

Envoyé en préfecture le 24/12/2025

Reçu en préfecture le 24/12/2025

Publié le

ID : 059-215902958-20251217-2025 153-AR



HAZEBROUCK

La ville qui vous ressemble



Conseil Municipal

Réunion du 17 décembre 2025

**RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
AU TITRE DE L'ANNEE 2025**

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

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

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

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

Quelques éléments contextuels nationaux :

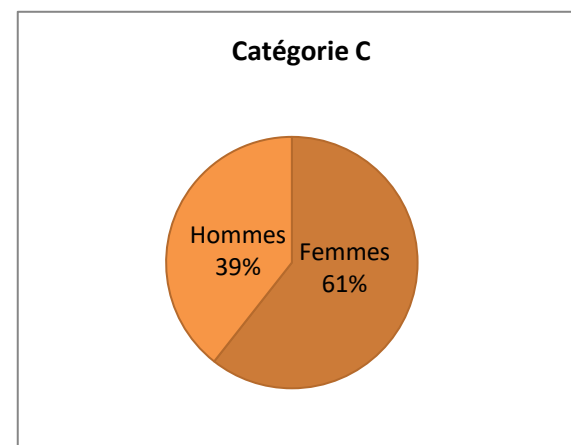
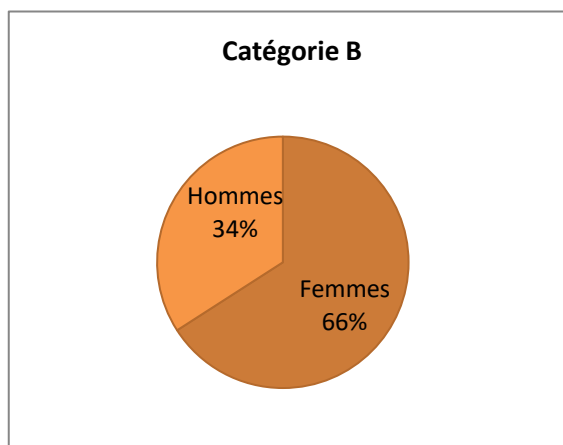
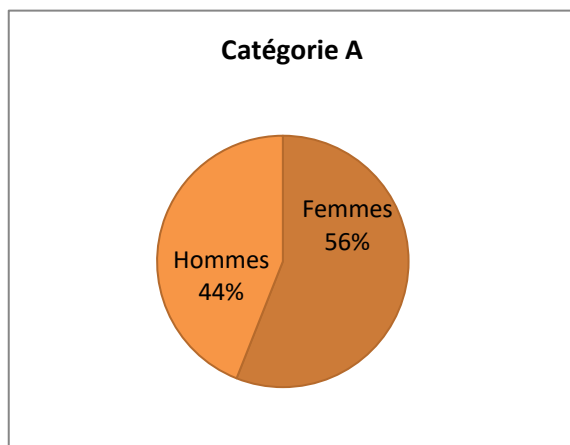
- ⇒ Le salaire net en équivalent temps-plein des femmes est inférieur de 9,9% à celui des hommes (2552 euros, contre 2834 euros), un écart qui baisse continuellement depuis 2013.
- ⇒ Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.
- ⇒ **Ecart hommes / femmes :**
 - ⇒ De 30 à 40 ans : 5.5%, de 40 à 50 ans : 8.6%, de 50 à 60 ans : 11%
 - ⇒ Parmi les 10% les moins rémunérés, 70% sont des femmes, alors qu'elles sont globalement 65%.
 - ⇒ C'est dans la FPT que l'écart est le plus faible (6.8 %) selon le salaire moyen.
 - ⇒ Mais à profil, niveau qualification, statut et ancienneté équivalent, l'écart entre les femmes et les hommes est de 4%, en défaveur de la femme.
 - ⇒ Il y a 65% de femmes dans la fonction publique, alors que les hommes représentent 70% du 1er décile, elles ne sont plus que 50% dans le dernier, mais cette différence semble s'atténuer.

La politique de ressources humaines de la commune

Au 31 décembre 2025, **300 agents** occupent un emploi au sein de l'effectif de la commune d'HAZEBROUCK parmi lesquels **183 femmes (61%)** et **117 hommes (39%)**.

REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

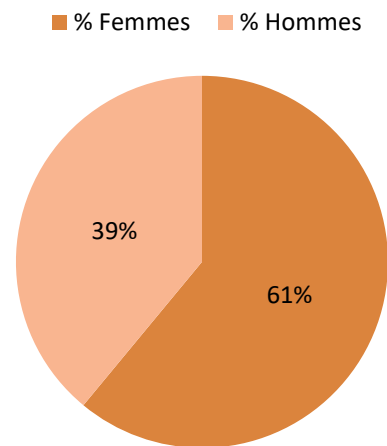
Catégorie	Femmes	Hommes
A	14	11
B	29	15
C	140	91



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

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

Filières	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	58	18	76	76%	24%
Technique	73	82	155	47%	53%
Animation	6	3	9	67%	33%
Culturelle	16	13	29	55%	45%
Sociale	23	1	24	96%	4%
Médico-sociale	6	0	6	100%	0%
Médico-technique	0	0	0	0%	0%
Sportive	1	0	1	100%	0%
Police municipale	0	0	0	0%	0%
Incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	183	117	300	61%	39%



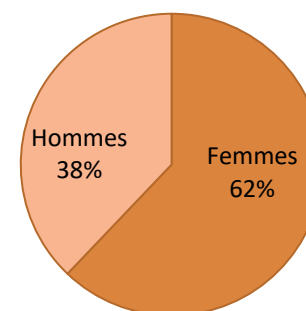
Les filières sociale et médico-sociale sont exclusivement composées d'agents féminins occupant des fonctions d'ATSEM et des emplois localisés au Multi-Accueil.

Par ailleurs, au sein de la filière technique on notera une situation de quasi-parité entre les femmes (47%) et les hommes (53%).

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (TITULAIRES)

Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	57	15	72
Technique	62	75	137
Animation	6	2	8
Culturelle	11	7	18
Sociale	21	1	22
Médico-sociale	6	0	6
Médico-technique	0	0	0
Sportive	1	0	1
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
TOTAL	164	100	264

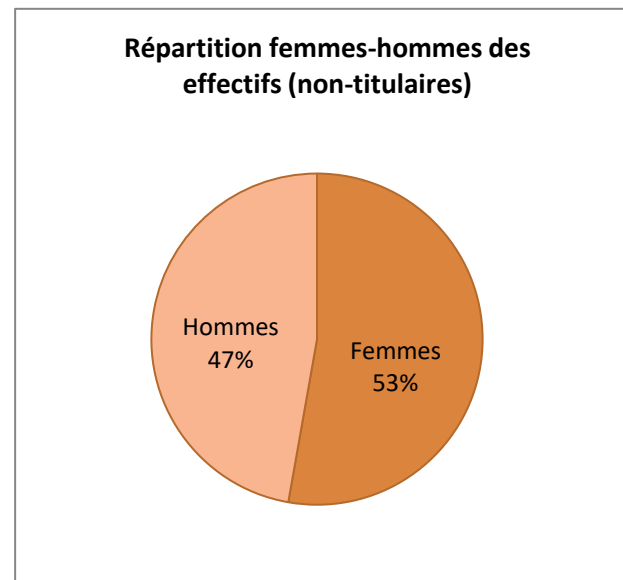
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



La filière administrative est majoritairement composée de femmes à hauteur de 79%. Les agents relevant de la filière sociale, exclusivement occupés par des femmes, correspondent à des fonctions d'ATSEM et des emplois localisés au Multi-Accueil.. Par ailleurs, au sein de la filière technique il est observé une part plus importante d'hommes. Ce sont sur les postes d'agents de service que sont principalement affectées les femmes.

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR FILIERES (NON TITULAIRES)

Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	1	3	4
Technique	11	7	18
Animation	0	1	1
Culturelle	5	6	11
Sociale	2	0	2
Médico-sociale	0	0	0
Médico-technique	0	0	0
Sportive	0	0	0
Police municipale	0	0	0
Incendie secours	0	0	0
TOTAL	19	17	36



Au niveau des agents non-titulaires, on constate que les femmes occupent majoritairement des postes de la filière technique. En effet, ce sont les postes d'agents de service sur lesquels sont principalement affectées les femmes.

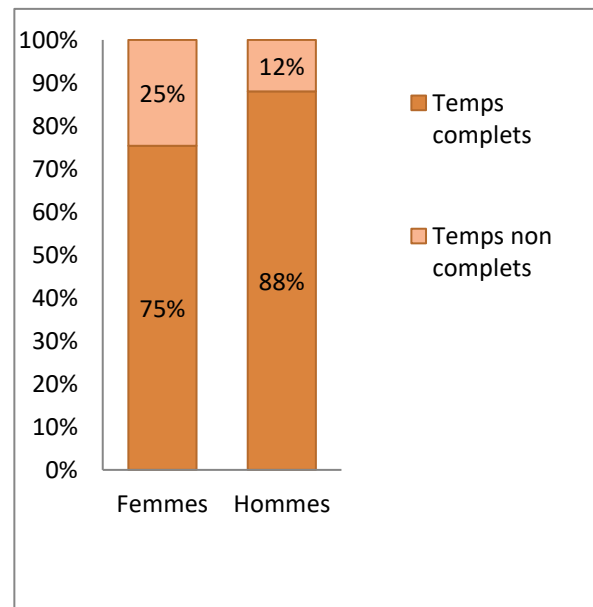
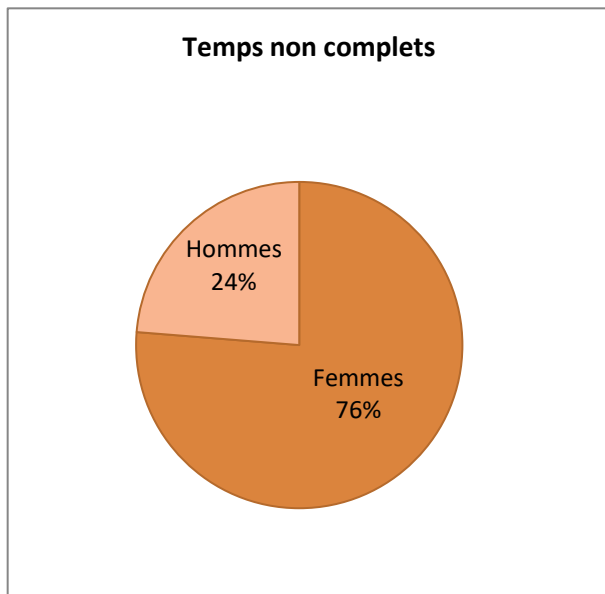
La filière culturelle comporte un nombre plus élevé d'agents masculins, correspondant notamment aux postes de professeurs de musique.

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

REPARTITION DES FEMMES ET HOMMES PAR TEMPS COMPLETS / NON COMPLETS (TITULAIRES ET NON TITULAIRES)

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	138	103	75%	88%
Temps non complets	45	14	25%	12%
Total	183	117	100%	100%

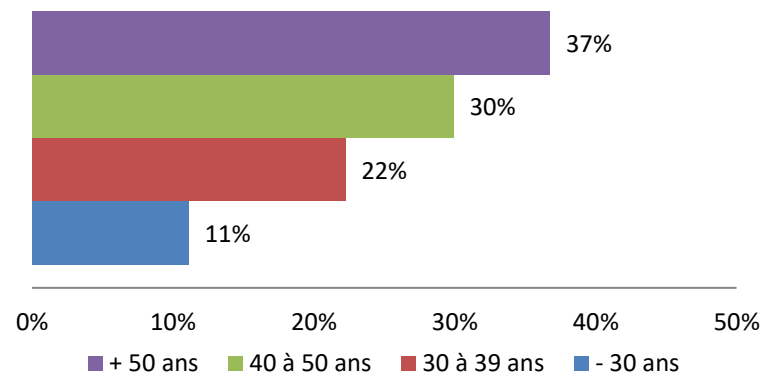
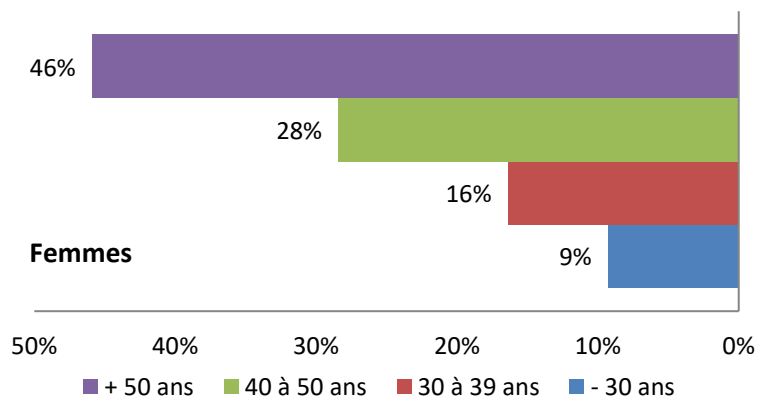


Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune

PYRAMIDE DES AGES

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	84	46%	43	37%
40 à 50 ans	52	28%	35	30%
30 à 39 ans	30	16%	26	22%
- 30 ans	17	9%	13	11%
Total	183	100%	117	100%

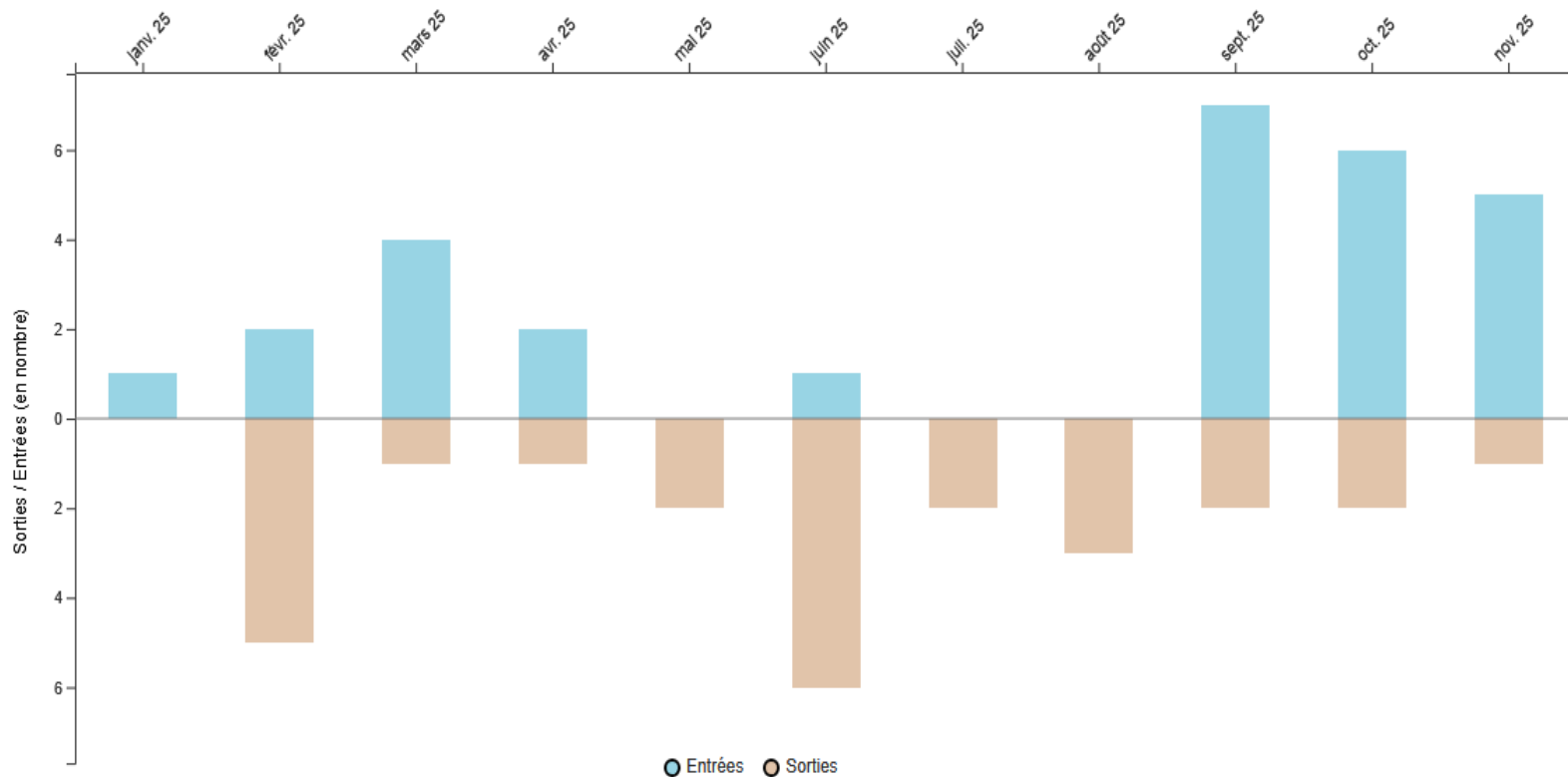


Les tranches d'âge de « plus de 50 ans » et de « 40 à 50 ans » recensent les effectifs féminins les plus importants. En effet, 74% des femmes se situent au sein de ces deux tranches d'âge.



Rapport sur l'égalité femmes-hommes

La politique de ressources humaines de la commune



9,04 %

Turn Over pour la période de janv. 25 à nov. 25

55 % 45 %

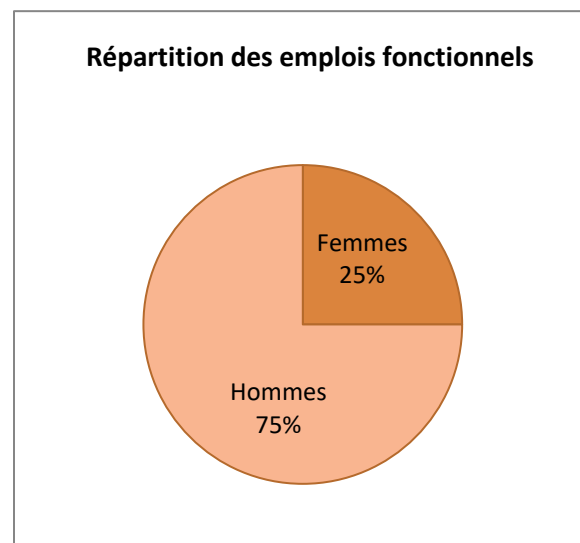
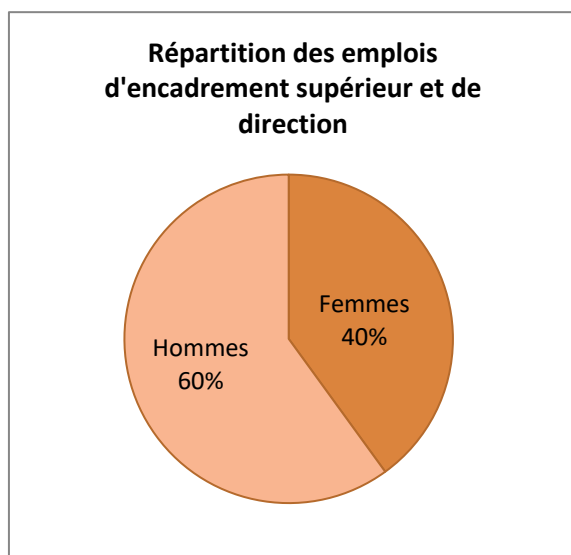


Répartition femmes/hommes pour la période de janv. 25 à nov. 25

COMITE DE DIRECTION

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

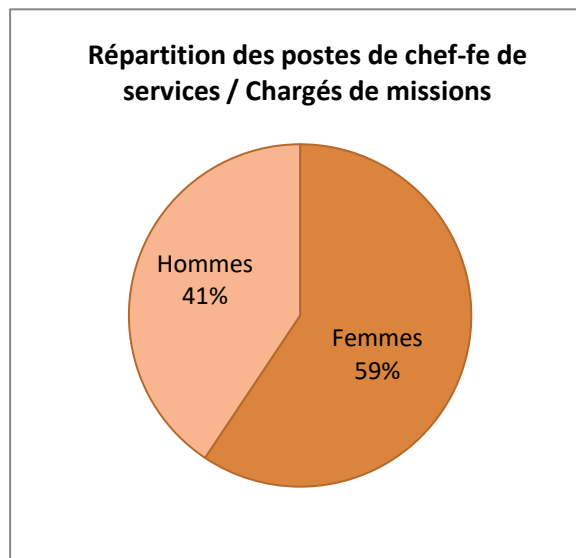
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	3	4
postes de direction	1	0	1
Total	2	3	5



COMITE DE DIRECTION ELARGI

Le comité de direction élargi est composé de personnel d'encadrement et de chargés de mission. Cette population de 59% de femmes et 41% d'hommes reflète fidèlement la composition de la collectivité.

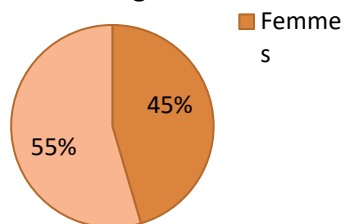
	Femmes	Hommes	Total
Encadrement, chargés de mission	19	13	32



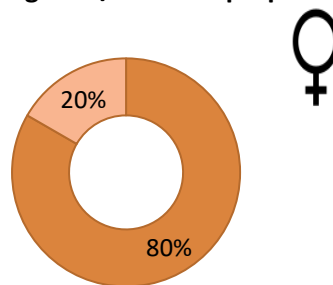
AVANCEMENTS DE GRADE

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
A	3	1	33%	1	1	100%
B	6	0	0%	4	1	25%
C	16	4	25%	16	4	25%
Ensemble	25	5	20%	21	6	29%

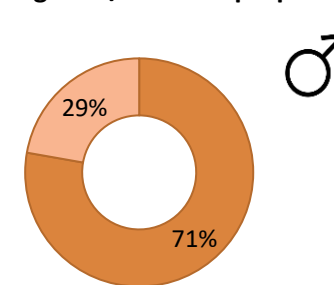
Répartition femmes-hommes / au nombre d'avancement de grade



Rapport avancements de grade / effectifs proposés



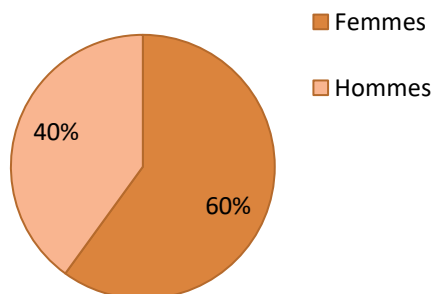
Rapport avancements de grade / effectifs proposés



PROMOTION INTERNE

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	2	1	50%	1	0	0%
cat B	13	2	15%	4	0	0%
cat C	0	0	0%	2	2	100%
Ensemble	15	3	20%	7	2	29%

Répartition femmes-hommes / au nombre des promotions internes



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

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

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



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

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

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

Axe 4 : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes

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

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

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
1	Développement d'indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps	Evaluer et comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels ; - % de F/H réalisant des heures supplémentaires ; - Ecart de primes octroyées par grades, emplois ;

Mesure n°1 : non réalisée

Objectif 2026. Le départ de la responsable QVT et l'arrivée d'un jeune professionnel sur le poste expliquent le retard. Il faut également trouver le moyen technique de requêter sur les écarts de primes par grades et emplois.



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

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

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
2	Créer un programme de « coaching », d'accompagnement des agents vers les emplois à responsabilité	Favoriser l'accès aux emplois à responsabilité indépendamment du sexe	<ul style="list-style-type: none"> - Rémunération des femmes et des hommes sur les mêmes emplois à responsabilité ; - Diffusion du programme au sein de l'établissement ; - Nombre d'agents y participant ;

Mesure n°2 : non réalisée

A intégrer projet social 2026-2032, dans le cadre d'un plan de formation général, ce qui sera rendu possible par le recrutement d'une responsable formation à 50% sur la formation.



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

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
4	Mettre en place une campagne de communication de portraits d'agents aux métiers atypiques, masculinisés, féminisés pour favoriser la mixité des métiers	<p>Sensibiliser les agents et rendre attractifs certains métiers connotés atypiques, féminins ou masculins</p> <p>Diminuer la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de métiers féminisés ou masculinisés ; - Nombre de métiers en tension ; - Diffusion de la campagne au sein de l'établissement, sur les réseaux sociaux ;

Mesure n°4 : en partie réalisée.

Les gazettes internes des mois d'avril et mai 2025 mettent en valeur des agents qui cassent les stéréotypes (un homme au multi-accueil et une femme ASVP).

Mesure globale à intégrer projet social 2026-2032. Cela sera rendu possible par le recrutement au sein des effectifs de la collectivité d'une nouvelle Responsable du service communication, la création de la gazette interne, et la présence récemment accrue de la ville sur les réseaux sociaux.



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

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
5	S'assurer du respect de la mixité des jurys de recrutement	Obtenir 100 % de mixité des jurys de recrutement	- Nombre de jurys de recrutements respectant la mixité

Mesure n°5 : réalisée, objectif non encore atteint.

Les PV officiels de recrutement sont désormais systématiquement rédigés. Les identités des personnes membres des jurys de sélection sont indiquées et permettent de déterminer la mixité (ou l'absence de mixité) des jurys.

Sur 15 jurys de recrutement en 2025, 2 ne respectaient pas du tout la mixité, 4 la respectaient en partie (moins de 33% de représentants femmes ou hommes) et 9 respectaient la mixité (33% ou davantage de représentant de chaque sexe).

Il apparaît des difficultés dans certains pôles où l'encadrement est quasi exclusivement masculin (CTM) ou féminin (pôle population).



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

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
6	Mettre en place une formation pour le service RH et les managers sur l'égalité F/H afin de recruter sans stéréotypes	Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions Favoriser la mixité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> - Part de femmes et d'hommes manager participant aux ateliers ; - Nombre d'ateliers créés ; - Part de manager F ou H recrutant des agents du même sexe.

Mesure n°6 : non réalisée

Formation à prévoir 2026 ou 2027 dans le cadre du plan de formation rendu possible par la création du poste de gestionnaire de la formation au sein du service des Ressources Humaines (cf supra).



AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
7	Mettre en place une charte des temps	<p>Dissiper les craintes des agents quant à l'articulation de leur temps de vie personnel et professionnel</p> <p>Accompagner les agents quant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Part des femmes et des hommes en présentiel et en télétravail ; - Part des femmes et des hommes bénéficiant d'un temps de travail aménagé ;

Mesure n°7 : réalisée

Protocole des 1607 signé et validé, intégrant la possibilité d'une souplesse dans les horaires afin que les agents puissent, notamment, s'adapter aux charges de famille. Le futur projet social reprendra ce thème de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Le télétravail fonctionne : 15 hommes bénéficiaires sur 124 et 31 femmes sur 216. Les retours des questionnaires expriment une satisfaction tant chez les hommes que chez les femmes, et tant au niveau de l'encadrement que des agents.

1% des hommes bénéficient d'un temps partiel et 16% des femmes (RSU 2024 publié en 2025).



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

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
8	Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels	Diffuser une newsletter RH sur la thématique	

Mesure n°8 : réalisée

Un forum RH a été créé lors duquel des spécialistes retraite et carrière répondent aux questions des agents.

Un guide du temps partiel (et notamment de ses conséquences sur la retraite) a été diffusé aux agents (Teams).



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

AXE 4 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi
9	Mettre en place un plan et des actions de sensibilisation ayant pour objectif de définir le sexisme, ses manifestations et ses effets	Lutter contre le sexisme afin de l'éradiquer	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de F/H ayant subis des agissements sexistes ; - Nombre de F/H victimes de violence ; - Nombre de F/H victimes de harcèlement moral ou sexuel ;

Mesure n°9 : réalisation en grande partie

Nomination d'un référent « violences sexistes et sexuelles ». Aucune remontée de sexisme ou violences sexistes n'a eu lieu en 2024 et 2025 (à ce jour).

Actions de sensibilisation à prévoir en 2026.



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

AXE 4 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

N°	Mesures auxquelles s'engage la collectivité	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
10	<p>Mettre en place une cellule d'écoute et un plan de protection par le service des ressources humaines</p> <p>Reprendre le groupe de travail sur le harcèlement</p>	Prévenir et assister les agents victimes de violences ou de harcèlement sexuel ou verbal	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement en cas de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; - % de suites données aux actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes ; 	Objectif de réalisation fixé en 2023

Mesure n°10 : réalisée

Nomination d'un référent, création d'un mail dédié, appel direct du référent possible, affiches sur le sujet réalisées et communiquées prochainement. Pas de signalements à ce jour, les statistiques seront réalisées annuellement, premières statistiques au F3SCT de 2026 pour l'année 2025.

