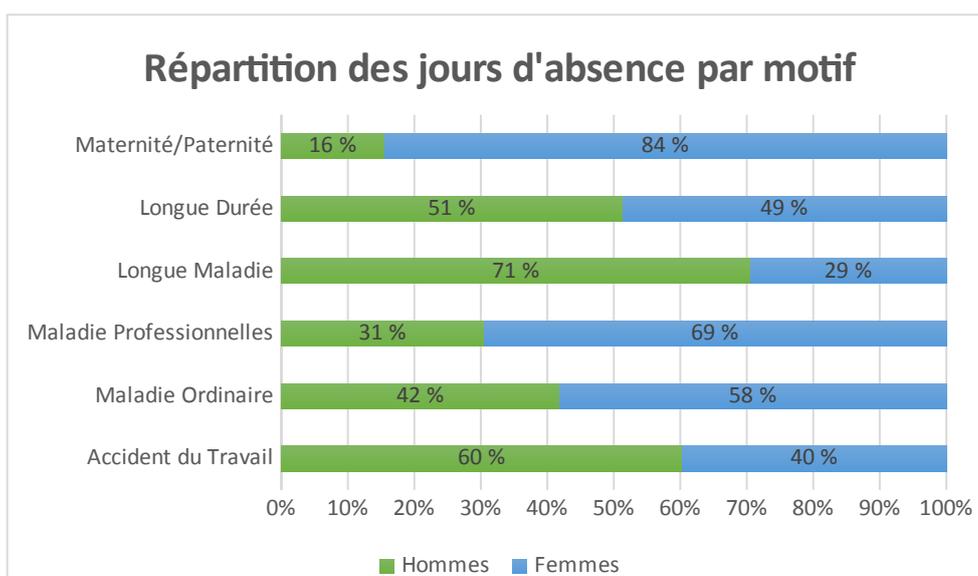
Nombre de jours d'absence au 31 décembre 2023

	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents
Accident du Travail	804	16	1075	23	1879	39
Maladie Ordinaire	1824	92	5148,5	180	6972,50	272
Maladie Professionnelles	22	1	102	1	124	2
Longue Maladie	1221	4	1033	4	2254	8
Longue Durée	1095	3	2112	7	3207	10
Maternité/Paternité	70,5	4	780	9	850,5	13
<b>Total</b>	<b>5036,50</b>	<b>120</b>	<b>10250,5</b>	<b>224</b>	<b>15 287</b>	<b>344</b>

En 2023, le taux d'absentéisme<sup>3</sup> global (maternité incluse) était de 11,56 % : 14,46 % pour les femmes et 9,13% pour les hommes. Hors maternité/paternité, le taux d'absentéisme global est de 10,91%. En 2022, il était de 12,65 %.

Entre 2017 et 2023, le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année est passé de 250 à 344 et le nombre de jours d'absence de 8341 à 15 287. Tous les motifs d'absence ont été impactés.

### Les motifs d'absence en 2023



<sup>3</sup> Calcul du taux d'absentéisme = [Nombre de jours d'absence \* (5/7)] / (effectif x nombre de jour travaillé moyen par agent)

## Comparaison au niveau national :

La comparaison est effectuée entre les données de la Commune au 31 décembre 2023 et le rapport élaboré par le courtier SOFAXIS intitulé « Panorama 2023 – 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 462 000 agents répartis dans 15 835 collectivités territoriales reposant sur l'analyse de l'ensemble des arrêts de travail déclarés entre 2016 et 2022.

Au niveau national, le taux d'absentéisme, hors maternité, en 2022 est de 9,7 %. Ce taux est stable depuis 2017.

## **Les actions pour réduire l'absentéisme**

En 2023, hors maternité, les femmes sont plus nombreuses à être absentes (66 % des agents absents sont des femmes) et le nombre de jours d'absence est plus élevé (67 % des jours d'absence concernent les femmes). Des actions pour améliorer les conditions de travail et la pénibilité ont été identifiées en 2024 dont certaines sont à poursuivre en 2025 :

ACTION	NON REALISEE	EN COURS	REALISEE	2025
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

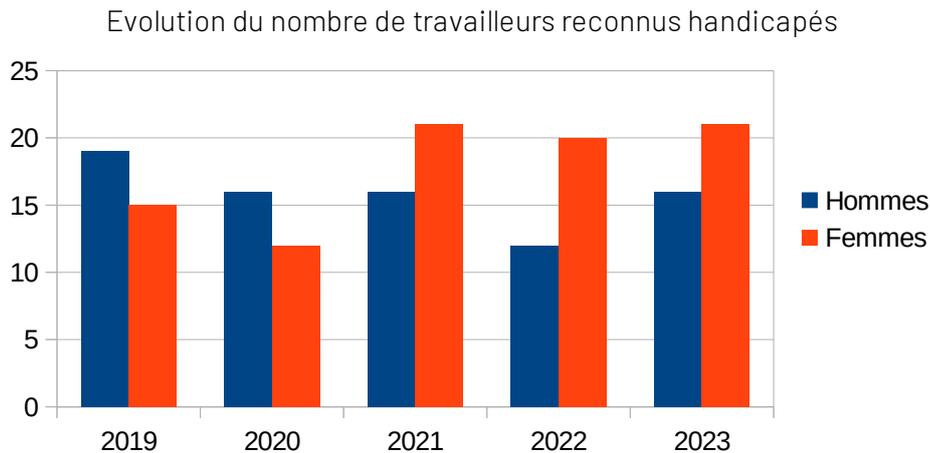
### Les données

➤ Les faits de harcèlement

En 2023, aucun fait de harcèlement n'a été déclaré.

➤ La place des travailleurs handicapés

En 2023, la Commune a employé 37 agents reconnus en situation de handicap : 21 femmes et 16 hommes. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2022.



### Les actions pour améliorer les conditions de travail

ACTION	NON REALISEE	EN COURS	REALISEE	2025
<b>Lutter contre les stéréotypes et les discriminations</b>				
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
<b>Prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail :</b>				
ACTION	NON REALISEE	EN COURS	REALISEE	2025
Inscrire au plan de formation une formation sur les violences faites aux femmes et aux hommes		X		X

ACTION	NON REALISEE	EN COURS	REALISEE	2025
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
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

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 saisi du sujet et souhaite que les agents suivent un webinaire qui a pour objectif de sensibiliser à la santé mentale. Dans un premier, les membres du comité de direction, les chefs de services et certains chefs d'équipe ont été inscrits à cette formation (35 agents concernés).

## I.F) LES DONNES NATIONALES

Le ministère de la transformation et de la fonction publique publie, chaque année, les chiffres clés de l'égalité dans la fonction publique concernant les effectifs, le recrutement, les rémunérations, l'organisation du temps de travail.

L'infographie <sup>4</sup>complète est accessible via le lien :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>

<sup>4</sup>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Ministère de la transformation et de la fonction publique – Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Chiffes clés édition 2023

## 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.

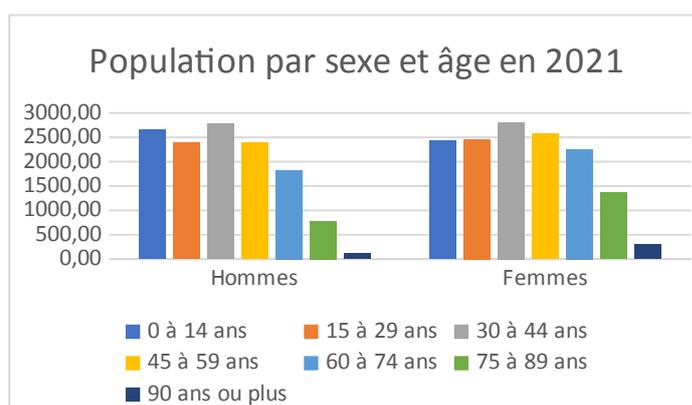
L'état des lieux socio-économique du territoire selon le genre est réalisé à partir des données INSEE disponibles, correspondant à l'année 2020, année marquée par la crise sanitaire. Cet état des lieux doit permettre d'envisager des orientations de nature à améliorer les politiques communales en matière d'égalité hommes-femmes.

### II.A) LES DONNES STATISTIQUES<sup>5</sup>

#### Évolution et structure de la population

POP T3 - Population par sexe et âge en 2021

	Hommes		Femmes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>Ensemble</b>	<b>12 935</b>	<b>100,0</b>	<b>14 186</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	2 657	20,5	2 428	17,1
15 à 29 ans	2 289	18,5	2 459	17,3
30 à 44 ans	2 778	21,5	2 811	19,8
45 à 59 ans	2 388	18,5	2 577	18,2
60 à 74 ans	1 829	14,1	2 254	15,9
75 à 89 ans	782	6,0	1 362	9,6
90 ans ou plus	111	0,9	296	2,1



La part des femmes sur le territoire de Lambersart représente 52% de la population en 2021 soit 14 186 femmes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 30-44 ans (2 811 femmes). L'écart le plus significatif concerne les plus de 75 ans. Les 0-14 ans sont plus nombreux chez les hommes.

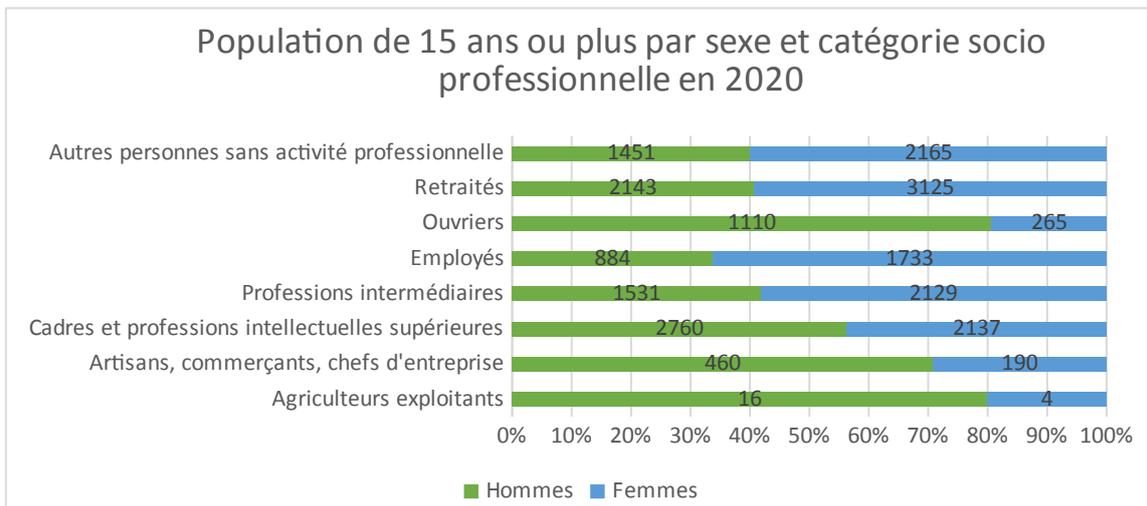
<sup>5</sup> Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

*POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socio-professionnelle en 2021*

Ensemble	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
			10 335	11 747	100,0
Agriculteurs exploitants	16	4	0,2	0,1	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	460	190	0,5	4,6	1,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 760	2 137	2,7	36,5	11,1
Professions intermédiaires	1 531	2 129	9,2	26,3	6,6
Employés	884	1 733	12,1	16,8	5,0
Ouvriers	1 110	265	7,4	8,3	3,0
Retraités	2 143	3 125	0,0	0,1	65,7
Autres personnes sans activité professionnelle	1 451	2 165	67,9	7,3	6,9

**CHIFFRES CLÉS**

Parmi les catégories socio-professionnelles, les femmes sont davantage représentées chez les professions intermédiaires (58%), les employés (66%), les retraités (59%) et les personnes sans activité professionnelle (60%).



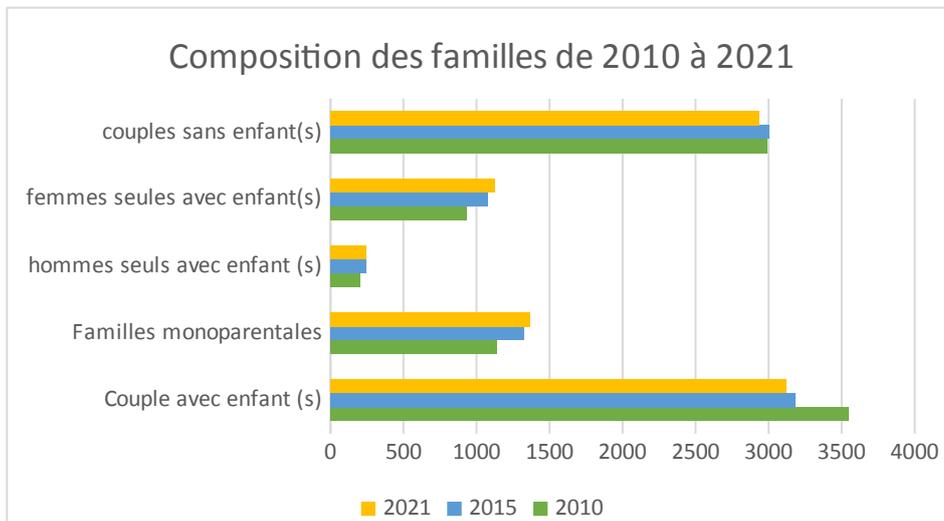
## Couples Familles Ménages

### FAM T3 - Composition des familles

Ensemble	2010	%	2015	%	2021	%
		7 674	100,0	7 510	100,0	7 431
Couples avec enfant(s)	3 547	46,2	3 186	42,4	3 124	42,0
Familles monoparentales	1 138	14,8	1 322	17,6	1 369	18,4
dont Hommes seuls avec enfant(s)	205	2,7	244	3,3	242	3,3
Dont Femmes seules avec enfant(s)	933	12,2	1 078	14,4	1 128	15,2
Couples sans enfant	2 988	38,9	3 002	40	2 938	39,5

### CHIFFRES CLÉS

De 2010 à 2021, le nombre de famille monoparentales a augmenté de 20% : + 18% pour les hommes seuls avec enfant(s) et + 21 % pour les femmes seules avec enfant (s).



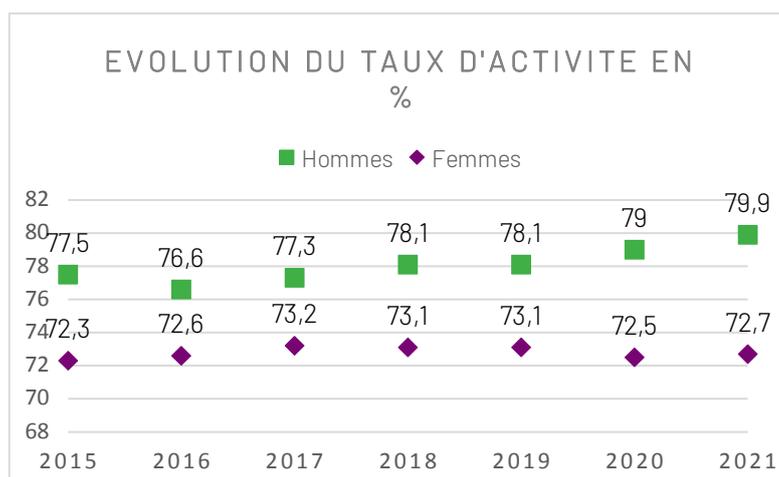
## Emplois

### EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>16 943</b>	<b>12 916</b>	<b>76,2</b>	<b>11 670</b>	<b>68,9</b>
15 à 24 ans	3 350	1 149	34,3	873	26,1
25 à 54 ans	10 517	9 796	93,1	9 009	85,7
55 à 64 ans	3 077	1 972	62,1	1 787	58,1
<b>Hommes</b>	<b>8 271</b>	<b>6 609</b>	<b>79,9</b>	<b>5 963</b>	<b>72,1</b>
15 à 24 ans	1 653	644	39,0	479	29,01
25 à 54 ans	5 154	4 948	96,0	4 574	88,8
55 à 64 ans	1 464	1 017	69,5	910	62,2
<b>Femmes</b>	<b>8 672</b>	<b>6 307</b>	<b>72,7</b>	<b>5 706</b>	<b>65,8</b>
15 à 24 ans	1 697	505	29,7	394	23,3
25 à 54 ans	5 363	4 848	90,4	4 435	82,7
55 à 64 ans	1 613	955	59,2	877	54,4

### CHIFFRES CLÉS

La proportion d'actifs parmi les femmes est de 72,7% contre 79,9% chez les hommes. De 2015 à 2021, le taux a augmenté pour les deux catégories, de manière plus importante pour les hommes (+2,4 points) que pour les femmes (+0,4 points) et notamment une baisse de celui-ci pour les femmes par rapport à 2017.



**EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel**

	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	7 363	100,0	7 365	100,0	7 289	100,0
Salariés	6 379	86,6	6 417	87,1	6 145	83,4
<i>dont femmes</i>	<i>3 161</i>	<i>42,9</i>	<i>3 254</i>	<i>44,2</i>	<i>3 047</i>	<i>41,8</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>1 488</i>	<i>20,2</i>	<i>1 390</i>	<i>18,9</i>	<i>1 327</i>	<i>18,2</i>
Non-salariés	984	13,4	949	12,9	1 144	15,7
<i>dont femmes</i>	<i>411</i>	<i>5,6</i>	<i>426</i>	<i>5,8</i>	<i>514</i>	<i>7,1</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>103</i>	<i>1,4</i>	<i>156</i>	<i>2,1</i>	<i>199</i>	<i>2,7</i>

**CHIFFRES  
CLÉS**

Chez les femmes, l'emploi salarié représente 41,8% des emplois salariés dont 18,2% à temps partiel. Le taux de l'emploi salarié diminue légèrement par rapport à 202. Pour le temps partiel, le taux est stable.

**EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité**

	2010		2015		2020			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
<b>Ensemble</b>	<b>7 461</b>	<b>100,0</b>	<b>7 323</b>	<b>100,0</b>	<b>7 246</b>	<b>100,0</b>	<b>49,1</b>	<b>85,7</b>
Agriculture	14	0,2	17	0,2	14	0,2	75,4	50,6
Industrie	766	10,3	655	8,9	527	7,3	24,0	86,3
Construction	436	5,8	436	5,9	346	4,8	21,6	88,7
Commerce, transports, services divers	3 335	44,7	3 185	43,5	3 455	47,7	44,0	82,1
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 910	39,0	3 031	41,4	2 904	40,1	62,7	89,7

**CHIFFRES  
CLÉS**

Les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'agriculture (75,4%) l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (62,7%).

**ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021**

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 036</b>	<b>100</b>	<b>5 771</b>	<b>100</b>
<b>Salariés</b>	<b>5 048</b>	<b>83,6</b>	<b>5 094</b>	<b>88,3</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	4 375	72,5	4 385	76,0
Contrats à durée déterminée	398	6,6	536	9,3
Intérim	67	1,1	23	0,4
Emplois aidés	37	0,6	53	0,9
Apprentissage - Stage	169	2,8	98	1,7
<b>Non-Salariés</b>	<b>989</b>	<b>16,4</b>	<b>678</b>	<b>11,7</b>
Indépendants	490	8,1	455	7,9
Employeurs	499	8,3	210	3,6
Aides familiaux	0	0,0	12	0,2

Parmi les emplois salariés (88,3% au total des emplois pour les femmes contre 83,6% pour les hommes), 76% sont en CDI ou titulaires de la fonction publique soit un niveau plus élevé que les hommes (72,5%).

**CHIFFRES CLÉS**

Les femmes sont plus nombreuses en contrats à durée déterminée (9,3% pour les femmes contre 6,6% pour les hommes).

Les emplois non-salariés représentent 11,7% des emplois des femmes contre 16,4% pour les hommes.

Sur le total des employeurs, 210 sont des femmes et 499 sont des hommes.

**ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2021**

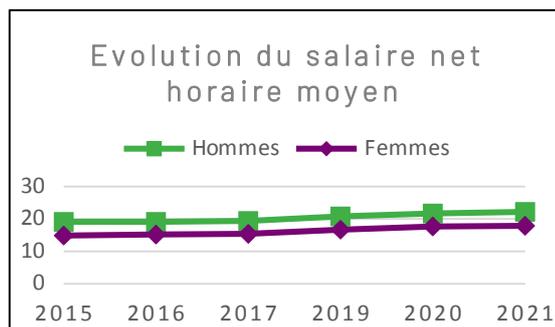
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>5 008</b>	<b>8</b>	<b>5 047</b>	<b>23,8</b>
15 à 24 ans	468	24,8	377	44,0
25 à 54 ans	3 827	5,8	3 872	20,8
55 à 64 ans	712	8,7	798	28,7

**CHIFFRES CLÉS**

Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes (23,8%) que les hommes (8%) en particulier pour la tranche d'âge 15 à 24 ans (44% pour les femmes contre 24,8% pour les hommes).

**SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021**

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	<b>20,3</b>	<b>17,9</b>	<b>22,2</b>
Cadres*	29,0	25,4	31,1
Professions intermédiaires	15,9	15,6	16,2
Employés	12,0	11,9	12,3
Ouvriers	11,1	9,9	11,4



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

**CHIFFRES CLÉS**

Concernant le salaire net horaire moyen, il est de 17,9€ pour les femmes contre 22,7€ pour les hommes soit un écart de 24%. Par rapport à 2020, le salaire net horaire moyen a augmenté (pour les femmes 17,7€ en 2020 et pour les hommes 21,7€).

De ce fait, entre 2020 et 2021, le salaire net moyen mensuel des femmes a augmenté de 28€. Pour un travail à temps complet (140 heures par mois), le salaire net moyen serait ainsi de 2 506€ pour les femmes contre 3 108€ pour les hommes (entre 2019 et 2020, l'augmentation était de 140€).

**SAL T1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2021**

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,1	11,0	11,3
De 26 à 50 ans	19,7	18,0	21,0
Plus de 50 ans	24,8	19,8	28,7

- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

**CHIFFRES CLÉS**

L'inégalité salariale existe pour toutes les tranches. L'écart s'accroît avec l'âge : +3€ pour les hommes de 26 à 50 ans et + 8,9€ pour les hommes de plus de 50 ans.

## Scolarisation

### FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2021

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %	Part de la population scolarisée en %	Part de la population scolarisée en %
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 358	1 017	74,9	73,6	76,3
6 à 10 ans	1 702	1 643	96,5	95,6	97,6
11 à 14 ans	1 379	1 376	99,7	99,4	100,0
15 à 17 ans	1 062	1 030	97,0	97,2	96,8
18 à 24 ans	2 288	1 455	63,6	58,5	68,5
25 à 29 ans	1 499	158	10,5	7,5	13,5
30 ans ou plus	17 187	242	1,4	1,3	1,5

### CHIFFRES CLÉS

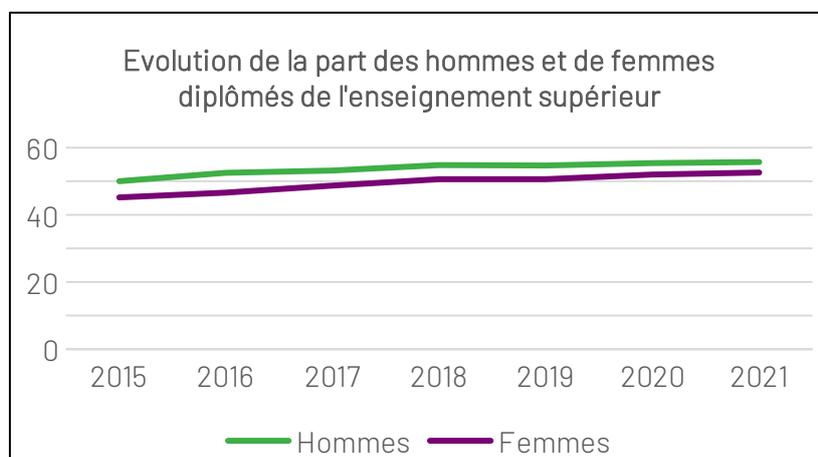
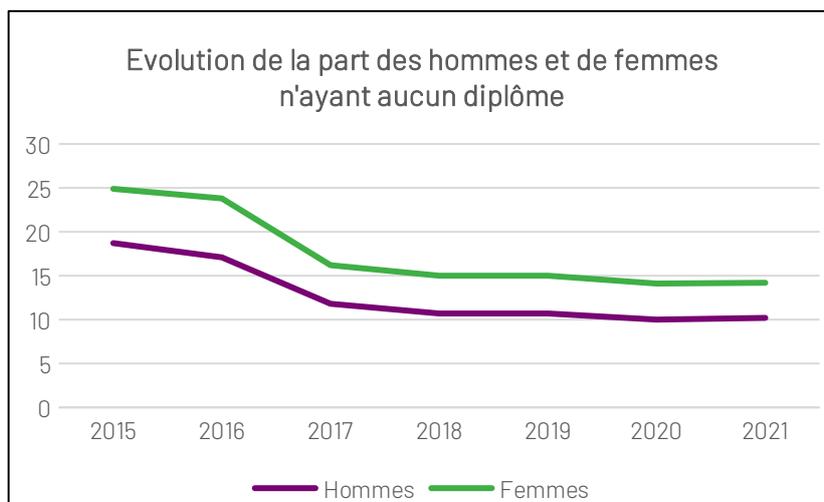
Les femmes sont plus scolarisées pour toutes les tranches d'âges sauf la 15-17 ans.

### FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	19 152	8 951	10 200
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	12,3	10,2	14,2
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,6	3,5	5,6
CAP, BEP ou équivalent	15,1	15,4	15,0
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	13,8	15,2	12,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	12,5	12,1	12,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	16,2	14,0	18,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	25,4	29,6	21,7

### CHIFFRES CLÉS

La proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur (à partir de BAC+2) est de 52,6 % contre 55,7% pour les hommes. Par rapport à 2019, la proportion des personnes diplômées est en hausse pour les femmes (+1,4 points) et pour les hommes (+0,7 points). Les femmes sans diplôme sont aussi plus nombreuses : 14,2% pour les femmes contre 10,2% pour les hommes, les deux parts augmentent par rapport à 2020 (0,2 points pour les hommes et 0,1 points pour les femmes).



## II.B) LA COMPARAISON AU NIVEAU NATIONAL

### La structure de la population

Population	A LAMBERSART	EN FRANCE
	14 468 53 %	33 595 365 52 %
	12 967 47 %	31 501 403 48 %

### Couples Familles Ménages

Composition des familles	A LAMBERSART	EN FRANCE
Familles monoparentales		
	14,6 % des familles monoparentales	12,9 % des familles
	3,3 % des familles monoparentales	3 % des familles

### L'emploi

Le taux d'activité	A LAMBERSART	EN FRANCE
	72,5%	71,6 %
	79 %	77,1 %
Le salaire net moyen horaire	A LAMBERSART	EN FRANCE
	17,9 €	14,9 €
	22,2 €	17,5 €

## La scolarisation

Le taux de scolarisation des 18-24 ans	A LAMBERSART	EN FRANCE
	66,9 %	55,8 %
	58,5 %	49,3 %
La part n'ayant pas de diplômes	A LAMBERSART	EN FRANCE
	14,1%	23,4 %
	10 %	19,2 %

## II.C) LES ACTIONS POUR REDUIRE LES INEGALITES: BILANS ET PERSPECTIVES

### Aménagement et espace public

ACTION	EN COURS	2025
Intégrer la question de l'égalité homme-femmes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation lors de l'aménagement des espaces publics	X	X
Valoriser l'action des femmes sur l'espace public (architectes, artistes, militantes) pour qu'il soit un espace partagé		X
Recueillir la parole des usagères sur les problématiques liées à l'espace public	X	X
Diffuser une culture de l'urbanisme inclusif dans les pratiques de renouvellement urbain	X	X
Avoir accès à des toilettes publiques	X	X
Mettre en place une politique de féminisation des noms de rue et des équipements	X	X

#### FOCUS 2024 :

- Pour les actions « Intégrer la question de l'égalité homme-femmes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation lors de l'aménagement des espaces publics » et « Diffuser une culture de l'urbanisme inclusif dans les pratiques de renouvellement urbain » :

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 et de Bonte, lors des différentes phases de concertation, la question de l'usage 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. De plus, l'équipe de concepteurs du projet situé sur les ex sites des Briqueteries du Nord est exclusivement féminine, permettant de porter un regard différent sur l'aménagement du site.

A l'inverse, au Parc Borloo, il avait été constaté un usage disparate du parc : l'espace est majoritairement investi par des femmes sur la frange adulte fréquentant le site avec des enfants, que ce soit par des professionnels de la petite enfance que des mères de famille ou des grand-mères. Par conséquent, le réaménagement du Parc Borloo, effectué au cours de l'année 2023, devait permettre entre autre un usage plus mixte du Parc.

Le bilan de l'usage du Parc Borloo dressé après ces réaménagements précise que les nouveaux équipements installés (jeux, agrès sportifs) encouragent les familles à fréquenter le parc et facilitent la pratique du sport au sein de cet espace public. Il a été constaté que ces nouveaux équipements ont trouvé leurs usagers et jouent un rôle dans la fréquentation du parc Jean-Louis Borloo. La balançoire connaît notamment une fréquentation importante, en complément des structures de jeux déjà existantes et appréciées. Si des déséquilibres sont toujours constatés au niveau du type d'usagers du parc, des points satisfaisants sont à relever. Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes dans l'accompagnement des enfants au sein des structures de jeux, mais ces hommes sont tout-de même observés et prennent leur place au sein de la vie du parc. De même, si les femmes non accompagnées restent globalement le groupe minoritaire parmi les usagers du parc, elles restent plus nombreuses que les hommes dans leur généralité dans la fréquentation générale de cet espace. En termes de sentiment de sécurité, il faut souligner que les usagers fréquentant le parc seuls, que ce soit dans le cadre d'une simple traversée ou d'une activité sportive autonome, sont assez nombreux, parfois même majoritaires à certaines heures. Ce sentiment de sécurité de chacun doit, par ailleurs, se constater davantage lors des fortes fréquentations du parc, moments durant lesquels nous constatons un plus faible nombre d'incivilités.

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 et du Clos St Pierre ont ainsi été ré-ouverts, permettant à chaque individu, quelque soit son genre, d'accéder à des sanitaires publiques.

➤ **Pour l'action « 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 en cours de construction à l'angle de la rue Monge et de la rue de Lompret.

## Education Enfance Jeunesse

ACTION	EN COURS	2025
Développer les actions éducatives qui promeuvent l'égalité : prévoir des actions sur les relations filles-garçons, la mixité des activités en temps périscolaires	X	X
Former les agents travaillant auprès des enfants et des jeunes pour lutter contre les stéréotypes de toute nature dont les stéréotypes de genre et les sensibiliser sur des propos sexistes/stéréotypés tenus inconsciemment	X	X



Prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge grâce à différents outils et supports : ateliers, conférences, échanges	X	X
Organiser un forum autour de la mixité professionnelle pour inciter les femmes et les hommes à s'orienter vers des secteurs d'activités et d'études traditionnellement exercés par le sexe opposé		X
Intervenir en milieu scolaire et périscolaire pour conduire des actions de lutte contre les stéréotypes de toute nature dont les stéréotypes sexistes en s'appuyant sur un réseau de partenaires associatifs (classes citoyennes, temps du midi, accueils collectifs de mineurs)	X	X
Accorder une attention à la répartition équitable des espaces et des activités dans les cours d'écoles et plus globalement au sein des écoles	X	X
Intégrer l'égalité filles/garçons dans le Projet Éducatif De Territoire (PEDT)	X	X

### **FOCUS 2024 :**

Le PEDT (Projet Éducatif De Territoire) 2021-2024 a été élaboré à travers une démarche partenariale avec l'ensemble des acteurs éducatifs locaux, autour de trois piliers de travail qui sont la transition écologique, le renforcement du lien social et la démocratie participative. Il formalise les orientations générales de la politique éducative de la collectivité, pour tous les publics de 0 à 25 ans. La thématique de l'égalité fille-garçons est une orientation qui a été identifiée.

Pour 2024, un des projets mis en œuvre a concerné l'inclusion de tous les enfants qui, avec leurs différences, sont tous semblables et ont les mêmes droits. Ce n'est donc pas uniquement sur l'aspect « égalité filles/garçons » que les actions sont menées mais aussi sur tous les stéréotypes auxquels les enfants peuvent être confrontés. La ville a ainsi développé un axe formation culture autour de l'inclusion. Au printemps 2024, 37 ATSEM et des animateurs du temps du midi ont été formés à accompagner et encadrer les enfants ayant des difficultés comportementales. D'autres personnes seront formées durant cette année scolaire.

#### ➤ **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 2024-2025, ce projet doit se concrétiser dans une première école.

#### ➤ **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 deux sites d'activités : un centre multi-débrouillard et un centre multi-artistique. Le choix de créer deux 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.

- **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.

## Culture

ACTION	EN COURS	2025
Proposer des temps d'échanges et des initiatives culturelles pour mettre plus en avant les femmes dans la société		X
Favoriser la parité dans la programmation culturelle	X	X

### FOCUS 2024 :

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, une programmation culturelle est proposée aux publics : conférences, projections, spectacles jeune public, ateliers enfants-parents, promenades et moments conviviaux sont organisés pour aller plus loin dans la thématique abordée dans l'exposition ou simplement profiter d'un moment de rencontre et de détente. Ainsi, les expositions organisées en 2024, « Bloom » et « Mouve » et « Vivantes », ont rassemblé 111 femmes et 33 hommes (artistes, conférences, ateliers, visites, spectacles, promenades). Plus particulièrement, l'exposition « Vivantes », élaborée en partenariat avec l'institut de la photographie de Lille, rend hommage aux femmes invisibles et puissantes. En plus des artistes proposés par l'Institut, Lambersart a fait appel Mercedes Klausner et à son installation « Filtre magique ». on peut ainsi visualiser par une projection les portraits, légendés, de 35 femmes puissantes et méconnues, dont une Lambersartoise d'origine, Jaqueline Dreyfus-Weill, bibliothécaire engagée auprès de la jeunesse, Résistante, assassinée à Auschwitz en 1943. Enfin, dans le cadre des Journées du Matrimoine, créées en 2015 à l'initiative de l'association HF Île-de-France, ces journées font écho aux Journées du Patrimoine pour faire émerger « l'héritage des mères » et rendre visibles leurs

œuvres. Dans le cadre du portrait de Jacqueline Dreyfus-Weill, son petit-neveu Guillaume Dreyfus et son neveu Michel Dreyfus (historien et directeur de recherche au CNRS) ont proposé, pour les Journées du Matrimoine, une conférence sur la vie de leur aïeule.

Ensuite, la salle André Malraux, inaugurée en janvier 2022, a accueilli plusieurs spectacles de janvier à décembre 2024, regroupant 23 artistes féminines et 28 artistes masculins. Enfin, les spectacles extérieurs ont rassemblé 15 hommes.

Pour la saison Culture 2024/2025 *Du Spectacle à Malraux*, plusieurs spectacles sont 100 % féminins :

- le spectacle OUM PA PA est un quatuor féminin (ensemble D'Cybèles) qui ose le mélange des genres et invite à parcourir un itinéraire musical drôle et poétique : [Oum Pa Pa ! Réservez votre place pour ce spectacle musical, mêlant humour et fantaisie | Ville de Lambersart](#)

- le spectacle « Le journal d'une majorette », programmé en janvier 2025 illustre le journal intime d'une majorette : [Le journal d'une majorette | Ville de Lambersart](#)

- le spectacle « Les chatouilles », programmé en mars 2025, aborde le sujet des violences faites aux femmes : [Les chatouilles ou la danse de la colère | Ville de Lambersart](#)

## Lutte contre les violences faites aux femmes

ACTION	EN COURS	2025
Former les personnels de la collectivité et du CCAS pour mieux appréhender l'accueil de femmes victimes de violences	x	x
Créer un partenariat avec les associations de lutte contre les violences faites aux femmes	x	x
Accueillir et aider les femmes victimes de violence	x	x
Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences, via les réseaux sociaux de la ville et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public	x	x
Relayer la campagne de communication nationale sur les réseaux sociaux et site internet au mois de novembre pour informer sur la « journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » ( 25 novembre)	x	x

## FOCUS 2024 :

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et la Commune de Lambersart se font le relais des dispositifs existants de soutien aux femmes victimes de violence, notamment en indiquant, sur le site internet de la Commune, les coordonnées d'associations : l'Association Solidarité Femmes Accueil (SOLFA) et le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

La thématique de lutte contre les violences faites aux femmes est portée par le CCAS qui mène plusieurs actions, noue des liens avec certaines de ces associations et engage d'autres démarches.

Ainsi, l'association « SOLFA » qui existe depuis 1947, accompagne les femmes dans plusieurs domaines : socio-professionnel, logement, psychologique, accès aux soins, administratif, culture, sportif et d'aide à la parentalité. Les champs d'intervention comprennent la protection de l'enfance, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'hébergement – insertion et responsabilisation.

Ensuite, des démarches ont été entreprises durant l'été 2023 pour nouer un partenariat avec le Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) qui intervient sur l'accès aux droits, la lutte contre les violences, l'emploi et la création d'activités, la vie familiale et le soutien à la parentalité, l'éducation citoyenneté et la santé/sexualité. Plus précisément, dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, le CIDFF est amené à sensibiliser et former les partenaires travaillant au contact des femmes victimes de violences (police, gendarmerie, travailleurs sociaux, médecins et magistrat).

En 2024, une nouvelle association, Place des femmes, créée en avril 2023 a sollicité le CCAS. Elle a pour but de « militer en faveur des droits des femmes, de contribuer à l'égalité femmes-hommes et à rechercher tous les moyens pour apporter un soutien aux femmes victimes de violences conjugales ». Le CCAS soutiendra financièrement cette association en lui versant une subvention.

Le CCAS a aussi rencontré l'association Self Défense qui propose de donner des techniques d'auto-défense aux femmes. Un groupe d'agents du CCAS a bénéficié d'une initiation en 2024.

Parallèlement, afin de soutenir la création d'un lieu d'accueil et d'hébergement pour les femmes victimes de violence, la Commune et le CCAS ont engagé des démarches auprès du Conseil départemental pour obtenir des financements départementaux.

## Insertion et Emploi

ACTION	EN COURS	2025
Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes	x	x
Soutenir les familles monoparentales : porter une attention particulière aux ménages monoparentaux dans l'accès aux modes d'accueil pour les enfants	x	x

## Communication

ACTION	EN COURS	2025
Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée et utiliser un vocabulaire égalitaire	X	X
Sensibiliser la population à l'égalité hommes-femmes autour de la « journée internationale du droit des femmes » (8 mars) et de la « journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » ( 25 novembre)		X
Sensibiliser les agents de la commune à cette thématique pour améliorer leurs postures d'accueil de la population lambersartoise		X

## Démocratie Participative

ACTION	EN COURS	2025
Inciter à la parité dans les instances consultatives	X	X
Viser une représentation équilibrée et une expression égalitaire des femmes et des hommes dans les démarches de participation citoyenne et de concertation mises en place par la commune	X	X
Favoriser l'égale participation des femmes et des hommes dans les instances de concertation en proposant par exemple des solutions de garde des enfants ou en adaptant les horaires	X	X

### FOCUS 2024 :

De janvier à septembre 2024, 21 temps de concertation ont été organisés pour 3 projets distincts et pour les assemblées de quartier: le projet Point P (5), Grand Euralille (3), Centre-Bourg (1) et les assemblées de quartier (12).

Les temps d'échanges et de co construction sont également organisés le samedi matin. Sur cette période, 60 % des temps d'échanges mentionnés ci dessus ont eu lieu un samedi matin ou en sortie d'écoles.

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 16 membres et d'un collège d'acteurs locaux au nombre de 9 membres. Le collège habitants compte 7 femmes et 9 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.

## SOURCES :

- x 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 2022  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>
  
- x 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 2022  
[https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres\\_cl%C3%A9s\\_de\\_l%27%C3%A9galit%C3%A9\\_2021\\_ed2022\\_FR.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/Chiffres_cl%C3%A9s_de_l%27%C3%A9galit%C3%A9_2021_ed2022_FR.pdf)
  
- x Panorama 2021 : qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales – SOFAXIS
  
- x INSEE, RP2020, exploitations principales au 01/01/2023