

NOMENCLATURE : 09-01

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 19 JANVIER 2022

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ANNEE 2020 ET
ORIENTATIONS 2021

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel rappelé dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que 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.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Le rapport contient les dispositions reprises à l'article D 2311-16 du CGCT dans ses différentes thématiques. Ce décret s'applique aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le présent rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur le Rapport Social Unique (RSU) Période transitoire qui remplace le rapport sur l'état de la collectivité (décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la Fonction Publique) présenté au Comité Technique du 29 septembre 2021, sur les données en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentées au Comité technique du 9 novembre 2021 et aussi sur le bilan détaillé des formations de 2020 présenté au Comité technique du 9 décembre 2021.

En ce qui concerne les marchés publics, la démarche relative à la mise en oeuvre de la clause d'égalité est assurée via la production par les candidats d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

↳ ne pas avoir fait l'objet d'infractions mentionnées à l'article L 1146-1 du Code du Travail,

↳ avoir mis en oeuvre, avoir réalisé ou engagé la régularisation en matière d'égalité hommes-femmes (article L 2242-5 du Code du Travail),

reprise dans les formulaires DC1 : Lettre de Candidature – Habilitation du mandataire par ses co-traitants et DC4 : Déclaration de sous-traitance.

.../...

Il vous est proposé de prendre acte des éléments repris dans le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuyant sur les documents présentés en Comité Technique sur l'année 2020 et les orientations pour 2021 mentionnées dans le document annexé à la présente délibération.

⇒ Le Conseil Municipal prend acte.



[Signature]
EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME
Pour le Maire,
Adjoint Délégué

Pierre MAZURE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

062-216204982-20220119-DLB7-AI

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/01/2022

RAPPORT ANNUEL
ANNÉE 2020 - ORIENTATIONS 2021

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la ville de Lens



L'égalité entre les femmes et les hommes a été rappelée à l'article 6 Bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;
- 2 ° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la Fonction Publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement».

L'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales créé par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitants, il appartient aux collectivités préalablement aux débats sur le projet de budget, de présenter 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.

.../...

Pour l'application de ces dispositions, l'article D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales créé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles ...

Il s'agit du 7^{ème} rapport annuel. Il a été présenté au Conseil Municipal :

- du 21 janvier 2016 : le premier rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les années 2013 et 2014 - orientations 2015,
- du 8 février 2017 : le second rapport sur l'année 2015 - orientations 2016,
- du 13 décembre 2017 : le troisième rapport sur l'année 2016 - orientations 2017,
- du 12 décembre 2018 : le quatrième rapport sur l'année 2017 - orientations 2018,
- du 25 septembre 2019 : le cinquième rapport sur l'année 2018 - orientations 2019
- du 16 décembre 2020 : le sixième rapport sur l'année 2019 - orientations 2020.

Le rapport annuel de la collectivité sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vous est présenté reprend les données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces données sur l'état de la collectivité ainsi que le bilan détaillé des formations de 2020 ont été présentées au Comité Technique du 29 septembre 2021, du 9 novembre 2021 et du 9 décembre 2021.

Lors du Comité Technique du 29 septembre 2021, le rapport social unique (RSU) - Période de transition a été exposé.

En effet, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et modalités d'application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique qui prévoit la mise en place d'un Rapport Social Unique (RSU) et d'une base de données sociales dans les administrations publiques. Ce rapport social unique est élaboré chaque année et remplace le rapport sur l'état de la collectivité défini selon les dispositions de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le rapport social unique entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021. Il regroupe chaque année, au sein d'un seul document, des données de plusieurs rapports :

- rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social,
- rapport de situation comparée dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le RSU se substitue ainsi aux 3 rapports précités. Il est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée, bien qu'il puisse contenir des informations relatives aux années antérieures (aux deux années précédentes) ou ultérieures (aux trois années suivantes), à partir des données contenues dans la base de données sociales mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

.../...

La base des données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022 : l'arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales précisant la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans la base de données sociales n'a pas encore été publié. Une période transitoire est donc prévue du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 et le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est pour sa part élaboré à partir des données disponibles.

Dans ce contexte, le document présenté au Comité Technique au titre de l'année 2020 reprend tous les indicateurs du 31 décembre 2019 relatifs au rapport sur l'état de la collectivité actualisés pour l'année 2020 selon les dispositions relatives à la période de transition prévue en la matière.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une réalité à la Ville -depuis de nombreuses années-. Cet engagement s'inscrit pleinement dans les principes et valeurs de la Collectivité. Chaque agent peut exercer le métier de son choix -correspondant à un besoin de la collectivité- en fonction de ses compétences. Dans le prolongement des précédents rapports annuels et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023 signé par l'autorité territoriale et les représentants des organisations syndicales représentées au Comité Technique de la Ville, les actions en matière de recrutement, d'avancement et de promotion, de rémunérations, de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle se poursuivent et s'amplifient depuis le 1^{er} janvier 2021 (*délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2020*).

Les mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ont fait l'objet suite au Comité Technique du 16 décembre 2020 d'un dispositif interne de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Il est rappelé que cette dynamique renforçant les apports en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et de nouvelles orientations issues du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit dans les débats dans le cadre des instances du personnel (CT, CHSCT, CAP, CCP) et du dialogue social.

Ainsi lors du Comité Technique du 29 septembre 2021, le rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes de la Ville de LENS et du CCAS élaboré pour l'année 2020 relevant du RSU au titre de la période de transition a été soumis à la réflexion des représentants de l'instance. L'année 2020 est marquée par les orientations décrites dans ce document -qui continuent à se décliner de manière pluriannuelle- relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de LENS renforçant les actions initiées depuis 2015 et prenant progressivement en considération les axes définis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique qui a été signé le 30 novembre 2018 pour une mise en oeuvre dès 2019.

Il est rappelé que cet accord comporte des avancées majeures pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs ...

.../...

Il est rappelé les 5 axes majeurs qu'il comporte :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Plusieurs mesures essentielles de l'accord prévues par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ont été mises en place à la Ville : l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2023, un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes, le renforcement du dispositif des primo-nominations équilibrées et de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans. La loi prévoit aussi la création d'un statut de témoin assisté pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre des procédures disciplinaires, la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires et la création d'un congé de proche aidant...

L'axe 1 prévoyant notamment l'obligation pour les employeurs publics (collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants) d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sous peine de sanctions financières a été déployé en 2021. Il a été mis à la disposition des agents par voie numérique (*sur l'intranet de la collectivité le 22 décembre 2020*) et transmis au Préfet.

Les comités sociaux territoriaux (les comités techniques jusqu'au prochain renouvellement général des instances dans la Fonction Publique) sont consultés sur l'élaboration du plan d'action et sont informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Elaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, le plan d'action doit comporter au moins des mesures :

- évaluant, prévenant et, le cas échéant, traitant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantissant l'égal d'accès des femmes et des hommes à la fonction publique ainsi qu'en matière d'avancement et de promotion ;
- favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

.../...

L'axe 2 vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois d'encadrement supérieur.

Cette obligation concerne les emplois de direction suivants dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants : directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur général des services techniques. *Il est précisé que la Ville de LENS est surclassée dans la catégorie des communes de plus de 40 000 habitants.* Elle ne s'applique pas aux collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant (*Ville de LENS : 1 DGS - 2 DGAS - 1 DGST*).

Cependant, ne sont pas soumis à l'obligation de nominations équilibrées les renouvellements dans un même emploi, puisque l'obligation ne vise que les "primo nominations"... En cas de non-respect de l'obligation, la collectivité doit s'acquitter d'une contribution fixée par unité manquante pour les communes de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants à 50 000 €.

Par ailleurs, dans les mêmes collectivités et établissements, le quota s'applique également, outre ces emplois de direction, aux emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet créés en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *soit à LENS (32 femmes et 31 hommes).*

Au titre de chaque année civile, les nominations dans ces emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe : *(année 2021 s'il est pris en considération les commissions internes du personnel du 26 mai 2021 et du 24 novembre 2021 pour la catégorie A sur 4 nominations à la Ville : 2 femmes et 2 hommes soit 1 femme a été nommée Ingénieur Principal et 1 femme Attaché Principal - 1 homme Attaché Principal et 1 homme Attaché Hors Classe étant précisé que le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées est arrondi à l'entier inférieur d'où le constat de nominations équilibrées pour la catégorie A en 2021).*

L'axe 3 a principalement pour objet de supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

En matière de recrutement, pour faciliter l'égalité des sexes, les emplois à pourvoir ou les cadres d'emplois doivent être désignés de manière que femmes et hommes se sentent également concernés et à ne décourager aucune candidature quel que soit l'emploi proposé (mention sur tous les actes de recrutement : offre d'emplois etc... de l'appellation masculine et féminine).

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. *A ce propos, il est précisé que s'agissant de l'avancement de grade et la promotion interne soumis à l'avis des commissions internes des 21 mai 2021 pour la catégorie C et 26 mai 2021 pour les catégories B et A et des commissions internes du 24 novembre 2021 que tous les tableaux d'avancement font apparaître la situation des femmes et des hommes dans le grade permettant de bien prendre en considération le nombre de personnes de chaque sexe. Les personnels promouvables sont également mentionnés par genre.*

.../...

Il en est de même pour la composition des jurys de recrutement qui sont constitués de manière à respecter -autant que faire se peut- la parité en matière de représentativité (en 2021, 33 jurys de recrutement se sont réunis à la Ville en veillant à la parité F/H dans la composition de ces jurys).

En matière de carrière des travailleurs handicapés, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ouvre la possibilité d'opérer des distinctions entre fonctionnaires pour tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions... (*une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a été attribuée à un agent féminin en 2021*). Une attention sera apportée aux personnels concernés au regard des dispositions de l'article 6 sexies de la même loi qui rappelle le principe d'égalité de traitement et institue des obligations pour les employeurs... sans oublier que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique crée la fonction de référent handicap. L'employeur doit veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En outre, lors de tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité d'un agent en situation de handicap, les collectivités concernées doivent prendre les mesures appropriées lui permettant de conserver les équipements qui contribuent à l'adaptation de son poste de travail... *Ces dispositions ont été mises en place au sein de la collectivité depuis 2020.*

L'axe 4 a pour objet de mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. En matière de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie notamment le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration. Il est ainsi pris en compte les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant à compter du 7 août 2019 pour les droits à avancement d'échelon et de grade.

L'axe 5 concerne la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est notamment rappelé que suite au Comité Technique du 16 décembre 2020 un dispositif interne de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 a été mis en place et porté à la connaissance de l'ensemble du personnel via l'intranet de la collectivité le 28 décembre 2020.

Ce dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes. Il permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le 2 décembre 2021, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances a publié l'édition 2021 des *chiffres-clés : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* rassemblant les dernières statistiques sexuées disponibles. L'information du ministère précise que « *cette publication est un outil pédagogique et de connaissance sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes... l'édition 2021 de cette publication met notamment l'accent sur les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sur l'égalité professionnelle, sur la situation des familles monoparentales et des mères isolées ou encore la situation des femmes et des hommes dans les territoires urbains ou ruraux...* ».

.../...

Les données sont réparties en plusieurs thématiques :

- 1° Impact de la crise sanitaire
- 2° Egalité Professionnelle et autonomie économique
- 3° Accès aux droits
- 4° Culture de l'Egalité
- 5° Violences sexistes et sexuelles
- 6° Situations des femmes dans le monde

qui permettront –selon l'objectif fixé par le Ministère– de renforcer et d'adapter les mesures et actions mises en place par la Ville...

Par conséquent, dans le présent rapport de 2020 - Orientations 2021, les dispositifs existants à la Ville de LENS seront développés dans les divers domaines en actualisant les informations et les données statistiques Femmes/Hommes et en dégagant pour 2021 des pistes pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes :

- sur la lutte contre certains comportements sexistes et la prévention de toutes les formes de violence ;
- sur les comportements et les relations entre les femmes et les hommes ;
- sur la mixité des recrutements ;
- sur les niveaux de rémunération et d'évolution de carrières équivalentes ;
- sur l'égal accès à la formation ;
- sur la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ainsi, il est rappelé qu'à la Ville de LENS :

- **Sur la lutte contre certains comportements sexistes et la prévention de toutes les formes de violence**

Dans le rapport « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité n° 2015-01* publié le 6 mars 2015, le conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a désigné notamment les manifestations du sexisme ordinaire. Ainsi, le sexisme au travail se définit de la manière suivante :

« Le sexisme au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet, ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Le sexisme au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et des commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicitée, des pratiques d'exclusion ».

La vigilance est essentielle pour parvenir à transmettre une culture du respect et de l'égalité. Pour répondre à cette exigence, il est procédé à des rappels d'ordre juridique, à faire connaître les acteurs qui oeuvrent dans ce domaine pour agir efficacement face aux situations liées à des comportements sexistes, à des violences à caractère sexuel et à leurs conséquences.

.../...

Il est rappelé que depuis la loi du 30 décembre 2004, sont désormais sanctionnées de la même manière les injures raciales et les injures proférées envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.

A la Ville de LENS, la Direction des Relations Humaines qui détient la compétence ingénierie sociale "Ressources Humaines" (conditions de vie au travail - santé - risques psychosociaux) a mis en place un dispositif d'écoute et de soutien, de recours aux experts externes pour solliciter des conseils (Médecine du Travail, ergonome...).

En 2021, aucun agent n'a sollicité la cellule interne de la collectivité (pour mémoire : aucun agent en 2020 et en 2019 -1 agent féminin en 2018-). Tous les signalements faits dans ce domaine du sexisme et des violences sexuelles qui pourraient se manifester au sein des services municipaux feront l'objet d'une attention soutenue et appelleront aussi des réponses fermes. La priorité de la Ville est de maintenir des relations de travail harmonieuses entre tous les personnels. Pour ce faire, la Ville mettra en place diverses initiatives telles des formations, des sensibilisations, des communications via l'intranet pour faire évoluer les comportements dans la durée (*point à l'ordre du jour du Comité Technique du 9 novembre 2021*).

- Sur les comportements et les relations entre les femmes et les hommes

Dans le prolongement des actions déjà menées, la Direction des Relations Humaines et la médecine du travail (*le Service de Santé au Travail*) qui assure un suivi de santé adapté au risque de la personne continueront à être particulièrement vigilants sur ce sujet poursuivant et renforçant des actions de sensibilisation, de formation, d'information et de communication conduites par les experts de la Prévention Hygiène et Sécurité au sein de la Direction des Relations Humaines. La Ville amplifiera ses actions dans une volonté d'accroître la visibilité des outils mis en place, la communication sur les référents désignés qui ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre (conseil, veille, suivi des dispositifs...).

Dans ce domaine, la prévention est l'affaire de tous. En toutes circonstances, dans les différentes directions/services, espaces de la collectivité, tout agent contribue à réguler les relations entre les agents mais également entre agents et usagers. Chacun se doit d'intervenir si besoin, par l'écoute pouvant aller jusqu'à réagir face à certaines situations, affirmer les notions de dignité, de respect mutuel. Chacun a un rôle à jouer qui est différent selon ses fonctions. Un axe de progression consistera à désigner des référents au sein de chaque direction/service permettant de contribuer à l'égalité professionnelle et de progresser dans ces domaines.

- Sur la mixité des recrutements

Depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les sexes, les textes rappellent l'interdiction de la discrimination en matière d'embauche, l'obligation faite aux employeurs de l'égalité de traitement et de déroulement de carrière et la prévention du harcèlement sexuel.

Le taux de féminisation parmi le personnel de la Ville de LENS s'élève à 56,14 %. Toutefois, si l'on se réfère aux différentes filières et notamment la filière technique, le personnel masculin représente 56,98 % en 2020 (58,15 % en 2019) de l'effectif et le personnel féminin 43,02 % en 2020 (41,85 % en 2019).

.../...

L'orientation était de favoriser un recrutement Femmes/Hommes équilibré à compétences égales et éviter toute discrimination directe ou indirecte liée au sexe.

Pour compléter certaines actions déjà mises en œuvre participant à l'accès des femmes à des emplois, jusqu'ici plutôt attribués à un public masculin (recherche de candidatures pour pourvoir des emplois vacants à la Direction Générale des Services Techniques sachant que le Centre Technique Municipal est aux normes (séparation femmes/hommes) en matière de locaux (sanitaires etc...)), tout en rappelant que les recrutements effectués en interne ou en externe reposent uniquement sur les compétences et l'expérience selon le profil de poste vacant, il sera communiqué d'une manière générale sur le caractère non obligatoire de faire figurer une photographie et dans le curriculum vitae de mention relative au genre, à la situation familiale ou à l'âge.

La mixité à tous les niveaux : postes, instances du personnel, sera développée notamment dans le cadre de la préparation des élections professionnelles des représentants du personnel sachant que le scrutin aura lieu le 8 décembre 2022 comme l'a annoncé la Ministre de Transformation de la Fonction Publique. Une attention soutenue sera également apportée sur la place des femmes à tous les niveaux de la collectivité.

Par conséquent, la Ville qui reste vigilante sur la mixité au sein des différentes directions a continué à veiller à la mixité des jurys de recrutement, a assuré un suivi sexué des recrutements et renforcera ses actions dans ce domaine tout comme cette vigilance se poursuit dans l'accueil en stage scolaire et de divers organismes où il est apporté une attention accrue aux métiers de la collectivité peu mixtes.

- Sur des niveaux de rémunérations et d'évolution de carrières équivalentes

L'égalité rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement, dans la progression s'agissant du régime indemnitaire, dans la carrière est une constante à la Ville de LENS depuis des années et se poursuivra.

En matière de régime indemnitaire, il est particulièrement veillé à ce que la parentalité (maternité...) ne soit pas pénalisante lors de revalorisations. L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat prévoit que le montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion...

S'agissant des avancements et des promotions, le bilan par genre de l'année 2021 à la Ville impactant de fait la rémunération est le suivant :

- catégorie C : 7 hommes et 27 femmes
- catégorie B : 4 hommes et 5 femmes
- catégorie A : 2 hommes et 2 femmes

.../...

Il est ainsi constaté que le nombre de femmes promues augmente dans le cadre du plan d'action égalité hommes femmes. Les tableaux d'avancement en commission interne ont par conséquent été examinés avec attention sur cet indicateur, bien entendu, à compétences égales.

Pour la catégorie A, il est à noter que 3 professeurs d'enseignement artistique sont concernés depuis plusieurs années mais exerçant leurs fonctions à temps non complet, la nomination est possible avec réserve « sous réserve de la nomination auprès de l'employeur principal » ce qui n'a pas été le cas. Il existe par conséquent un équilibre pour la Catégorie A s'il n'est pas pris en considération ces 3 situations.

Lors du Comité Technique du 29 septembre 2021 à l'occasion de la présentation du Rapport Social Unique (RSU) - Période de transition de l'année 2020, la réduction des écarts de rémunérations a été évoquée avec l'orientation suivante : Une approche par filière (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, animation et désormais police municipale) et par catégorie devrait permettre d'analyser et traiter les écarts de manière plus approfondie. Une réflexion générale sur la structure du régime indemnitaire et de son évolution a été mise en perspective.

Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne pénalisent pas les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés n'ont pas non plus d'impact sur le montant du régime indemnitaire attribué en lien avec l'évaluation individuelle.

Il est également rappelé qu'il est échangé avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social et lors de réunions du Comité Technique une fois par an sur les taux de promotion du personnel qui font l'objet d'une délibération annuelle (Conseil Municipal du 21 avril 2021 suite à l'avis du Comité Technique) avec un examen des situations au même titre pour les femmes et les hommes.

Il est également constaté depuis plusieurs années qu'aucun retard n'est opéré dans la progression de la rémunération en raison d'un temps partiel, d'un temps non complet, d'un congé de maternité... Des suivis sont assurés dans ces domaines... Aucune demande de travail à temps partiel n'a été refusée. Des entretiens ont eu lieu en 2020 avec le supérieur hiérarchique afin de rechercher des solutions d'aménagement du temps de travail en fonction des nécessités de service n'ayant pas entraîné de refus de temps partiel...

- Sur l'égal accès à la formation

Les demandes de formation continuent à ne pas tenir compte de la position à temps partiel ou pas. Les objectifs figurant dans le dossier de l'entretien professionnel annuel continuent à être obligatoirement proratisés en fonction du temps partiel et par conséquent, la formation examinée en conséquence.

Dans le cadre du schéma de mutualisation porté par la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin, sur le développement des formations union « formations territorialisées », 15 formations ont été réalisées en 2020 (nombre identique à celui de 2019) représentant 119 jours de formation pour 52 agents (16 hommes et 36 femmes) contre 109 agents en 2019 (11 hommes et 98 femmes).

.../...

La proximité du lieu de formation permet de limiter le temps de déplacement du personnel ainsi formé ayant aussi des répercussions sur une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ces formations organisées au plus près des lieux de travail respectent l'unicité et la qualité de la formation.

En raison du contexte sanitaire, un grand nombre de reports de formation pour l'année 2021 a été constaté, 33 formations et 607 agents sont concernés (formations reprogrammées ou annulées).

S'agissant de la réalisation des formations, 44 hommes et 88 femmes ont pu suivre au moins une formation.

Il est précisé qu'en 2020 les annulations ont concerné 19 hommes et 53 femmes pour les motifs suivants : absences pour nécessité service, congés maladie, annulation par l'organisme qui représente plus de la moitié des annulations.

Quant aux refus, ils se chiffrent à 162 au total dont 63 pour raison sanitaire (problème de capacité accueil,...).

Il est aussi rappelé qu'afin de réduire la contrainte des déplacements, des outils pédagogiques sont développés notamment la formation à distance...

A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an (disponibilité, détachement...), des actions de formation d'adaptation à l'emploi sont proposées aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

- **Sur la sensibilisation de tous les acteurs de la collectivité aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, elle continue à se faire par le biais des réunions pilotées par la Direction Générale et des réunions de service, par des mails... L'ensemble des pratiques des directions sur le sujet sont examinées. La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels il est demandé aux services de s'appuyer pour faire évoluer les pratiques.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, le dialogue social et les réunions du Comité Technique sont des éléments structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.

- **Sur la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Il est rappelé la mise en application depuis plusieurs années "du droit à la déconnexion" qui se traduit par le fait qu'il est recherché d'éviter l'utilisation du téléphone portable par les personnels qui en disposent et de la messagerie professionnelle en dehors des horaires de travail et ne pas exiger une réponse en dehors du temps de travail dans un contexte où chaque agent de la Ville respecte l'objet et la finalité des moyens de communication mis à sa disposition.

.../...

Il est également rappelé le suivi particulier en matière d'horaires de réunions autant que faire se peut durant les horaires habituels de travail des personnes y participant. Il est aussi recherché de n'inviter que les personnes nécessaires au bon déroulement des réunions (quorum atteint, reporting effectué par l'agent ayant participé à la réunion aux collègues impliqués dans un dossier dans une moindre mesure etc..), de prévenir dans un délai raisonnable les participants. En outre dans le contexte de la crise sanitaire, les visioconférences se sont démultipliées depuis 2020.

Il est précisé qu'en matière de télétravail, la réflexion se poursuit sur ce dossier *-intégrant le dispositif dérogatoire mis en place à la Ville de LENS dans le cadre de la crise sanitaire qui a été mis en œuvre selon les directives fixées durant l'année 2020 et l'année 2021-* avec l'ouverture de négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail. En effet, dans le cadre du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la magistrature, l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique a été signé à l'unanimité le 13 juillet 2021 entre la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Visant à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique, cet accord constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. L'un des enjeux de cette négociation est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. Il définit la quotité maximale de télétravail...la mise en œuvre de l'indemnisation (le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la Fonction Publique de l'Etat, la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité...). Par ailleurs, les employeurs publics s'engagent à entamer les négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera l'accord-cadre. Les négociations locales relatives à la mise en œuvre du télétravail ont débuté à la Ville le 9 décembre 2021 et la prochaine rencontre est prévue dès le début de l'année 2022.

Par ailleurs, sur les mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, en matière de congés familiaux, une mesure consistait à informer les agents des règles et des effets en termes de carrière, des choix faits ainsi que proposer des solutions concrètes. Sur ce point, à de nombreuses reprises, un agent féminin a été reçu en raison de l'état de santé d'un ascendant ayant conduit à la prise d'un congé de solidarité familiale du 24 octobre 2020 au 13 novembre 2020 et d'un congé de proche aidant durant 1 mois du 1^{er} février 2021 au 1^{er} mars 2021. L'agent, au cours de plusieurs entretiens, a été informé des procédures à suivre et des conséquences sur sa carrière et sur sa rémunération.

D'une manière générale, en matière de prise de congé parental, de congé de solidarité familiale, de présence parentale, de disponibilité de droit pour élever un enfant ou de demande à temps partiel..., un échange a lieu avec l'agent visant à l'informer des règles applicables et des conséquences qui découlent des choix faits et sur les modalités du retour en poste.

.../...

Les actions en matière de conditions de travail se poursuivent et s'accroissent :

1°) Des entretiens individuels sont menés dans le cadre de la mise en place d'une cellule d'écoute :

- A la demande d'un agent en souffrance,
- Au retour d'un arrêt de plus de 30 jours,
- A la demande du responsable de service, d'un membre du CHSCT,...
- A la demande des Elus (« fiche » élu en retour à la DRH),
- A la demande du médecin de prévention,
- A l'initiative de la Direction des Relations Humaines lorsqu'elle constate une situation conflictuelle ou de mal être au sein d'un service lors de visites de postes de travail,
- A l'analyse des entretiens individuels réalisés dans le cadre du Document Unique des Risques Professionnels,
- A l'analyse des préconisations ou des restrictions médicales du médecin de prévention,
- Lorsqu'un agent effectue une demande de mobilité, en soutien avec le référent mobilité de la DRH, pour vérifier l'adéquation « missions » et aptitude médicale,

2°) Des visites des postes de travail et des analyses des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont effectuées dans le cadre de la gestion et de la maîtrise des risques professionnels et de la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles avec comme proposition d'améliorations des conditions de vie au travail :

- Des actions de sensibilisation dispensées en interne par la Direction des Relations Humaines sur les thématiques suivantes :
 - ✓ port des équipements de protection individuelle,
 - ✓ risques chimiques,
 - ✓ risques biologiques,
 - ✓ chute de plain pied,
 - ✓ risques liés aux substances psychotropes,
 - ✓ risques liés au travail en hauteur,
 - ✓ risques liés aux agressions physiques et mentales,
 - ✓ risques liés à la signalisation de chantier,
 - ✓ sensibilisation à l'utilisation d'un défibrillateur,
 - ✓ consignes évacuations incendie,
 - ✓ sensibilisation au lavage des mains,
 - ✓ risques liés au travail d'élagage.
- Des formations dispensées par le CNFPT pour les formations sécurité obligatoires ou recommandées
- Des actions de formation et de sensibilisation dispensées par les services de la médecine de santé au travail :
 - ✓ PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique pour les personnels des Services Techniques, de la Crèche, des équipements sportifs, de l'entretien des écoles et des bâtiments municipaux, ATSEM, ...
 - ✓ SST : Sauveteur Secouriste du Travail
 - ✓ Risques biologiques pour le personnel de la Petite Enfance (Crèche, micro-crèche et RAM) et du personnel RAM

.../...

BILAN 2020 - ORIENTATIONS

Le taux de féminisation s'élève à 56,14 % pour les agents titulaires et 44,44 % pour les agents contractuels.

Ce rapport permet de fixer des objectifs et de mettre en place des actions et d'en assurer leur suivi en vue de renforcer encore plus l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes.

Suite aux orientations du Comité Technique dans les domaines suivants, il en résulte le bilan ci-après :

♦ La mixité des emplois

- Favoriser un recrutement F/H équilibré et éviter toute discrimination liée au sexe : mixité des jurys de recrutement (14 jurys de recrutement en 2020 – 24 Femmes et 24 Hommes)
- Les recrutements toutes catégories de personnels confondues (titulaires et non titulaires) ⇒ en 2020, 12 recrutements d'agents titulaires (6 Hommes – 6 Femmes),
- Mixité des avancements de grade ou de promotion interne (31 Hommes – 45 Femmes),
- Veille sur les métiers en déséquilibre : Mixité de l'encadrement pour le personnel titulaire et contractuel (catégorie A : 58 agents soit 25 Hommes et 33 Femmes),
- Mixité des stages scolaires dans les métiers mixtes ⇒ en 2020, 10 Femmes et 10 Hommes accueillis (diminution en raison de la crise sanitaire et notamment la période de confinement - pour mémoire en 2019, 128 Femmes et 41 Hommes accueillis)

♦ L'évolution professionnelle

Evolution des hommes et des femmes de manière équilibrée en veillant :

- ✓ à échanger avec les Organisations Syndicales sur les évolutions (changements de service, promotions ...) – réunions tout au long de l'année.

Il est rappelé qu'en 2020, 31 Hommes et 45 Femmes ont obtenu un avancement de grade, 126 Hommes et 172 Femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 298 agents étant rappelé qu'il existe des conditions à remplir relevant de la carrière au sein de la Fonction Publique Territoriale.

La mobilité aussi bien interne qu'externe relève du choix de l'agent.
En 2020 : 11 mobilités internes (4 Hommes et 7 Femmes).

- ✓ à faire progresser la part des femmes dans les emplois supérieurs titulaires contractuel, ce qui a été le cas - Catégorie A : 25 Hommes et 33 Femmes.

.../...

◆ L'égalité des rémunérations

Continuer à maintenir l'égle rémunération entre les Femmes et les Hommes en :

- maintenant les conditions de recrutement à égalité (régime indemnitaire),
- veillant à ce que la parentalité (maternité...) n'influe pas sur le régime indemnitaire (11 congés maternité accordés en 2020).

◆ Le temps partiel

Aucun retard dans la carrière en raison d'un temps partiel, de congés (maternité...) :

- Veiller au nombre de promotions des agents à temps partiel
En 2020 ⇒ 8 Femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et 1 homme
- Poursuivre les entretiens au retour d'un congé pour raisons familiales
En 2020 ⇒ 9 Femmes et pas d'homme
- Poursuivre l'accord systématique à l'accomplissement du temps partiel sur autorisation
En 2020 ⇒ 12 demandes (11 femmes – 1 homme)

Proratiser les objectifs des personnels à temps partiel (veille depuis 2016)

◆ L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Eviter l'utilisation du téléphone portable en dehors des horaires de travail,
- Ne pas demander une réponse aux messages professionnels en dehors des horaires de travail (mention de cette information en fin de mail si le personnel le souhaite).

◆ La parentalité

- Continuer à accorder les facilités d'horaires pour les femmes enceintes en adaptant la charge de travail en fonction de la réalisation des horaires En 2020 ⇒ 2 Femmes en ont bénéficié - sur demande de l'agent, affecter la personne concernée selon les possibilités sur un poste exposant moins à la pénibilité physique le cas échéant
- Etudier pour trouver des solutions d'aménagement du travail durant la grossesse, lorsque le trajet domicile-travail entraîne une fatigue importante (sur demande de la personne enceinte concernée et sur avis du médecin de prévention)
- Continuer à accorder des autorisations d'absence pour enfant malade lorsque la présence d'un parent est nécessaire
En 2020 ⇒ 201 Femmes – 150 Hommes
- Favoriser l'égle utilisation des autorisations d'absence pour enfant malade pour les Hommes et continuer à accorder des aménagements horaires -sur justificatif- de manière obligatoire aux parents d'enfants handicapés pour accompagner l'enfant à certaines visites médicales programmées.

.../...

- Accorder la priorité en matière de congés aux parents d'enfants handicapés pendant les petites vacances scolaires et les vacances d'été.
- Permettre aux parents divorcés ou séparés -sur justificatif- de bénéficier de leurs congés sur demande lors de la garde d'enfant pendant les petites vacances scolaires et les vacances d'été.
- Accorder le congé de présence parentale permettant à l'agent de cesser son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue d'un parent et des soins contraignants
⇒ Un congé de présence parentale accordé
- Accorder une grande attention aux familles monoparentales -sur demande du personnel concerné- en facilitant la mobilité, en mettant en œuvre dans les délais les plus courts possible la reprise à temps plein pour le personnel à temps partiel qui le sollicite

♦ Les violences (au travail...)

Mise en place d'une cellule d'écoute au sein de l'entité Prévention Hygiène et Sécurité de la Direction des Relations Humaines (Ingénierie Sociale RH) et par la Médecine de Santé au Travail - Aide, conseils et orientation

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel : accompagnement et engagement de l'ensemble des managers et responsables de direction

Informier et communiquer pour prévenir le harcèlement : rappeler les dispositifs de traitement existants ainsi que les sanctions encourues

♦ Les comportements et les relations entre les Femmes et les Hommes

- Mise en place d'une Direction des Relations Humaines depuis la fin 2016
- Actions de sensibilisation, de formation, d'information et de communication par la Direction des Relations Humaines faisant partie intégrante de la Direction des Relations et des Ressources Humaines à niveau équivalent dans l'organigramme.

♦ Les violences de la part des usagers de la collectivité envers le personnel Homme ou Femme :

- Renforcement des actions de formation dans le cadre de la lutte contre les incivilités et accompagnement des agents. Pas de fait en 2020 justifiant des actions en ce sens.
- Accompagnement des personnels: Faire bénéficier l'agent de la protection fonctionnelle

.../...

LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

L'année 2021 a continué à être marquée par les mesures exceptionnelles prises en matière de ressources humaines dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire relevant de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire soit :

- *les gestes barrière, les règles de distanciation pour les agents en présentiel*

- *le télétravail* selon les mesures dérogatoires possibles détaillées par textes publiés durant la crise sanitaire afin de faire face à l'épidémie de COVID19 et limiter sa propagation en recommandant aux employeurs publics, lorsque le télétravail est possible, de mettre en place les mesures nécessaires en facilitant l'accès aux agents au télétravail (en 2021 : personnes vulnérables 10 femmes - 3 hommes - cas contacts 2 femmes et 1 homme) :

Direction Générale des Services Techniques : 9 femmes et 2 hommes

Direction de l'Action Educative : 1 femme

Direction de la Commande Publique des Marchés Publics et des Affaires Juridiques : 3 femmes et 1 homme

Direction Générale des Services : 1 homme

Direction de la Sécurité et de la Tranquillité Publique et Concertation : 4 femmes

Direction des Systèmes d'Information et Moyens Généraux : 1 homme

Direction de la Petite enfance : 1 femme

Vie Locale Réussite et Solidarité Projet Social : 1 homme

Direction des Centres Socioculturels : 3 femmes

Direction Aménagement et Développement de la Ville : 11 femmes et 2 hommes

Direction finances et perspectives financières : 3 femmes et 2 hommes

Direction des Relations et des Ressources Humaines : 2 femmes et 1 homme

Développement commercial et promotion de la Ville : 1 femme

Cabinet du Maire : 5 femmes et 1 homme

Direction Démocratie Participative Gestion des Salles : 2 femmes

Direction Démocratie Participative Vie Citoyenne et des Quartiers : 1 femme

Direction de la Jeunesse : 1 femme

Direction des Affaires Culturelles et du Patrimoine : 2 femmes

soit au total 49 femmes et 12 hommes

Le dispositif de télétravail relevant en fait de l'ensemble des textes existants, il a été mis en place une fiche de demande et d'autorisation de télétravail pour une période déterminée à renouveler reprenant l'identification de l'agent, les conditions du télétravail. Des règles de bonnes pratiques du télétravail ont également été diffusées.

Ainsi, il est rappelé que cette fiche respectait les termes du télétravail, c'est-à-dire une demande de l'agent avec un motif de la demande, un lieu d'exercice du télétravail, une durée déterminée, le nombre de jours par semaine, le planning, les horaires, la liste des missions en télétravail, les moyens mis à disposition -qu'il s'agisse des moyens fournis par l'employeur ou du matériel personnel- une assurance obligatoire pour l'exercice du télétravail et enfin un avis hiérarchique sur les règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé, l'avis de la hiérarchie et également un avis de la DSI sur les règles en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données. Cette fiche était établie sur demande de l'agent et avant d'émettre son avis, le chef de service échangeait avec l'agent pour étudier les possibilités de télétravail au regard des missions mais également au regard d'autres éléments (nécessité d'une activité en présentiel...).

.../...

- le **Placement en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)** au titre de « personne vulnérable : 24 personnes : 12 femmes et 12 hommes – garde d'enfant : 109 agents – attente des résultats d'un test de détection 21 personnes : 14 femmes et 7 hommes ou cas contact à risque de contamination : 62 agents...

Durant toute l'année 2021, la Direction Générale a continué à s'adapter -tout comme en 2020- à une situation de gestion particulière. C'est prendre des décisions, engager des actions qui dépendent en partie des enjeux de la situation et répondre à des objectifs de la collectivité très différents selon les directions et services auxquels est notamment associée la responsabilité de motiver et de s'appuyer sur les compétences de toute la ligne hiérarchique.

De nouveaux usages sont apparus en 2021 au sein de la collectivité entraînant une nouvelle façon de travailler -ou plutôt désormais de collaborer- que le personnel a dû adopter : Office 365 (nouvelle messagerie Outlook, Teams, OneDrive Sharepoint...). Il ne s'agit plus « d'utiliser à la place des outils précédents » mais de réellement tenir compte des évolutions qu'elles induisent... (298 agents formés).

En matière de recrutements, il est ainsi favorisé l'intégration de collaborateurs pour qui désormais prime la capacité à s'intégrer rapidement au sein du personnel, à partager et collaborer au sein d'un collectif qui existe.

Le recours à l'apprentissage en 2021 permettant aux personnels recrutés à ce titre d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application au sein de la collectivité présente un intérêt aussi bien pour les jeunes, en leur proposant un mode d'insertion professionnelle durable grâce à l'obtention d'un niveau de qualification et d'une expérience adaptée, que pour la collectivité, qui peut développer une compétence adaptée à ses besoins. L'apprentissage peut être considéré comme un outil de management des compétences en permettant d'anticiper et de pallier les besoins liés notamment aux départs en retraite. Tel est le cas avec des jeunes recrutés préparant le BTS Services Informatiques aux Organisations, le BTS Support à l'Action Managériale, la Licence Professionnelle Métiers de l'Informatique ... mais également le CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance, le CAP Peintre Applicateur de Revêtements... (cf *délibération du Conseil Municipal du 21 avril 2021*). Les recrutements ayant débuté en septembre 2021 se déploieront durant toute l'année 2022 (en 2021 : 5 apprentis : 1 homme - 4 femmes).

D'autres dispositifs ont été mis en place durant l'année 2021 au sein des services municipaux avec le recrutement de personnels sur des postes de CUI-CAE dans le cadre du **Parcours Emploi Compétences (PEC)** notamment à la Direction Générale des Services Techniques et à la Direction de l'Action Educative, qui se poursuivra en 2022 (cf *délibérations du Conseil Municipal du 21 avril 2021, du 23 juin 2021 et du 22 septembre 2021*) – (en 2021 : 24 PEC : 12 femmes - 12 hommes).

S'agissant des recrutements, depuis le 1^{er} janvier 2020 avec la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019, la gestion du personnel continue à se transformer notamment s'agissant des nouvelles possibilités de contrat : le contrat de projet. Sa création répond au besoin des collectivités territoriales et établissements publics, d'accomplir un projet ou une opération qui sort de leurs missions habituelles ou qui s'inscrit dans une durée limitée mais non prévisible au moment de la conclusion du contrat. Ce nouveau contrat est prévu au II de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités d'application du contrat de projet sont détaillées dans le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction Publique. L'emploi occupé est un emploi non permanent. Ce dispositif a été mis en œuvre pour le recrutement d'un conseiller numérique France Services à la Direction des Systèmes d'Information (cf *délibération du Conseil Municipal du 9 novembre 2021*).
.../...

La Ville ayant recruté de nouveaux profils pour assurer la mise en œuvre de ses projets notamment la création d'une police municipale (*en 2021 : 6 hommes et 3 femmes ont pris leurs fonctions à la Ville*) poursuivra en 2022 ses objectifs en matière d'effectifs de policiers municipaux.

Pour ce faire et compte tenu des limites financières, la souplesse permise par la loi de transformation de la Fonction Publique dans la gestion des personnels continuera à être utilisée. Des procédures de **mutation interne** pourront être enclenchées n'ayant pas d'autre objet que la bonne organisation des services, le contexte juridique permettant désormais à l'autorité territoriale de répondre à ses besoins en facilitant les changements en interne dans un contexte d'attribution à un agent de fonctions correspondant à son grade. *En 2021, 3 personnes sont concernées -1 homme en catégorie A et 2 en catégorie C : 1 femme et 1 homme-*.

La Ville souhaite aussi permettre aux personnels en fonction de progresser au sein des services municipaux par le développement des personnels et la gestion de leur carrière dans le cadre des promotions avancements... dans le but de répondre aux enjeux de la Ville en terme d'affectation pertinente de la ressource humaine en s'appuyant sur les compétences existantes au sein de la collectivité chaque fois que possible. En 2021, les postes de Responsable de la Gestion Opérationnelle - Mécanique, de Responsable Direction Sports et Jeunesse et de Coordinatrice de l'Ecole Municipale d'Arts Plastiques Fernand Bourguignon ont été pourvus en interne *soit 2 hommes et 1 femme*.

Dans un autre registre, l'environnement de travail est modifié par des transferts de missions d'une direction à l'autre et ainsi accroître la visibilité d'activités assurées au sein d'un même socle de compétences. Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2021, les missions techniques de la Direction des Relations Humaines dans le domaine de la Prévention Hygiène et Sécurité ont été transférées à la Direction Générale des Services Techniques -Direction de l'ERP Sécurité-. Il s'agit des missions suivantes : animation et suivi du réseau des assistants de prévention, Elaboration et suivi du Document Unique de l'Evaluation des Risques Professionnels, contribution à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, les sujets liés à la santé et aux risques psychosociaux demeurant à la Direction des Relations Humaines comme évoqué ci-dessous (*Comité Technique du 29 septembre 2021*).

Mieux répondre aux besoins de la population passe par la formation que ce soit à distance (qui a pris toute sa dimension depuis 2020) ou bien en présentiel : les personnels bénéficient de nombreuses offres et de modalités de formation du CNFPT ou d'autres organismes pour renforcer leurs compétences.

Le numérique est incontournable. Il est ainsi présent dans les outils, les services, l'environnement quotidien des agents. Parce que tout le monde n'est pas forcément à l'aise avec le numérique, des formations ont été mises en place en 2021 en visioconférence avec un expert externe visant à mettre au même niveau de formation les personnels sur les outils numériques que la Ville s'est dotée comme évoqué précédemment (Office 365). Il s'agit de répondre au besoin de développement de chacun en adaptant la formation. A ce titre, 298 agents ont suivi cette formation comme évoqué précédemment.

Dans la période de bouleversements actuelle, la collectivité se focalise sur le versant « formation » des RH tout en tendant vers le « développement » des agents.

.../...

L'année 2022 sera marquée par le temps de travail (1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2022) avec l'aménagement du cadre existant de l'organisation du travail pour l'adapter à la réglementation issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (article 47) qui met fin au maintien, à titre dérogatoire (situation de la Ville de LENS), des régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. En conséquence, les collectivités territoriales et établissements publics ayant maintenu un tel régime de travail disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de nouvelles règles relatives au temps de travail ce qui a été fait avec 25 jours de congés annuels (au lieu de 30 jours) et le nouveau dispositif d'accomplissement d'heures récupérées limitées à 5 jours ou 10 demi-journées par année civile selon les activités le nécessitant (événements exceptionnels, activités imprévisibles, nouvelles missions générant des pics d'activité etc...) -cf Conseil Municipal du 26 mai 2021-.

Enfin, le maintien de la qualité de service public rendu aux usagers dans le cadre de la grande diversité des missions de service public assumées par la Ville de LENS ne saurait s'appliquer sans tenir compte des conditions de travail des agents de la Ville. Outre les règles statutaires en matière de temps de travail qui s'imposent à la collectivité lensoise et qui s'appliquent à l'ensemble des agents, une attention particulière doit être apportée au cadre de vie professionnel, notamment s'agissant des temps de repos et d'une certaine souplesse quant à l'équilibre nécessaire avec la vie privée...

La Santé au travail : les pratiques de la Ville révèlent d'ores et déjà la place croissante de la santé dans la stratégie de gestion des Ressources Humaines. La santé au travail s'est déplacée du terrain de la pénibilité vers celui des risques psychosociaux et du bien-être au travail. La santé est un concept global lié à l'humain, à sa vie personnelle et professionnelle... La Ville s'est complètement emparée du sujet en faveur de son personnel sous divers angles depuis de nombreuses années. Elle œuvre dans le domaine d'une meilleure Protection Sociale Complémentaire PSC (Santé et Prévoyance avec la participation de la Ville à la mutuelle pour les contrats des agents auxquels un label a été délivré et au titre de la convention de participation pour la prévoyance auprès de la société APREVA après une procédure de mise en concurrence depuis 2018 : *294 agents pour la prévoyance en 2021*)...

En matière de mesures prévenant et traitant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, il est rappelé que la collectivité a mis en place -suite au Comité Technique du 16 décembre 2020- un dispositif interne de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020...

Par ailleurs, le dispositif de la Rupture conventionnelle (décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019) mis en place en 2020 visant à convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions avec versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle aussi bien à l'initiative de l'agent que la collectivité et concernant aussi bien les fonctionnaires que les contractuels a entraîné le départ de la collectivité de 2 agents en 2021 (*1 homme et 1 femme*).

Les progrès sont mesurés et le septième rapport de la Ville sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les orientations dans le cadre de la politique des Ressources Humaines se décline selon la stratégie RH développée ci-dessus et dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – janvier 2021-décembre 2023 présenté au Conseil Municipal du 16 décembre 2020.

.../...

SITUATION ACTUELLE

BILAN dans les domaines mentionnés dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015

Emploi et caractéristiques des agents

S'il est pris en considération les données du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique publié par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) - Chiffres-clés édition 2019, il est à remarquer que les femmes sont majoritaires dans la Fonction Publique Territoriale FPT. En effet, 62% des agents de la Fonction Publique Territoriale sont des femmes contre 46% parmi les salariés du privé.

Le taux de féminisation à LENS s'élève à 55,67 % (titulaires et contractuels) soit 56,14 % pour les agents titulaires et 44,44 % pour les agents contractuels.

Par catégorie hiérarchique : la FPT compte 62% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C.

La Ville compte 56,89% de femmes en catégorie A, 53,71% en catégorie B et 56,06% en catégorie C.

Les filières les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale et médico-sociale (96%) à LENS (titulaires et contractuels) 96,97%, administrative (82%) à LENS 78,53%, technique (46,7%) à LENS 44,53%, animation (72%) à LENS 40,63%, culturelle (63%) à LENS 45,45%. Pour la filière sportive, les femmes représentent à LENS 22,22%.

Titulaires et contractuels : La FPT compte 59% de femmes parmi les titulaires et 67% parmi les contractuels.

La Ville compte 56,14% de femmes parmi les titulaires et 44,44 % pour les agents contractuels.

Age : Dans la FPT, la moyenne d'âge des femmes et des hommes : 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

A Lens, la moyenne d'âge est de 48 ans pour les hommes et 47,2 ans pour les femmes.

Travailleurs Handicapés : 52% dans la FPT des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

67,30% à la Ville sont des femmes (52 au total : 17 Hommes et 35 Femmes).

Recrutements externes, changements de statut et mobilité

* En 2020 : 12 recrutements d'agents : 6 Hommes et 6 Femmes

* En 2020 : 12 retraités (7 Hommes et 5 Femmes) étant précisé que le montant moyen des pensions mensuelles brutes était dans la FPT (CNRACL) de 1 187 € pour les femmes et 1 376 € pour les hommes (cf chiffres-clés édition 2019).

Mobilité géographique

Elle a concerné 1,9% des femmes et 1,8% des hommes dans la FPT.

A LENS : 3 mobilités internes hommes et 8 mobilités internes femmes - 5 mobilités externes hommes et 1 mobilité externe femme

.../...

Formation professionnelle

En 2020, le nombre d'agents ayant bénéficié d'une action de formation est inférieur chez les hommes : 45 Hommes et 90 Femmes pour 135 agents au total (en 2019, 151 Hommes et 195 Femmes pour 346 agents au total). S'il est pris en considération que des agents ont suivi plusieurs actions de formation, cela représente 161 agents pour 56 actions de formation (56 hommes et 105 femmes) contre en 2019 : 638 agents pour 169 actions de formation (253 hommes et 385 femmes) étant rappelé en 2020 le contexte de la crise sanitaire...

Temps de Travail

Les femmes représentent 91,38 % des effectifs totaux travaillant à temps partiel (53 femmes et 5 hommes) en augmentation par rapport à 2019 (52 femmes et 4 hommes).

Promotion professionnelle

En ce qui concerne la promotion professionnelle, le pourcentage de promotions féminin est supérieur à celui des hommes en 2019 pour les avancements d'échelon et les avancements de grade.

En 2020 : 298 avancements d'échelon dont 172 femmes soit 57,72 % et 76 avancements de grade en 2020 (31 Hommes - 45 Femmes).

11 agents ont bénéficié d'un congé maternité en 2020. 8 femmes à temps partiel ont obtenu une promotion de grade.

Conditions de travail

- * Compte Epargne Temps : 556 CET (237 hommes et 319 femmes)
- * Accidents du travail : 35 dont 21 pour les hommes et 14 pour les femmes
- * Accidents du travail trajet : 7 dont 2 pour les hommes et 5 pour les femmes
- * Maladies professionnelles : 7 dont 4 pour les hommes et 3 pour les femmes

Rémunération

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) dans la Fonction Publique d'Etat s'établit à 2 408 € pour les femmes et 2 785€ pour les hommes, dans la Fonction Publique Hospitalière à 2 164 € pour les femmes et à 2 722 € pour les hommes. Il s'élève à 1 867€ pour les femmes et 2 053 € pour les hommes dans la Fonction Publique Territoriale (cf chiffres-clés édition 2019).

A LENS, la moyenne des rémunérations (calculée sur le salaire perçu) montre que les hommes perçoivent un traitement net mensuel de 1 928 € en moyenne et pour les femmes 1 745 € en moyenne sachant que le personnel féminin compte un plus grand nombre d'agents à temps partiel ou à temps non complet.

D'autres éléments expliquent par ailleurs cet écart : le critère de l'âge avec le déroulement de carrière selon les grilles indiciaires dans la Fonction Publique Territoriale en fonction de la date d'entrée au sein des services municipaux -soit la conséquence de l'âge et de l'ancienneté des femmes inférieures à ceux des hommes-, le secteur d'activités qui fait varier le régime indemnitaire selon les fonctions... étant rappelé que le plan d'action égalité hommes/femmes mis en place à partir du 1^{er} janvier 2021 prévoit des dispositions en la matière qui feront l'objet d'un bilan.

.../...

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

* Temps partiel (congé parental) : 11 femmes sur 58 ont bénéficié d'un temps partiel de droit suite à un congé de maternité en 2020 – 19 femmes sur 52 en 2019

* 2 congés parentaux en 2020

* Congé de paternité : 5 agents en 2020

* Autorisations d'absence pour raison familiale : 962 jours soit 497 jours pour les femmes et 465 jours pour les hommes

* 10 agents féminins ont bénéficié d'une aide du CNAS pour la garde de jeunes enfants en 2020 et 5 agents masculins

A ce titre, la Ville a versé en 2020 au CNAS 136 827 €.

Représentants du personnel

Il est rappelé la représentation Femmes/Hommes au sein des instances du personnel depuis les élections professionnelles du 6 décembre 2018 :

Instances du personnel	% de Femmes	
	Elus	Personnel
CAP		
Catégorie A	50%	50%
Catégorie B	50%	50%
Catégorie C	50%	42%
CCP		
Catégorie A	50%	0%
Catégorie B	50%	50%
Catégorie C	50%	100%
CT	42%	42%
CHSCT	42%	25%

.../...

S'agissant de la nouvelle composition des Commissions Administratives Paritaires compétentes à l'égard du personnel titulaire et stagiaire suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, celle-ci comprend :

- en catégorie A : 4 représentants titulaires et suppléants hommes et 4 représentants titulaires et suppléantes femmes ;
- en catégorie B : 4 représentants titulaires et suppléants hommes et 4 représentants titulaires et suppléantes femmes ;
- en catégorie C : 7 représentants titulaires et suppléants hommes et 5 représentants titulaires et suppléantes femmes.

Parmi les membres titulaires : en catégorie A, il est constaté 3 hommes et 1 femme et parmi les suppléants de la catégorie A : 3 femmes et 1 homme. Pour la catégorie B : la parité existe pour les titulaires et les suppléants avec 2 hommes et 2 femmes titulaires idem pour les suppléants (2 hommes et 2 femmes) et pour la catégorie C : 4 hommes et 2 femmes titulaires et 3 hommes et 3 femmes suppléantes.

En ce qui concerne la composition du Comité Technique pour les représentants du personnel, celle-ci comprend 7 représentants titulaires et suppléants hommes et 5 représentantes titulaires et suppléantes femmes. Il est rappelé que les listes électorales devaient comporter la parité, ce qui a été le cas, mais qu'en fonction des résultats de l'élection et des règles d'attribution des sièges aux syndicats, la parité n'est plus forcément respectée ce qui est constaté dans la composition de l'instance à la Ville pour les représentants du personnel.

Pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les représentants du personnel sont au nombre de 9 représentants titulaires et suppléants hommes et 3 représentants titulaires et suppléants femmes.

Enfin, les Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard du personnel contractuel connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Il existe une CCP par catégorie hiérarchique (A, B et C). Les représentants du personnel comprennent en catégorie A : 2 représentants titulaires et suppléants homme - en catégorie B : 1 représentant titulaire homme et 1 représentante suppléante femme et en catégorie C : 2 représentantes titulaires et suppléantes femmes.

L'année 2022 va être marquée notamment par l'organisation des élections des représentants du personnel aux différentes instances :

- Le Comité Social Territorial (CST) qui remplacera le Comité Technique,
- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP),
- Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Le scrutin aura lieu le 8 décembre 2022 comme l'a annoncé la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique.

DONNEES CHIFFREES

EFFECTIFS DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES (occupant un emploi permanent au 31 décembre)

PERSONNES PHYSIQUES

	Effectifs	Hommes	Femmes
* Titulaires et stagiaires	643 soit 95,97 % (dont 44 agents TNC)	282	361
* Non titulaires	27 soit 4,03 %	15	12
TOTAL	670	297 (soit 44,33%)	373 (soit 55,67%)

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

	Effectifs	Hommes	Femmes	Part de chaque filier	Hommes	Femmes
* Filière administrative	169 (dont 3 Empl. Fonct.)	33	136	26,28%	5,13%	21,15%
* Filière technique	363 (dont 1 Emploi Fonctionnel et 12 Temps Non Complet)	202	161	56,45%	31,42%	25,03%
* Filière culturelle	38 (20 Ens Ecole de Musique TNC)	20	18	5,91%	3,11%	2,80%
* Filière sportive	9	7	2	1,40%	1,09%	0,31%
* Filière médico-sociale	32	1	31	4,98%	0,16%	4,82%
* Filière animation	32 (dont 12 Temps Non Complet)	19	13	4,98%	2,95%	2,03%
TOTAL	643	282	361			

II. NON TITULAIRES

	Contractuel	Remplaçant	Hommes	Femmes
* Filière administrative	7	1	5	3
* Filière technique	0	12	6	6
* Filière culturelle	6	0	4	2
* Filière sportive	0	0	0	0
* Filière médico-sociale	1	0	0	1
* Filière animation	0	0	0	0
TOTAL	14	13	15	12
soit 27 agents (15 hommes et 12 femmes)				

	Part représ.	Hommes	Femmes
* Filière technique	56,45%	31,42%	25,03%
* Filière administrative	26,28%	5,13%	21,15%
* Filière médico-sociale	4,98%	0,16%	4,82%
* Filière culturelle	5,91%	3,11%	2,80%
* Filière sportive	1,40%	1,09%	0,31%
* Filière animation	4,98%	2,95%	2,03%

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (titulaires et stagiaires)

FILIERE ADMINISTRATIVE						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels	3	3		1,78%	1,78%	
Attachés	20	7	13	11,83%	4,14%	7,69%
Rédacteurs	29	2	27	17,16%	1,18%	15,98%
Adjointes administratifs	117	21	96	69,23%	12,43%	56,80%
TOTAL	169	33	136			
FILIERE TECHNIQUE						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Emploi fonctionnel	1	1		0,28%	0,28%	
Ingénieurs	7	6	1	1,93%	1,65%	0,28%
Techniciens	12	10	2	3,30%	2,75%	0,55%
Agents de Maîtrise	48	42	6	13,22%	11,57%	1,65%
Adjointes techniques	283+12TNC	143	152	81,26%	39,39%	41,87%
TOTAL	351+12TNC (soit 363)	202	161			
FILIERE CULTURELLE						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Conservateur	1		1	2,63%		2,63%
Bibliothécaire						
Att Cons du Patrimoine	1		1	2,63%		2,63%
Directeur Ens Artistique	1	1		2,63%	2,63%	
Professeurs Ens Artistique	2+6TNC	6	2	21,05%	15,78%	5,27%
Ass Principal Bibliothèques	3	3		7,89%	7,89%	
Assistants Ens Artistique	9+14TNC	10	13	60,52%	26,31%	34,21%
Adjoint du Patrimoine	1		1	2,63%		2,63%
TOTAL	18+20TNC (soit 38)	20	18			
FILIERE SPORTIVE						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Conseiller des APS						
Educateur des APS	6	4	2	66,86%	44,44%	22,42%
Opérateur des APS	3	3		33,34%	33,34%	
TOTAL	9	7	2			
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Assistant Socio-Educatif	5	1	4	15,62%	3,12%	12,50%
Educateur Jeunes Enfants	7		7	21,87%		21,87%
ATSEM	6		6	18,75%		18,75%
Cadre de Santé	1		1	3,12%		3,12%
Puéricultrice	2		2	6,25%		6,25%
Infirmier						
Auxiliaire de Puériculture	11		11	34,37%		34,37%
TOTAL	32	1	31			
FILIERE ANIMATION						
	Effectifs	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Animateur	9	6	3	28,12%	18,75%	9,37%
Adjoint d'Animation	11+12TNC	13	10	71,87%	40,62%	31,25%
TOTAL	20+12TNC	19	13			
TOTAL GENERAL	643 (dont 44 TNC)	282	361			

.../...

Catégorie	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes
Catégorie A	58	9,02%	25	33
Catégorie B	82	12,75%	35	47
Catégorie C	503	78,23%	222	281

LA PYRAMIDE DES AGES

Age	Titulaires	Hommes	Femmes	Non titulaires	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	3	2	1	4	0	4
De 25 à 29 ans	22	11	11	6	3	3
De 30 à 34 ans	67	27	40	0	0	0
De 35 à 39 ans	81	28	53	3	2	1
De 40 à 44 ans	67	25	42	6	4	2
De 45 à 49 ans	100	40	60	2	1	1
De 50 à 54 ans	126	58	68	2	2	0
De 55 à 59 ans	109	58	51	2	2	0
De 60 ans et plus	68	33	35	2	1	1
TOTAL	643	282	361	27	15	12

Analyse de la pyramide des âges à LENS

Age	Part représ.	Hommes	Femmes
Agents de moins de 25 ans	1,04%	0,29%	0,75%
Agents de 25 à 34 ans	14,18%	6,12%	8,06%
Agents de 35 à 44 ans	23,43%	8,81%	14,62%
Agents de 45 à 54 ans	34,32%	15,07%	19,25%
Agents de 55 à 59 ans	16,56%	8,95%	7,61%
Agents de 60 ans et plus	10,45%	5,08%	5,37%

RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

		Hommes	Femmes
COTOREP	Titulaires	26	1
	Non titulaires		
Titulaires allocation ou rente Invalidité	Titulaires	11	12
	Non titulaires		
Fonctionnaires inaptes ou reclassés			2
Personnes Physiques soit E.T.P.		17	35
TOTAL		52	

Soit 67,31% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

FONCTIONNAIRES INAPTES

	Agents	Hommes	Femmes
Mi-temps thérapeutique	12 agents	7	5
Retraite pour invalidité	3 agents	2	1
Disponibilité d'office pour maladie	2 agents	0	2

.../...

FORMATIONS

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre d'agents ayant réalisé une formation	45	90	135

PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	126	172	298
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation	11	9	20
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade	31	45	76

.../...

POSITIONS STATUTAIRES AUTRES QUE L'ACTIVITE (TITULAIRES ET STAGIAIRES)

	Effectifs	H	F
Congé parental	2		2
Disponibilité	13	4	9
Détachement sur emplois fonctionnels	4	4	
Détachement dans une autre collectivité			
Détachement dans une autre structure	1	0	1
Congé spécial			
Détachement à la Ville de LENS de la Fonction Publique Hospitalière			

ABSENCES AU TRAVAIL

	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F	Part en %	H	F
Maladie	12 278	2 710	9 568	33	33	0	50,30%	11,21%	39,09%
Longue maladie et longue durée	7 079	3 650	3 429				28,92%	14,91%	14,01%
Accident du travail	2 049	1 537	512				8,37%	6,28%	2,09%
Maladie professionnelle	748	525	223				3,05%	2,14%	0,91%
Maternité - Adoption	1 252		1 252				5,11%		5,11%
Formation et évén. familiaux	962	465	497	7	0	7	3,93%	1,90%	2,03%
Paternité	65	65					0,26%	0,26%	
TOTAL	24433	8952	15481	40	33	7			

REMUNERATIONS

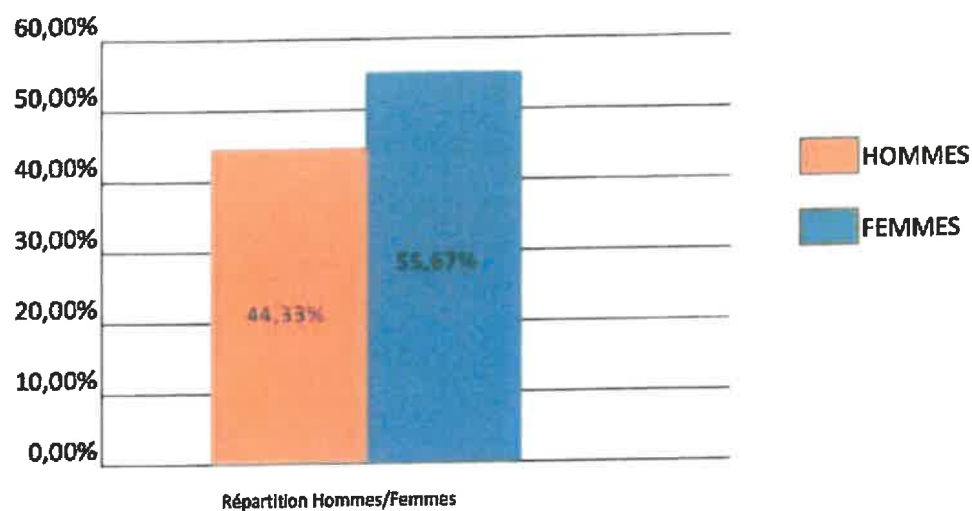
	Hommes	Femmes
Traitement net mensuel moyen	1 928,00 €	1 745,00 € (tenant compte des TNC et temps partiel) quasi identique à celui des hommes en équivalent temps plein

HISTOGRAMMES

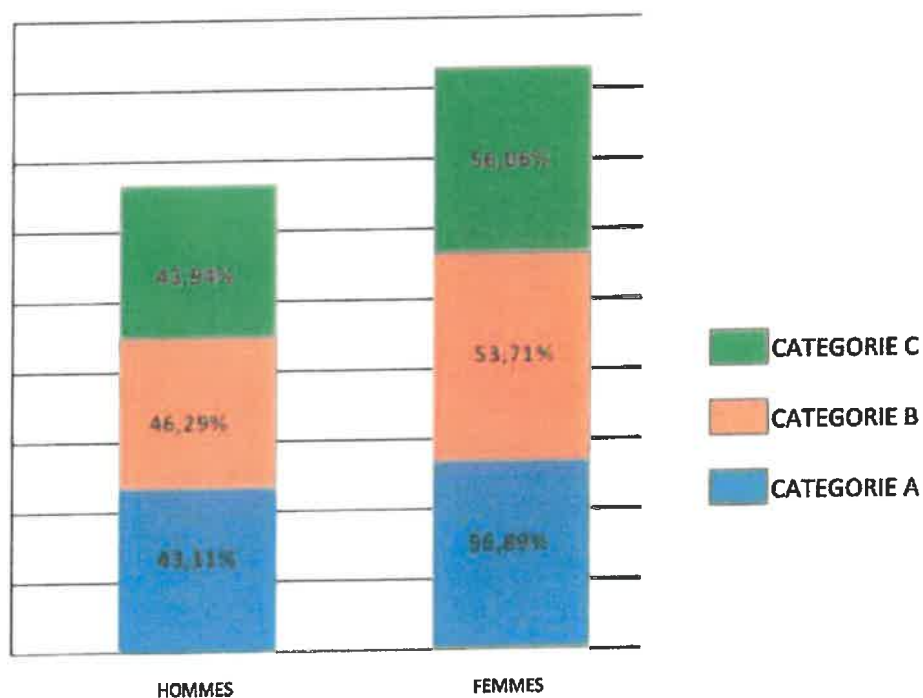
.../...

EMPLOI

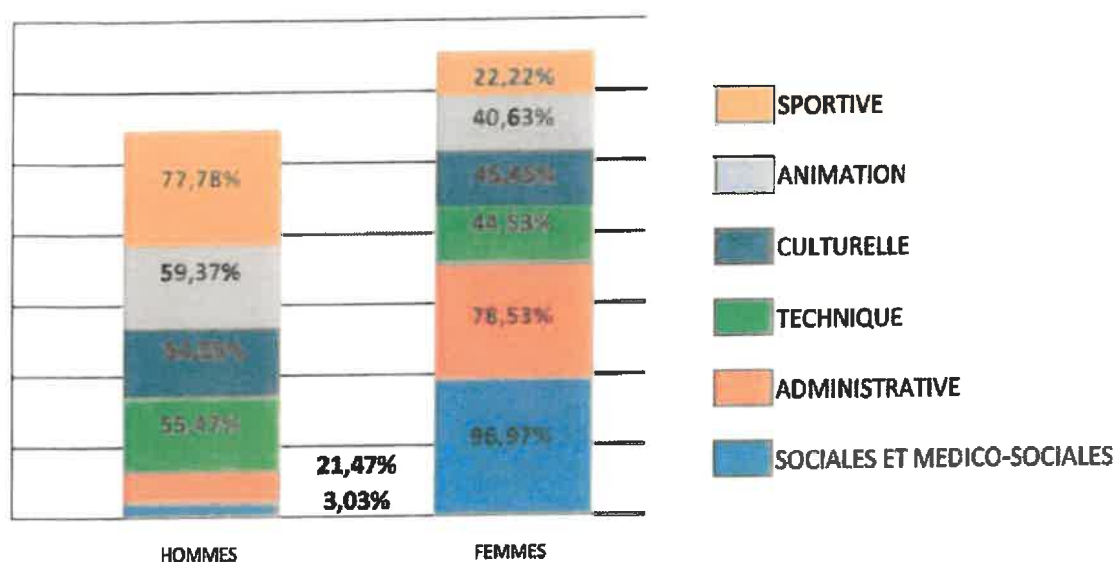
Répartition Hommes/Femmes



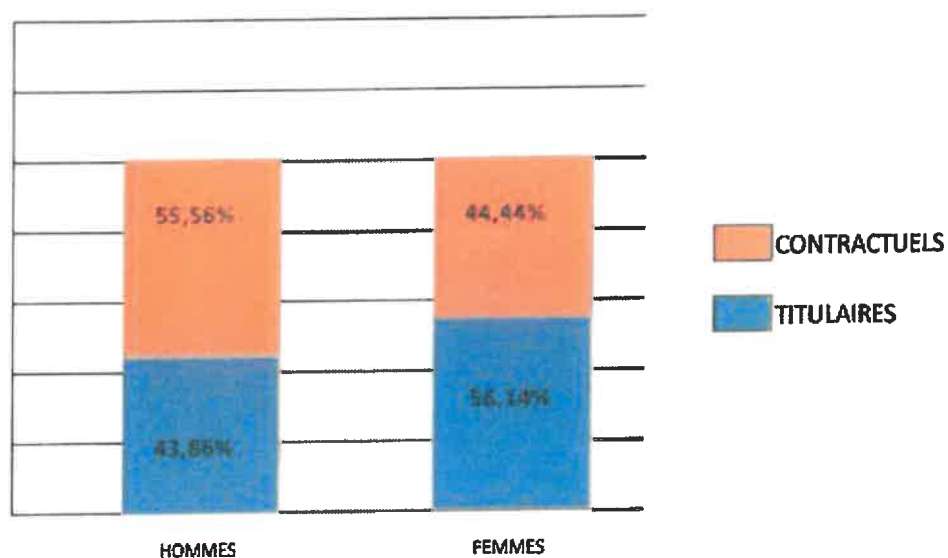
Répartition par catégorie hiérarchique



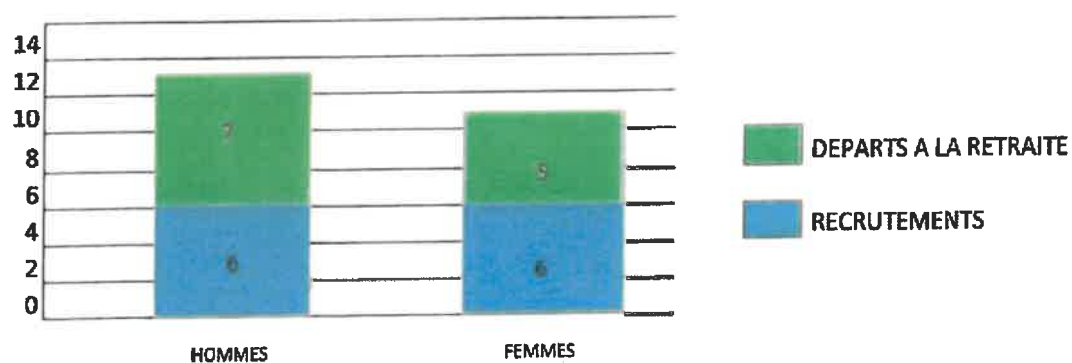
Répartition par filières



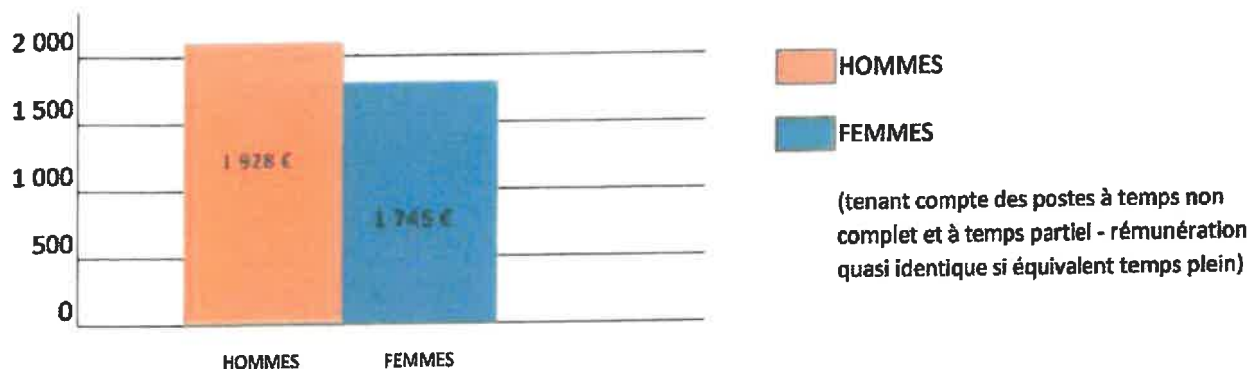
Répartition par statut



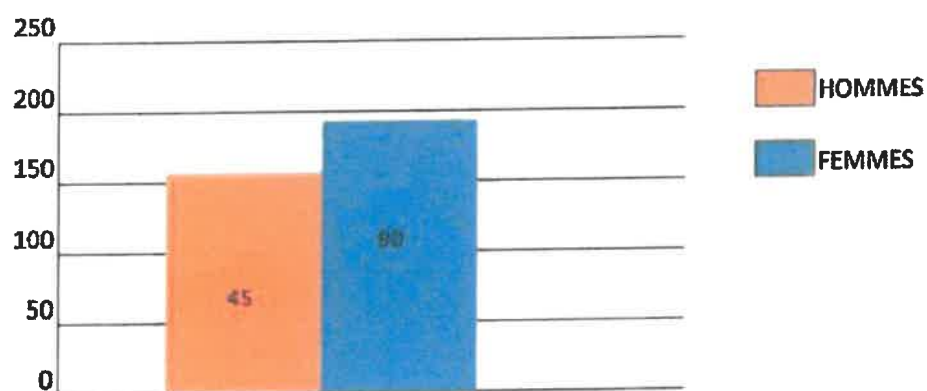
RECRUTEMENTS ET DEPARTS DE LA COLLECTIVITE



REMUNERATION (moyenne mensuelle nette)

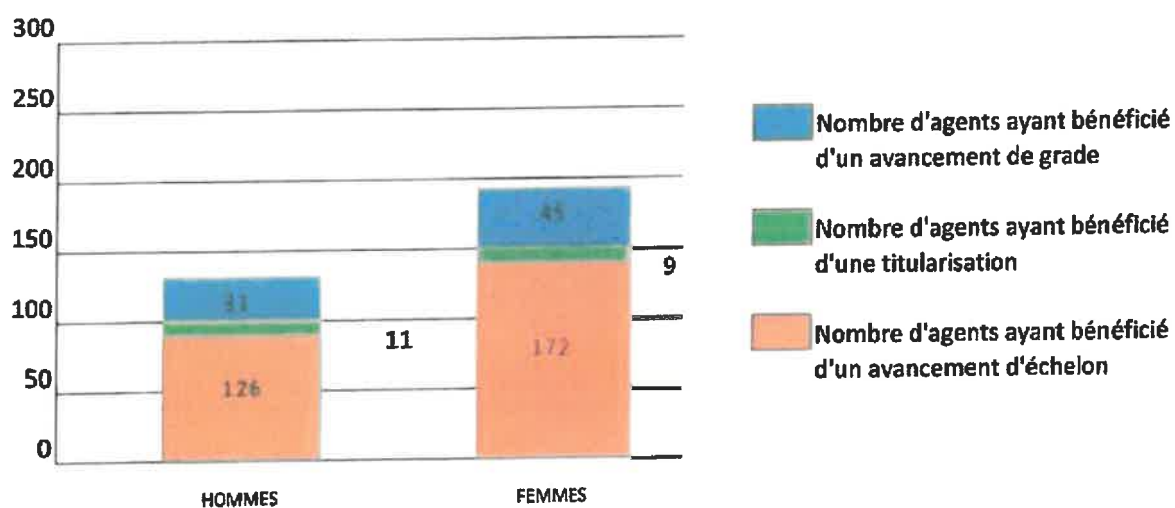


FORMATIONS



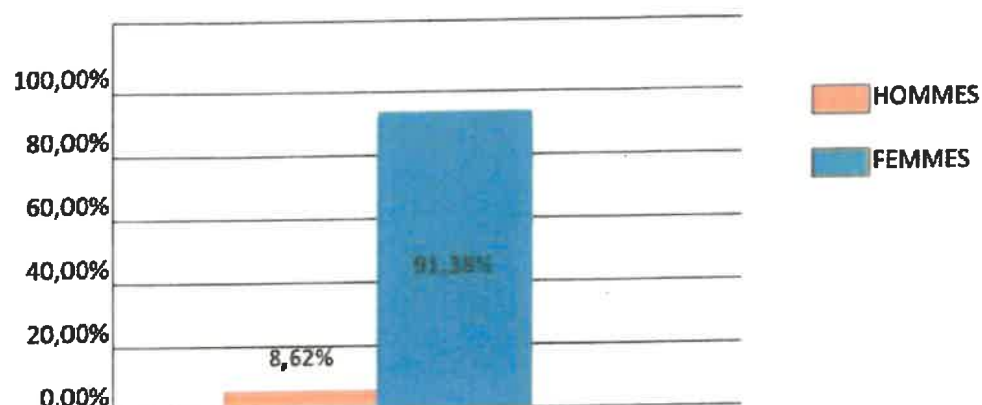
Nombre d'agents ayant réalisé une formation

PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

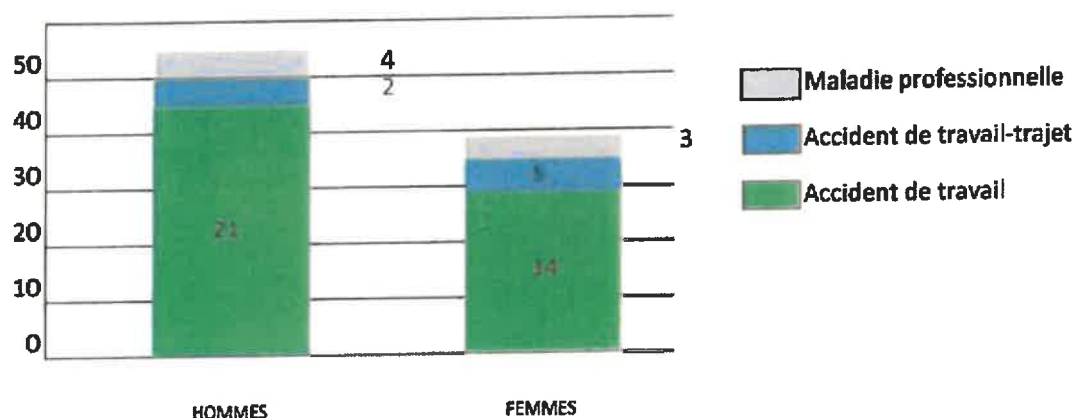


TEMPS DE TRAVAIL

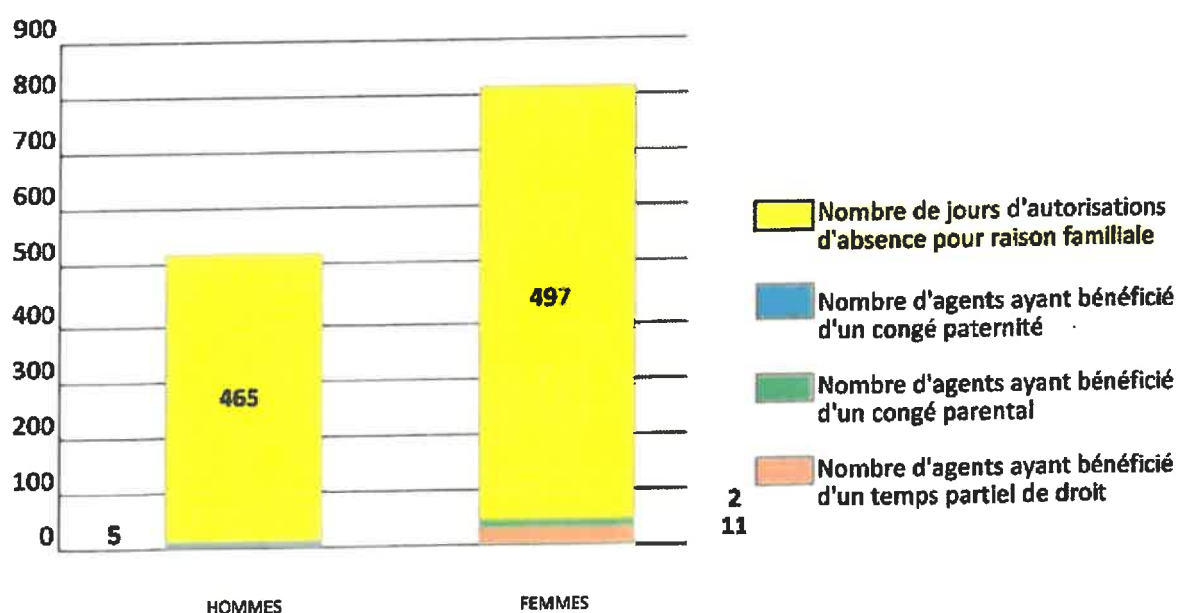
Postes à temps partiel



CONDITIONS DE TRAVAIL



ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



AUTRES INFORMATIONS ET STATISTIQUES EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

De nouveau cette année, il est proposé une synthèse autour des différentes sources de données avec le recensement des actions réalisées et celles à venir en fonction de l'avancée des directions dans le domaine avec toutefois, le rappel d'une année 2020 -période de référence du rapport- marquée par la crise sanitaire d'où des données qui restent partielles et qui seront affinées pour les prochaines informations et statistiques.

La collectivité est particulièrement attentive aux publications effectuées par le Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances visant à la diffusion d'informations auprès de chaque direction afin que celles-ci participent au diagnostic et proposent des actions pouvant contribuer à l'égalité Femmes/Hommes.

A ce titre, les Directions/Services seront invitées à consulter les dernières statistiques sexuées disponibles publiées le 2 décembre 2021 (*chiffres clés : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*) qui propose un état des lieux synthétique et transversal des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du sport, des médias, de la santé, de la culture ou encore des violences faites aux femmes... Cette publication met l'accent sur les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sur l'égalité professionnelle, sur la situation des familles monoparentales et des mères isolées... comme l'évoque l'information effectuée par le Ministère.

Ces données sont réparties en plusieurs thématiques constituant un outil qui devrait permettre de renforcer et d'adapter les mesures et actions de la collectivité :

- 1° Impact de la crise sanitaire
- 2° Egalité Professionnelle et autonomie économique
- 3° Accès aux droits
- 4° Culture de l'Egalité
- 5° Violences sexistes et sexuelles
- 6° Situations des femmes dans le monde

En effet, les problématiques liées à l'égalité Femmes/Hommes sont connexes et les préconisations sur la façon de les aborder assez homogènes.

L'ensemble du personnel dispose des informations via l'intranet de la collectivité notamment le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle depuis la délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2020.

La diffusion d'informations auprès de chaque direction afin que celles-ci participent au diagnostic et proposent des actions pouvant contribuer à l'égalité Femmes/Hommes est portée par les cadres de la Direction Générale des Services qui continuent à veiller à "soutenir les actions dans la durée" en associant les responsables de directions/services sous leur responsabilité « *parce que l'égalité est l'affaire de tous -pour les associations, les collectivités territoriales, les entreprises et le grand public...* » selon les termes de la publication du Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances.

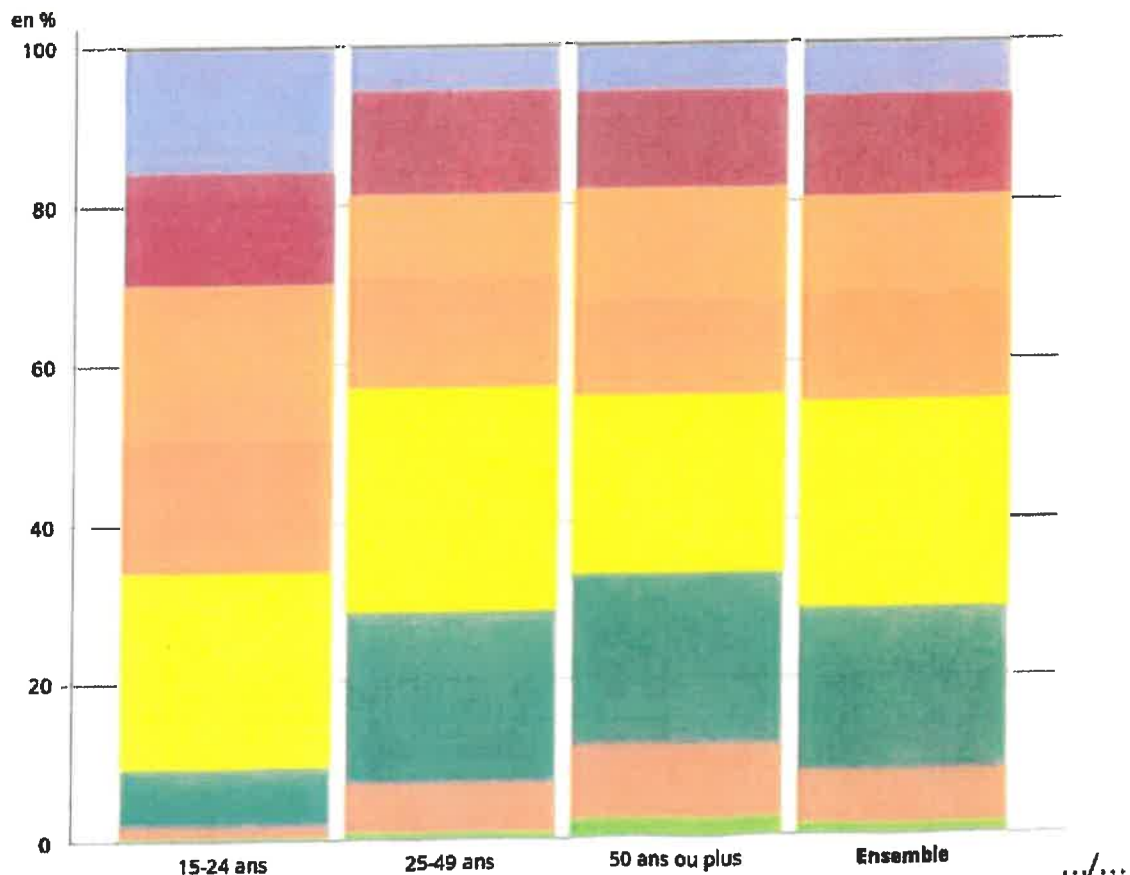
.../...

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe et l'âge en 2020 en % (données INSEE)

Catégorie socioprofessionnelle	Age			Sexe		Ensemble
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Agriculteurs exploitants	0,4	1	2,3	0,7	2	1,4
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1,5	6,1	9,5	4,2	9,2	6,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,2	21,6	21,5	17,9	22,7	20,4
Professions intermédiaires	24,5	28,2	22,4	29	23,3	26
Employés (1)	36,4	24,2	26,1	39,9	12,5	25,8
* Employés qualifiés	16,8	14	11,8	20,8	6,7	13,5
* Employés non qualifiés	19,5	10,3	14,3	19,1	5,8	12,3
Ouvriers	29,7	18,5	17,8	7,9	29,9	19,2
* Ouvriers qualifiés	14,2	12,9	12	3,4	21,4	12,7
* Ouvriers non qualifiés	15,5	5,6	5,9	4,4	8,5	6,5
Non déterminé	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Total	100	100	100	100	100	100
Effectif (en milliers)	2 201	16 278	8 516	13 110	13 885	26 995

(1) : la ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS) - Lecture : en 2020, 18,2 % des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans sont employés qualifiés.

Catégorie socioprofessionnelle selon l'âge en 2020



Population par sexe et âge en 2018

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	15 041	100	16 565	100
0 à 14 ans	3 003	20	2 871	17,3
15 à 29 ans	3 271	21,7	3 202	19,3
30 à 44 ans	2 821	18,8	2 505	15,1
45 à 59 ans	2 995	19,9	3 055	18,4
60 à 74 ans	2 052	13,6	2 854	17,2
75 à 89 ans	824	5,5	1 667	10,1
90 ans ou plus	74	0,5	411	2,5
0 à 19 ans	4 116	27,4	3 912	23,6
20 à 64 ans	8 769	58,3	8 710	52,6
65 ans ou plus	2 155	14,3	3 943	23,8

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socio-professionnelle en 2018

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	12 031	13 691	100	100	100
Agriculteurs exploitants	0	0	0	0	0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	347	198	0,5	3,6	1,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	636	397	1	6,8	2,1
Professions intermédiaires	1 174	1 159	6,9	15,1	3
Employés	1 359	2 930	14,6	26,4	6,2
Ouvriers	3 474	652	13,6	26,2	5,2
Retraités	2 624	3 752	0	0,4	64,3
Autres personnes sans activité professionnelle	2 418	4 603	63,4	21,5	18,1

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2018

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	5 197	100	4 058	100
Salariés	4 755	91,5	3 800	93,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	3 782	72,8	2 975	73,3
Contrats à durée déterminée	482	9,3	522	12,9
Intérim	258	5	82	2
Emplois aidés	63	1,2	80	2
Apprentissage - Stage	169	3,3	141	3,5
Non-Salariés	443	8,5	258	6,3
Indépendants	256	4,9	173	4,3
Employeurs	186	3,6	79	1,9
Aides familiaux	0	0	5	0,1

.../...

Direction des Relations Publiques et Protocole

- Même cadeau offert aux hommes et aux femmes lors de certains événements

Par exemple :

- . Remise d'un cadeau identique aux Lensoises et Lensois médaillé(e)s du travail
- . Cadeau identique pour les nouveaux arrivants à Lens
- . Remise de fleurs pour tous les agents municipaux médaillés du travail (femmes ou hommes)
- . Remise de fleurs pour tous les agents municipaux faisant valoir leur droit à la retraite (femmes ou hommes)
- Célébration de la journée de la femme le 8 mars au sein de la collectivité (roses offertes au personnel féminin)
- S'agissant des commémorations et associations patriotiques : quelques femmes assurent des missions dans les bureaux des associations
- Interventions pour proposition d'attribution de décorations officielles (Légion d'Honneur, Ordre National du Mérite, Palmes Académiques...) bien qu'actuellement, les interventions (à la demande des intéressé(e)s généralement) aient été faites plus souvent en faveur d'hommes que de femmes.

Service Démocratie Participative et Vie des Quartiers

117 Conseillers de Quartier (*habitants tirés au sort sur la base de leur candidature*): 58 Conseillères de Quartier soit 49,57 % de femmes

Direction Aménagement et Développement de la Ville

1/ Concernant la fréquentation au Service Habitat en 2020 (année particulière...)

Réception public 2020 : 869 personnes

De Janvier 2020 jusqu'au 13 Mars 2020 : 605 personnes

Appels téléphoniques 2020 :

De Août 2020 à Décembre 2020 : 1846 appels

La répartition est sensiblement la même que pour les années précédentes :

- 60 % de femmes
- 30 % d'hommes
- 10 % de couples

2/ Le Service est très vigilant concernant les demandes de mutation ou d'accès au logement pour les personnes (le plus souvent des femmes) victimes de violences conjugales en particulier/confinement sanitaire de 2020.

Une vigilance particulière a été demandée par les services de l'Etat. L'action du service, déjà très impliqué, n'en a pas été sensiblement modifiée.

=> invitation à faire un dépôt de plainte auprès du Commissariat + proposition de prendre contact avec les associations compétentes (APSA/ Neuf de Cœur...)

=> constitution d'un contingent préfectoral.

.../...

Le « sujet » est abordé régulièrement lors des CLS.

La CALL s'implique par l'organisation de réunions portant sur les Violences Intra-Familiales (VIF).

Des échanges réguliers s'effectuent avec le CCAS.

Le projet de service de la Direction de la Sécurité prendra également en compte cette « thématique ». La Direction de l'Attractivité Résidentielle y sera associée.

3/ La présence d'enfant(s) est toujours une cause d'un traitement plus rapide de la demande de logement social. Cette situation -vu attribution des droits de garde suite à un divorce- concerne plus souvent les femmes. Cette situation, vu la fréquence des divorces, se rencontre couramment. Cette préoccupation concerne à la fois l'accès au logement social et les mutations à l'intérieur du parc.

Direction Générale des Services Techniques

Les actions restent identiques à l'année 2020 mais poursuivies et avec des chiffres/ éléments actualisés

1/ Pénibilité de certaines tâches (ex: mise en oeuvre enrobés, port de charges lourdes, engins vibrants ou à projection,...)

Les démarches suivantes sont poursuivies :

- > Automatisation de certains matériels
- > Achat de véhicules balayeuse/désherbeuse pour limiter le ramassage manuel même si une part reste incompressible
- > Achat de système d'aide au port de charges lourdes ou au chargement de matériaux (type élévateur magasin, benne à enrobés, ...)
- > Formation à la conduite d'engins (privilégier l'intégration de femmes sur ces postes)

Les actions en 2021 :

- La Direction Patrimoine a engagé une consultation pour l'acquisition d'une machine menuiserie. Malheureusement, les offres ont été infructueuses et il faut relancer. Il s'agit de faciliter le travail des agents pour percer avec précision sur différents supports.
- De nombreux matériels ont été validés au BP 2021 pour faciliter le travail des agents et être plus performant : meuleuse, perceuses, boulonneuse, chariots pour les dames d'entretien, extracteur de moquette, etc.
- Une nouvelle balayeuse a été achetée en 2021 (175 000 € TTC).
- Un marché externalisé « Opérations de nettoyage et de désherbage des espaces publics » a été publié avec une notification courant septembre.
- Poursuite de la démarche pluriannuelle de remplacement des chalets par des équipements dont le montage est plus aisé (plus rapide et sans outillage). Un montant de 107 000 € TTC a été validé = environ 12 chalets.
- > Adaptation des Equipements de Protection Individuels (EPI) aux femmes.

.../...

- Crédits inscrits chaque année au BP avec remplacement à l'usure. Nouveau marché actif en 2019 intégrant un tour de table des agents et organisations syndicales.

Maintien d'un remplacement à l'usure en 2021.

400 000 € TTC inscrits au BP 2021 pour faire face également à la crise sanitaire : gel hydroalcoolique, masques, etc.

2/ Horaires de travail en décalé compliqués avec la vie familiale (ex : propreté démarre à 5h30)

- Adaptation des horaires de travail aux structures d'accueil des enfants pour les femmes
- Recherche de possibilités en matière de télétravail (pour les postes plus administratifs)

Le plan de continuité d'activité a été maintenu pendant la crise sanitaire.

Le télétravail a été mis en place à la DGST : recensement de 12 postes (occupés par des femmes) potentiellement « télétravaillables » (environ 7% de l'effectif DGST).

- Inciter des affectations sur chantiers en lien avec la " famille " : rénovation écoles, crèche ...

3/ Lutte contre le travail isolé

- Veiller à l'organisation de binômes hommes-femmes lors de la collecte de déchets ou toute autre intervention technique

En propreté, des binômes hommes-femmes existent pour la sécurité des femmes.

Les binômes ont été maintenus en 2021.

- Sécurisation des bâtiments lors d'horaires particuliers (tôt le matin ou tard le soir) : exemple des femmes de ménage

Les services poursuivent la sécurisation du CTM qui permet de lutter notamment contre le travail isolé :

- Programmation d'horaires d'ouverture/ fermeture des portes du CTM
- Installation d'un système de vidéoprotection : il a été validé en 2021 des caméras en intérieur au niveau des zones de circulation (mise en service fin 2021)
- Sécurisation faite des vestiaires femmes (changement barillet)
- Actualisation faite des badges d'accès
- Equipement de téléphones portables

Une liste des numéros de téléphones vient d'être mise à jour.

.../...

4/ Inciter une clause de mixité hommes-femmes dans les marchés publics de service ou de fourniture (selon démarche similaire à clause d'insertion sociale). Cela paraît plus compliqué à mettre en oeuvre dans les marchés de travaux

Cette clause n'a pas encore été insérée.

5/ Promouvoir et valoriser les métiers techniques pour "gommer" les préjugés éventuels

Communication et information auprès des lycéens avec éventuellement des stages d'immersion ou de découverte

C'est le cas chaque année avec des opérations type journée écocitoyenne, festival de l'arbre ...

L'année 2021 n'a pas été propice à l'organisation de manifestations et accueil de stagiaires (cause COVID).

Recrutement de saisonniers femmes ...

Recrutement de jeunes pendant l'été pour travaux essentiellement de désherbage de l'espace public - période du 5/7 au 27/8 (8 semaines). Sur les 13 jeunes recrutés, 9 femmes (70%)

6/ Garantir une évolution de carrière similaire aux hommes par :

- équité au niveau des salaires ou dans les propositions de nomination,
- accès renforcé à la formation ou aux habilitations,
- accès à l'encadrement.

A noter qu'en 2021, 4 femmes de la DGST ont fait l'objet d'un retour favorable de la CAP.

7/ Garantir accès aux sanitaires / vestiaires sur les lieux de travail (CTM) mais surtout sur les sites chantiers / ou itinéraires patrouilles

Travail fait sur les patrouilles propreté pour que les agents "femmes" puissent avoir accès à un sanitaire (avec itinéraire qui permet un retour au CTM).

A noter une vigilance accrue sur accès sanitaires, points d'eau et savons/gels hydroalcooliques depuis le déconfinement (11/05/2020)

Accusé de réception Ministère de l'Intérieur

062-2022-00025-19

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/01/2022