

SEANCE DU 25 NOVEMBRE 2020 : DELIBERATION N° 97

*Affaires juridiques & Gestion de
l'Assemblée*
Affaire suivie par Claudine LATOUCHE
☎ : 03.27.53.76.01
Réf. : **CL / G.GABERTHON**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date de la convocation : 18 NOVEMBRE 2020

L'an deux mille VINGT, le VINGT-CINQ NOVEMBRE à 17H30

Le Conseil Municipal de MAUBEUGE s'est réuni à la Mairie, sur la convocation et sous la présidence de Monsieur Arnaud DECAGNY, Maire de MAUBEUGE

Nombre de conseillers en exercice : 35

PRESENTS : Arnaud DECAGNY - Florence GALLAND - Nicolas LEBLANC - Jeannine PAQUE - Dominique DELCROIX - Annick LEBRUN - Patrick MOULART - Bernadette MORIAME - Naguib REFFAS - Brigitte RASSCHAERT - Nino CHIES - Samia SERHANI - Emmanuel LOCCOCCILO - Michèle GRAS - Djilali HADDA - Patricia ROGER - Marc DANNEELS - Myriam BERTAUX - Boufeldja BOUNOUA - Marie-Charles LALY - Robert PILATO - Christelle DOS SANTOS - Jean-Pierre COULON - Malika TAJDIRT - André PIEGAY - Caroline LEROY - Rémy PAUVROS - Marie-Pierre ROPITAL - Michel WALLET - Sophie VILLETTE - Guy DAUMERIES - Inèle GARAH - Jean-Pierre ROMBEAUT - Brigitte PATFOORT - Aymeric MERLAUD

EXCUSE(E)S AYANT DONNE POUVOIR :

Patrick MOULART pouvoir à Robert PILATO
Bernadette MORIAME pouvoir à Jeannine PAQUE
Marc DANNEELS pouvoir à Arnaud DECAGNY
Jean-Pierre COULON pouvoir à Arnaud DECAGNY
Caroline LEROY pouvoir à Samia SERHANI
Guy DAUMERIES pouvoir à Sophie VILLETTE
Brigitte PATFOORT pouvoir à Jean-Pierre ROMBEAUT

EXCUSE(E)S :

ABSENT(E)S :

SECRETAIRE DE SEANCE : Inèle GARAH

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2020

Vu la Constitution du 4 octobre 1958, et notamment l'alinéa 2 de son article 1^{er} modifié, qui dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* »,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 bis qui dispose en son alinéa 1^{er}, qu'« *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* »,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite loi Génisson,

Vu 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,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77,

Vu la loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine et notamment son article 1^{er}, qui dispose que la politique de la Ville vise à « *concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes (...)* »,

Vu le décret n° 2015-761 du 21 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le Code du travail, et notamment son article L3221-2 qui dispose que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* »,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles :

- L.2311-1-2 relatif à l'obligation de présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget,
- D.2311-16 définissant le contenu dudit rapport,

Vu le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013,

Vu la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de ce protocole,

Vu la délibération n°162 du 12 décembre 2017 portant adhésion de la Ville à la «Charte de lutte contre les discriminations» de la Communauté d'Agglomération Maubeuge-Val de Sambre,

Vu l'avis favorable de la Commission « Finances, Travaux, Ressources humaines, Tranquillité Publique, Commerce » en date du 19 novembre 2020,

Considérant que la Ville de Maubeuge, est soumise à l'obligation légale de présentation d'un rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Le « rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », dit également « rapport de situation comparée »
- Le « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes »

Que s'agissant du **Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dit également «rapport de situation comparée», celui-ci :**

- Est issu de la loi du 12 mars 2012 précitée
- S'impose à toutes les collectivités, et doit être présenté devant le Comité technique, dans le cadre du bilan social
- Traite de la politique de ressources humaines de la collectivité, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Que s'agissant **du «rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes», celui-ci :**

- Est issu de la loi du 4 août 2014
- S'impose aux collectivités et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants
- Traite de manière plus large, de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité concernée, en faisant état, notamment :
 - ✓ Du fonctionnement interne de la collectivité en matière de politique de ressources humaines.
 - ✓ Des politiques publiques menées par la collectivité
 - ✓ Des orientations et programmes de nature à améliorer cette situation
- Doit être présenté chaque année à l'Assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget

Considérant que les données du « rapport de situation comparée », en ce qu'ils traitent d'un des volets obligatoires du « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », le volet « ressources humaines », peut être intégré ou annexé au sein de ce dernier,

Considérant que ce rapport est présenté à l'Assemblée délibérante, chaque année, préalablement à la présentation du projet de budget,

Considérant qu'il est demandé au Conseil municipal de prendre connaissance du présent rapport,

Que ce rapport n'appelle pas de vote, et que la délibération permet uniquement d'attester de la présentation dudit rapport.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

A l'unanimité,

- **Prend acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sur le territoire de la Ville de Maubeuge, de l'année 2020, annexé à la présente délibération.

Fait en séance les jour, mois et an que dessus

Pour extrait conforme,

Conformément aux dispositions des articles L.2131-1 et L.2131-2 du CGCT, cette délibération ne sera exécutoire qu'à compter de sa publication et sa transmission en Sous-Préfecture.

Le Maire de Maubeuge,



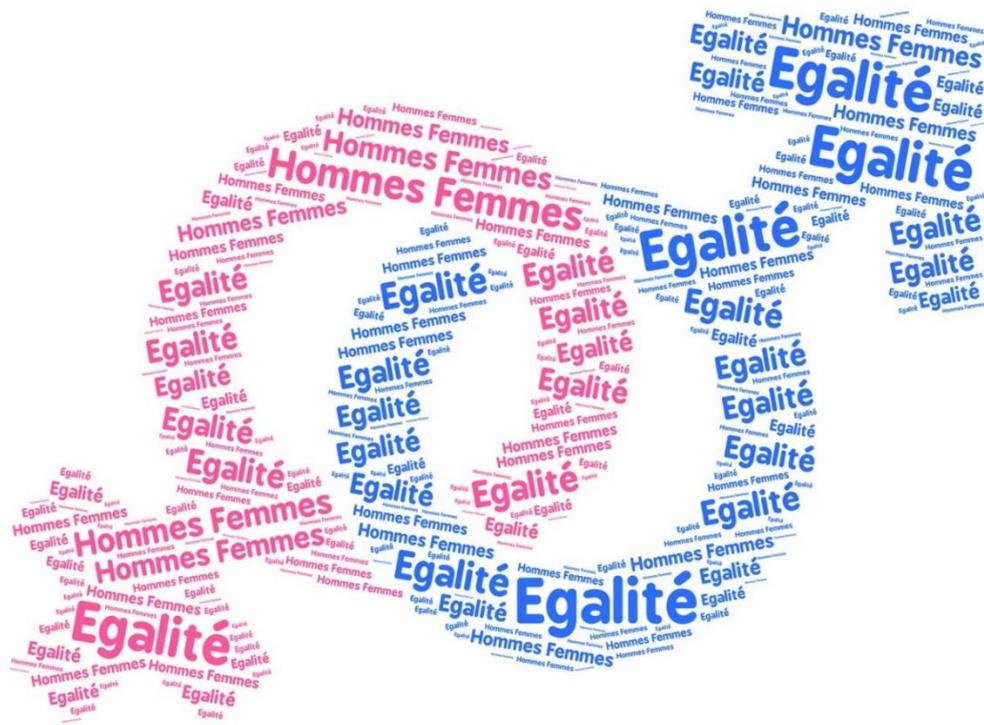
Arnaud DECAGNY

Transmis en Sous-Préfecture le : 02/12/2020

Affiché le : 17/12/2020

Notifié le :

Rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Données 2019)



Sommaire

Préambule	4
❖ La situation nationale	4
- Chronologie des principales dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes	4
- « Vers l'égalité femmes - hommes » : quelques chiffres-clés 2019	5
❖ La Fonction publique	6
- Le cadre réglementaire applicable au secteur public	6
- Chiffres clés de la Fonction Publique	9
1. La situation de la Ville de Maubeuge en tant qu'employeur	10
1.1. Rapport de Situation Comparée 2019	10
1.1.1. Principaux indicateurs : synthèse du CDG59	10
1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse du CDG59	16
1.2. Actions menées et axes de travail en matière de Ressources Humaines	18
2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge	20
2.1. Etat des lieux : analyse des inégalités économiques et sociales à Maubeuge	20
2.1.1. Population (source : données INSEE 2017)	20
2.1.2. Ménages et familles (source : données INSEE 2017)	20
2.1.3. Emploi (source : données INSEE 2017)	21
2.1.4. Logements sociaux (données bailleurs sociaux)	22
2.2. Les politiques publiques à destination des usagers	23
2.2.1. Participation des femmes à la vie politique locale	23
2.2.2. La Politique de la Ville	24
2.2.3. L'enfance / jeunesse	25
2.2.4. Le sport	28
2.2.5. La santé	29
2.2.6. L'emploi	30
2.2.7. Le commerce	31
2.2.8. Les marchés publics	32
Conclusion et perspectives	33

❖ La situation nationale

- Chronologie des principales dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Malgré Olympe de Gouges qui publie, en 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne : "La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits" (art. 1), la Révolution française ne modifie pas la condition des femmes et ne leur ouvre pas le chemin de la citoyenneté. Au contraire, en 1804, le Code civil institutionnalise l'infériorité de la femme qui "doit obéissance à son mari".

Sous la III^{ème} République, les femmes bénéficient d'avancées civiles comme l'accès à l'instruction et la Première Guerre mondiale démontre qu'elles sont indispensables au bon fonctionnement de l'économie.

En 1944, l'ordonnance du 21 avril du Gouvernement provisoire de la République française installé à Alger accorde le droit de vote et l'éligibilité aux femmes.

Dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les revendications des femmes portent sur tous les domaines de la vie sociale, économique et politique et militent pour une réelle égalité.

Depuis 1965, plusieurs dispositions en faveur de l'égalité ont été actées, notamment :

1965 Les femmes ont le droit de travailler sans leur mari et d'ouvrir un compte en banque. **Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.**

1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1983 Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. **Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.**

1992 Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal. **La loi de 2012 prévoit désormais deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas d'infraction.**

2001 Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.**

2004 Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Aujourd'hui encore, à niveau et compétences égaux, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.**

2011 Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises. **Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.**

2012 Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique. **Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.**

2014 Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. **L'employeur.euse est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.**

2015 La notion d'« agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail. *Tu veux pas user un peu de tes charmes auprès du client pour le convaincre?*

2016 Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise. Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.**

2016-2020 Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Infographie : source Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes

- **« Vers l'égalité femmes - hommes » : quelques chiffres-clés 2019**

Malgré les différentes dispositions existantes, en 2019, les femmes sont encore moins bien payées que les hommes, discriminées, harcelées dans la rue, victimes de violences, freinées dans leur accès aux responsabilités tant dans la sphère publique que privée...

Quelques chiffres-clés 2019 du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations :

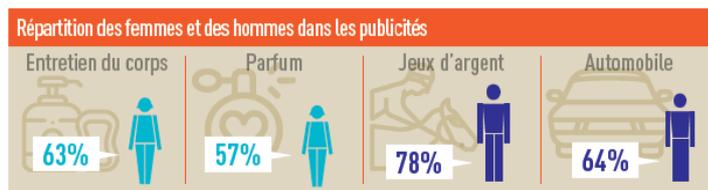
Culture de l'égalité

- Sexisme... dans la vie quotidienne :



Source : ONDRP, Grand angle n°47, mars 2018.

- Médias: représentations stéréotypées dans les publicités



Source : Étude CSA, « Représentation des femmes dans les publicités télévisées », 2017.

Egalité professionnelle

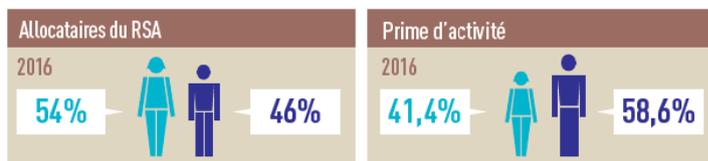
- Plus d'employées que de cadres :



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

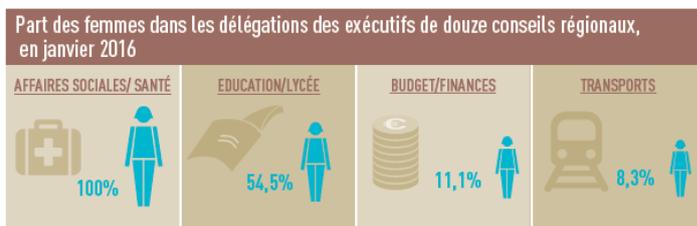
Accès aux droits

- Les femmes davantage touchées par la précarité :



Champ : France.
Source : CNAF, MSA.

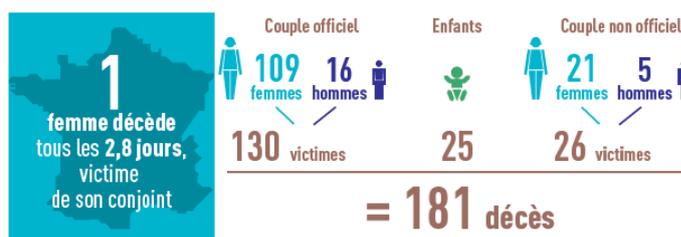
- Politique : Des délégations non mixées :



Source : Haut Conseil à l'égalité, octobre 2016.

Violences

- Décès au sein du couple en 2017 :



Source : Délégation aux victimes, Direction générale de la police nationale - Traitement ONDRP -, 2010 à 2017.

- **Le cadre réglementaire applicable au secteur public**

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Le cadre réglementaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable au secteur public, découle du Code du Travail, Titre IV - Egalité professionnelle et de l'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, lequel renforce et approfondit les engagements pris précédemment par le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur 2 principes :

- L'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe
- L'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

L'égalité professionnelle dans la fonction publique est une notion affirmée pour la première fois dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires - dite Loi Le Pors. Elle stipule qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

L'obligation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** (art. 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Ainsi, préalablement au débat sur le projet de budget, les maires, président.e.s des conseils départementaux et régionaux doivent présenter « un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement » de la collectivité, « les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». Ces dispositions sont également applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

Ce rapport fait à la fois état de la politique d'égalité professionnelle en interne de la collectivité (politique de ressources humaines) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes - hommes auprès des habitantes et habitants du territoire.

Le décret n°2015-761 du 24 juin relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration de ces deux volets :

1. Volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Etat des lieux réalisé à partir de données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Bilan des actions menées et des ressources mobilisées, et orientations pluriannuelles, portant notamment sur les rémunérations, les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité des filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

2. Volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité :

- Etat des lieux comportant une analyse des inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes dans les domaines relevant des compétences de la collectivité.
- Bilan des actions menées et des ressources mobilisées, et orientations pluriannuelles ; le bilan portant sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ; les orientations sur les domaines de compétences de la collectivité.

L'impact de la loi L'impact de la loi sur la Transformation de la Fonction Publique en matière d'égalité professionnelle:

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit de **nouvelles obligations** pour les collectivités afin **de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** (Titre V, Chapitre 1^{er}, articles 80 à 85):

Article	Disposition	Application
<p>Article 80. Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>Crée les articles 6 quater et 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 26-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>• Création d'un dispositif de signalement. Cette disposition prévoit que les administrations devront instituer un dispositif de signalement qui aura 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 en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.</p> <p>Les centres de gestion institueront, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu.</p> <p>• Adoption d'un plan d'action pluriannuel. Dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ; 3. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. <p>Il devra être élaboré 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, élaboré chaque année.</p> <p>Les comités techniques, puis les comités sociaux territoriaux, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.</p> <p>L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.</p>	<p>Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, précise le contenu de ce dispositif de signalement.</p> <p>Il devra être mis en place au plus tard le 1^{er} mai 2020.</p> <p>Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 est pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique.</p> <p>Les 1^{ers} plans d'action relatifs sont établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, soit au plus tard au 31 décembre 2020. Ils sont transmis aux autorités mentionnées au plus tard le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date.</p> <p>À la suite des événements liés au COVID-19, cette obligation est reportée au 31 juillet 2021.</p>
<p>Article 81. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires</p> <p>Modifie l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983</p>	<p>A l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, l'état de grossesse est ajouté aux critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics.</p>	<p>Immédiate</p>
<p>Article 82. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction</p> <p>Modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet</p>	<p>Dans le cadre de l'égalité des sexes, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe.</p> <p>Ce dispositif ne s'applique pas aux collectivités ou établissements publics comptant moins de trois emplois fonctionnels de direction.</p> <p>Une contribution est due en cas de non-respect de cette disposition.</p>	<p>Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019, vient modifier le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012.</p> <p>Dispositions applicables à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.</p>

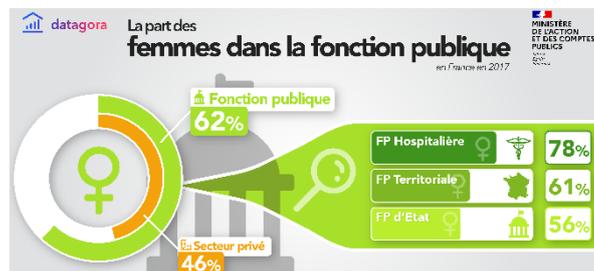
Article	Disposition	Application
<p>Article 83. Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée</p> <p>Crée les articles 16 ter et 16 quater au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et modifie l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Cette disposition prévoit que 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.</p> <p>Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou des cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion minimale de 40 %.</p> <p>Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.</p> <p>La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.</p>	<p>Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de cet article.</p>
<p>Article 84. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse</p>	<p>Cette disposition vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.</p>	<p>Immédiate</p>
<p>Article 85. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit</p> <p>Modifie les articles 72, 75, 79 et crée un article 75-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité de droit ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs. L'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoyait déjà que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette disposition a été complétée, pour sa pleine application, par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.</p> <p>Cette disposition oblige, par ailleurs, les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues par la présente loi. Chaque tableau d'avancement de grade devra, en outre, préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.</p>	<p>Immédiate</p> <p>Application aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021</p>

- **Chiffres clés de la Fonction Publique**

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié l'édition 2019 des chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui portent pour l'essentiel sur les données de l'année 2017.

1. Cette publication a pour première thématique l'emploi et les caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique.

Elle relève que **62 % des agents de la fonction publique sont des femmes, contre 46 % dans le secteur privé**, puis affine ces statistiques notamment par versant de la fonction publique, par catégorie hiérarchique ou encore pour les emplois de direction.



Les **postes dans les corps et emplois A+ sont occupés à 41 % par des femmes**, et ce taux atteint **51 % dans la fonction publique territoriale (FPT)**.

Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,8 ans dans la FPT). La part de ces femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans (+ 1,5 dans la FPT), et inférieure chez les plus de 50 ans (- 13,4 dans la FPT), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs.

Dans la FPT, les filières les plus féminisées sont les filières : **sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %)**, médico-technique (77 %) et animation (72 %). **Les moins féminisées sont : incendie et secours (5 %) et sécurité - police municipale (22 %)**.

Enfin, la fonction publique compte 64,5 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67,5 % parmi les contractuels ; dans la FPT : 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels.

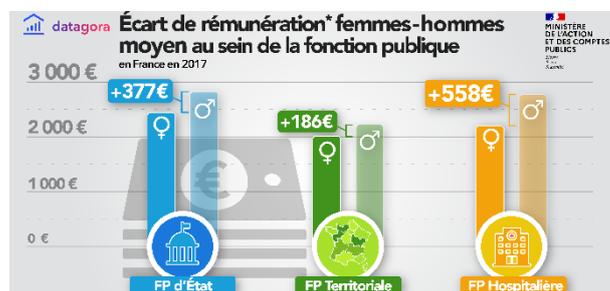
2. En matière de recrutements externes, de changements de statut et de mobilité : les femmes représentent 65 % des recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat.

Si elles représentent une part moins élevée des candidats aux concours d'accès aux postes de catégorie A que des lauréats, prouvant qu'elles réunissent mieux ces concours que les hommes, ces statistiques sont inversées en ce qui concerne les concours de catégories B et C.

3. La **retraite des agents** : le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2018 était, dans la fonction publique de l'Etat, de 2 063 € pour les femmes et 2 449 € pour les hommes ; **dans la FPT, 1 187 € pour les femmes et 1 376 € pour les hommes**.

4. Au niveau des **rémunérations** : le **salaires net mensuel moyen exprimé en équivalent temps plein** reste inférieur pour les femmes.

Dans la FPT, il est de **1 867 € pour les femmes et 2 053 € pour les hommes**.



5. Concernant la formation des agents : les femmes agents des ministères ont eu en moyenne 9 jours de formation, contre 8,8 pour les hommes (hors enseignement).

6. En matière d'organisation du temps de travail et de congé parental, l'étude note que les **femmes représentent 82% des agents à temps partiel** et que **23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes**.

Enfin, parmi les agents en congé parental, 94,7 % sont des femmes dans la fonction publique de l'Etat et 96,8 % dans la fonction publique territoriale.

1. La situation de la Ville de Maubeuge en tant qu'employeur

1.1. Rapport de Situation Comparée 2019

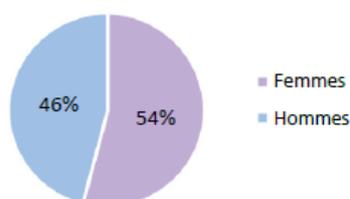
1.1.1. Principaux indicateurs : synthèse du CDG59

La synthèse ci-après (pages 10 à 15) reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31/12/2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 300 femmes et 255 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

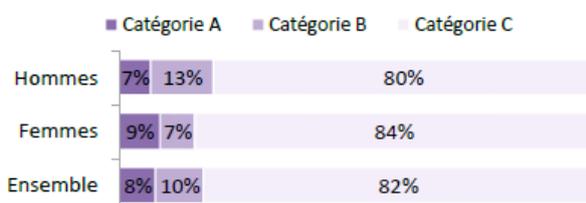


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

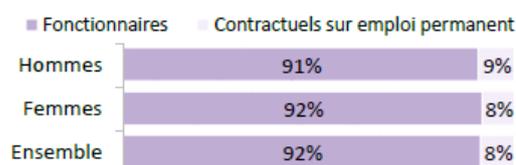
- 224,0 fonctionnaires hommes
- 257,7 fonctionnaires femmes
- 18,6 contractuels hommes
- 23,2 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	60%	39%	55%

➔ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes

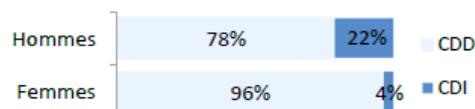


▶ 54 % des fonctionnaires sont des femmes et 46 % des hommes

▶ 51 % des contractuels permanents sont des femmes et 49 % des hommes

➔ 4 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes

Au total, 6 agents en CDI sur 47 agents contractuels, soit 13 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	38%	62%
Culturelle	50%	50%
Sportive	27%	73%
Médico-sociale	96%	4%
Police	6%	94%
Incendie	-	-
Animation	50%	50%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	86%
Rédacteurs	73%
Adjoints territoriaux du patrimoine	73%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

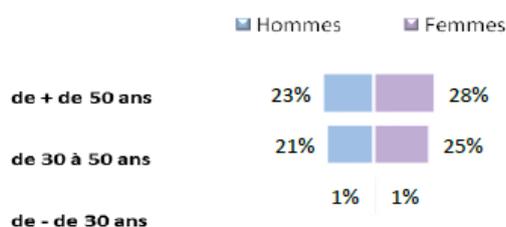
Agents de police municipale	94%
Techniciens	91%
Agents de maîtrise	89%
Educateurs des APS	70%
Assistants d'enseignement artistique	61%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

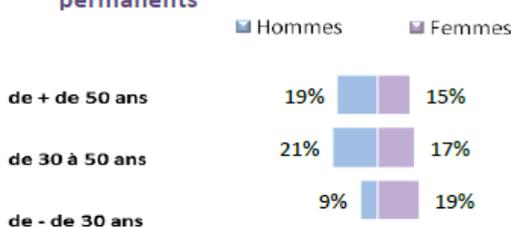
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,44	38,96	48,60
Hommes	49,63	44,02	49,13

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

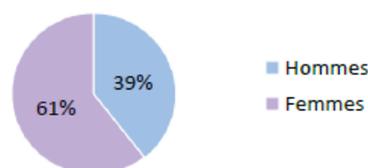


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	68%
CAE/CUI	37%
Emploi aidé	0%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

➔ 2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2 suivis d'une nomination

0,9 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

► Pour rappel, 54% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisation

8 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 4 femmes et 4 hommes

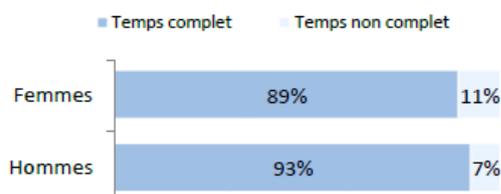
26 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 18 femmes et 8 hommes

➔ 83 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade au choix en 2019

16,4 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 16,3 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

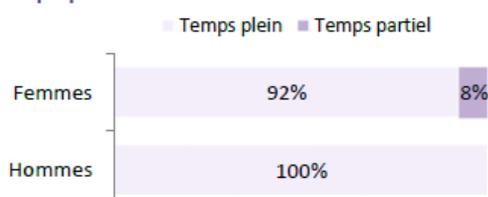
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



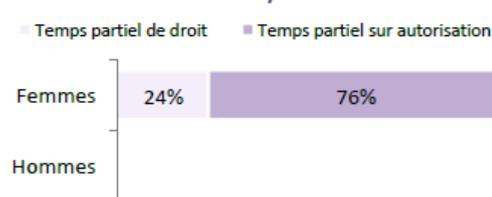
➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,33%	3,42%
	Ensemble : 3,91%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	9,87%	8,10%
	Ensemble : 9,06%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	10,58%	8,36%
	Ensemble : 9,56%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

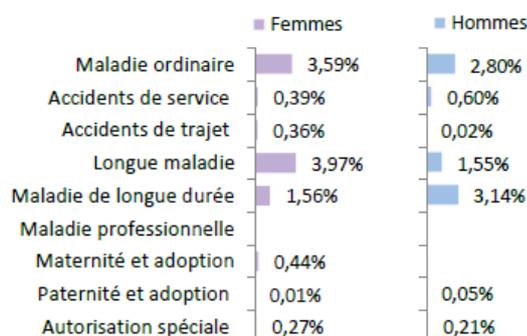
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 36 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 29,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

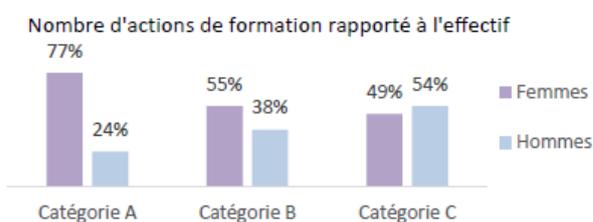
- ▶ 5 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 5 congés paternité ou adoption en 2019

➔ 39 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 3,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 8,1 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 825 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 577 jours d'arrêt

Formation

➔ 284 départs en formation concernant des agents permanents

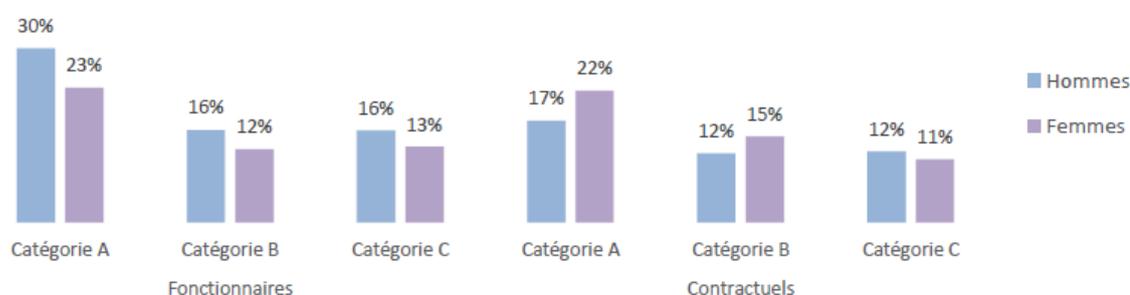


➔ 30 départs en formation pour les agents non permanents

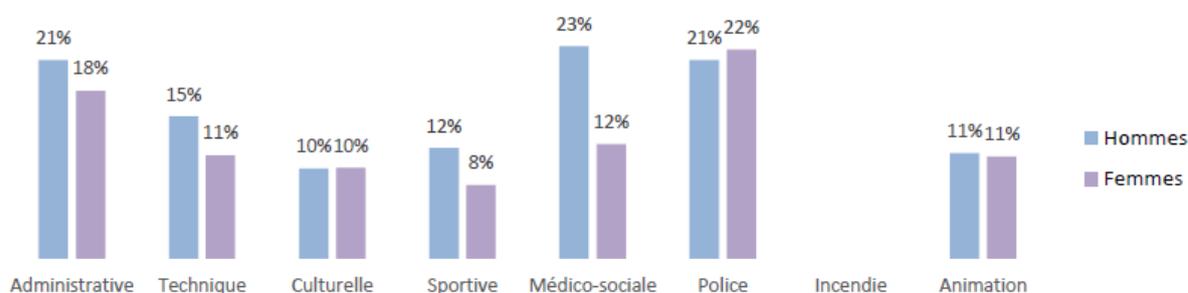
53,3 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



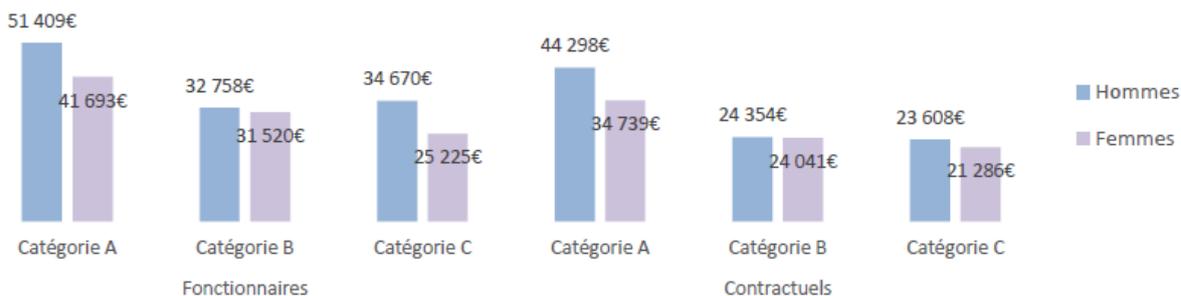
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



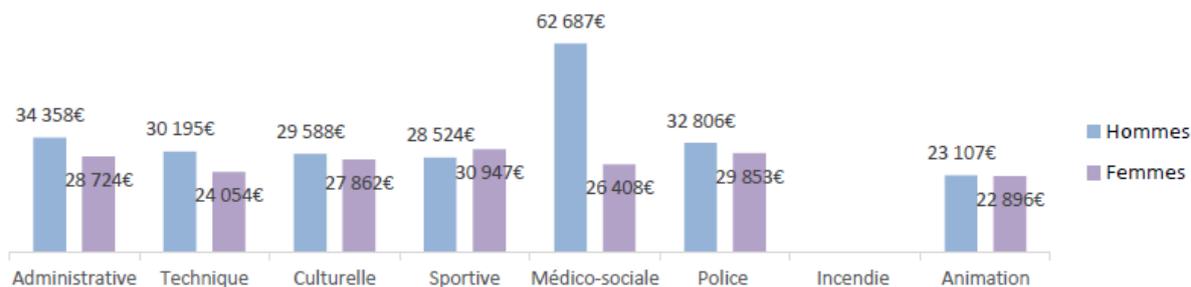
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	28%	23%	18%	17%	16%
Technique	31%	36%	19%	11%	14%	10%
Culturelle	11%	8%	9%	10%	11%	10%
Sportive			12%	8%	7%	
Médico-sociale	23%	15%				11%
Police					21%	22%
Incendie						
Animation					11%	11%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	47 232 €	43 518 €	33 163 €	32 870 €	25 868 €	26 225 €
Technique	57 856 €	53 091 €	36 037 €	26 810 €	29 268 €	23 691 €
Culturelle	41 532 €	43 451 €	26 840 €	27 079 €	27 572 €	26 140 €
Sportive	0 €		31 701 €	30 947 €	22 826 €	
Médico-sociale	62 687 €	36 167 €				23 922 €
Police					32 806 €	29 853 €
Incendie						
Animation					23 107 €	22 896 €

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	3‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : octobre 2020
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord
 Version 7

1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse du CDG59

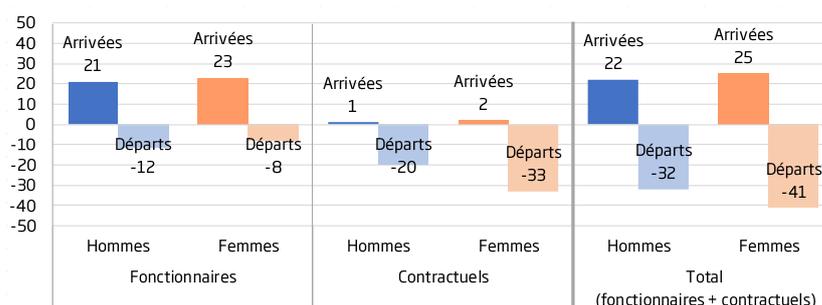
Conditions générales d'emploi : embauches et départs

	Fonctionnaires				Total	Contractuels sur emploi permanent				Total
	Hommes		Femmes			Hommes		Femmes		
	Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet		Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet	
Recrutements										
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Attachés	1	0	2	0	3	1	0	1	0	2
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Adjoint administratifs	4	0	7	0	11	0	0	0	0	0
FILIERE ADMINISTRATIVE	5	0	9	0	14	1	0	2	0	3
FILIERE TECHNIQUE										
Adjoint techniques	10	1	4	5	20	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	10	1	4	5	20	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE										
Professeurs d'enseignement artistique	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Assistants d'enseignement artistique	0	2	0	1	3	0	1	0	2	3
FILIERE CULTURELLE	1	2	0	1	4	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE										
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE										
Assistants socio-éducatifs	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE										
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE										
Agents de police municipale	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE - SECOURS										
FILIERE INCENDIE - SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION										
Adjoint d'animation	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Total recrutements	18	3	17	6	44	1	0	2	0	3
	21		23		44	1		2		3
Départs										
Départs "temporaires": congés de formation de plus d'1 an, congé parental, détachement, ...)										
Catégorie A	0		0		0	0		0		0
Catégorie B	0		0		0	0		0		0
Catégorie C	0		0		0	0		0		0
Départs "définitifs": mutation, démission, fin de contrat, départ à la retraite, décès, ...)										
Catégorie A	1		2		3	3		2		5
Catégorie B	1		0		1	5		5		10
Catégorie C	10		6		16	12		26		38
Total départs	12		8		20	20		33		53

Au total en 2019, quels que soient le statut, la catégorie et le temps de travail, **le nombre de départs de la collectivité est plus important que le nombre d'arrivées :**

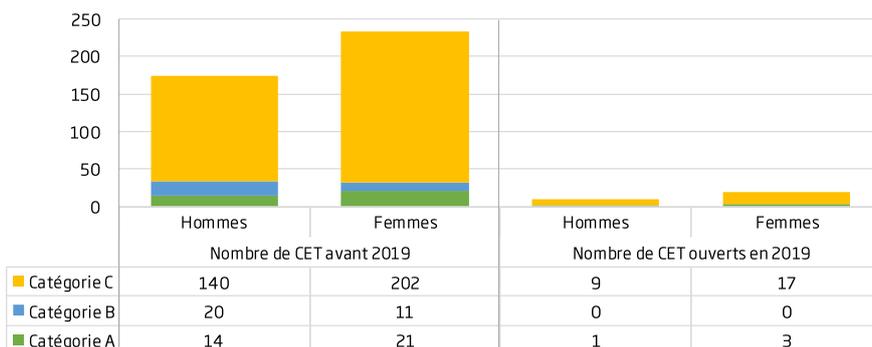
- Arrivées : 22 hommes et 25 femmes, soit un total de 47, essentiellement dans les filières techniques et administratives
- Départs : 32 hommes et 41 femmes, soit un total de 73

Que ce soit départ ou arrivée, la catégorie la plus concernée est la C.



▪ **Conditions générales d'emploi : Compte Epargne Temps (CET)**

Nombre de CET ouverts avant et en 2019



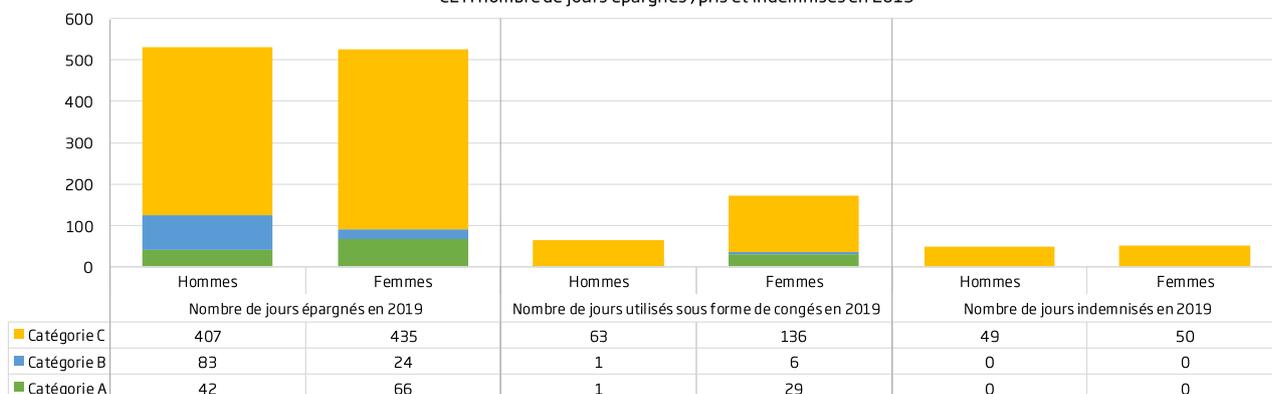
En 2019, 30 CET ont été ouverts, dont 2/3 par des femmes, principalement de catégorie C.

Depuis l'existence du CET, 408 agents ont épargné des jours de congés, dont 57% de femmes.

Les agentes sont plus nombreuses à avoir un CET, en revanche, le nombre de jours épargnés en 2019 est un peu plus faibles : 525 pour les femmes, 532 pour les hommes.

En 2019, les agents et agentes de catégorie C sont ceux qui épargnent le plus de jours, et qui ont pris le plus de jours de congés de leur CET ; c'est aussi la seule catégorie à en avoir demandé l'indemnisation en 2019.

CET: nombre de jours épargnés, pris et indemnisés en 2019



1.2. Actions menées et axes de travail en matière de Ressources Humaines

La Ville conduit une politique de recrutement et de formation sans discrimination.

Lors de l'entretien de recrutement, elle s'assure de la mixité du jury, analyse les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discrimination liées au genre.

Plusieurs axes de travail seront proposés :

- La ville proposera une formation de sensibilisation du personnel sur les discriminations et la parité.
- Afin de se conformer aux obligations légales liées à la loi de transformation de la fonction publique, la ville mettra en place un **dispositif de signalement** qui 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 ou qui sont témoins de tels actes.

La procédure de mise en œuvre du dispositif de signalement :

Le dispositif peut être :

- mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics, par voie de convention ;
- mis en place par le Centre de gestion pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du Comité social territorial (du Comité Technique et du CHSCT), par décision de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Lorsque le dispositif est mutualisé ou confié au centre de gestion, chaque autorité demeure chargée de procéder à l'information des agents placés sous son autorité.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements signalés, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Contenu du dispositif de signalement :

Le dispositif précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement ;
- fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement ;
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Il prévoit la mise en place de trois procédures distinctes :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.
2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.
3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

- Toujours pour se conformer aux obligations légales liées à la loi de transformation de la fonction publique, la ville élaborera un **plan d'actions sur l'égalité professionnelle**.

Le plan d'actions est établi, et le cas échéant révisé, par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial (du Comité Technique jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel).

Ce plan est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes et devra :

- Préciser la période sur laquelle il porte, dans la limite de 3 ans ;
- Définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :
 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.
 2. Garantie d'un égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
 3. Amélioration de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
 4. Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.
- Préciser les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Il sera rendu accessible aux agents et devra être transmis au Préfet.

Exemples de pratiques sur lesquelles la ville pourrait travailler :

- Développer une culture de l'égalité :
 - o Sensibilisation/formation des salariés
 - o Désignation d'un-e référent-e sur l'égalité femmes - hommes et mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent-e-s et participant-e-s au suivi du plan d'action
 - o Restitution du diagnostic : affichage, article sur intranet ou revue interne
 - o Information sur l'impact du temps partiel ou des emplois non complets sur la retraite
- Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH et du management :
 - o Réaliser une analyse du processus de recrutement : comparaison candidatures/recruté-e-s
 - o Favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques, d'hommes sur des postes administratifs
 - o Travail sur les fiches de poste, les offres d'emplois : féminisation des noms de métiers, attention aux critères de choix (par exemple horaires décalés, etc.)
 - o Favoriser la formation de l'ensemble du personnel : par exemple, en la développant sur place / accès à la qualification pour les femmes de catégorie C ou employés dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel :
 - o Proposer diverses options de gestion de son temps de travail dont le télétravail
 - o Encadrer les heures de réunions (décision et mise en pratique au plus haut niveau)
 - o Entretien pré et post congé maternité et congé parental avec DRH et chef-fe-s de service
- Prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes :
 - o Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement
 - o Informer sur le cadre légal et réglementaire en la matière (affichage de la loi, campagne de communication)

- Avec la mise en place des **lignes directrices de gestion**, organiser un avancement « équilibré » :

Prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré, dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Lorsque la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement ne correspond pas à la proportion entre les femmes et les hommes des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade, la ville propose des mesures correctrices dans son plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge

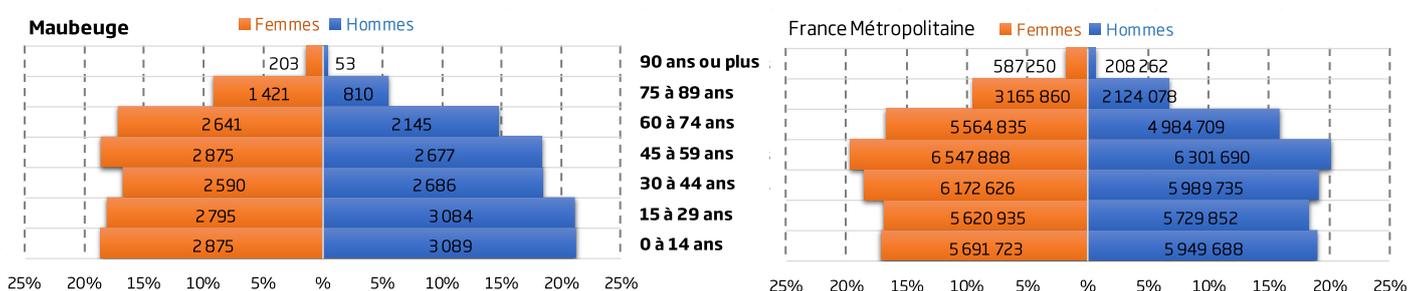
2.1. Etat des lieux : analyse des inégalités économiques et sociales à Maubeuge

2.1.1. Population (source : données INSEE 2017)

Population par tranche d'âge et par sexe à Maubeuge et en France métropolitaine en 2017

51% des habitants de Maubeuge sont des femmes.

La proportion des moins de 30 ans est plus importante à Maubeuge qu'en France métropolitaine, surtout chez les hommes avec 21% contre 18% en métropole.



Evolution des indicateurs démographiques

		1975 à 1982	1982 à 1990	1990 à 1999	1999 à 2007	2007 à 2012	2012 à 2017
Taux de natalité (‰) = rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à la population totale moyenne de l'année	Maubeuge	20,1	20,2	15,8	15,1	14,9	14,9
	France	14,2	13,9	12,8	12,8	12,7	12,1
Taux de mortalité (‰) = rapport du nombre de décès de l'année à la population totale moyenne de l'année	Maubeuge	10,7	9,4	8,6	8,7	9,3	9,9
	France	10,3	9,7	9,2	8,8	8,5	8,8

En France métropolitaine, le taux de natalité baisse depuis plusieurs décennies pour descendre à 12,1 pour la période 2012-2017 ; à Maubeuge, il s'est maintenu à 14,9 depuis 2007 et reste supérieur à la moyenne française.

En revanche, le taux de mortalité à Maubeuge est supérieur à celui de la France et est en augmentation depuis la période 1990-1999.

2.1.2. Ménages et familles (source : données INSEE 2017)

La population des ménages et le nombre de familles * baissent depuis plusieurs années.

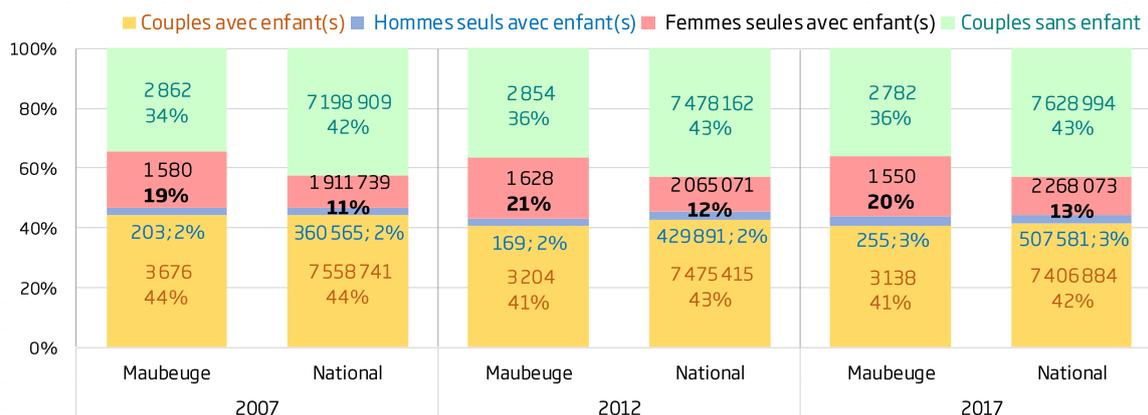
	2007	2012	2017
Population des ménages	31732	29942	29074
Nombre de ménages	12746	12677	12661
Nombre de familles	8321	7856	7725

* Définition des ménages et de la famille pour l'INSEE :

- **Ménage** : au sens statistique du terme, un ménage désigne l'ensemble des occupants d'un même logement sans que ces personnes soient nécessairement unies par des liens de parenté (en cas de colocation, par exemple). Un ménage peut être composé d'une seule personne.
- **Famille** : chaque personne d'un ménage ne peut appartenir, tout au plus, qu'à une seule famille. Une famille comprend :
 - soit un couple (marié ou non) et, le cas échéant, ses enfants
 - soit une personne sans conjoint et ses enfants (famille monoparentale).

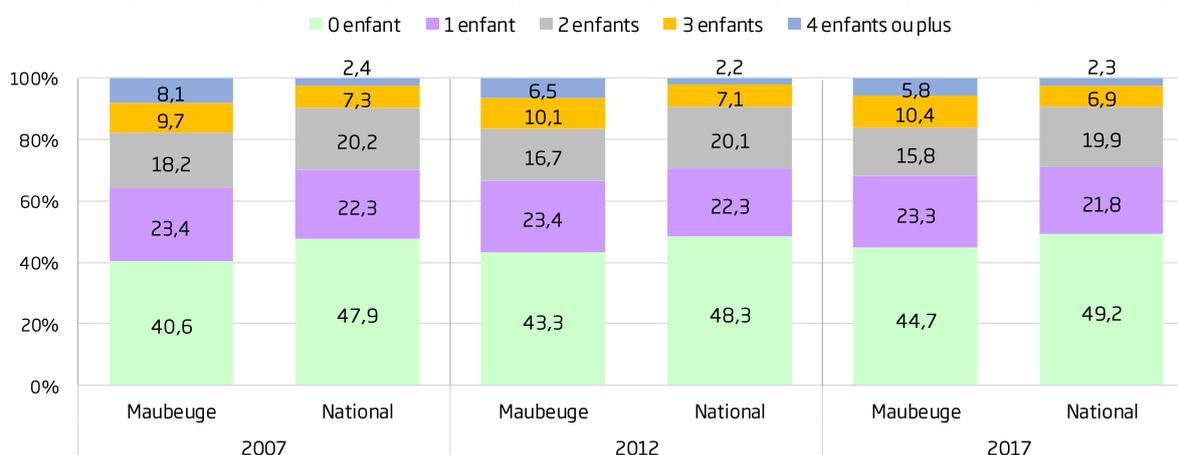
L'enfant de la famille est compté comme tel, quel que soit son âge (aucune limite d'âge n'est fixée). Ce peut être l'enfant des 2 parents, de l'un ou de l'autre, enfant adopté, en tutelle de l'un ou l'autre parent. Un petit-fils ou une petite-fille n'est pas considéré comme « enfant de la famille ».

S'agissant de la composition des familles, **20% des familles maubeugeoises sont composées d'une femme seule avec enfant(s) contre 12% en France métropolitaine :**



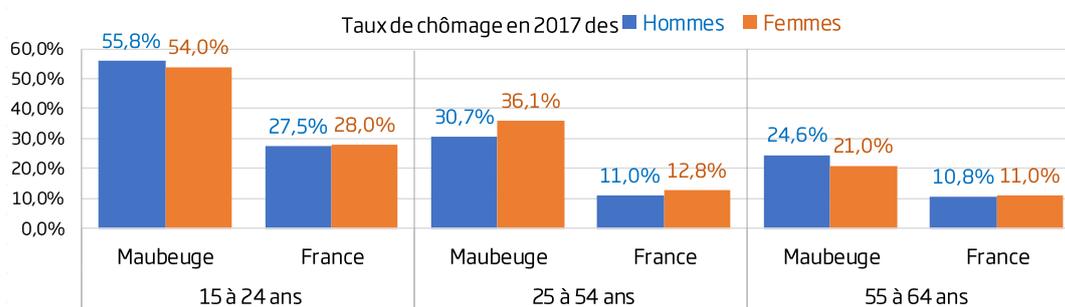
Evolution des familles selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans à Maubeuge et en France métropolitaine :

- La plupart des familles sont sans enfant, mais cette proportion est plus faible à Maubeuge: 44,7 % des familles maubeugeoises en 2017 contre 49,2 % en France métropolitaine
- La proportion des familles avec **4 enfants ou plus** baisse depuis 2007, elle est plus importante à Maubeuge: **5,8 % des familles maubeugeoises en 2017 contre 2,3 % en France métropolitaine**



2.1.3. Emploi (source : données INSEE 2017)

▪ Taux de chômage* des hommes et des femmes à Maubeuge et en France métropolitaine



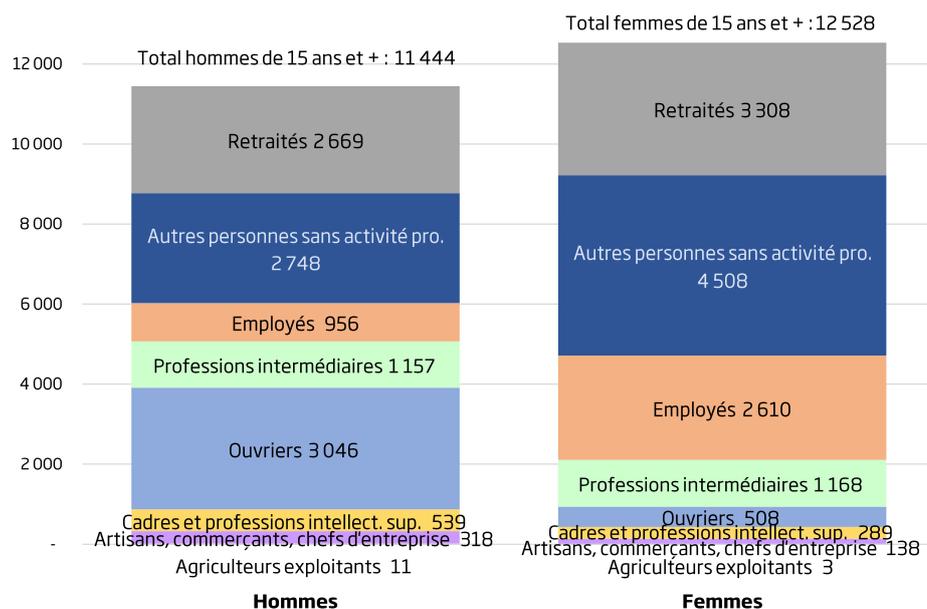
*Selon l'INSEE: le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs)

Quelles que soient les tranches d'âge, le taux de chômage à Maubeuge est plus fort qu'en France métropolitaine.

Les 15 à 24 ans sont les plus impactés par le chômage : 55,8 % pour les Maubeugeois de cette tranche d'âge et 54 % pour les Maubeugeoises.

- Selon le sexe :
- En France métropolitaine, le taux de chômage est légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes pour les différentes tranches d'âges : +0,2 à + 1,8 point
 - À Maubeuge, les écarts sont plus importants : **chez les femmes**, - 1,8 point pour les 15 à 24 ans et - 3,6 points chez les 55 à 64 ans ; en revanche, il est plus élevé pour les **25 à 54 ans : + 5,4 points**

▪ **Population Maubeugeoise de 15 ans et plus par sexe, âge et catégorie socio professionnelle en 2017**



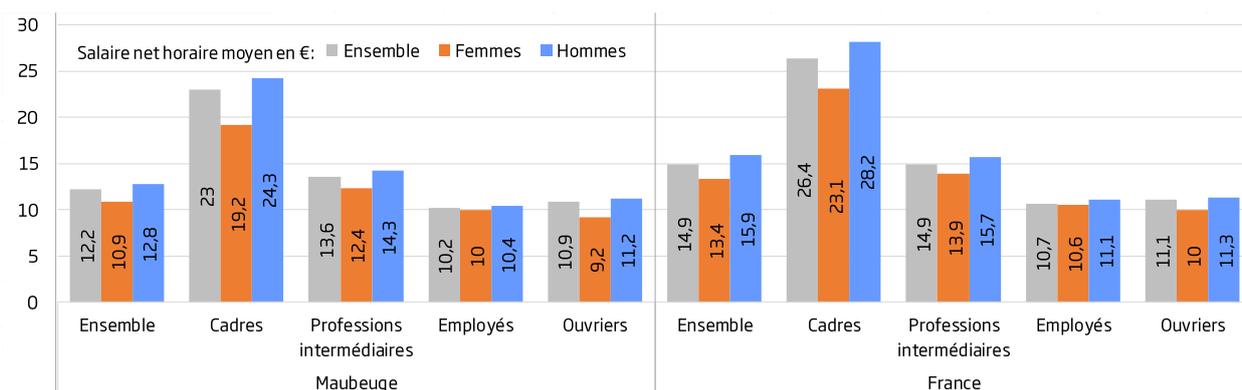
Parmi la population de 15 ans et plus à Maubeuge, 52% sont des femmes.

62% des maubeugeoises de 15 ans ou plus sont sans activité professionnelle ou retraitées, alors que les maubeugeois ne sont que 47% dans ces situations.

En activité, les femmes sont le plus représentées dans la catégorie des employées, les hommes eux sont essentiellement ouvriers.

▪ **Salaires net horaire moyen (en €) selon la catégorie socio professionnelle en 2017**

A Maubeuge, comme en France, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes :



2.1.4. Logements sociaux (données bailleurs sociaux)

En décembre 2019, la ville comptait 1393 demandes de logements sociaux.

L'ancienneté de ces demandes est pour 71% inférieure à 1 an.

43 % des demandes concernent des personnes seules; parmi elles, 40% sont des femmes.

Pour le moment, nous ne disposons pas d'autres données sexuées concernant le logement social.

Taille ménage	Nb de demandes	Taux
1 pers	606	43,50%
2 pers	312	22,40%
3 pers	179	12,85%
4 pers	139	9,98%
5 pers	89	6,39%
6 pers	44	3,16%
7 pers	15	1,08%
>= 8 pers	9	0,65%

2.2. Les politiques publiques à destination des usagers

2.2.1. Participation des femmes à la vie politique locale

La parité politique a été introduite par la loi constitutionnelle du 8 juillet 1999. Dès lors, la Constitution prévoit, dans son article 3, que "la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives".

Jusqu'à la loi de 2013, les règles de la parité ont franchi des seuils successifs :

- La loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives : obligation pour les listes de candidats dans les communes de 3 500 habitants et plus avec une parité appliquée par tranche de six candidats.
- La loi du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives : renforcement du dispositif paritaire en étendant l'obligation de la stricte alternance femmes hommes dans la composition des listes pour l'élection de l'exécutif des régions et des communes de 3 500 habitants et plus sous peine de se voir déclarées irrecevables en préfecture.

Dans son rapport annuel sur le sexisme en France, publié le 2 mars 2020, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) indique que malgré les lois de parité, le pouvoir reste «très majoritairement masculin : 84% des maires et 92% des présidents d'intercommunalité sont des hommes».

Outre leur sous-représentation, le HCE souligne l'assignation des femmes en politique à certaines thématiques liées à la sphère privée : ces stéréotypes aboutissent à l'attribution de délégations genrées dans les conseils régionaux, départementaux et les communes, comme le montre le tableau ci-contre.

Délégations des Vice-présidences	Total	F	%F	
Affaires sociales / Santé	4	4	100	Délégations où les femmes sont surreprésentées
Culture	11	9	81,8	
Formation / Emploi	11	7	63,6	
Sports / Jeunesse / Vie associative	10	6	60,0	
Égalité / Solidarités/ Citoyenneté	7	4	57,1	
Éducation / Lycées	11	6	54,5	
Recherche / Enseignement supérieur	11	6	54,5	Délégations qui tendent vers la mixité
Agriculture / Pêche / Forêt	11	6	54,5	
Ruralité	8	4	50,0	
Écologie / Environnement / Développement durable	12	5	41,7	Délégations où les femmes restent sous-représentées
Tourisme	10	4	40,0	
Administration générale / Ressources humaines	8	3	37,5	
Développement économique	12	4	33,3	
Aménagement du territoire	12	4	33,3	
Coopération / Relations européennes et internationales	11	2	18,2	
Budget / Finances	9	1	11,1	
Transports	12	1	8,3	

Source : Haut Conseil à l'Égalité, octobre 2016. : Compétences principales des régions

Le **Conseil Municipal de Maubeuge** a été renouvelé en juin 2020, il compte 35 membres dont :

- Maire : 1 homme a respecté la parité pour les postes d'adjoints et conseillers municipaux délégués :
- Adjoint.e.s : 5 femmes et 5 hommes
- Conseiller.ère.s délégué.e.s : 8 femmes et 5 hommes
- Conseiller.ère.s : 4 femmes et 7 hommes

Par ailleurs :

- **Cinq élues sont nommées sur des thématiques dans lesquelles elles sont généralement sous-représentées :**
 - 1 adjointe à l'urbanisme,
 - 4 conseillères déléguées : aux ressources humaines ; aux commerce et artisanat ; aux associations sportives ; à la prévention de la délinquance, sécurité, tranquillité et salubrité publiques
- **Une adjointe** a en charge la santé, le handicap et les **politiques inclusives**

2.2.2. La Politique de la Ville

▪ Programmation AMI du Contrat de Ville

La Ville co-finance chaque année des actions portées par des associations du territoire dans le cadre de la programmation AMI du Contrat de Ville, dispositif dans lequel l'égalité femmes/hommes est l'une des 3 priorités transversales.

Plusieurs associations ont inscrit la thématique « égalité femmes hommes » dans leurs actions. Ce qui en ressort c'est que la mise en pratique est plus difficilement appliquée, non du fait des structures, mais du manque de visibilité des actions en direction des femmes.

Associations et actions concernées en 2019 :

- L'atelier théâtre a déjà travaillé sur le sujet et intègre cette égalité dans l'ensemble de ses activités.
- La maison de la famille s'emploie à faire naître l'égalité hommes femmes dans ses activités et s'appuie sur ses dispositifs existants pour lutter contre le sexisme.
- L'association Regards a mené des actions en direction des jeunes filles pour les intégrer de manière permanente dans ses activités d'accueil.
- Le centre social de la Frat est moteur dans la proposition de projets ciblant l'égalité hommes femmes avec des actions totalement mixtes et dont les femmes sont le fer de lance.

Au-delà de la programmation AMI :

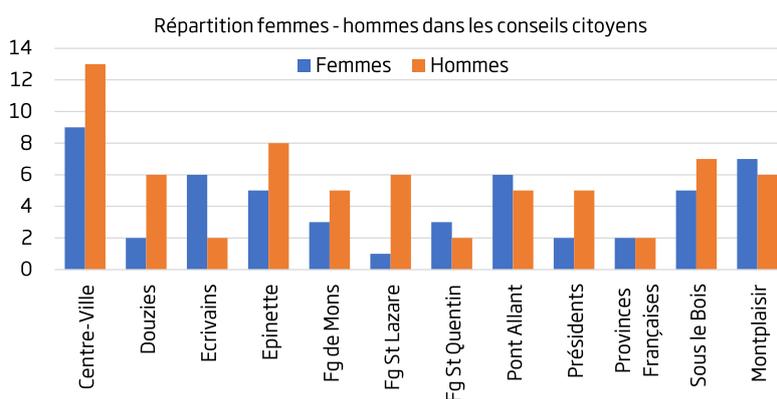
- L'association Tremplin a joué la carte de la mixité en jouant sur la parité dans son bureau exécutif.
- L'association Arts et Travaux remplit aussi ces conditions d'égalité hommes femmes en intégrant dans son équipe de jeunes femmes qui deviennent de fait force de proposition.

Pour les années à venir, la Ville demandera aux porteurs de projets d'intégrer cette thématique transversale dans davantage de leurs actions.

▪ Les conseils citoyens

Le service Politique de la Ville coordonne les 12 conseils citoyens de la ville (1 par quartier).

La parité est instaurée dans chacun d'eux, mais elle n'est effective qu'aux Provinces Françaises; elle ne peut être effectivement respectée dans les autres quartiers par manque de candidates et de candidats; en revanche, les femmes sont plus nombreuses que les hommes aux Ecrivains, Pont Allant et Montplaisir :



2 conseils citoyens sont constitués en association : « Récolte » à Sous-le-Bois et « conseil citoyen de Montplaisir ». Dans les actions qu'elles envisagent, la mixité sera privilégiée.

2.2.3. L'enfance / jeunesse

La petite enfance

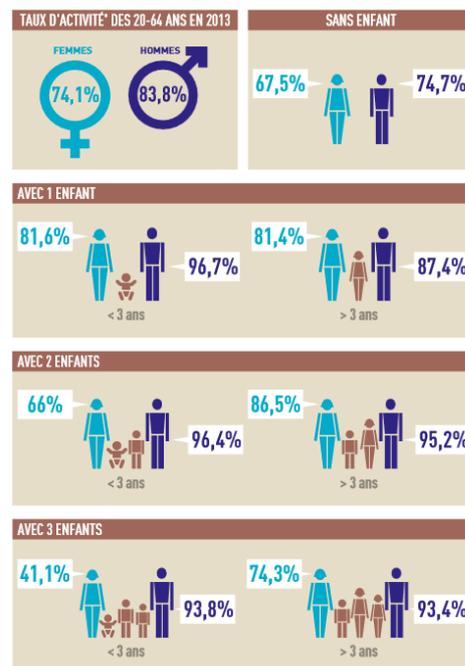
L'accueil des jeunes enfants est un des enjeux d'égalité hommes-femmes: trouver un mode de garde ou arrêter de travailler (et décider qui de papa ou maman) ...

Les problèmes d'accueil du jeune enfant affectent davantage les femmes, comme le rappelle une étude de l'INSEE de juin 2013: « Après une naissance, 1 homme sur 9 réduit ou cesse temporairement son activité contre 1 femme sur 2 ».

De fait, les mères sont nombreuses à réduire ou à cesser leur activité à l'arrivée d'un enfant: près de 55 % d'entre elles recourent à un congé parental à temps plein ou à un temps partiel à la naissance d'un enfant.

En France, le taux d'activité des femmes baisse avec le nombre d'enfants (cf. infographie ci-contre).

En 2017, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans est de 76% en France et de 45% à Maubeuge, la question de l'accueil des jeunes enfants est donc essentielle.



La ville compte 3 structures municipales d'accueil petite enfance :

- 2 crèches :
 - o Multi-accueil Frimousses aux Provinces Françaises, pouvant accueillir 39 enfants âgés de 2 mois à 6 ans, ouvert de 7h à 18h15
 - o Multi-accueil Pirouettes à l'Epinette, pouvant accueillir 45 enfants âgés de 2 mois à 4 ans, ouvert de 7h à 18h15
- 1 halte-garderie / ludothèque / lieu d'accueil parents - enfants (LAPE) : Souris Verte pouvant accueillir 10 enfants âgés de 2 mois à 6 ans en halte-garderie (ouverture de 9h à 12h et de 13h30 à 16h ou 17h30 selon les jours); en ludothèque : ½ journée de 3h accompagné d'un adulte, et en LAPE 2 x ½ journée de 3h par séance toujours avec un adulte référent

Différents modes d'accueil sont proposés aux familles :

- L'accueil régulier : l'enfant a une place réservée pour des créneaux horaires à des jours définis dans un contrat établi entre la famille et la structure d'accueil.
Ce mode d'accueil se fait majoritairement en direction des familles dont les deux parents travaillent.
Des places sont également réservées aux familles monoparentales et des parents en insertion professionnelle.
- L'accueil occasionnel : l'enfant n'a pas de place réservée et est accueilli dans l'une des deux crèches en fonction des disponibilités.
Ce mode d'accueil est utilisé par les parents en recherche d'emploi afin qu'ils puissent se présenter aux entretiens de recrutements, ...
- L'accueil d'urgence : l'enfant est accueilli à la suite d'un événement exceptionnel.

En 2019, 40 familles monoparentales ont bénéficié des accueils en structures petite enfance, dont 31 de Maubeuge :

- En occasionnel : 16 familles, ce sont toujours les femmes qui ont la garde, dont 8 en activité ou formation et 8 sans aucune activité
- En régulier : 24 familles, ce sont toujours les femmes qui ont la garde, dont 18 de Maubeuge, dont 16 familles en activité ou formation et 8 sans aucune activité

En règle générale, ce sont les mamans qui gèrent l'accueil, le suivi des enfants et l'administratif. En cas de problème (température de l'enfant, ...), c'est toujours la maman qui doit être contactée en premier. En revanche, de plus en plus de papas déposent ou reprennent les enfants par rapport à quelques années auparavant (environ + 30%).

La ville bénéficie également d'un **Relai d'Assistances Maternelles**, qu'elle subventionne à hauteur de 3 000 € et à qui elle met à disposition des locaux municipaux et salles d'activités. Cette structure associative regroupe 113 assistantes maternelles pour un accueil individuel des enfants.

▪ L'éducation

Chaque jour, la ville accueille dans ses **écoles**, plus de 3 200 élèves, répartis dans 9 écoles maternelles, 9 écoles élémentaires et 2 groupes scolaires.

Le service affaires scolaires a également en charge la restauration scolaire, et donc **l'accueil des enfants pendant la pause méridienne**.

S'agissant des effectifs scolaires et de la pause méridienne, en 2019, la ville compte :

Ecoles / groupes scolaires (GS)	Ecoles							Pause méridienne						
	Effectifs scolaires			Equipe éducative				Inscrits à la restauration scolaire			Equipe d'encadrement			
	Total élèves	Fille	Garçon	Femme	Homme	Total inscrits	Fille	Garçon	Femme	Homme				
Maternelle De Joyeuse	134	69	51%	55	5	100%	84	44	52%	40	5	100%		
Elémentaire De Joyeuse	231	120	52%	111	6	60%	4	179	88	49%	91	6	60%	4
Maternelle Jean Mabuse	103	51	50%	52	5	100%	44	22	50%	22	5	100%		
Elémentaire Jean Mabuse	118	50	42%	68	2	67%	1	60	25	42%	35	5	63%	3
Maternelle Fg de Mons	97	42	43%	55	4	100%	56	24	43%	32	3	75%	1	
Elémentaire Fg de Mons	168	80	48%	88	5	83%	1	102	52	51%	50	6	86%	1
Maternelle de Vinci	110	57	52%	53	4	80%	1	58	25	43%	33	4	100%	
Elémentaire Pont-Allant	185	84	45%	101	4	67%	2	114	53	46%	61	7	88%	1
GS - Maternelle Blanche Neige	117	47	40%	70	8	100%	73	33	45%	40	5	83%	1	
GS - Elém. Lamartine	167	78	47%	89	3	60%	2	111	55	50%	56	7	78%	2
Maternelle Marronniers	152	63	41%	89	6	100%	66	29	44%	37	6	86%	1	
Elémentaire Corneille	195	100	51%	95	3	60%	2	86	42	49%	44	7	64%	4
Maternelle Anne Frank	150	71	47%	79	3	100%	40	19	48%	21	6	75%	2	
Elémentaire Debussy	172	72	42%	100	1	33%	2	62	28	45%	34	7	78%	2
Maternelle Daudet	84	41	49%	43	3	100%	26	13	50%	13	5	100%		
Elémentaire Pagnol	152	92	61%	60	2	50%	2	67	38	57%	29	8	89%	1
Maternelle Tilleul	90	58	64%	32	4	100%	35	24	69%	11	4	80%	1	
Elémentaire Jules Ferry	144	67	47%	77	2	50%	2	88	45	51%	43	7	88%	1
GS - Maternelle Andersen	105	54	51%	51	3	100%	52	29	56%	23	5	100%		
GS - Elém. Victor Hugo	181	83	46%	98	6	86%	1	104	40	38%	64	9	82%	2
Maternelle Dussart	154	56	36%	98	7	100%	59	27	46%	32	8	89%	1	
Elémentaire Brassens	240	112	47%	128	4	67%	2	109	47	43%	62	8	57%	6
TOTAL	3249	1547	48%	1692	90	80%	22	1675	802	48%	873	133	80%	34
dont écoles maternelles	1296	609	47%	677	52	98%	1	593	289	49%	304	56	89%	7
dont écoles élémentaires	1953	938	48%	1015	38	64%	21	1082	513	47%	569	77	74%	27

La proportion de filles scolarisées à Maubeuge et inscrites à la restauration scolaire est proche de 50%

En revanche, au niveau de l'équipe éducative dans les écoles, il y a davantage d'enseignantes, surtout en maternelles avec un taux de féminisation de 98%.

L'encadrement de la pause méridienne est également effectué par une majorité de femmes : 80%.

Par ailleurs, la Ville, par l'intermédiaire de sa Caisse des Ecoles et en lien avec le service Politique de la Ville et l'Education Nationale, est inscrite dans le **Programme de Réussite Educative**.

Ce dispositif a pour but la prise en charge individualisée à partir de 2 ans d'enfants en « fragilité » repérés la plupart du temps en milieu scolaire sur la base de critères multiples (état de santé physique, développement psychique et psychologique, contexte familial, facteurs socio-économiques et environnementaux). Il s'étend ainsi de l'école maternelle au collège. Il repose sur l'idée d'une approche globale des difficultés rencontrées par les enfants ainsi qu'une double volonté de placer la famille au centre de l'action et amener les différents acteurs du champ éducatif à coopérer.

Dans ce cadre, la ville coordonne la mise en place des actions santé, bien-être, ... à destination des filles et des garçons scolarisés dans les établissements en quartiers prioritaires.

En 2019, 111 enfants et adolescents ont bénéficié du programme d'actions dont :

- Pour les 0 à 5 ans : 11 garçons et 15 filles
- Pour les 6 à 15 ans : 52 garçons et 33 filles

Une exposition sur l'égalité filles - garçons, intitulée « C'est mon genre », a été présentée dans chaque école élémentaire, en partenariat avec l'association Femmes Solidaires : 14 panneaux présentaient une histoire aux enfants, identifiant des situations de sexisme dont peuvent être victimes filles et garçons ; ces situations étaient dénoncées et une solution trouvée.

Enfin, la ville a également obtenu le label « **Cité éducative** » ; des actions seront mises en place à partir de 2020.

Les « Cités Éducatives » visent à intensifier les prises en charge éducative des enfants à partir de 3 ans et des jeunes jusqu'à 25 ans, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire.

▪ **La jeunesse**

Afin de permettre une meilleure conciliation vie de famille - vie professionnelle, la ville a mis en place, en plus de la restauration scolaire le midi, des accueils périscolaires le matin et le soir.

Les **garderies périscolaires** sont proposées dans la moitié des écoles : Maternelle De Joyeuse, Elémentaire De Joyeuse, Mabuse (maternel et élémentaire), Faubourg de Mons (maternel et élémentaire), Pont Allant (maternel et élémentaire), Elise Dussart (maternel et élémentaire) et Blanche Neige (maternel et élémentaire). Elles sont ouvertes le matin de 7h30 à 8h30 et le soir de 16h30 à 18h et permettent l'accueil de 238 enfants le matin et le soir.

La ville de Maubeuge a développé des **modes d'accueil pour les enfants et adolescents, que ce soit avant et après la classe avec les garderies périscolaires, mais aussi le mercredi et pendant les vacances scolaires.**

Les accueils de loisirs (ALSH) constituent une partie importante du dispositif éducatif et marquent une action forte envers les familles maubeugeoises en les aidant à concilier vie professionnelle et rythme des enfants :

- Les mercredis tout au long de l'année et pendant les petites vacances scolaires, la ville propose un accueil de loisirs permanent à l'école Blanche-Neige (Épinette), avec une capacité de 60 places pour des enfants âgés entre 3 et 11 ans (y compris des enfants en situation de handicap).
- Pendant les vacances d'été, la ville met en place pendant 7 semaines, de 9h à 17h, des ALSH dans les lieux suivants :
 - o En juillet : Léonard de Vinci (3/6 ans), Andersen (3/6 ans), Blanche-Neige (3/11 ans) avec accueil d'enfants en situation de handicap, Mabuse (6/12 ans), Pont-Allant (6/12 ans), Victor Hugo (6/16 ans), pour une capacité totale d'accueil pour le mois de 1 696 enfants
 - o En août : Blanche-Neige (3/11 ans) avec accueil d'enfants en situation de handicap et Mabuse (6/16 ans), pour une capacité totale d'accueil pour 3 semaines d'ouverture de 462 enfants

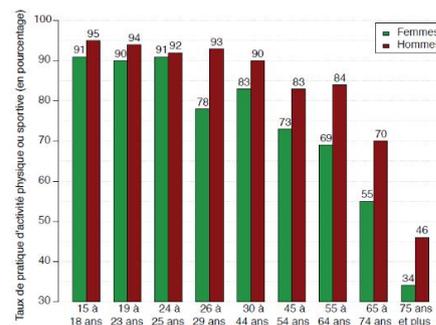
Les équipes d'encadrement de ces ALSH sont mixtes, mais la proportion des femmes est plus importante :

- ALSH permanent : 5 femmes et 3 hommes de janvier à juillet, 5 femmes et 4 hommes de septembre à décembre
- ALSH été : 9 femmes et 6 hommes en postes de Direction, 50 femmes et 35 hommes en animateurs
- ALSH Périscolaire : 37 femmes (majoritairement du personnel ATSEM) et 9 hommes de janvier à juillet, 40 femmes (majoritairement du personnel ATSEM) et 7 hommes de septembre à décembre

2.2.4. Le sport

Les inégalités de pratique sportive restent marquées en France : les femmes, et surtout les jeunes filles, pratiquent moins que les hommes.

Parmi les femmes vivant en France qui ont entre 26 et 29 ans, 78 % ont pratiqué au moins une activité physique ou sportive (hors marche utilitaire, marche de loisir et ballade) au cours des douze mois précédant l'enquête. Dans la même tranche d'âge, le pourcentage pour les hommes est de 93 %.



Source : ouvrage La pratique des activités physiques et sportives en France - juin 2016, CNDS/Direction des Sports, INSEP, MEDS.

Selon le ministère des sports, en France, les femmes ont 2 fois moins accès que les hommes à la pratique sportive dans certains territoires. Ces écarts sont davantage marqués selon le type de sport : le taux de licenciées féminines dans certaines fédérations sportives très populaires comme le football est de seulement 6% (cf. données intégrées dans le tableau ci-dessous).

A Maubeuge, une cinquantaine de clubs sportifs sont subventionnés par la ville. Pour les 35 clubs ci-dessous, **à peine 1/3 des licenciés sont des femmes ; et dans de nombreux clubs maubeugeois, la part des féminines est plus faible qu'en France dans les fédérations de même discipline**, sauf pour la gymnastique, la randonnée et le volley :

Type de sport	Nom de l'association / club	Nombre de licenciés	Nombre et part des féminines	Nombre d'équipes féminines	Subvention Ville allouée en 2019	Part des féminines dans les fédérations françaises en 2016
Raquettes	Badminton	103	40 38,8%		2 250 €	FF bad :35,9%
	Tennis USM	138	32 23,2%		12 000 €	FF tennis :29,1%
	Tennis de table	40	2 5,0%		2 600 €	FF :18,1%
Football	Futsal Maubeugeois	86	15 17,4%	2 adultes et 3 jeunes	800 €	FF foot : 5,7%
	USM Foot	450	75 16,7%		257 500 €	
	MCA Football	160	10 6,3%			
	AS Douzies	189	5 2,6%		28 000 €	
	Sporting Club	170	1 0,6%		15 000 €	
	Olympique Maubeuge	43	0 0,0%		1 500 €	
Sports Collectifs	Volley Club VDS	81	46 56,8%	2 adultes et 2 jeunes	4 000 €	
	Kinball	57	23 40,4%	Sport mixte	500 €	
	Basket USM	255	86 33,7%	2 adultes et 3 jeunes	135 400 €	36,0 %
	Handball	173	54 31,2%	1 adulte et 2 jeunes	36 000 €	35,8 %
	Foot Americain Eagles	29	2 6,9%			
	Rugby	118	4 3,4%		30 000 €	6,3 %
Sports de combats	CICER	193	77 39,9%		1 500 €	
	Karaté	70	25 35,7%		1 300 €	31,9 %
	Judo arts martiaux	130	40 30,8%		5 000 €	
	Alliance Judo	280	70 25,0%	section Tai-so	25 500 €	26,7%
	Boxing Club	112	27 24,1%	section Aéro-boxe	3 400 €	
Divers	Les Nerviennes	57	57 100,0%		570 €	
	Vital Seniors	205	180 87,8%		900 €	
	Chamborans club hippique	130	104 80,0%		7 500 €	82,9 %
	Gymnastique la Maubeugeoise	394	257 65,2%		14 000 €	80,6 %
	Randonneurs	68	38 55,9%			62,8 %
	USM Athlétisme	146	63 43,2%		42 000 €	46,0 %
	Plongée Club	52	22 42,3%		2 000 €	
	USM Natation	99	37 37,4%		11 000 €	54,0 %
	Maubeuge Marathon	76	25 32,9%		12 000 €	
	Escrime	36	8 22,2%		1 700 €	
	Musculation	170	35 20,6%		8 000 €	
	Triathlon	41	8 19,5%		1 600 €	
	Loisirs Pétanque	108	15 13,9%			16,3 %
	Vélo Club Maubeuge	18	2 11,1%		3 000 €	10,3 %
Paume Maubeugeoise	68	4 5,9%		13 000 €		
Total des 35 clubs / associations		4 545	1 489 32,8 %			

Certains clubs ont développé des sections exclusivement féminines : le judo avec la pratique du Tai-so et le boxing club avec l'aéro-boxe.

2.2.5. La santé

En matière de santé, femmes et hommes ne sont pas logés à la même enseigne. Mais les différences biologiques sont loin d'être seules en cause : les représentations sociales liées au genre féminin ou masculin jouent sur l'attitude des patients, du corps médical et des chercheurs.

Les actions de prévention et de sensibilisation santé menées, ou accompagnées par la Ville de Maubeuge, s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Même quand le public visé, à l'exemple d'Octobre Rose, est en majorité féminin, la porte est largement ouverte à l'entourage proche, la famille...qui ont un rôle important dans l'accompagnement de la personne touchée.

- **« Link café santé »** : moments de rencontres conviviales habitants / professionnels de santé, de partage d'informations, de sensibilisation, d'orientation, qui se sont déroulés à la Maison des Habitants du quartier de Sous-le-Bois, sur des thèmes qui touchent particulièrement la population maubeugeoise (tous sexes et âges confondus) :
 1. 19 février 2019 : droit à l'accès aux soins, dépistage du diabète
 2. 25 juin 2019 : différents types d'addictions et de dépendances
 3. 25 septembre 2019 : cancer (pour rappel, la Ville de Maubeuge est liée avec la Ligue contre le cancer au travers d'une convention de partenariat signée en 2018 avec le comité départemental)
 4. 3 décembre 2019 : handicap
- **Mars Bleu** : opération destinée à promouvoir le dépistage du cancer colorectal, qui touche les hommes et les femmes (en termes d'incidence, en 3^e position chez la femme, en seconde position chez l'homme). Animations de sensibilisation, d'information menées par les partenaires santé, organisation d'une journée « phare » le 17 mars 2019, par la Ville, destinée aux femmes comme aux hommes. Il est à noter qu'à cette occasion le centre social des Provinces Françaises occupait un stand tenu par des femmes, habitantes de quartiers prioritaires, qui en amont avaient réalisé des affiches « on l'a fait c'est pas compliqué » et ont pu par la suite visiter en groupe les salles d'examen de la Polyclinique du Parc avec un gastro-entérologue.
- **Semaine Européenne de la Vaccination (SEV)** : sensibilisation, informations sur les vaccins obligatoires ou non ; journée « phare » à Maubeuge le 26 avril 2019. Ce fut l'occasion d'aborder la vaccination de prévention du cancer du col de l'utérus, et de conseiller ce vaccin aussi bien pour les filles que pour les garçons / contamination par le papillomavirus, à l'origine de cette forme de cancer.
- **Relais pour la Vie** : marche solidaire organisée chaque année en juin par le comité départemental de la Ligue contre le cancer (sans distinction de sexe ni d'âge) ; pour la 2^e année, une équipe essentiellement composée d'agents féminins de la Ville y a participé.
- **Octobre Rose** : opération destinée à promouvoir le dépistage du cancer du sein, destinée aux femmes comme aux hommes (1^{er} cancer chez la femme, 1 femme touchée sur 9 - pourcentage < 1% des cancers chez l'homme). Animations de sensibilisation, d'information menées par les partenaires santé, organisation d'une journée « phare » le 12 octobre, par la Ville, qui a souhaité qu'en cette année 2019 l'information soit étendue au cancer du col de l'utérus, en recrudescence dans notre région, particulièrement chez les jeunes femmes.
- **Fan Zone Tabac** : action de prévention, d'information, de sensibilisation et d'incitation à l'arrêt du tabac visait tout public, de tout âge. A savoir : dans les Hauts de France, région où le tabagisme intensif est le plus fort chez les jeunes, facteur de risque pour le cancer du poumon, les maladies cardiovasculaires, la BPCO (bronchopneumopathie chronique obstructive), 38% des hommes fument, 31% des femmes. 23% des femmes enceintes continuent de fumer durant toute leur grossesse, avec les risques encourus.
- **Forum santé « bien dans son corps, bien dans sa tête, bien dans sa vie ! »**
Cet événement touchait le tout public, les familles des quartiers prioritaires entre autres. Les actions ou animations menées par les partenaires concernaient aussi bien les femmes que les hommes, ainsi que les enfants, le but étant qu'ils prennent conscience le plus tôt possible de l'importance de préserver leur santé.

Ces actions de prévention et de sensibilisation seront maintenues de 2020 à 2026, la ville ayant choisi de déléguer une adjointe sur cette thématique et créé un service santé.

2.2.6. L'emploi

En 2018, la ville a mis en place une cellule d'accompagnement pour les agents municipaux qui étaient arrivés au terme de leur CDD ou CUI et qui ne pouvaient bénéficier d'un renouvellement (le dispositif CUI étant arrivé à son terme et le nouveau dispositif des contrats PEC n'étant pas encore instauré).

En 2019, 12 personnes étaient encore suivies par la ville dont 8 femmes et 4 hommes.

L'accompagnement passait par de l'aide à la réalisation de CV et lettres de motivations, l'envoi des candidatures, ...

Objet de l'accompagnement	Nombre de femmes concernées	Nombre d'hommes concernés
Réalisation de CV	5	3
Lettres de motivation	5	3
Envoi de candidatures	8	4
Missions CDD en mairie ou contrat PEC	7	1
Missions entreprises extérieures	1	3
Aide autres démarches (logement, pôle emploi, ...)	4	0

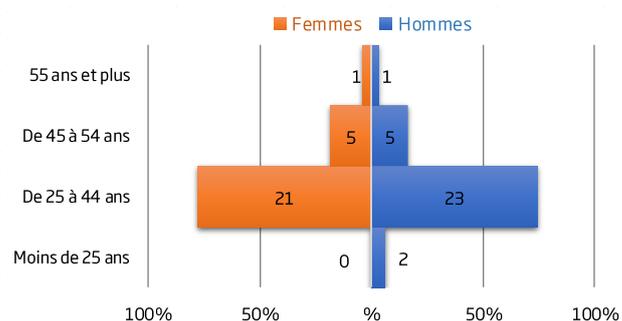
Par ailleurs, depuis juillet 2018, la ville a conventionné avec Arpège Inclusion pour la mise en place du « Fab'mob emploi » au sein de l'hôtel de ville.

4 conseillers inclusion mènent, auprès d'un public prioritairement jeune (moins de 30 ans), primo-entrants, seniors, femmes, allocataires RSA depuis plus de 4 ans, les actions suivantes :

- Intervention permettant le développement et la valorisation de compétences nécessaires à l'accès à l'emploi
- Actions d'accompagnement dans une filière d'activité avec une logique de parcours intégré vers l'emploi
- Suivi des allocataires ayant repris un emploi

En 2019, 58 personnes sont sorties du dispositif dont 47 % de femmes ; la plupart, quel que soit le sexe, âgé.e.s de 25 à 44 ans.

Parmi ces personnes, 11 femmes habitaient en quartier politique de la ville et 22 hommes.



Avant d'être accompagnées par Arpège Inclusion, ces 58 personnes étaient dans la situation suivante :

	Femmes	Hommes
Jamais travaillé	1	2
Sans activité depuis plus de 2 ans	9	11
Sans activité, entre 1 et 2 ans	5	6
Sans activité depuis moins d'un an	11	11
A l'emploi	1	1

Les raisons de leur sortie du dispositif d'accompagnement étaient principalement :

- CDI ou CDD de moins de 6 mois pour les femmes
- Contrat aidé, CDI ou formation qualifiante pour les hommes

	Femmes	Hommes
CDI	7	6
CDD > à 6 mois	5	3
CDD < 6 mois	7	3
Création d'entreprise	1	3
Formation qualifiante	5	6
Contrat aidé	2	10

2.2.7. Le commerce

La ville dispose d'un service commerce qui accompagne les porteurs de projets qui souhaitent ouvrir ou reprendre un commerce. Elle organise également des événements autour du commerce de proximité en partenariat avec les commerçants participants.

Pour les porteurs de projet en centre-ville, la ville a mis en place un prêt d'honneur afin de les aider au démarrage de leur activité (prêt de 5 000 € à taux 0, à hauteur de 90 000 €, géré par Initiative Sambre-Avesnois).

En 2019, 10 porteurs de projet ont bénéficié du prêt d'honneur cœur de ville dont 50% portés par des femmes.

En 2019, en centre-ville, il y a eu 16 ouvertures de commerce dont 8 avec une gérante, dans les secteurs suivants :

Secteur d'activité	Nombre d'ouverture	dont par une femme	Part des femmes
Beauté, hygiène, santé	2	1	50%
Café, hôtel, restaurant	3	1	33%
Equipement de la personne	6	3	50%
Equipement de la maison	2	1	50%
Alimentaire spécialisé	1	1	100%
Service en agence	2	1	50%

Au total, en 2019, les femmes sont à l'origine de 50% des créations de commerces en centre-ville.

La manageuse de centre-ville de la Ville de Maubeuge, dont le rôle principal est de favoriser la réimplantation du commerce de proximité au cœur de la ville et de conforter les commerces existants, a accompagné 37 porteurs de projet dont 19 femmes en 2019. A la suite de cet accompagnement, 15 projets ont abouti, dont 8 portés par des femmes ; sur le 8 projets portés par une femme, 7 sont toujours ouverts ; sur les 7 portés par un homme, 5 sont toujours ouverts.

2.2.8. Les marchés publics

Depuis le 1^{er} décembre 2014, les dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre femmes et hommes relatives à la commande publique sont applicables.

Cette loi a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination.

Elle a une incidence dans la procédure de passation des marchés publics, précisément au stade de l'analyse des candidatures, puisqu'elle prévoit trois cas d'interdiction de soumissionner :

- Les deux premières hypothèses concernent les candidats qui, depuis moins de cinq ans, auraient fait l'objet d'une condamnation pour discrimination en raison du sexe (art. 225-1 du Code pénal) ou pour méconnaissance des dispositions visant à instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1142-1 du Code du travail).
- Dernier cas empêchant une entreprise de soumettre sa candidature à un marché : lorsque cette entreprise n'a pas conduit la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les deux sexes, désormais obligatoire. Au titre de l'article L.2242-5 du Code du travail, l'employeur a le devoir d'organiser cette négociation qui porte notamment sur la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

La Ville de Maubeuge vérifie que les entreprises qui candidatent aux marchés publics attestent sur l'honneur ne pas entrer dans l'un des cas d'interdiction de soumissionner mentionnés ci-dessus.

Conclusion et perspectives

Agir pour l'égalité femmes-hommes est un travail continu, qui ne doit jamais fléchir car tout ce qui est gagné n'est jamais acquis.

Ce rapport annuel constitue un état des lieux de la situation des agentes et agents de la ville de Maubeuge.

Il devra être diffusé pour servir de base de réflexion, notamment pour progresser dans la collectivité, en matière, par exemple, de mixité dans les filières, d'égal accès aux postes.

Les axes de travail sont nombreux, une des premières actions à envisager est la sensibilisation du personnel sur les discriminations et sur la parité.

Ce rapport montre également les disparités qui existent entre les maubeugeoises et les maubeugeois, ainsi qu'une partie des politiques menées dans les domaines tels que l'enfance / éducation / jeunesse, l'accès au sport, ...

Un important travail reste là aussi à accomplir.

La nomination, en juin 2020, d'une adjointe au maire en charge des politiques inclusives montre une volonté de la ville d'agir contre les discriminations et donc sur les questions d'égalité :

- La réalisation d'un diagnostic territorial sur l'égalité femmes - hommes permettra de poser un certain nombre de questions : Qui bénéficie des équipements sportifs ? L'attribution de subvention pour une manifestation culturelle est-elle conditionnée à la part des femmes dans la programmation ? ...
- Ensuite, un plan d'action pourra être proposé, en déterminant le champ d'intervention : le plan d'action doit-il toucher à l'ensemble des compétences de la collectivité ou des domaines prioritaires doivent-ils être choisis ?