

SEANCE DU 29 MARS 2019 : DELIBERATION N°9

Affaires Juridiques & Gestion de l'Assemblée

Affaire suivie par Claudine LATOUCHE

☎:03.27.53.75.32

Réf. : **CL/CB/ I.TOUBEAUX**

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

Date de la convocation : 22 MARS 2019

L'an deux mille DIX-NEUF, le VINGT-NEUF MARS à 19 h

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 : 39

PRESENTS : A. DECAGNY - J-P. COULON - N. LEBLANC - M.C. MORETTI - M.C. LALY - N. GOMES-GONCALVES - B. MORIAME - M. DANNEELS - M. GRAS - C. DEROO - N. REFFAS - Y. ZUMSTEIN - C. DEMUYNCK - F. JOURDAIN - J. PAQUE - P. REMIENS - G. CAMBRELENG - P. MATAGNE - C. DEMOUSTIER - P. NESEN - A. PIEGAY - R. PILATO - A. NEZZARI - S. SERHANI - D. DEJARDIN - S. LOCCIOLO - S. CORDIER - F. LEFEBVRE - F. QUESTEL - F. TRINCARETTO - J.Y. HERBEUVAL - M.P. ROPITAL - F. FEKIH - C. DI POMPEO - S. ZATAR - N. MONTFORT - X. DUBOIS - L.A. DE BEJARRY - I. FRATINI

EXCUSE(E)S AYANT DONNE POUVOIR :

Nicolas LEBLANC : présent à partir de la question n° 4

Marie-Christine MORETTI : pouvoir à Francis JOURDAIN à partir de la question n° 5

Nathalie GOMES : pouvoir à Jean-Pierre COULON à partir de la question n° 39

Christian DEMUYNCK : pouvoir à Nicolas LEBLANC

Corine DEMOUSTIER : pouvoir à Arnaud DECAGNY

Sophie CORDIER à : pouvoir à Denis DEJARDIN

Frédéric LEFEBVRE : pouvoir à Marie-Charles LALY

Fatiha FEKIH à Marie-Pierre ROPITAL

EXCUSE(E)S :

Christophe DI POMPEO

ABSENT(E)S :

Jean-Yves HERBEUVAL - Xavier DUBOIS - Louis-Armand DE BEJARRY

Abdelhakim NEZZARI - Irina FRATINI

SECRETAIRE DE SEANCE : Naguib REFFAS

OBJET N°12 : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2017 - 2018

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 (CGCT), 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,
- D2311-16 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 le Comité Technique du 21 mars 2019 lors duquel a été présenté le « rapport de situation comparée »,

Considérant que la Ville de Maubeuge, est soumise à l'obligation légale de présentation de 2 rapports relatifs 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,

Par ces motifs, il est demandé au Conseil municipal :

- **De prendre 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 2017-2018, annexé à la présente délibération.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

- **A Pris 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 2017-2018, annexé à la présente délibération.

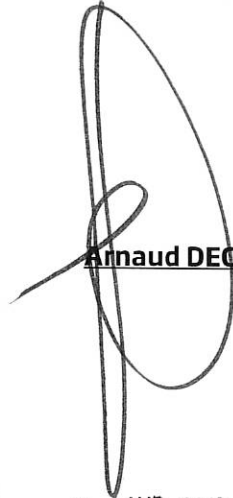
- **A procédé** au débat de ce rapport,

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



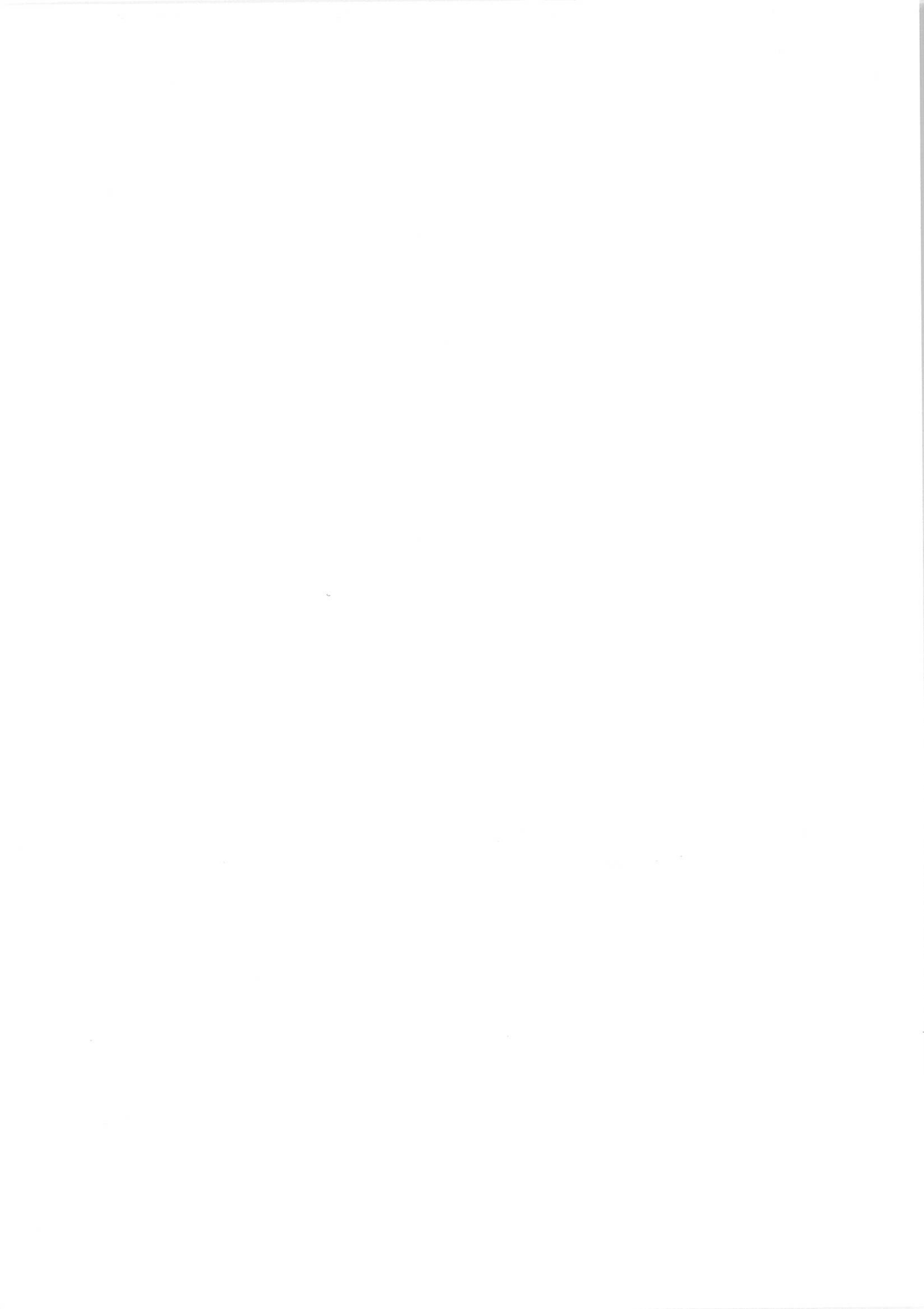
Transmis en Sous-Préfecture le :

Affiché le :

3 - AVR. 2019

Notifié le :

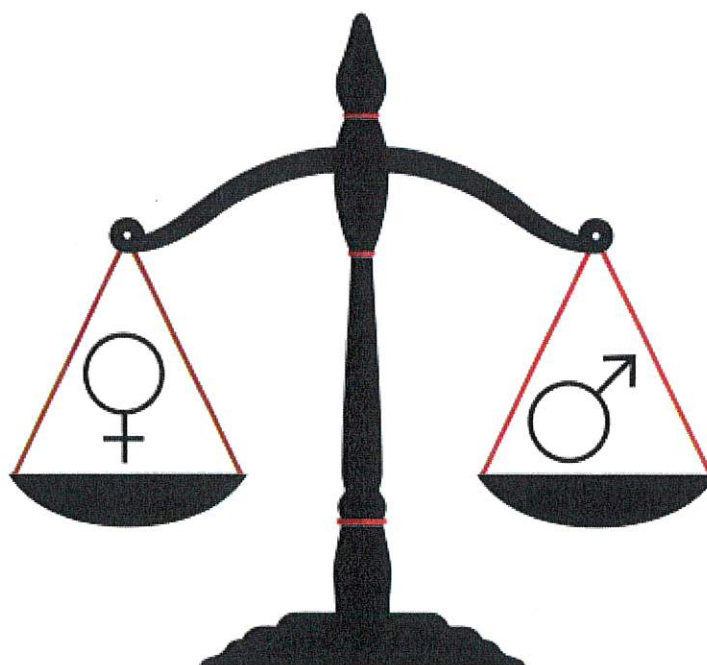
3 - AVR. 2019





RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Année 2017 - 2018



SOMMAIRE

I) Introduction

II) La situation nationale

- 1) Quelques chiffres clés
- 2) Les instances
- 3) La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- 4) La Fonction publique
 - a. Quelques chiffres clés (2017 sur la fonction publique territoriale)

III) La situation de la Ville de Maubeuge en matière de Ressources Humaines

- 1) Rapport de situation comparée
- 2) Quelques indicateurs supplémentaires

IV) Les politiques publiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- 1) L'engagement de la Ville dans le collectif « lutte contre les discriminations » piloté par la CAMVS
- 2) La politique de la Ville
- 3) La Petite Enfance
- 4) La politique Jeunesse
- 5) La place des Femmes dans le sport
- 6) Maubeuge Ville de culture
- 7) Suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics
- 8) Le logement et l'égalité femmes-hommes
- 9) La santé : prenez soin de vous

V) Les perspectives et axes de travail

- 1) En matière de ressources humaines
- 2) En matière de communication
- 3) Objectifs de progression dans le cadre des politiques publiques
 - a. Dans le cadre de la politique de la ville
 - b. Dans le cadre de la culture

VI) Conclusions

I - INTRODUCTION

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Principe constitutionnel, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un des piliers de la société française depuis 1946.

Si le droit international, le droit européen et la législation nationale consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes dans les champs professionnel, politique et social, la réalité atteste que les inégalités marquent toujours les parcours et les opportunités des femmes et des hommes.

Au regard de ce constat, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 aborde l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Elle vise à assurer l'effectivité des droits acquis, agir sur les racines de l'inégalité entre les femmes et les hommes par une approche intégrée et ouvrir de nouvelles perspectives. Elle tend à irriguer les politiques publiques tant nationales que locales.

La cellule familiale, le monde de l'entreprise, l'école et l'ensemble des administrations constituent par excellence les lieux de diffusion. A ce titre, l'administration opère sur deux échelons. En tant qu'acteur des politiques publiques, l'égalité réelle imprègne son action. En tant qu'employeur, elle doit mettre en cohérence son fonctionnement interne avec les politiques publiques et promouvoir le bien-être au travail de tous ses agents.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe [...] ».

Pour autant, les rapports successifs de l'Institut National des Etudes Territoriales affirment que les inégalités persistent tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions des agents publics.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle au sein des administrations, le protocole d'accord du 8 mars 2013 vise à établir un diagnostic et à rassembler des données objectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet égard, l'exposé des motifs de la loi du 4 août 2014 précise que « les dispositions du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique seront transcrites dans la loi par un texte relatif à la fonction publique ». Il en résulte que l'article 61 de la loi susmentionnée insère l'article L.2311-1-2 dans le Code Général des Collectivités Territoriales.

Il dispose que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, (...) le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

Ainsi, le décret du 24 juin 2015 fait, en premier lieu, état de la politique des ressources humaines de la collectivité en reprenant les données du rapport social. En second lieu, il présente les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comporte un bilan des actions, de la mise en oeuvre, de l'évaluation des politiques publiques et des ressources mobilisées à cet effet.

II - LA SITUATION NATIONALE

Au cours des dernières décennies, grâce à un arsenal législatif constamment renforcé, les droits des femmes ont progressé en France. Toutefois, malgré les avancées réalisées, les inégalités persistent et les femmes demeurent victimes de nombreuses discriminations: dans la sphère professionnelle, dans l'espace public, au sein même de leur foyer, où s'exercent majoritairement les violences sexistes et sexuelles.

En 2016, deux grands plans interministériels ont été lancés afin de s'assurer de l'effectivité des droits dans les faits. Un premier plan interministériel pour l'égalité professionnelle (2016-2020) a été élaboré avec la participation de plusieurs partenaires du Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes : pouvoirs publics, employeuses et employeurs, partenaires sociaux, associations, familles.

Ce plan s'inscrit dans l'objectif stratégique d'assurer l'égalité professionnelle, à la fois en termes d'égalité salariale, de mixité des métiers, de conciliation des temps de vie professionnelle et privée, ainsi que l'information sur les droits existants.

Parmi les actions qui concourent à cet objectif, des plans sectoriels pour la mixité des filières ont été élaborés. Celui relatif à la mixité dans les filières numériques a été signé en 2017 entre le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de l'Éducation nationale ainsi que le Secrétariat d'État chargé du Numérique et quinze structures actrices dans cette filière.

Pour assurer la féminisation des instances dirigeantes, les entreprises les moins classées ont reçu une formation, en septembre 2017, sur les responsabilités des entreprises en matière d'égalité professionnelle ainsi qu'une sensibilisation sur la loi Copé-Zimmermann instaurant un quota de 40 % de chaque sexe dans les conseils des sociétés (celles du CAC 40 et du SBF 120 ; celles avec plus de 250 salariés ou avec un bilan total d'au moins 50 millions d'euros ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux).

Pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, le cinquième plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019) a été conçu en 2016.

Ce plan vise à assurer l'accès aux droits et sécuriser les dispositifs existants en termes de sensibilisation, d'accompagnement et de prise en charge des victimes.

1) Quelques chiffres clés :

Un sexisme encore omniprésent	27 % des femmes ont été témoin de discriminations du fait de leur sexe
	72 % des tâches domestiques sont réalisées par des femmes
	Dans la vie quotidienne, les femmes sont 10 fois plus exposées que les hommes aux injures à caractère sexiste

Des filières très sexuées	84 % des femmes sont dans les formations paramédicales et sociales
	67 % des femmes font des études de lettres ou de sciences humaines
	85 % des hommes travaillent dans le secteur numérique
	Plus de 70 % des hommes sont dans des formations d'ingénieurs, sportives ou scientifiques

Des inégalités professionnelles persistantes	30 % des femmes actives sont à temps partiel contre 8 % des hommes
	15 % de femmes sont représentées au sein des comités de direction des grandes entreprises
	9 femmes sont directrices générales ou présidentes de directoire sur 120 grandes entreprises cotées en Bourse
	24 % d'écart de salaire entre femmes et hommes à poste et compétences égales

Des violences omniprésentes	1 femme décède tous les 3 jours, victime de son conjoint
	62 000 femmes déclarent chaque année avoir été victimes de viols ou de tentatives de viol
	14.5 % des femmes victimes de violences sexuelles au cours de leur vie

2) Les instances



le Comité Interministériel *aux droits des femmes*

Créé en 2012, ce Comité est chargé de déterminer les actions conduites par le Gouvernement pour faire respecter les droits des femmes, faire disparaître les stéréotypes, discriminations et violences à leur égard et accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel.

Les mesures phares de ce Comité sont :

•• Assurer la transmission de la culture de l'égalité

- > Un « référent Égalité » dans chaque établissement scolaire.
- > Objectif mixité ! 40% de filles dans les filières scientifiques du supérieur d'ici 2020.

•• L'égalité professionnelle, maintenant !

- > Une obligation de résultats en matière d'égalité salariale soumise aux partenaires sociaux
- > Des objectifs de 30 à 50% de femmes bénéficiaires des formations proposées par la Grande École du Numérique, pour favoriser l'employabilité des femmes dans ce secteur
- > Augmenter le nombre de cheffes d'entreprises par la création d'un réseau national de mentorat et avec le soutien de l'Agence France Entrepreneur

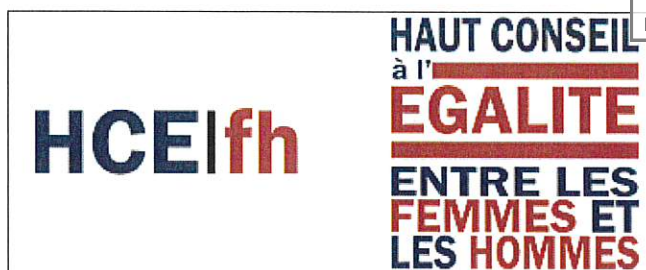
•• Un accompagnement plus intensif et plus adapté des femmes victimes de violences

- > 5 000 places d'hébergement garanties en 2018 pour les femmes victimes de violence et un accompagnement adapté.
- > Héberger et accompagner les demandeuses d'asile victimes de violences ou de traite
- > Déployer le stage de prévention de la récidive pour tous les auteurs de violences condamnés.

•• Un accompagnement plus intensif et plus adapté des femmes victimes de violences

- > Des services publics exemplaires sur la scène nationale et internationale
- > Des nominations plus équilibrées sur les emplois de direction de l'État
- > Faire de l'égalité femme-homme une priorité de l'agenda de la Présidence française du G7 en

2019.



Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est créé par décret du président de la République François Hollande, du Premier ministre Jean-Marc Ayrault le 3 janvier 2013. Il a été inscrit dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 qui lui confie une nouvelle mission : un rapport annuel sur l'état du sexisme en France.

Selon le décret de création du Haut Conseil, ce dernier « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ».

Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.

Parmi les rapports publiés en 2018, le HCE remet, le 7 février 2018, à la Secrétaire d'Etat chargé du Numérique, un rapport sur « les violences faites aux femmes en ligne ».

Ce rapport souligne qu'Internet n'est pas toujours un espace de liberté et de sécurité pour les femmes, que ce soit via les réseaux sociaux ou les applications mobiles : les violences qu'elles y subissent sont massives. 73 % des femmes déclarent en être victimes, et pour 18 % d'entre-elles sous une forme grave.

Pour mieux connaître et faire reculer les violences faites aux femmes en ligne, le HCE formule 28 recommandations à l'attention des géants du web et des pouvoirs publics, visant notamment à :

1. Reconnaître le phénomène, en réalisant la première enquête de victimation sur le sujet et en lançant une campagne de sensibilisation,
2. Contre le cyber-contrôle dans le couple : Renforcer l'information des femmes et former les forces de l'ordre et les professionnel.le.s de la justice,
3. Contre le harcèlement sexiste et sexuel en ligne : renforcer la responsabilité des réseaux sociaux, en fixant un délai maximal de réponse de 24 heures aux signalements sur leurs plateformes, comme c'est désormais le cas en Allemagne, et les inviter à améliorer la modération des contenus hébergés. Adapter la loi pour punir les « raids » (harcèlement concerté de plusieurs agresseurs contre une victime),
4. Soigner les victimes de violences en ligne, en formant les professionnel.le.s de santé et en prenant en charge à 100% les soins somatiques et psycho-traumatiques.

3) La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale



La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est un texte produit en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe.

C'est une véritable invitation adressée aux collectivités locales à s'engager publiquement pour l'égalité des sexes.

Ses principes fondamentaux sont :

- > L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental
- > Les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte
- > La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique
- > L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes
- > Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes
- > Des plans d'action et des programmes adéquatement financés : outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

4) La Fonction publique

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

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.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Egalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.



Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

Le protocole prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- > le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- > rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- > la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- > la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

a) Quelques chiffres clés (2017) sur la fonction publique territoriale

Emploi et caractéristiques	1,9 million d'agents soit 34,7 % de l'emploi public les 3/4 dans les régions, départements et communes, et 1/4 dans les EPA locaux
	61 % des agents de la FPT sont des femmes
	62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) 61 % en catégorie C
	La moyenne d'âge est de 44,9 ans
	Les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction (+ 4 ans)
	54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes
	Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 90 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité - Police municipale (22 %)

Mobilité géographique	1,6 % des femmes contre 1,4 % pour les hommes
Rémunérations nettes (en EPT annualisé)	1813 € pour les femmes - 1998 € pour les hommes
Congé parental	96 % des agents en congé parental sont des femmes

III - La situation de la Ville en matière de Ressources Humaines

1) Le rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée présenté ci-après a été établi par le Centre de Gestion du Nord à partir des données extraites du bilan social 2017 de la Ville de Maubeuge présenté au Comité Technique du 28 juin 2018.

Il reprend les principaux indicateurs devant figurer dans ce rapport.

Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

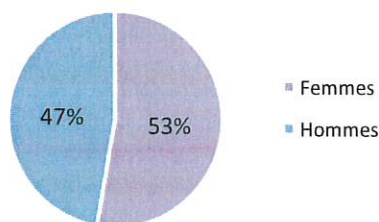
Ville de Maubeuge

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2017, la collectivité employait 285 femmes et 255 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

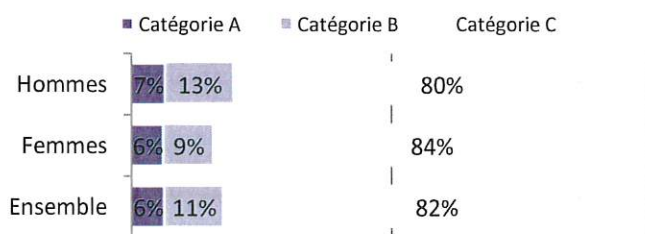


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

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

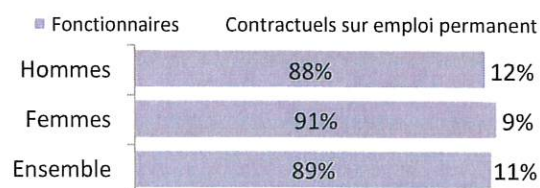
- 226,2 fonctionnaires hommes
- 253,6 fonctionnaires femmes
- 26,8 contractuels hommes
- 21,9 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	51%	45%	54%

➔ 9 % des femmes sont contractuelles contre 12 % des hommes sur emploi permanent



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

▶ 47 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 53 % des hommes

➔ 4 % des femmes contractuelles sont en CDI et 16 % des hommes sont en CDI

Au total, 6 agents en CDI sur 58 agents contractuels, soit 10 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	37%	63%
Culturelle	54%	46%
Sportive	25%	75%
Médico-sociale	96%	4%
Police	6%	94%
Incendie	-	-
Animation	44%	56%
Hors filière	-	-

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoint administratifs	85%
Adjoint territoriaux du patrimoine	73%
Rédacteurs	58%

➔ Les cadres d'emplois les plus masculinisés

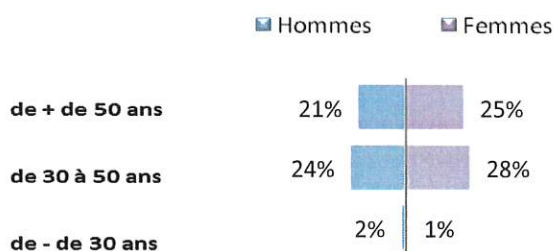
Agents de maîtrise	95%
Agents de police municipale	94%
Techniciens	90%
Educateurs des APS	70%
Assistants d'enseignement artistique	57%

*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

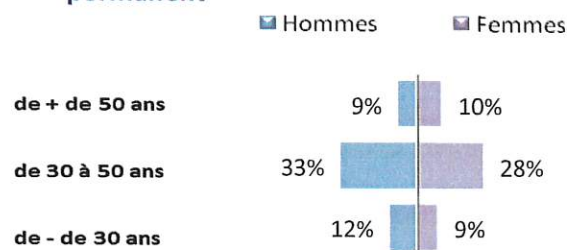
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,18	40,46	47,45
Hommes	48,06	39,60	47,03

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

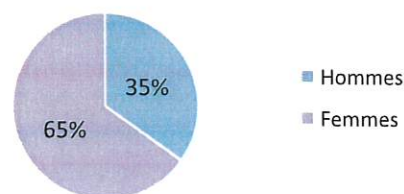


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	67%
CAE/CUI	69%
Emploi d'avenir	50%
Apprentissage	0%

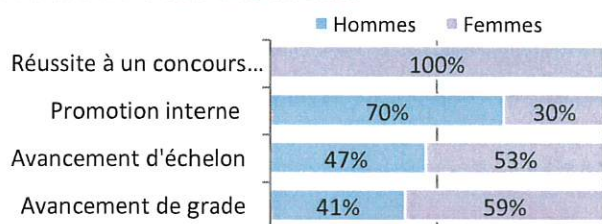
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 43 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017



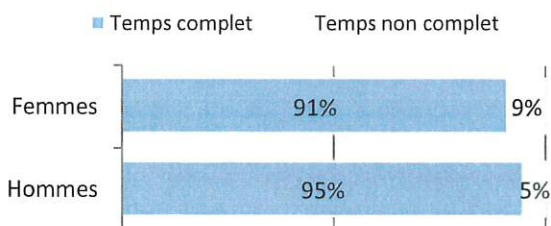
► Pour rappel, 54% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisation

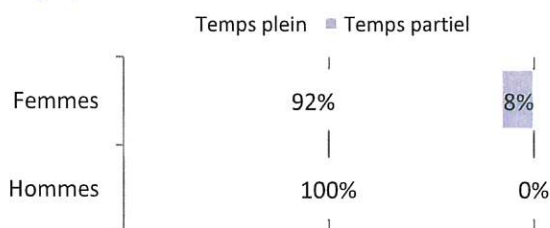
- 9 agents stagiaires ont été titularisés en 2017 dont 3 femmes et 6 hommes
- 5 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017 dont 2 femmes et 3 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

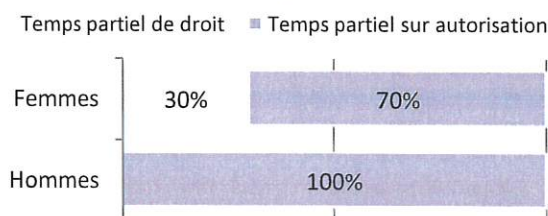
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ 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 sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,80%	4,32%
Ensemble : 5,10%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	11,95%	9,30%
Ensemble : 10,70%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,77%	9,62%
Ensemble : 11,28%		

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

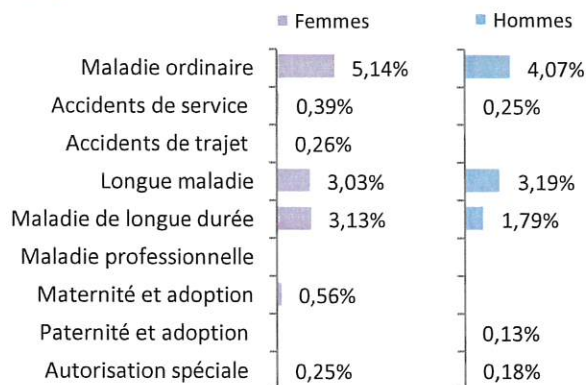
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 43,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 34 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 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 sur emploi permanent

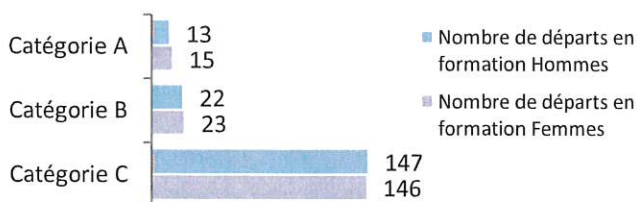
- ▶ 6 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ 8 congés paternité ou adoption en 2017

➔ 23 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ 3,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ 2,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 884 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 319 jours d'arrêt

Formation

➔ 366 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

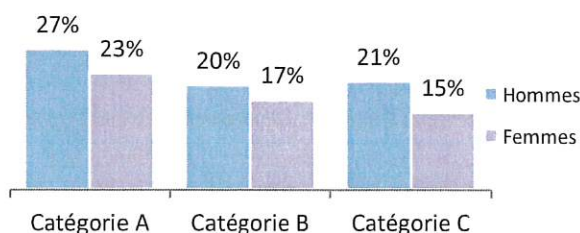


➔ 30 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

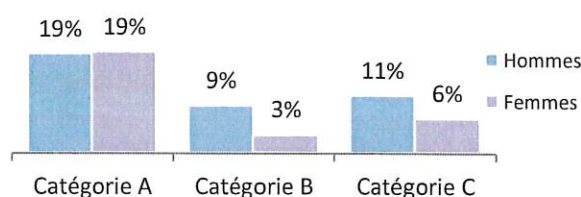
60 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent



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.

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

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 Adjoints-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.



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 2017 transmis en 2017 par la collectivité. L'outil de réalisation du RSC et sa synthèse ont été développés par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de Gestion dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjoints-es des Centres de Gestion.

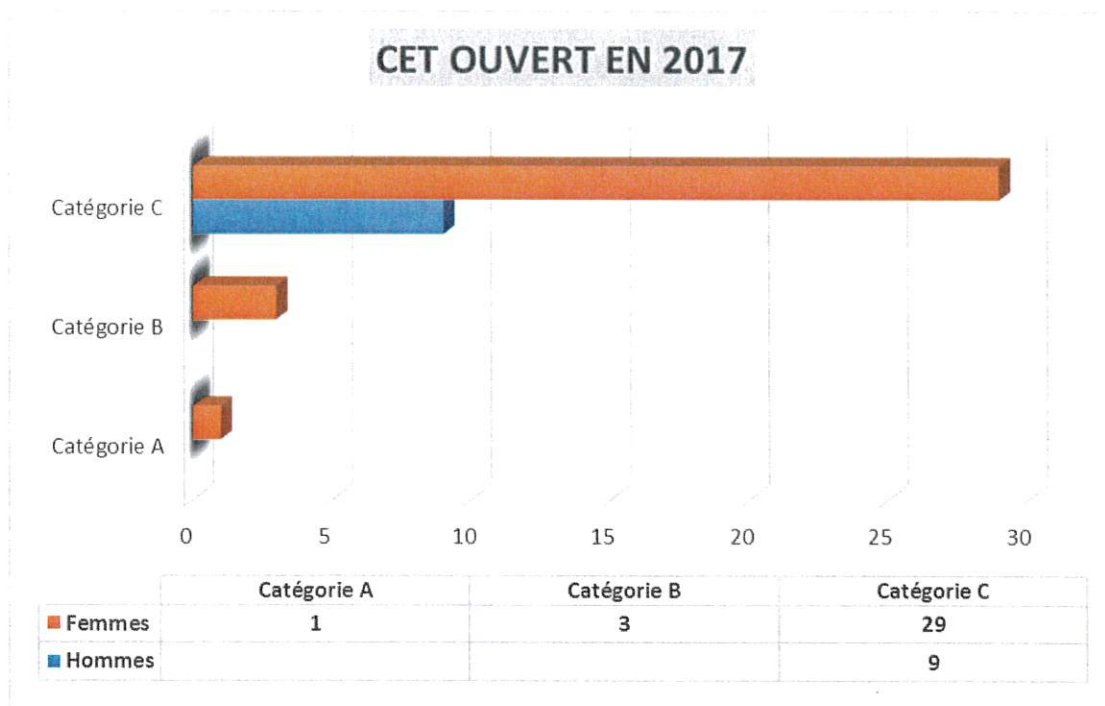
Date de publication : mars 2019

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord

Version 19

2) Quelques indicateurs supplémentaires :

a) Compte épargne temps :

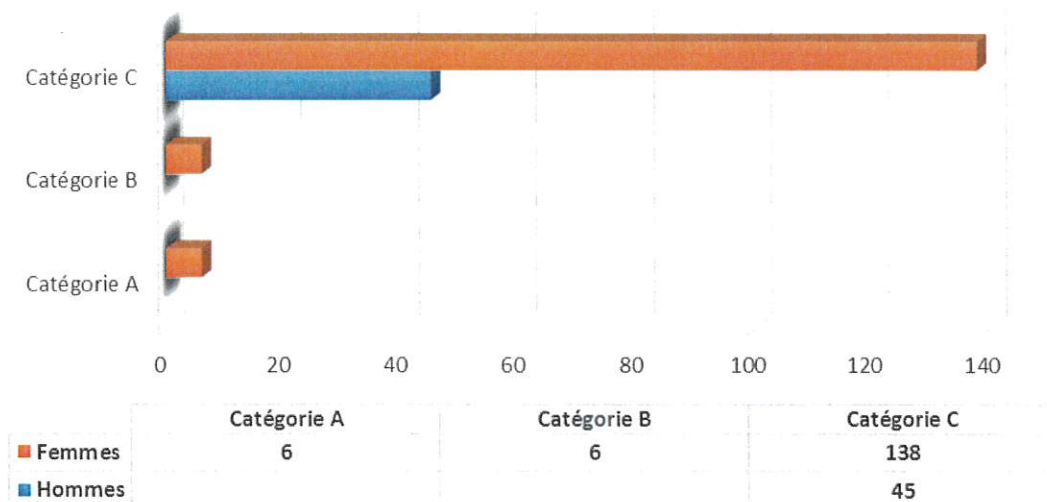


FILIERE	Hommes	Femmes
Administrative		11
Médico-Sociale		5
Police municipale	2	1
Technique	7	16

On constate que les compte épargne temps ouvert en 2017 l'ont été majoritairement par des femmes relevant de la catégorie C.

Aucun homme relevant des catégories A et B n'a ouvert de CET en 2017.

CET EPARGNÉS EN 2017



Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	6		6
Catégorie B	6		6
Catégorie C	138	45	183

Les femmes ont été les plus nombreuses à alimenter leur CET en 2017, majoritairement celles relevant de la catégorie C.

Seuls 45 jours ont été alimentés par des hommes.

b) Avancements de grades

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1		1
Catégorie B	3	1	5
Catégorie C	18	13	31

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	12	3	15
Culturelle	2	1	3
Médico-sociale	2		2
Sportive		1	1
Technique	6	10	16

On observe des avancements de grades plus importants pour les femmes en catégorie C et notamment en filière administrative et technique.

c) Promotions internes

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B		2	2
Catégorie C	2	4	6

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	1	1	2
Culturelle			
Médico-sociale			
Sportive			
Technique	2	6	8

Le nombre de promotions internes est quant à lui plus important pour les hommes notamment dans la filière technique.

d) la mixité dans les postes d'encadrement

Le Directeur Général des Services est certes un homme mais au sein du Comité de direction, la parité est respectée avec une femme et un homme.

e) concilier vie professionnelle et vie privée

Beaucoup d'agents exercent leurs fonctions sur 4 jours 1/2 permettant ainsi de dégager une demi-journée non travaillée sur la semaine.

Le mercredi après-midi est surtout privilégié par les femmes pour les activités extra-scolaires de leurs enfants.

De même, les femmes exerçant leurs fonctions à temps partiel, aménagent, en accord avec leur hiérarchie, leur planning de travail afin de pouvoir :

- > bénéficier de tout ou partie du mercredi,
- > conduire et/ou aller rechercher leurs enfants à l'école.

f) l'action sociale en faveur des agents

La Caisse de Solidarité verse une allocation financière aux agents dont les enfants fréquentent un accueil de loisirs.

Plurélya, gestionnaire historique de l'action sociale pour les fonctionnaires, auquel la Ville est adhérente, offre également des prestations en faveur de la famille notamment l'allocation garde de jeunes enfants et les titres Cesu.

IV- Les politiques publiques engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1) l'engagement de la Ville dans le collectif "lutte contre les discriminations" piloté par la CAMVS

La CAMVS est engagée dans la lutte contre les discriminations avec le soutien de l'Etat depuis 2013. Un diagnostic a été établi avec les acteurs locaux du territoire et a permis de construire un plan de lutte contre les discriminations.

Suite à ce diagnostic, les acteurs locaux ont souhaité continuer à coopérer ensemble sous la forme d'un collectif pour agir contre toutes les formes de discrimination.

Le plan de lutte contre les discriminations et la charte d'engagement, qui rappelle les valeurs, les objectifs et les principes d'engagement, ont été approuvés en Conseil Communautaire du 23 juin 2017.

La Ville a donc approuvé, lors du Conseil municipal du 12 décembre 2017, la signature de la Charte d'engagement du collectif "lutte contre les discriminations".

La municipalité impulse une politique inclusive ambitieuse ayant pour objectif de garantir à tous les maubeugeois et toutes les maubeugeoises l'égal traitement et accès aux droits (emploi, formation, culture, loisirs, éducation, santé...) avec le soutien de l'Etat, de la CAMVS et de tous les partenaires institutionnels.

2) La politique de la Ville

L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires pris en compte dans la conception des contrats de villes 2015-2020.

Cet axe est intégré dans les trois piliers: cohésion sociale, cadre de vie et emploi et développement économique. Les deux autres priorités transversales sont la jeunesse et la lutte contre les discriminations.

Cette approche intégrée constitue un engagement majeur de la convention interministérielle signée le 21 mai 2013 entre le ministère de la Ville et le ministère des Droits des femmes.

L'approche intégrée mobilise à la fois une approche transversale de l'égalité femmes-hommes sur tous les axes d'intervention et mérite d'être complétée par des actions spécifiques destinées à agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Parmi ces actions spécifiques, on retrouve les formations suivies par les médiateurs et pilotées par des acteurs associatifs :

->Sensibilisation, le 11 octobre 2017, en collaboration avec la CAMVS, aux discriminations par le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie formation pour l'égalité femmes - hommes)

->L'action « lutte contre la discrimination » a eu lieu le vendredi 9 mars 2018 au LCR animé par La Sauvegarde du Nord et précisant ce qu'est la discrimination sous toutes ses formes à l'aide de supports visuel : de grandes affiches suivies d'un quiz et d'un petit film résumant la discrimination. 17 personnes de différentes tranches d'âge étaient présentes.

->Un ciné débat "Lutte contre les violences intra- familiales" par l'Ass. de l'Enf. à la Mère le 26 novembre 2018 au centre socio-culturel Guy Mocquet à Aulnoye-Aymeries.

3) La Petite Enfance

Force est de constater, qu'à ce jour, c'est une grande majorité des femmes qui continuent d'assumer les soins aux enfants et l'organisation de la vie familiale, entraînant une difficulté d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'existence de structures d'accueil du jeune enfant permet un retour à l'emploi facilité après un congé maternité ou un congé parental.

Sur la ville, les familles bénéficient de deux types de mode de garde :

->un accueil individuel avec les 113 assistantes maternelles répertoriées. Il est géré par un RAM associatif (relais d'assistant.e.s maternel.le.s) subventionné à hauteur de 3 000 € et pour lequel la Ville met également à disposition des bureaux et salles d'activité ;

-> un accueil collectif municipal avec 84 places en structures multi-accueil et 10 places en halte-garderie.

L'amplitude d'ouverture des structures de 11 h 15 minutes par jour permet une articulation vie familiale-vie privée plus aisée.

L'accès au mode de garde avec réservation, appelé "accueil régulier" se fait majoritairement en direction des familles dont les parents travaillent à deux.

Afin d'optimiser le retour à l'emploi, des places sont réservées en direction des familles monoparentales qui sont plus en difficulté d'organisation de mode de garde mais aussi des parents en insertion professionnelle :

- formation continue : infirmière, CAP Petite enfance, auxiliaire de vie aux familles ...
- stage de formation : découverte des métiers, remise à niveau, Ecole de la deuxième chance...
- contrat de travail ponctuel

Les parents en recherche d'emploi, devant se présenter à des entretiens de recrutement, passant le permis de conduire ou dans le cadre d'une aide à la mobilité, etc... peuvent bénéficier d'un « accueil occasionnel ».

Un partenariat avec un centre social permet de proposer des heures de mode de garde pendant que les mères participent à des ateliers (cuisine, développement personnel, etc...).

Afin d'aller aux devants des familles éloignées des modes de garde, le LAEP (lieu d'accueil parent enfant) favorise la qualité du lien d'attachement, prépare à la séparation et facilite l'entrée à l'école maternelle, permet les échanges sur des thématiques particulières (la place du père, le rôle de la mère, l'éducation des enfants).

Le personnel d'encadrement veille à dispenser une pédagogie basée sur la construction de l'identité, le vivre ensemble et l'optimisation des premières relations verbales et non verbales, tout en évitant les stéréotypes (jeux de filles, jeux de garçons, activités libres...).

Le plan de formation des équipes est fortement axé sur l'accueil du quotidien, sur les nouvelles pédagogies et techniques actuelles, amenant ainsi une évolution du regard et des mentalités. Les actions ou activités sur l'égalité filles garçons sont favorisées.

4) La politique Jeunesse

La ville de Maubeuge développe de nombreuses actions en direction de la jeunesse.

Les accueils de loisirs constituent une partie importante de ce dispositif éducatif et marquent une action forte envers les familles maubeugeoises en les aidant à concilier vie professionnelle et rythme des enfants.

En effet, malgré les évolutions de la société française, les femmes continuent d'assumer en grande partie les tâches domestiques et la gestion des enfants.

A ce titre, les accueils de loisirs Été, des petites vacances et du mercredi offre un mode de garde supplémentaire, le tarif appliqué est fonction des ressources de la famille.

La Ville offre également un système d'accueil périscolaire pour les enfants des écoles maternelles et élémentaires, qui participe à la conciliation des temps professionnel et personnel pour les parents de jeunes enfants. Ces accueils périscolaires fonctionnent de 7 h 30 à 8 h 30 le matin et de 16 h 30 à 18 h le soir.

D'autre part, la Ville s'emploie à recruter des équipes mixtes mais la filière reste malgré tout très féminine.

Une mixité dans les actions pédagogiques, sportives et culturelles est également mise en place. En témoignent le thème des ALSH d'été 2018 « Raid aventure » basée sur la coopération et la cohésion d'équipes.

5) La place des Femmes dans le sport

Selon une statistique de l'INSEE, en France, les femmes sont un peu plus nombreuses à pratiquer une activité physique. Cependant, un certain écart demeure avec les hommes, notamment chez les plus jeunes.

Les priorités du Ministère des Sports :



La ville de Maubeuge compte 73 associations sportives, du tennis au football en passant par l'équitation et plusieurs infrastructures qui permettent la pratique de nombreuses activités sportives.

La Ville soutient 46 associations sportives dont certaines favorisent la pratique du sport au féminin telles que :

- > le Boxing-club avec la mise en place d'une section Aéroboxe comptant 28 licenciées
- > Alliance Judo 59 a ouvert une section Taïso qui touche un public féminin
- > USM Football : 3 équipes féminines 1 séniors, 1 U13 et 1 U16
- > Futsal maubeugeois dont l'objectif est l'accompagnement des jeunes vers une insertion professionnelle durable : engagement d'une équipe féminine
- > Gymnastique "La Maubeugeoise" : 59.24 % des licenciés sont des femmes.

Lors de la soirée des Associations en 2018, la Ville de MAUBEUGE a tenu à mettre à l'honneur deux sportives maubeugeoises :

- > Brigitte RASSCHAERT, du club Judo Arts martiaux, médaillée d'or au Mondial Vétéran en 2017 et 2018 en Italie et au Mexique,
- > Elodie RAIROUX, de l'USM badminton, pour sa participation aux championnats d'Europe en Espagne suite à son quart de finale aux Championnats de France.

6) Maubeuge Ville de Culture

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » pour toute la durée du quinquennat, le ministère de la Culture s'est doté d'une feuille de route ambitieuse en faveur du développement de l'égalité sur la période 2018-2022 visant à réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture.

Le rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes publié le 8 mars 2018 dans la culture et la communication montre une nouvelle fois les progrès accomplis, mais aussi l'ampleur du chemin qu'il reste à parcourir pour que le secteur culturel contribue pleinement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dont les femmes continuent de faire l'objet, et pour qu'elles accèdent à l'égalité réelle qui demeure encore lointaine.

Au 1^{er} janvier 2017, seules 12 % de femmes sont à la tête des 100 plus grandes entreprises culturelles et 30 % d'entre elles occupent des postes de direction dans les établissements publics culturels.

Pour Tristan Picard, adjoint au chef du département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS), ce résultat est « *implacable* ». « *Dans le secteur privé comme dans le secteur public, la culture est un monde où le pouvoir est aux hommes* ».

C'est donc en partie la responsabilité des pouvoirs publics qui est pointée. Le domaine de la culture comme celui de l'éducation devrait se révéler exemplaire en matière d'égalité et non discriminant. Les collectivités publiques doivent prendre conscience de ces indicateurs et mettre en œuvre pour agir en faveur de l'égalité.

Salles de spectacle, Scène nationale, médiathèque, conservatoire à rayonnement communal, la ville de Maubeuge offre une grande diversité d'outils culturels, pour tous les âges et pour toute la famille.

Pour exemple, la ville de Maubeuge porte, depuis 9 ans, un projet de sensibilisation à la pratique artistique avec la mise en place de classes orchestre dans les écoles élémentaires. Il y a cinq ans, en partenariat avec l'Education nationale, la ville a obtenu l'ouverture dans deux collèges de classe à horaires aménagés musique (CHAM). Chacun.e peut s'y inscrire et ainsi poursuivre son parcours. D'autre part, dans le cas où l'enfant souhaite continuer la pratique instrumentale, sans s'engager dans le dispositif CHAM, le conservatoire propose un enseignement adapté lui permettant d'intégrer la structure.

Aujourd'hui, on constate que les 2/3 des élèves qui s'inscrivent dans l'une ou l'autre de ces voies sont des filles alors qu'initialement, les groupes sont constitués d'autant de filles que de garçons.

D'autre part, la Ville valorise régulièrement dans son magazine « Maubeuge Mag » les artistes de son territoire tels que Reissann, une artiste peintre et sculptrice maubeugeoise qui a déjà exposé à la Maison des Habitants.

7) Suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics

La loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 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.

La Ville de MAUBEUGE vérifie systématiquement 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 précédemment.

8) Le logement et l'égalité femmes-hommes

Le 8 mars 2017, lors de la journée des droits des femmes, une circulaire a été adressée aux Préfets afin qu'ils mettent tout en œuvre pour que les dispositifs déjà existants en faveur du relogement des femmes victimes de violences ou en grande difficulté soient encore plus efficaces.

La Ville de MAUBEUGE prête, depuis de nombreuses années, une attention particulière aux demandes de logement des familles monoparentales surtout lorsqu'elles sont reconnues prioritaires par la Sous-Préfecture dans le cadre du « Plan Département d'Actions pour le Logement des Personnes Défavorisées » (PDALPD).

En 2017, la ville a reçu 410 nouvelles demandes de logement :

-> 106 couples,

-> 173 familles monoparentales (dont 9 hommes avec enfants), dont 79 attributions

-> 131 personnes seules ou divorcées sans enfant ou encore veuves soit 56 hommes et 85 femmes. 31 attributions de logements ont pu être honorées.

Par ailleurs, depuis 2012, une antenne de l'association "Parenthèse" a été créée sur Maubeuge afin de venir en aide aux personnes victimes de violences intrafamiliales.

9) La santé : prenez soin de vous !

Pendant longtemps, la médecine ne s'est intéressée à la santé des femmes qu'à travers la gynécologie et l'obstétrique, négligeant d'autres pathologies. Conséquence : les femmes sont parfois diagnostiquées avec retard.

La situation est particulièrement injuste pour les plus défavorisées dont 73 % sont des femmes souvent à la tête d'une famille monoparentale.

Dans un rapport publié le 7 juillet 2017 (*La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*), le HCE s'est penché sur la question des travailleurs pauvres, dont 73 % sont des femmes souvent à la tête d'une famille monoparentale. Ces femmes « hors radar », comme le dit Geneviève Couraud, cumulent les difficultés d'accès aux soins, participent peu au dépistage organisé des cancers, ne sont pas suivies sur le plan gynécologique, souffrent davantage que la moyenne de surpoids et d'obésité, de troubles musculo-squelettiques, d'addictions, etc. « Leur propre santé n'existe pas à leurs yeux. Elles se disent qu'il faut tenir le coup », observe Geneviève Couraud.

La Ville est fortement impliquée dans la thématique santé.

Le 21 avril 2018, la Ville de MAUBEUGE a organisé la première édition du Forum santé en collaboration avec 70 partenaires institutionnels et associatifs. Cet événement était axé sur la prévention santé pour tous les âges sous toutes ses formes : addictions, alimentation-nutrition-diététique, activité physique, maladies chroniques, cancers, gestes de premiers secours, etc...

Certaines thématiques étaient plus particulièrement en direction des femmes telles que la prévention des violences sexistes et sexuelles, la prévention du cancer du sein.

Dans le cadre de la campagne préventive d'Octobre Rose, des actions conduites sur le terrain concrétisent l'engagement entre la municipalité et la Ligue contre le cancer.

Marche dans les remparts avec Sport Santé Sambre-Avesnois, concert de Soul Train Memories à la Luna, actions menées par les commerçants maubeugeois, conférence..., les événements se sont succédé afin de sensibiliser le grand public au dépistage du cancer du sein.

Les services municipaux étaient également mobilisés notamment la médiathèque qui accueillait dans ses locaux, le 4 octobre, l'association l'Étincelle pour une journée de mobilisation et de lutte contre le cancer du sein.

V - Les perspectives et axes de travail

1) En matière de Ressources Humaines

-> Poursuivre une politique de recrutement et de formation sans discrimination

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

* Dans le cadre de la formation, notamment des cadres mais également pour les agents, former et sensibiliser sur la lutte contre les discriminations et sur la parité

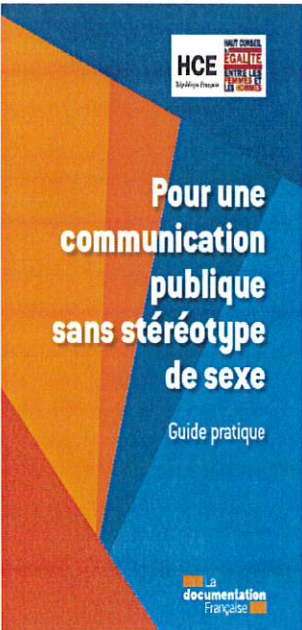
-> Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers particulièrement genrés

-> Développer une politique de communication auprès des agents de la collectivité sur la lutte contre les discriminations

* mise en ligne sur l'intranet mairie du rapport égalité femmes-hommes

2) En matière de communication

-> Prendre en compte les 10 recommandations du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les Hommes à savoir :

	<ul style="list-style-type: none"> * Eliminer toutes expressions sexistes * Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions * User du féminin et du masculin dans les messages destinés à toutes et à tous * Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération * Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes * Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle * Parler « des femmes » plutôt que de « la femme », de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des droits de l'homme » * Diversifier les représentations des femmes et des hommes * Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes : <ul style="list-style-type: none"> -> Sur les photos, les vidéos, les illustrations -> Sur les sujets d'une communication -> A la tribune d'événements, ainsi que dans la répartition du temps de parole -> Parmi les noms des rues, des bâtiments, des équipements, des salles et équipements * Former les professionnel.le.s et diffuser ce guide
---	--

->Continuer la valorisation, dans le magazine « Maubeuge Mag » d'actions concrètes en matière d'égalité femmes hommes mise en place par la ville de Maubeuge, d'associations luttant contre les discriminations, de portraits de femmes chef d'entreprise, artiste, sportive de haut niveau, etc...

Ont fait l'objet d'une publication les articles suivants :

- > fin de carrière de Brigitte PRZYBYLSKI , directrice d'école (juillet 2017)
- > portrait de Brigitte RASSCHAERT, du club Judo Arts martiaux, médaillée d'or au Mondial Vétéran en 2017 et 2018 en Italie et au Mexique,
- >portrait de Enora DUVIVIER, lycéenne et écrivaine (novembre 2017)
- >portrait de Judith WILLAME, artiste peintre (novembre 2017)
- >portraits de Franca LOIVIER et Karline DELCROIX, commerçantes (janvier 2018)
- >portrait de Elise VANDEN BROEK, commerçante sélectionnée par le jury de « Ma Boutique à l'essai », dispositif initié par la Fédération des Boutiques à l'essai mené par la Ville de MAUBEUGE et ses partenaires (mars 2018)
- >Les Handballeuses du Sambre Avesnois Handball maintiennent leur passage en Division 2 (juillet 2018)
- > portrait de Myriam BERTAUX, commerçante (mai 2018)
- >portrait de Isabelle POTTIER, coordinatrice de l'Association Etincelle de la Sambre, subventionnée par la Ville, dont la mission est d'aider et d'accompagner les personnes atteintes d'un cancer (mai 2018)
- > l'association Le Fil qui lutte contre les discriminations et en particulier l'homophobie (septembre 2018)
- >portrait de Elodie RAIROUX, de l'USM badminton, pour sa participation aux championnats d'Europe en Espagne suite à son quart de finale aux Championnats de France (novembre 2018)

3) Objectifs de progression dans le cadre des politiques publiques

a) *Dans le cadre de la politique de la ville :*

->mettre les femmes au cœur de l'Espace public

Depuis peu, les urbanistes, les géographes et les élus locaux s'intéressent à la question de la place des femmes dans l'espace public. Ils souhaitent aller vers plus d'égalité, lutter contre le sentiment d'insécurité et le harcèlement de rue.

Comme l'espace urbain n'est pas pensé pour les femmes, elles ne s'y sentent pas à l'aise. Selon l'urbaniste Sybil Cosnard, 40% des femmes françaises s'interdisent certains espaces publics et 1/3 affirment ne pas se sentir en sécurité dans la rue parce que certains endroits ne sont pas bien éclairés, sont exigus et donc souvent propices au harcèlement de rue.

« Résultat, les femmes ont des stratégies vestimentaires, des stratégies pour leurs déplacements, des stratégies dans leurs attitudes. Plutôt que de s'exposer, elles s'autocensurent et préfèrent la stratégie de l'évitement », explique la socio-ethnologue Chris Blache.

Les dispositifs du contrat de ville concernant le cadre de vie seront les 3 quartiers classés d'intérêt national à savoir Sous-le-Bois, Provinces (regroupant les quartiers des Présidents et les Ecrivains).

-> *Envisager une sensibilisation des conseils citoyens et conseils des jeunes aux questions de lutte contre les discriminations*

b) Dans le cadre de la culture

L'offre culturelle est très large dans la commune.

La récente réouverture de la salle Sthrau, bijou art déco exceptionnel, offrira aux maubeugeoises et maubeugeois des expositions, spectacles, et de nombreuses actions tout au long de l'année.

Dans la continuité, un nouveau pôle culturel va s'installer en centre-ville avec l'installation, dans les anciens bâtiments du Collège Coutelle, d'associations culturelles et d'enseignements dispensés par la Ville pour faire la part belle aux arts visuels, à la sculpture, à la photographie et offrir également des expositions.

Le projet de la nouvelle médiathèque en centre ville accompagnera ces futures réalisations. Il s'agira d'une médiathèque numérique et des actions de lutte contre l'illétrisme y seront menées.

L'objectif est de développer un politique culturelle accessible à toutes et à tous et d'accompagner chacune et chacun dans sa propre découverte, de lutter de contre les discriminations de toute nature.

VI - Conclusions

La Ville de MAUBEUGE intervient sur un large champ de politiques publiques.

Elle devra se doter d'une véritable culture de l'anticipation car le sujet de l'égalité femmes hommes devra être intégré dans l'élaboration d'une grande partie des projets qu'elle aura à mener.

Les acteurs de ces projets devront être sensibilisés aux questions de discriminations femmes hommes.

Les actions menées devront faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation visant à en apprécier directement ou indirectement les effets.