

DEPARTEMENT DU NORD
ARRONDISSEMENT D'AVESNES
VILLE DE MAUBEUGE

SEANCE DU 25 NOVEMBRE 2021 : DELIBERATION N° 160

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

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

Date de la convocation : 18 NOVEMBRE 2021

L'an deux mille VINGT ET UN, le VINGT CINQ NOVEMBRE à 18h00

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

PRÉSENTS: 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 LOCOCCILO - 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 - Fabrice DE KEPPER - Angelina MICHAUX

EXCUSÉ(E)S AYANT DONNE POUVOIR :

Dominique DELCROIX pouvoir à Arnaud DECAGNY
Boufeldja BOUNOUA pouvoir à Arnaud DECAGNY
Emmanuel LOCOCCILO pouvoir à Jean-Pierre COULON
André PIEGAY pouvoir à Jean-Pierre COULON
Samia SERHANI pouvoir à Jeannine PAQUE

EXCUSÉ(E)S:

ABSENT(E)S:

SECRETAIRE DE SÉANCE : Nino CHIES

OBJET: Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2021

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 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,
- D.2311-16 définissant le contenu dudit rapport,

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 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 CAMVS,

Vu le rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu l'avis favorable de la commission « Finances, Travaux, Ressources humaines, tranquillité publique, commerce » en date du 10 novembre 2021,

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 comportant 2 parties :

- 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 susvisée,
- 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 2021, 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

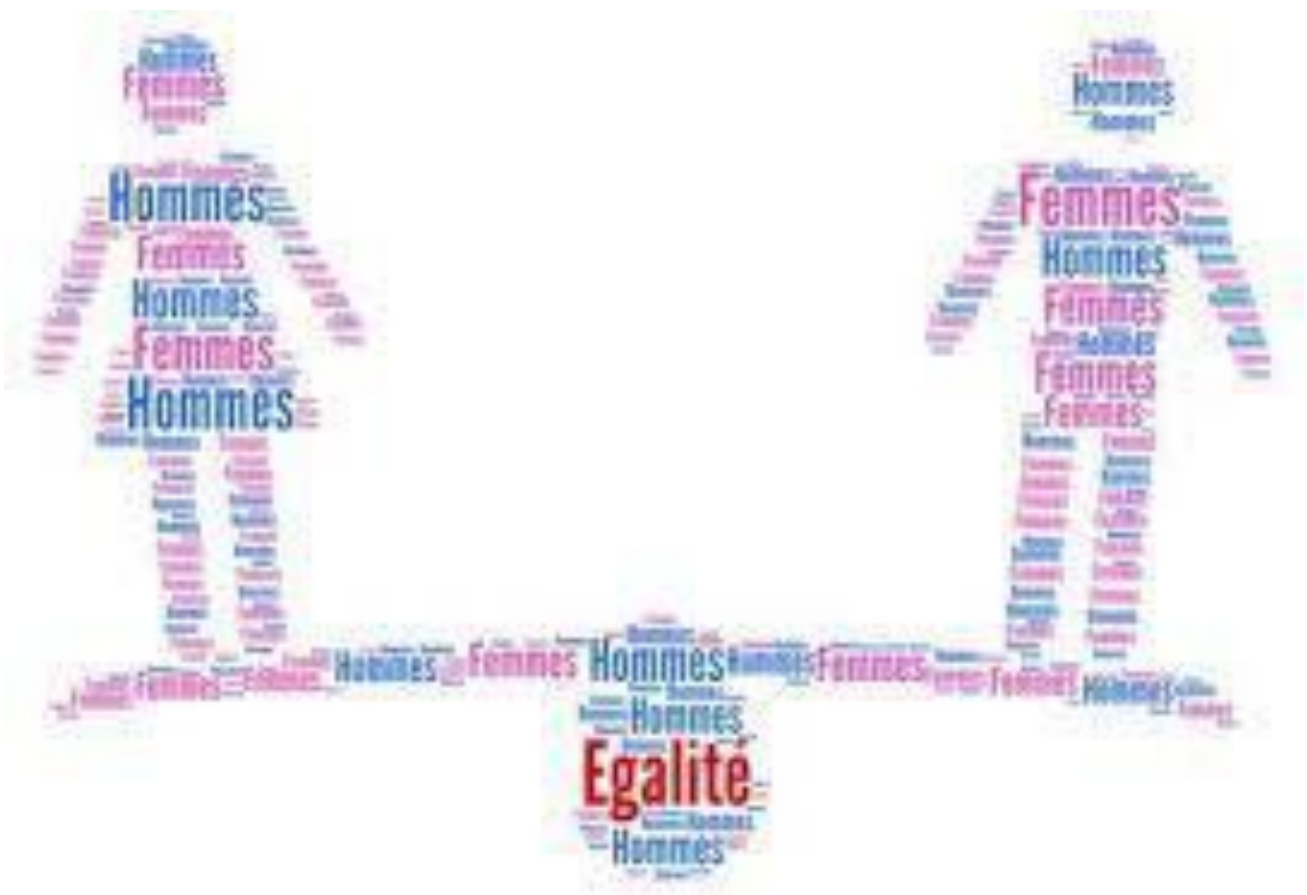
Transmis en Sous-Préfecture le :

Affiché le :

Notifié le :



Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Rapport présenté au Comité Technique le 10 novembre 2021

Envoyé en préfecture le 08/12/2021

Reçu en préfecture le 08/12/2021

Affiché le



ID : 059-215903923-20211125-D_160-DE

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Préambule | 4 |
| ▪ La situation nationale | 4 |
| 1. Chronologie des principales dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes | 4 |
| « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » | 5 |
| ▪ La fonction publique | 10 |
| 2. Le cadre réglementaire applicable au secteur public | 10 |
| 3. Chiffres clés de la Fonction Publique | 13 |
| 1. La situation de la Ville de Maubeuge en tant qu'employeur | 15 |
| 1.1. Rapport de Situation Comparée 2020 | 15 |
| 1.1.1. Principaux indicateurs : synthèse du CDG59 | 15 |
| 1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse du CDG59 | 21 |
| 1.2. Actions menées et axes de travail en matière de Ressources Humaines | 22 |
| 2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge | 25 |
| 2.1. Etat des lieux : analyse des inégalités économiques et sociales à Maubeuge | 25 |
| 2.1.1. Population (source : données INSEE 2018) | 25 |
| 2.1.2. Ménages et familles (source : données INSEE 2018) | 25 |
| 2.1.3. Niveau d'Etudes – Chômage - Emploi (source : données INSEE 2018) | 27 |
| 2.1.4. Logements sociaux | 30 |
| 2.2. Les politiques publiques à destination des usagers | 31 |
| 2.2.1. Participation des femmes à la vie politique locale | 31 |
| 2.2.2. La Politique de la Ville | 32 |
| 2.2.3. L'enfance / jeunesse | 34 |
| 2.2.4. Le sport | 39 |
| 2.2.5. La santé | 40 |
| 2.2.6. L'emploi | 40 |
| 2.2.7. Le commerce | 44 |
| 2.2.8. Les marchés publics | 44 |
| 2.2.9. La communication aux habitants | 44 |
| Conclusion et perspectives – plan d'actions | 45 |

Préambule

La situation nationale

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

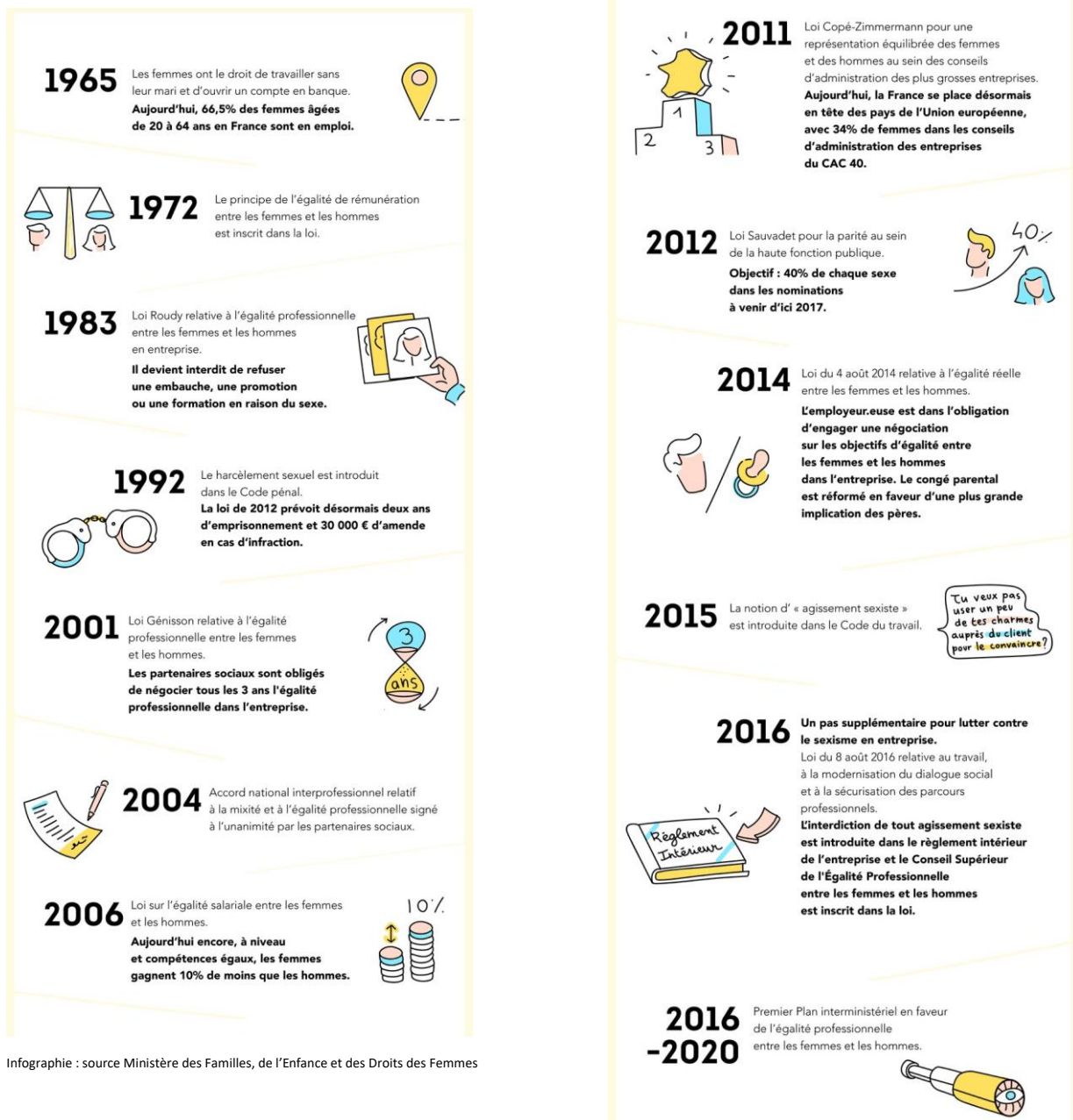
Malgré Olympe de Gouges qui publie, en 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne : "La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits" (art. 1), la Révolution française ne modifie pas la condition des femmes et ne leur ouvre pas le chemin de la citoyenneté. Au contraire, en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



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

« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »

Situation particulière de l'année 2020

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent, mettant en lumière les métiers en première ligne sur le front de la Covid : santé, éducation, propreté, alimentation, distribution, etc. Or, ces métiers sont souvent faiblement rémunérés, insuffisamment valorisés socialement, parfois précaires et majoritairement occupés par des femmes, d'où l'utilité de faire un focus sur l'impact de la crise sanitaire sur les femmes et les hommes, dans leur vie professionnelle, mais aussi dans l'articulation qu'elles et ils ont dû trouver entre l'exercice de leur métier et leur vie personnelle et familiale complètement bouleversée. Pendant cette période inédite, les violences intrafamiliales et conjugales ont fortement augmenté, révélant ainsi clairement une situation que nul ne saurait accepter.

Impact de la crise sanitaire

Des métiers féminisés aux avant-postes de la crise sanitaire :

Part des femmes parmi les métiers « au front »

Métiers d'aide aux personnes et métiers de la propreté

83 %



Enseignement

67 %



Secteur de l'alimentaire

48 %



Source : France Stratégie, Les métiers au temps du Corona, avril 2020

Médecins et personnels non médicaux à l'hôpital

77,3 %



Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad)

87,4 %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFD-DESSI. Effectifs physiques au 31 décembre 2017

Un temps consacré aux tâches domestiques ainsi qu'aux devoirs des enfants plus élevé pour les femmes

Temps journalier consacré aux tâches ménagères lors du confinement.



56 % des femmes déclarent s'occuper le plus souvent d'aider les enfants à faire leurs devoirs*.

* Parmi les femmes interrogées, actuellement en couple avec un ou des enfants de 6 à 17 ans au sein du foyer
Source : Harris Interactive pour le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes ; « L'impact du confinement sur les inégalités femmes/hommes », avril 2020

Les interventions des forces de l'ordre à domicile dans la sphère familiale en augmentation pendant le confinement

Du 17 mars au 12 mai



Champ : nombre d'interventions pour différend familial des forces de sécurité intérieure (FSI) du 17 mars au 12 mai 2020 versus la même période en 2019
Source : ministère de l'Intérieur
Source : « Les violences conjugales pendant le confinement », Miprof, juillet 2020

Une forte hausse des signalements des violences conjugales : nombre d'appels multiplié par 3 sur 1 an

Les appels reçus au 3919* ont triplé pendant la période de mars à juin 2020.

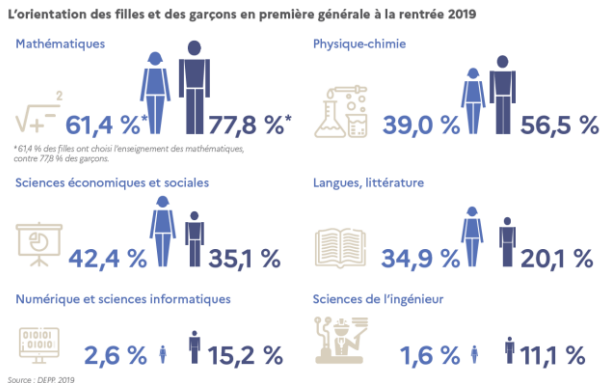


* Le 3919 est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles géré par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF)
Source : FNSF, 1^{er} semestre 2020

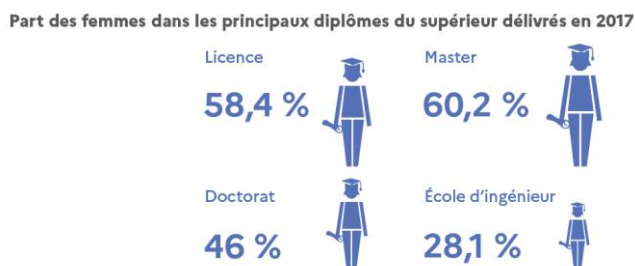
Quelques chiffres-clés nationaux – 2020

Education et orientation professionnelle

Disparité notable concernant l'enseignement et l'orientation
De plus, un très faible % de filles dans les matières telles que le numérique, les sciences informatiques et les sciences de l'ingénieur



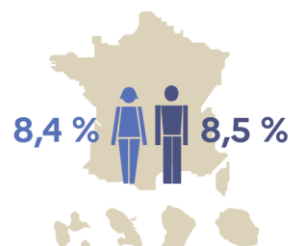
Les femmes réussissent dans les études supérieures mais sont encore largement minoritaires concernant les études d'ingénieur



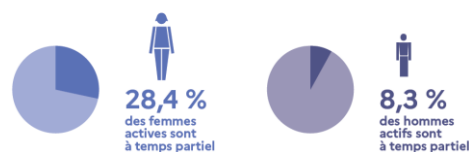
Emploi

Un taux de chômage équivalent pour les femmes et les hommes en 2019

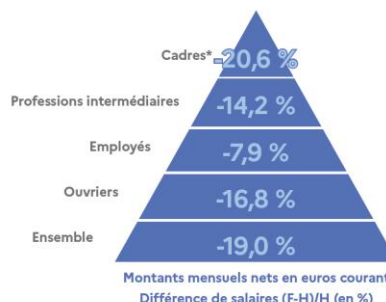
Taux de chômage par sexe chez les 15-64 ans en 2019 en France



Plus d'un quart des femmes actives travaillent à temps partiel



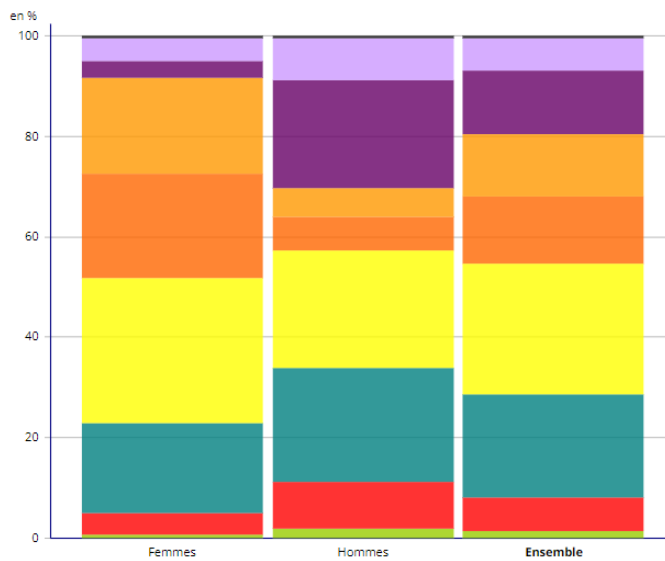
Inégalité salariale, beaucoup plus marquée chez les cadres



*y compris chefs d'entreprise salariés
 Champ : France hors Mayotte, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation. Sont exclus les apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
 Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Édition 2020

Catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe



Lecture : en 2020, 20,8 % des femmes en emploi sont employés qualifiés.
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.
 Source : Insee, enquête Emploi.

Précarité

Retraites

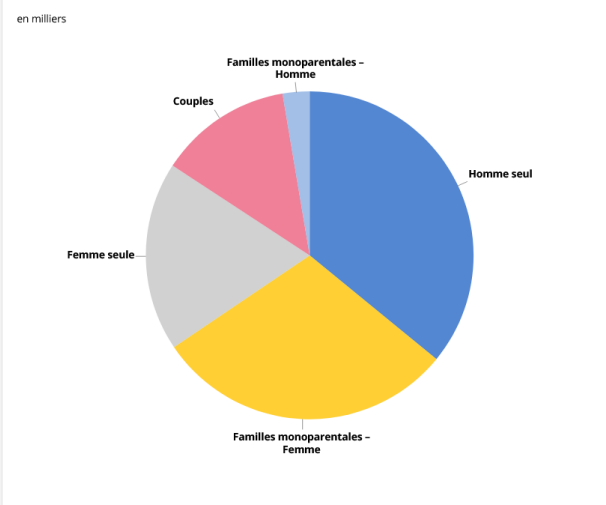
Écart des montants moyens mensuels de la retraite de droit direct en 2018



Champ : tous retraités de droit direct résidant en France, vivant au 31 décembre 2018
 Sources : DREES, EACR, EIR, modèle ANCRETRE

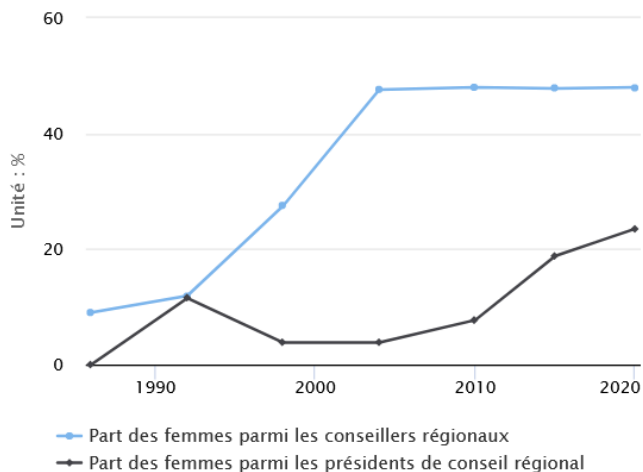
Bénéficiaires du RSA

Foyers bénéficiaires du RSA socle selon la situation familiale en 2019



Note : données au 31 décembre.
 Lecture : Au 31 décembre 2019, 688 300 foyers bénéficiaires du RSA socle sont des hommes seuls.
 Champ : France.
 Sources : Cnaf ; MSA.

Les femmes dans les conseils régionaux

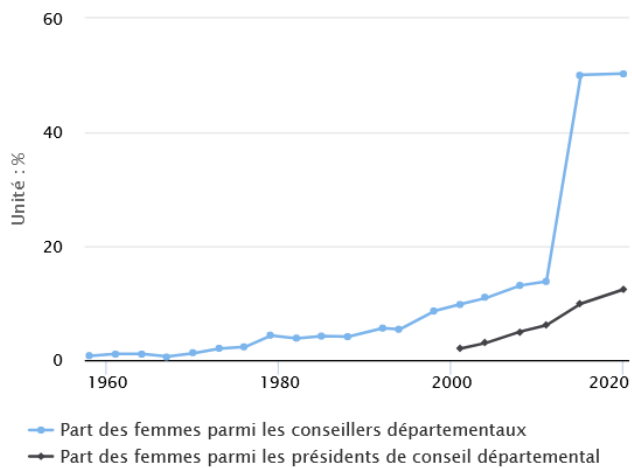


Lecture : en 2020, 48 % des conseillers régionaux sont des femmes.

Source : ministère de l'Intérieur © Observatoire des inégalités

Conseils départementaux

Les femmes dans les conseils généraux puis départementaux

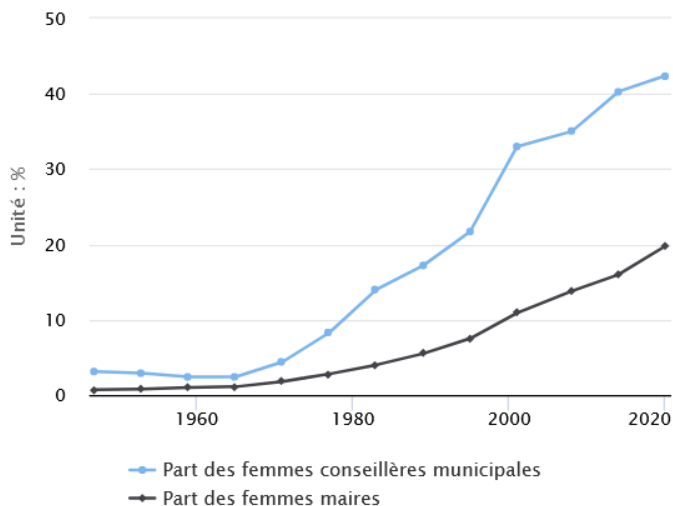


* Données pour les présidences disponibles à partir de 2001. Lecture : en 2020, 50,3 % des conseillers départementaux sont des femmes.

Source : ministère de l'Intérieur – © Observatoire des inégalités

Municipalités

Les femmes dans les conseils municipaux



Lecture : en 2020, 42,4 % des conseillers municipaux sont des femmes.

Source : ministère de l'Intérieur – © Observatoire des inégalités

Sexisme

Les femmes davantage exposées que les hommes à des injures sexistes

En 2018, 1 392 000 femmes déclarent avoir subi des injures sexistes hors cadre conjugal (soit 1 femme sur 16), contre 1 homme sur 20

89 %
des victimes sont des femmes



Champ : population âgée de 18 à 75 ans
Source : Insee-ONDRPSSMI, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2011-2018

Violences

De plus en plus de femmes décèdent, victimes de leur conjoint : 16% d'augmentation entre 2018 et 2019

6.1 > Une femme décède tous les deux jours, victime de son conjoint



Source : Délégation aux victimes, étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple, 2020

Cadre de vie et sécurité

Sentiment d'insécurité éprouvé par les personnes de 14 ans ou plus en 2019



Source : Insee-ONDRP-SSMSI, enquête Cadre de vie et sécurité (CVS) 2019

La fonction publique

2. 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, présidentes et présidents 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 ».

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 :**
 - a. 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.
 - b. 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 :**
 - a. 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.
 - b. 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 compétence de la collectivité.

L'impact de la loi L'impact de la loi sur la Transformation de la Fonction Publique

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 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. Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. 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> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; - 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 ; - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; - 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. 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. 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. Il doit 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. 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>Article 81. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires 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> | Immédiate |
| <p>Article 82. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction 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. Ce dispositif ne s'applique pas aux collectivités ou établissements publics comptant moins de trois emplois fonctionnels de direction. 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. Dispositions applicables à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.</p> |

| Article | Disposition | |
|---|--|---|
| <p>Article 83. Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée 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 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. 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. 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 %. 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. 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>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 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. 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> |

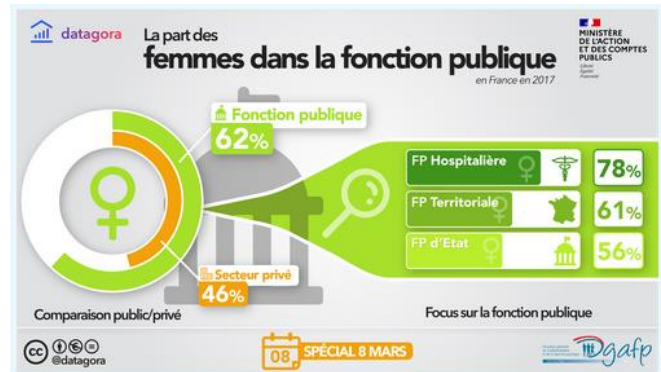
3. Chiffres clés de la Fonction Publique

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.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à disposition des données statistiques, offrant un panorama complet de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique :

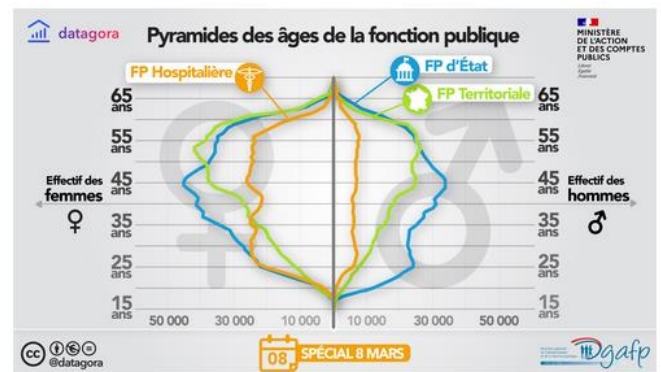
La part des femmes dans la fonction publique

Comparaison public / privé
Les femmes sont en minorité dans le secteur privé (46%) alors qu'elles sont majoritaires dans les 3 fonctions publiques (61% dans la FPT).



Age

Pyramide des âges
C'est dans la FPT qu'il y a le plus grand nombre d'agents proches de la retraite. Le phénomène est prédominant chez les femmes.



Formation

Part des agents diplômés de l'enseignement supérieur
C'est dans la FPT qu'il y a la plus faible proportion d'agents diplômés de l'enseignement supérieur : 25% chez les femmes, 31% chez les hommes.



Candidatures

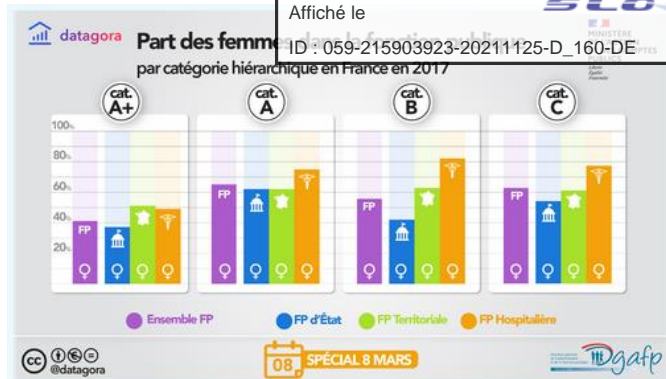
Recrutement via les concours
C'est la catégorie A qui recrute le plus sur concours dans la fonction publique, avec, de plus, une grande majorité de femmes.



Catégories A, B, C

Répartition par catégorie hiérarchique

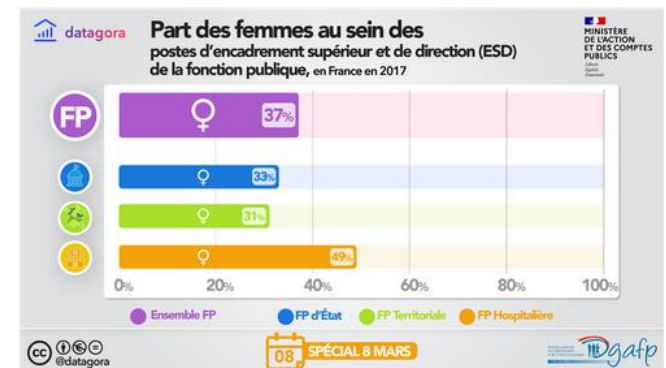
Quelle que soit la catégorie, mise à part la catégorie A+, les femmes représentent au minimum 60% des agents.



Responsabilités

Postes d'encadrement et de direction

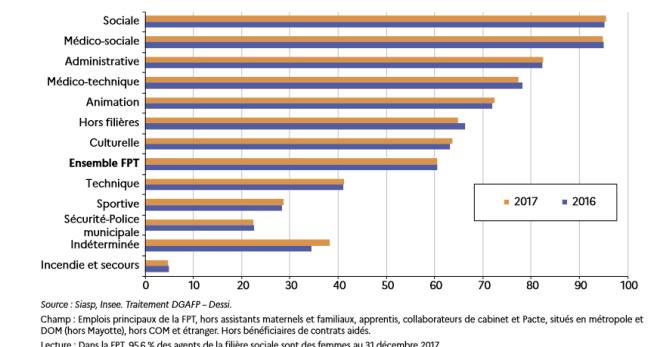
C'est dans la FPT que les femmes sont les moins représentées concernant les postes d'encadrement supérieur ou de direction : 31%



Filières

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre 2017

Les femmes sont majoritaires dans la plupart des filières, sauf dans les filières technique, sportive, sécurité-police municipale, incendie et secours, où les hommes sont largement représentés.



Temps de travail

Représentation du temps partiel

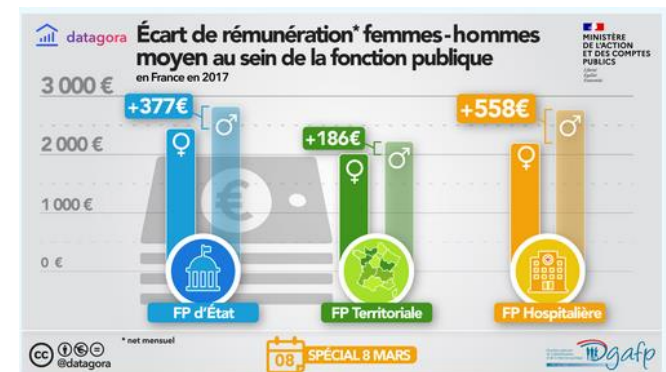
C'est dans la FPT que le taux d'agents à temps partiel est le plus important chez les femmes : 29%, contre 7% chez les hommes.



Rémunération

Ecart de rémunération moyen

C'est dans la FPT que l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes est le moins élevé : 186 € en moyenne.



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

1.1. Rapport de Situation Comparée 2020

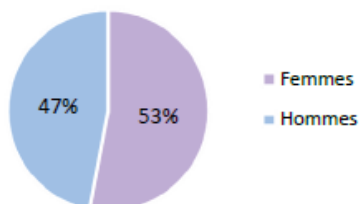
1.1.1. Principaux indicateurs : synthèse du CDG59

La synthèse ci-après (pages 15 à 20) reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31/12/2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 296 femmes et 262 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

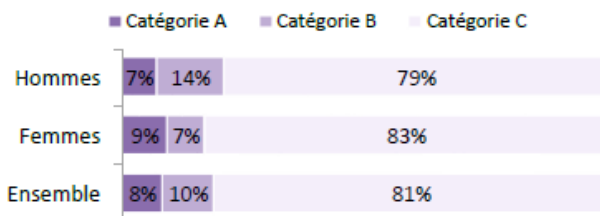


La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 3 hommes

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

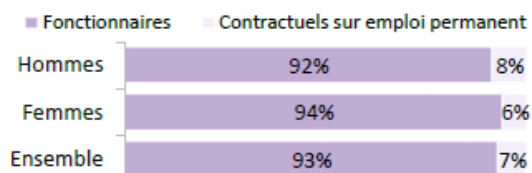
- 231,9 fonctionnaires hommes
- 265,4 fonctionnaires femmes
- 17,8 contractuels hommes
- 14,2 contractuelles femmes

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



| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 60% | 38% | 54% |

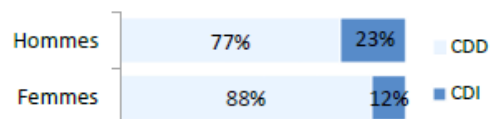
➔ 6 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes



- ▶ 54 % des fonctionnaires sont des femmes et 46 % des hommes
- ▶ 44 % des contractuels permanents sont des femmes et 56 % des hommes

➔ 12 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 23 % des hommes

Au total, 7 agents en CDI sur 39 agents contractuels, soit 18 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 78% | 22% |
| Technique | 37% | 63% |
| Culturelle | 54% | 46% |
| Sportive | 27% | 73% |
| Médico-sociale | 96% | 4% |
| Police | 9% | 91% |
| Incendie | - | - |
| Animation | 43% | 57% |

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

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

| | |
|---------------------------------------|------|
| ASEM | 100% |
| Auxiliaires de puériculture | 100% |
| Adjointes administratifs | 84% |
| Adjointes territoriales du patrimoine | 73% |
| Rédacteurs | 70% |

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

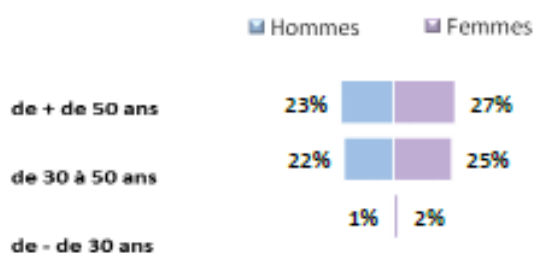
| | |
|--------------------------------------|-----|
| Techniciens | 92% |
| Agents de police municipale | 91% |
| Agents de maîtrise | 89% |
| Educateurs des APS | 70% |
| Assistants d'enseignement artistique | 61% |

*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

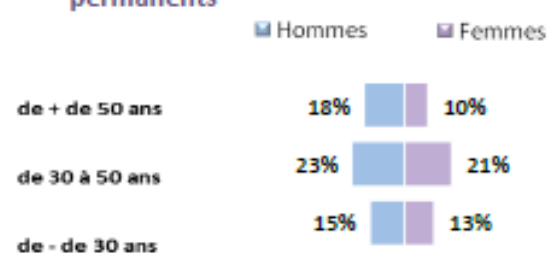
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 48,88 | 38,68 | 48,29 |
| Hommes | 49,13 | 41,36 | 48,47 |

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

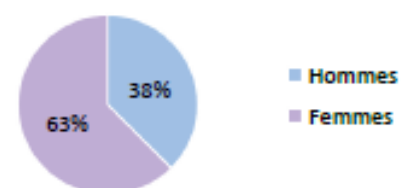


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

| | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 70% |
| CAE/CUI | 44% |
| Emploi aidé | 43% |

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 3 lauréats d'un concours dont 1 n'ayant pas été nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

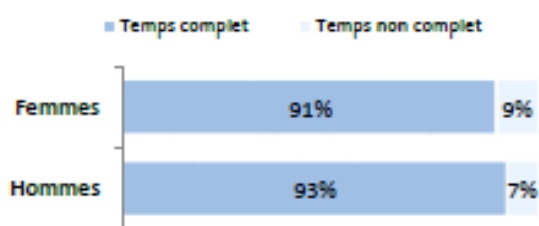
► Pour rappel, 54% des fonctionnaires sont des femmes

➔ 3 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

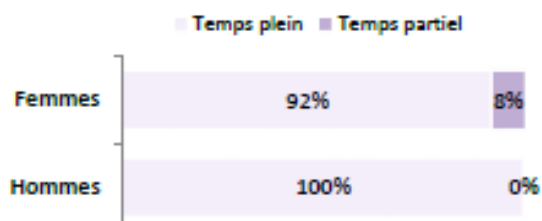
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



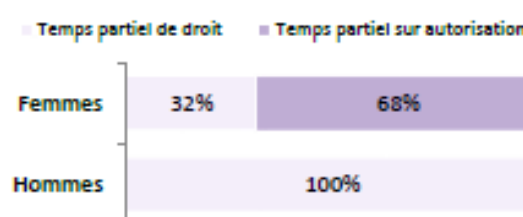
➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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) | 5,11% | 4,00% |
| Ensemble : 4,59% | | |
| Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité) | 10,05% | 7,30% |
| Ensemble : 8,76% | | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | 15,77% | 11,20% |
| Ensemble : 13,62% | | |

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

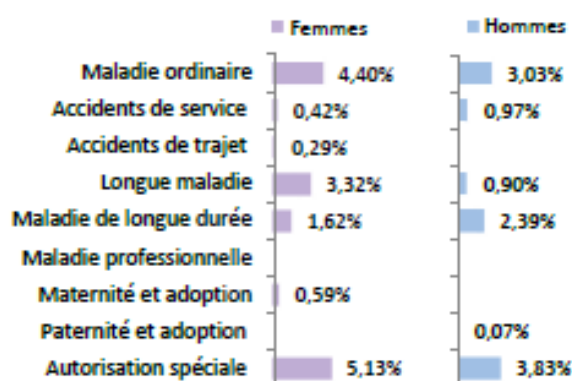
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 36,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 26,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 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



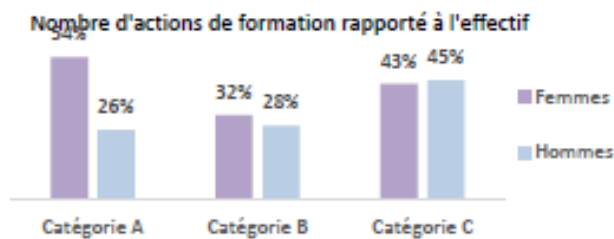
➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 5 congés maternité ou adoption en 2020
 - ▶ 7 congés paternité ou adoption en 2020
- ### ➔ 19 accidents du travail déclarés en 2020
- ▶ 2,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
 - ▶ 3,3 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
 - ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 824 jours d'arrêt
 - ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 931 jours d'arrêt

Formation

➔ 237 départs en formation concernant des agents permanents

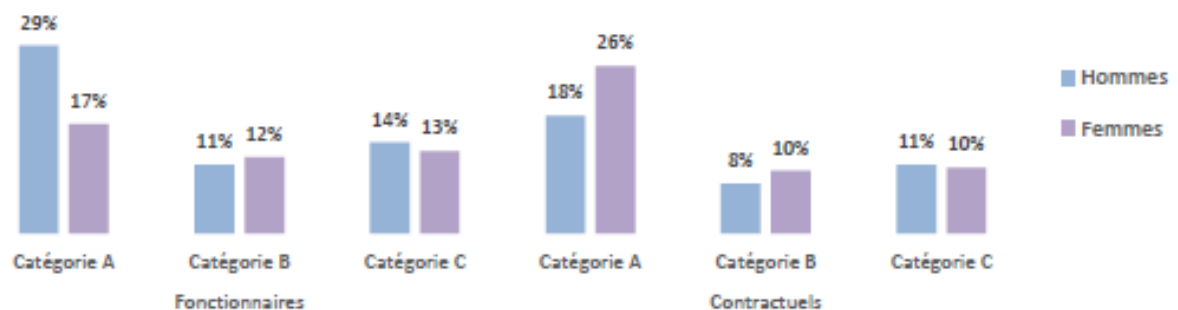
➔ 24 départs en formation pour les agents non permanents



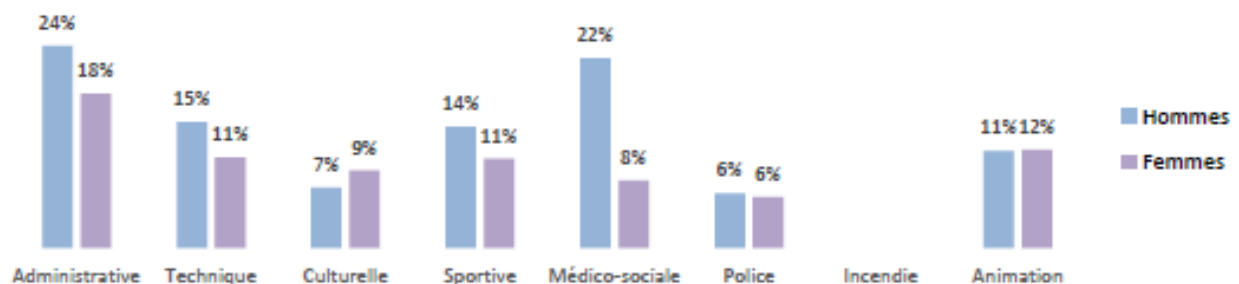
25 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



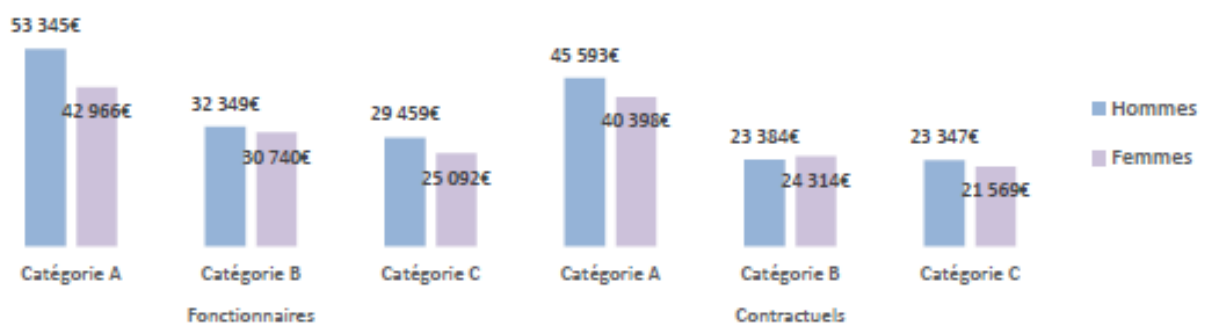
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



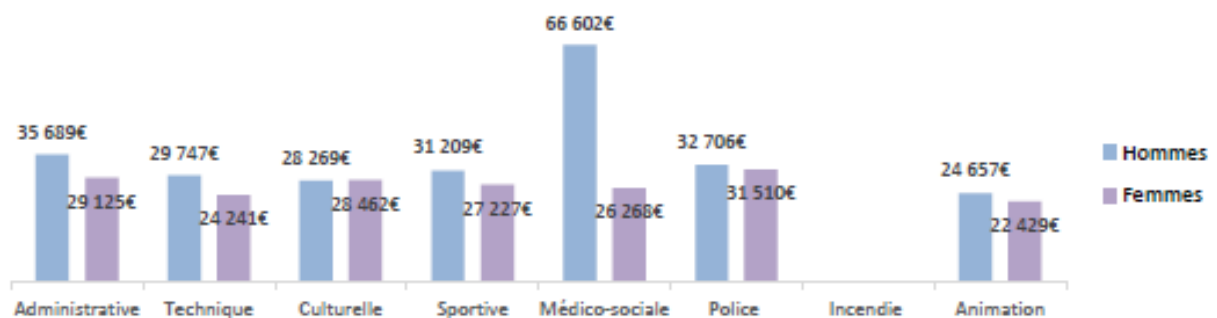
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Administrative | 28% | 28% | 24% | 16% | 20% | 16% |
| Technique | 25% | 3% | 6% | 7% | 15% | 11% |
| Culturelle | 5% | 6% | 6% | 8% | 11% | 12% |
| Sportive | | | 15% | 11% | 9% | |
| Médico-sociale | 22% | 6% | | | | 9% |
| Police | | | | | 6% | 6% |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | 11% | 12% |

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein R par 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 | 48 174 € | 45 728 € | 33 773 € | 33 082 € | 28 206 € | 26 547 € |
| Technique | 56 544 € | 54 370 € | 33 864 € | 26 295 € | 28 908 € | 23 778 € |
| Culturelle | 35 993 € | 39 267 € | 26 875 € | 27 838 € | 27 465 € | 26 806 € |
| Sportive | | | 32 242 € | 27 227 € | 23 977 € | |
| Médico-sociale | 66 602 € | 38 114 € | | | | 23 495 € |
| Police | | | | | 32 706 € | 31 510 € |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | 24 657 € | 22 429 € |

— 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‰ | 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 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 d'agissements sexistes pour 1 000 agents

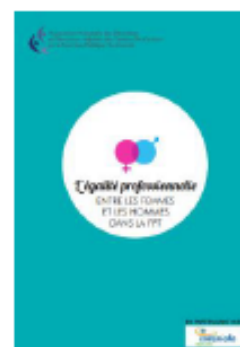
| | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0% | 0% |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0% | 0% |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0% | 0% |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0% | 0% |

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 Social Unique.

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 : septembre 2021

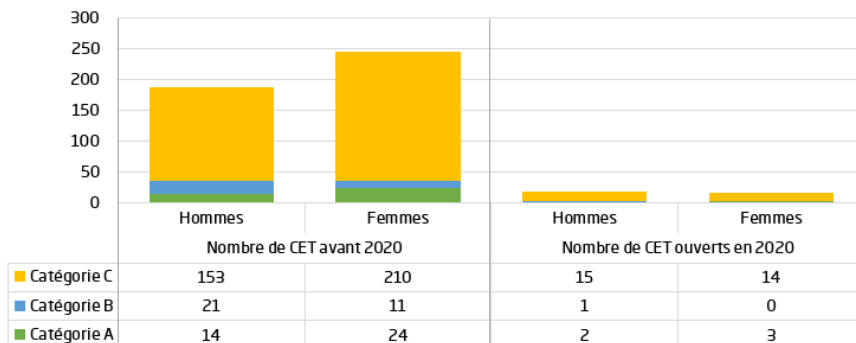
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord

Version 2

1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse du CDG5

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

Nombre de CET ouverts avant et en 2020

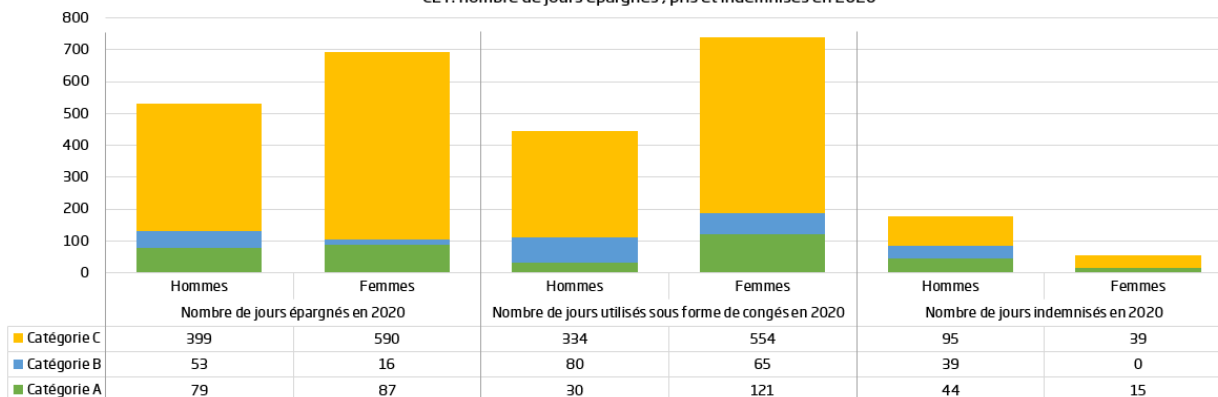


En 2020, 35 CET ont été ouverts, dont 50% par des femmes, principalement de catégorie C.

Depuis l'existence du CET, 433 agents ont épargné des jours de congés, dont 57% de femmes.

Les femmes sont plus nombreuses à avoir un CET, le nombre de jours épargnés en 2020 est de 693 pour les femmes contre 531 pour les hommes. En 2020, 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 ; toutes les catégories ont sollicité l'indemnisation de jours épargnés, majoritairement des hommes relevant de la catégorie C.

CET: nombre de jours épargnés, pris et indemnisés en 2020



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

▪ **Recrutements :**

La Ville conduit une politique de recrutement et de formation sans discrimination. Dans la mesure du possible, la collectivité veille à la mixité des recrutements au sein des services mais cela demeure conditionné par les candidatures.

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.

▪ **Formations :**

Il convient de rappeler que l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire découlant de l'épidémie Covid-19, de sorte qu'un certain nombre de formations n'a pu être mis en place par les différents organismes.

Les actions de sensibilisation, d'information et de formation afin de prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes n'ont pu être mises en place.

▪ **Mise en place des Lignes Directrices de Gestion :**

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

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.

Les avancements de grades au titre de l'année 2021 s'établissent comme suit :

| Catégories | Femmes | Hommes | Total |
|-------------|--------|--------|-------|
| Catégorie A | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie B | 1 | 1 | 2 |
| Catégorie C | 20 | 6 | 26 |

| Filière | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|--------|--------|-------|
| Administrative | 9 | 1 | 10 |
| Culturelle | 2 | 0 | 2 |
| Médico-sociale | 2 | 0 | 2 |
| Sportive | 0 | 1 | 1 |
| Technique | 8 | 4 | 12 |
| Sécurité | 0 | 1 | 1 |
| Animation | 0 | 0 | 0 |

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

Les promotions internes au titre de l'année 2021 s'établissent comme suit :

| Catégories | Femmes | Hommes | Total |
|-------------|--------|--------|-------|
| Catégorie A | 0 | 0 | 0 |
| Catégorie B | 1 | 0 | 1 |
| Catégorie C | 1 | 2 | 3 |

| Filière | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|--------|--------|-------|
| Administrative | 1 | 0 | 1 |
| Culturelle | 0 | 0 | 0 |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 |
| Sportive | 0 | 0 | 0 |
| Technique | 1 | 2 | 3 |
| Sécurité | 0 | 0 | 0 |
| Animation | 0 | 0 | 0 |

L'équilibre entre les femmes et les hommes est globalement respecté.

▪ **Création d'un poste de Chargée de Mission Prévention et Qualité de Vie au Travail**

La ville a créé, au 1er décembre 2020, un **poste de Chargée de Mission Prévention et Qualité de Vie au Travail**, dont les missions sont les suivantes :

- Mettre en œuvre la politique de prévention des risques professionnels définie par les élus et la direction générale ;
- Engager la collectivité dans une démarche volontariste, concrète et prospective sur les thématiques telles que qualité de vie au travail, plan d'actions liées à l'égalité femmes hommes, conditions de travail, évaluation du télétravail sur le premier trimestre de fonctionnement ;
- Réaliser des études sur les conditions de travail et l'environnement de travail, proposer des actions concrètes dans le but d'optimiser l'organisation au travail des salariés ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation relatives à la santé et à la prévention : DUERP (document unique de prévention des risques professionnels), registre de santé et de sécurité, risques psychosociaux.

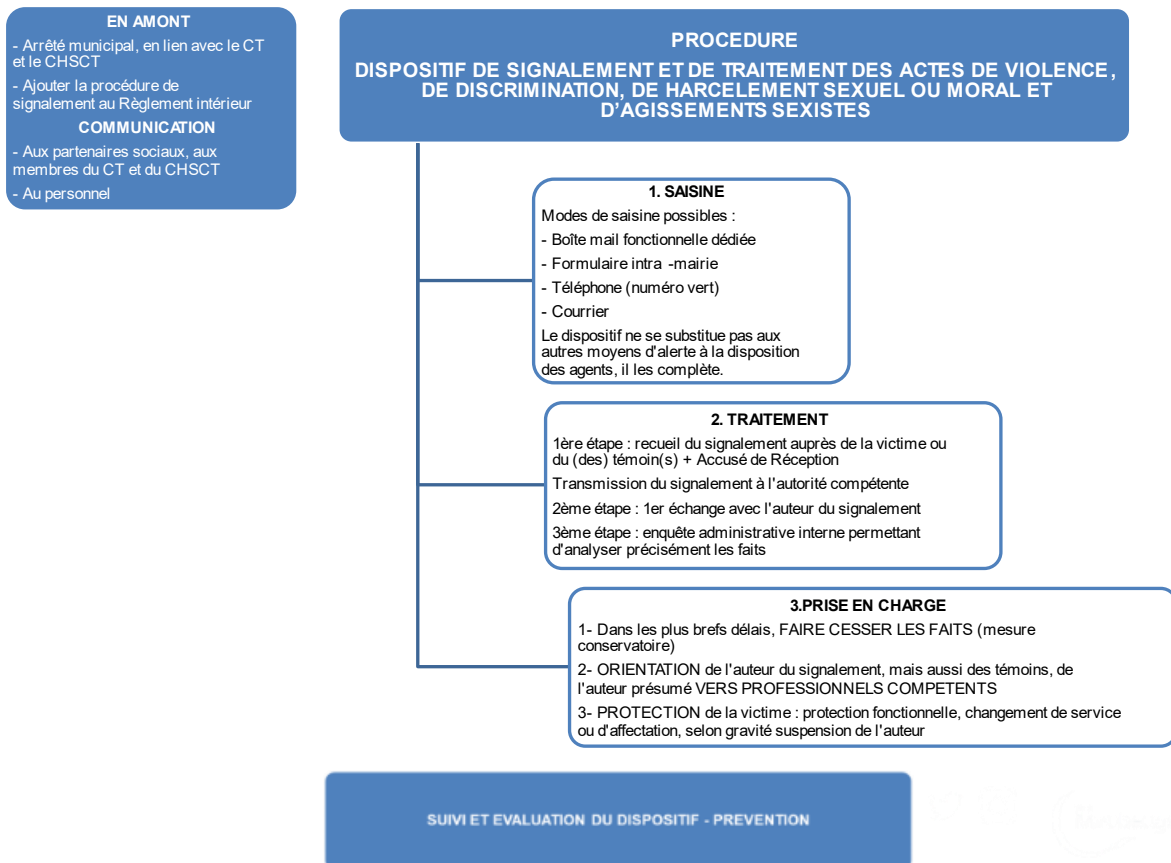
Ces différentes missions vont permettre d'établir des constats et de porter une attention toute particulière aux disparités femmes hommes. Ainsi, priorité a été donnée à l'élaboration d'une procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

En effet, afin de se conformer aux obligations légales liées à la loi de transformation de la fonction publique, la ville met en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de ce type d'acte ou qui en sont témoins.

Ce dispositif 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.

Un document préparatoire à la mise en place de la procédure a été réalisé et présenté au CHSCT ; il a été vérifié sur le plan juridique et la mise en œuvre du dispositif devrait démarrer prochainement, après validation du CHSCT et du CT.

Voici sa représentation schématique :



▪ La démarche de prévention des risques psychosociaux

La Ville de Maubeuge est particulièrement sensible à la santé et aux conditions de travail des agents. C'est pourquoi, elle a souhaité entreprendre une démarche de prévention des risques psychosociaux, pour laquelle elle a missionné un cabinet expert en la matière et informé l'ensemble des agents des différentes étapes :

La Ville de MAUBEUGE souhaite aller plus loin dans l'amélioration de la santé et des conditions de travail. C'est pourquoi elle s'est appuyée sur l'expertise du cabinet CEGAPE pour réaliser une mission de prévention des risques psychosociaux.

Démarche « Diagnostic pour une meilleure Qualité de vie au travail à la Ville de Maubeuge »

■ NOTRE OBJECTIF

Cette démarche collective permettra :

- > d'évaluer les facteurs de risques pouvant impacter la santé
- > d'identifier les points de satisfaction au travail
- > d'envisager des actions d'amélioration

■ LES ÉTAPES CLÉS

- > Diffusion d'un questionnaire anonyme
- > Analyse statistique des facteurs de risques et de ressources
- > Entretiens individuels et collectifs
- > Restitution des résultats : identification des points positifs et des axes d'amélioration
- > Définition d'actions de prévention concrètes et réalistes

■ LE CALENDRIER

- > du 13 septembre au 3 octobre 2021 : Diffusion du questionnaire
- > octobre / novembre 2021 : Entretiens individuels et collectifs sur un échantillon représentatif d'agents proposé par le cabinet conseil
- > fin d'année 2021 : Restitution aux instances (comité de pilotage et groupe projet, CHSCT, CT) ainsi qu'à l'ensemble des agents
- > 2022 : Elaboration d'un plan d'actions et de prévention

■ CONFIDENTIALITE ET ANONYMAT

- > Respect de la confidentialité des échanges et de votre anonymat : les informations collectées seront exploitées collectivement (aucune remontée nominative)
- > Fiabilité et transparence des résultats

La première étape de la démarche de prévention des risques psychosociaux, à savoir le questionnaire à compléter, est terminée, avec un taux de participation des agents égal à 35 %, soit 225 agents, ce qui va permettre une analyse des questionnaires suffisamment représentative.

Suivra ensuite l'étape des entretiens collectifs, à raison de 12 personnes maximum par groupe, prévus sur 3 journées au total, durant la 2ème quinzaine de novembre 2021.

Cette démarche va permettre de mettre en exergue les éventuelles disparités dans les conditions de travail des femmes et des hommes dans la collectivité et d'élaborer un plan d'actions adapté à la collectivité.

▪ L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

La ville a mis en place une charte de télétravail qui a fait l'objet d'une délibération lors de la séance du conseil municipal du 9 mars 2021.

Elle a élaboré pour les agents intéressés une procédure d'autorisation du télétravail.

Au 1^{er} octobre 2021, 80 agents sur 82 ont vu leur demande acceptée et sont titulaires d'un arrêté individualisé, 2 ont vu leur demande refusée en raison des missions qui leur sont confiées et/ou de l'organisation du service où ils sont affectés.

Les agents concernés sont répartis comme suit :

| Cadres A | | Cadres B | | Cadres C | |
|--|--------|----------|---------------------|----------|--------|
| femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes |
| 23 | 8 | 7 | 2 | 33 | 7 |
| Répartition sur l'ensemble des agents | | | | | |
| 65 femmes, soit 79% | | | 17 hommes, soit 21% | | |
| 2 jours de télétravail au maximum sont accordés sur la semaine, 1 jour pour les agents à temps partiel. | | | | | |
| Une évaluation qualitative sera réalisée après 3 mois de fonctionnement, avec l'aide des encadrants. | | | | | |
| Il pourra s'agir d'une étude sur l'impact psychologique du télétravail, avec l'aide de La Santé au Travail Sambre Avesnois (médecine préventive). | | | | | |

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 2018)

Population par tranche d'âge et par sexe à Maubeuge et en France métropolitaine en 2018

France Métropolitaine

POP T3 - Population par sexe et âge en 2018

| | Hommes | % | Femmes | % |
|-----------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Ensemble | 32 280 580 | 100,0 | 34 451 958 | 100,0 |
| 0 à 14 ans | 6 133 406 | 19,0 | 5 871 855 | 17,0 |
| 15 à 29 ans | 5 908 502 | 18,3 | 5 788 232 | 16,8 |
| 30 à 44 ans | 6 103 633 | 18,9 | 6 344 091 | 18,4 |
| 45 à 59 ans | 6 514 529 | 20,2 | 6 776 725 | 19,7 |
| 60 à 74 ans | 5 214 684 | 16,2 | 5 840 961 | 17,0 |
| 75 à 89 ans | 2 184 693 | 6,8 | 3 213 749 | 9,3 |
| 90 ans ou plus | 221 133 | 0,7 | 616 347 | 1,8 |
| 0 à 19 ans | 8 255 005 | 25,6 | 7 879 215 | 22,9 |
| 20 à 64 ans | 18 352 437 | 56,9 | 19 037 705 | 55,3 |
| 65 ans ou plus | 5 673 138 | 17,6 | 7 535 038 | 21,9 |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Commune de Maubeuge

POP T3 - Population par sexe et âge en 2018

| | Hommes | % | Femmes | % |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Ensemble | 14 378 | 100,0 | 15 254 | 100,0 |
| 0 à 14 ans | 3 094 | 21,5 | 2 835 | 18,6 |
| 15 à 29 ans | 3 001 | 20,9 | 2 798 | 18,3 |
| 30 à 44 ans | 2 614 | 18,2 | 2 556 | 16,8 |
| 45 à 59 ans | 2 645 | 18,4 | 2 866 | 18,8 |
| 60 à 74 ans | 2 110 | 14,7 | 2 577 | 16,9 |
| 75 à 89 ans | 850 | 5,9 | 1 406 | 9,2 |
| 90 ans ou plus | 65 | 0,5 | 215 | 1,4 |
| 0 à 19 ans | 4 190 | 29,1 | 3 792 | 24,9 |
| 20 à 64 ans | 7 993 | 55,6 | 8 235 | 54,0 |
| 65 ans ou plus | 2 195 | 15,3 | 3 227 | 21,2 |

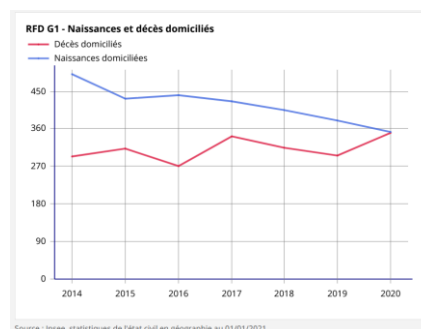
Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

51,5% des habitants de Maubeuge sont des femmes, le taux est sensiblement le même en France métropolitaine.

Evolution des indicateurs démographiques

| | 2008 | 2013 | 2018 |
|-------------|------|------|------|
| 0 à 14 ans | 21,2 | 19,8 | 20,0 |
| 15 à 29 ans | 22,9 | 20,5 | 19,6 |
| 30 à 44 ans | 18,2 | 18,1 | 17,4 |
| 45 à 59 ans | 19,1 | 18,7 | 18,6 |
| 60 à 74 ans | 11,5 | 14,8 | 15,8 |
| 75 ans ou + | 7,1 | 8,1 | 8,6 |

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.



Source : Insee, statistiques de l'état civil en géographie au 01/01/2021.

| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Naissances domiciliées | Maubeuge | 491 | 432 | 440 | 426 | 404 | 379 | 352 |
| | France | | | | | | | |
| Décès domiciliés | Maubeuge | 293 | 312 | 271 | 343 | 314 | 295 | 351 |
| | France | | | | | | | |

2.1.2. Ménages et familles (source : données INSEE 2018)

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

| | 2008 | 2013 | 2018 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Population des ménages | 31 423 | 29 491 | 28 762 |
| Nombre de ménages | 12 656 | 12 682 | 12 627 |
| Nombre de familles | 8 208 | 7 737 | 7 449 |

* 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, d'après les données INSEE 2018,

- 20 % des familles maubeugeoises sont composées d'une femme seule avec enfant(s), contre 13,5 % en France métropolitaine,
- 3 % des familles maubeugeoises sont composées d'un homme seul avec enfant(s), 3 % également en France métropolitaine,
- 23 % de familles maubeugeoises sont des familles monoparentales, contre 16,5 % en France métropolitaine :

France Métropolitaine

FAM T3 - Composition des familles

| | 2008 | % | 2013 | % | 2018 | % |
|--------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Ensemble | 17 612 142 | 100,0 | 18 021 764 | 100,0 | 18 394 258 | 100,0 |
| Couples avec enfant(s) | 7 755 875 | 44,0 | 7 676 017 | 42,6 | 7 559 178 | 41,1 |
| Familles monoparentales | 2 478 288 | 14,1 | 2 721 872 | 15,1 | 3 031 824 | 16,5 |
| Hommes seuls avec enfant(s) | 390 392 | 2,2 | 462 021 | 2,6 | 553 659 | 3,0 |
| Femmes seules avec enfant(s) | 2 087 895 | 11,9 | 2 259 851 | 12,5 | 2 478 165 | 13,5 |
| Couples sans enfant | 7 377 980 | 41,9 | 7 623 874 | 42,3 | 7 803 256 | 42,4 |

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

Commune de Maubeuge

FAM T3 - Composition des familles

| | 2008 | % | 2013 | % | 2018 | % |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ensemble | 8 287 | 100,0 | 7 800 | 100,0 | 7 538 | 100,0 |
| Couples avec enfant(s) | 3 575 | 43,1 | 3 113 | 39,9 | 3 103 | 41,2 |
| Familles monoparentales | 1 837 | 22,2 | 1 824 | 23,4 | 1 737 | 23,0 |
| Hommes seuls avec enfant(s) | 190 | 2,3 | 197 | 2,5 | 230 | 3,1 |
| Femmes seules avec enfant(s) | 1 647 | 19,9 | 1 628 | 20,9 | 1 507 | 20,0 |
| Couples sans enfant | 2 874 | 34,7 | 2 862 | 36,7 | 2 698 | 35,8 |

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

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

- La proportion de familles sans enfant est plus faible à Maubeuge : **44,2 % des familles maubeugeoises en 2018 contre 49,3 % en France métropolitaine**
- La proportion des familles avec **4 enfants ou plus** est plus importante à Maubeuge : **6,4% des familles maubeugeoises en 2018 contre 2,3% en France métropolitaine :**

FAM T4 - Familles selon le nombre d'enfants âgés de moins de 25 ans

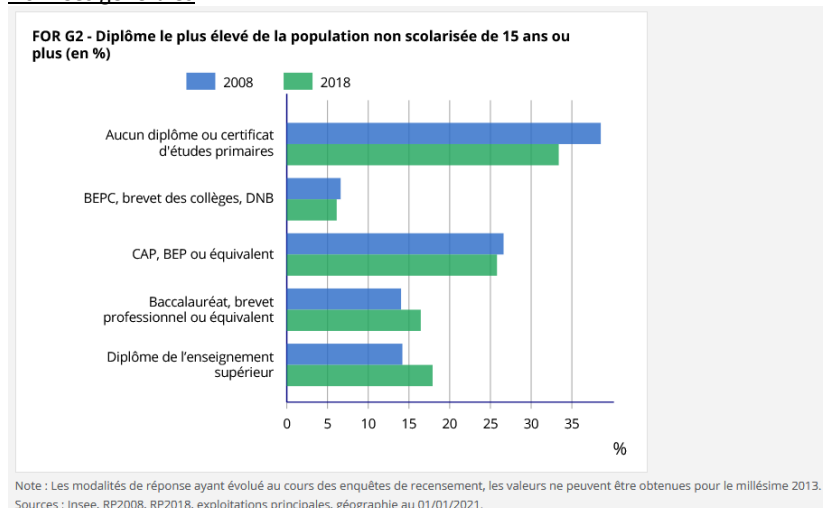
| | 2008 | % | 2013 | % | 2018 | % |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ensemble | 8 287 | 100,0 | 7 800 | 100,0 | 7 538 | 100,0 |
| Aucun enfant | 3 375 | 40,7 | 3 455 | 44,3 | 3 333 | 44,2 |
| 1 enfant | 1 963 | 23,7 | 1 805 | 23,1 | 1 760 | 23,4 |
| 2 enfants | 1 523 | 18,4 | 1 259 | 16,1 | 1 195 | 15,9 |
| 3 enfants | 775 | 9,4 | 806 | 10,3 | 771 | 10,2 |
| 4 enfants ou plus | 651 | 7,9 | 474 | 6,1 | 479 | 6,4 |

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

2.1.3. Niveau d'Etudes – Chômage - Emploi (source : données INSEE 2018)

■ Niveau d'études

Données générales



Le niveau d'études ainsi que des diplômes obtenus a progressé sur ces dix dernières années, augmentation notable du % de titulaires de diplômes tels que baccalauréat, BEP ou équivalent, diplôme de l'enseignement supérieur.

Selon le sexe

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2018

| | Ensemble | Hommes | Femmes |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Population non scolarisée de 15 ans ou plus | 21 197 | 10 009 | 11 188 |
| Part des titulaires en % | | | |
| Aucun diplôme ou certificat d'études primaires | 33,5 | 29,6 | 37,0 |
| BEPC, brevet des collèges, DNB | 6,1 | 4,7 | 7,4 |
| CAP, BEP ou équivalent | 25,9 | 30,9 | 21,5 |
| Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent | 16,5 | 16,4 | 16,6 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2 | 8,0 | 8,1 | 8,0 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4 | 5,9 | 5,4 | 6,4 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus | 4,1 | 5,0 | 3,2 |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Le taux de réussite des femmes est supérieur à celui des hommes en ce qui concerne les diplômes de niveau bac+3 et bac+4 (6,4% chez les femmes, 5,4% chez les hommes), mais le pourcentage s'inverse de manière significative concernant les diplômes de niveau bac+5 ou plus (3,2% chez les femmes, 5% chez les hommes).

■ Taux de chômage des hommes et des femmes à Maubeuge

EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2018

| | Hommes | Femmes |
|-------------|--------|--------|
| 15 à 24 ans | 55,8 | 52,6 |
| 25 à 54 ans | 29,6 | 34,8 |
| 55 à 64 ans | 22,0 | 19,8 |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Les jeunes de 15 à 24 ans sont les plus impactés : 55,8 % pour les Maubeugeois de cette tranche d'âge et 52 % pour les Maubeugeoises. Quelles que soient les tranches d'âge, le taux de chômage à Maubeuge est plus fort qu'en France métropolitaine (chez les 15/24 ans : 19,9 % chez les femmes, 20,3% chez les hommes ; chez les 25/49 ans : 7,5 % chez les femmes, 7,4% chez les hommes).

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et par âge en 2018

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018

| | Population | Actifs | Taux d'activité en % | Actifs ayant un emploi | Taux d'emploi en % |
|-----------------|---------------|---------------|----------------------|------------------------|--------------------|
| Ensemble | 18 281 | 11 621 | 63,6 | 7 729 | 42,3 |
| 15 à 24 ans | 3 961 | 1 598 | 40,4 | 730 | 18,4 |
| 25 à 54 ans | 10 662 | 8 348 | 78,3 | 5 678 | 53,3 |
| 55 à 64 ans | 3 658 | 1 674 | 45,8 | 1 321 | 36,1 |
| Hommes | 9 088 | 6 338 | 69,7 | 4 306 | 47,4 |
| 15 à 24 ans | 2 054 | 877 | 42,7 | 388 | 18,9 |
| 25 à 54 ans | 5 282 | 4 499 | 85,2 | 3 168 | 60,0 |
| 55 à 64 ans | 1 752 | 962 | 54,9 | 750 | 42,8 |
| Femmes | 9 192 | 5 283 | 57,5 | 3 423 | 37,2 |
| 15 à 24 ans | 1 907 | 721 | 37,8 | 342 | 17,9 |
| 25 à 54 ans | 5 379 | 3 849 | 71,6 | 2 510 | 46,7 |
| 55 à 64 ans | 1 906 | 712 | 37,4 | 571 | 30,0 |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

37,2% des maubeugeoises sont en activité, contre 47,4% pour les maubeugeois.

Emplois selon le secteur d'activité en 2018

| | 2008 | | 2013 | | 2018 | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|------------------|--------------------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | dont femmes en % | dont salariés en % |
| Ensemble | 16 959 | 100,0 | 15 502 | 100,0 | 15 170 | 100,0 | 51,6 | 94,1 |
| Agriculture | 17 | 0,1 | 24 | 0,2 | 21 | 0,1 | 41,0 | 0,0 |
| Industrie | 3 587 | 21,2 | 3 059 | 19,7 | 2 597 | 17,1 | 13,6 | 97,2 |
| Construction | 546 | 3,2 | 466 | 3,0 | 427 | 2,8 | 4,4 | 78,7 |
| Commerce, transports, services divers | 5 741 | 33,9 | 4 928 | 31,8 | 4 551 | 30,0 | 48,9 | 90,4 |
| Administration publique, enseignement, santé, action sociale | 7 068 | 41,7 | 7 026 | 45,3 | 7 574 | 49,9 | 68,8 | 96,5 |

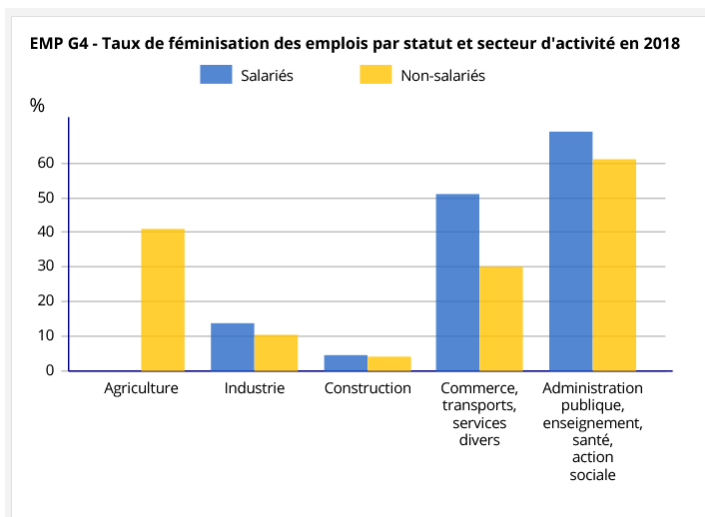
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2021.

Les maubeugeoises sont surtout présentes dans les domaines professionnels tels que :

- l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale : 68,8%
- le commerce, les transports, services divers : 48,9%
- l'agriculture : 41%

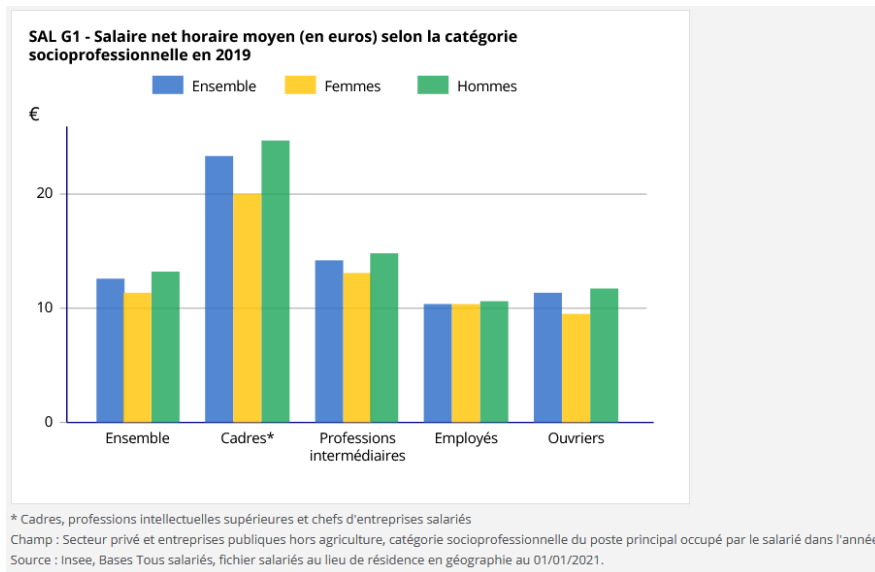
par contre beaucoup moins dans la construction (4,4%) et l'industrie (13,6%).

Cette situation présente des disparités supplémentaires, selon que les femmes soient ou non salariées :

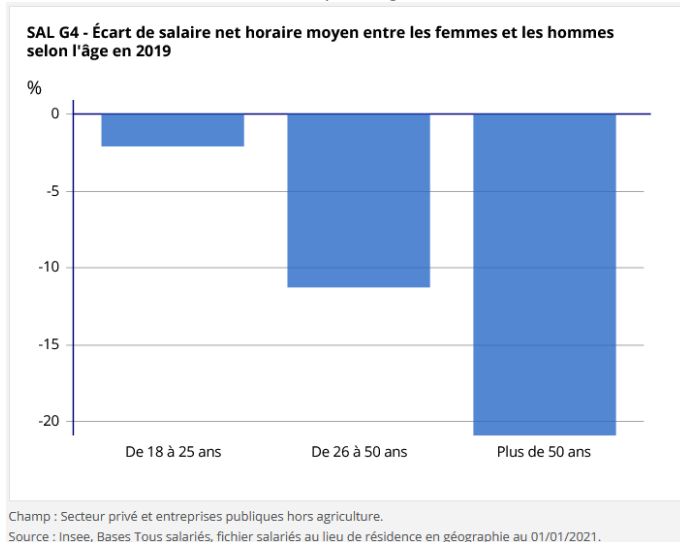


▪ **Salaire net horaire moyen (en €) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019**

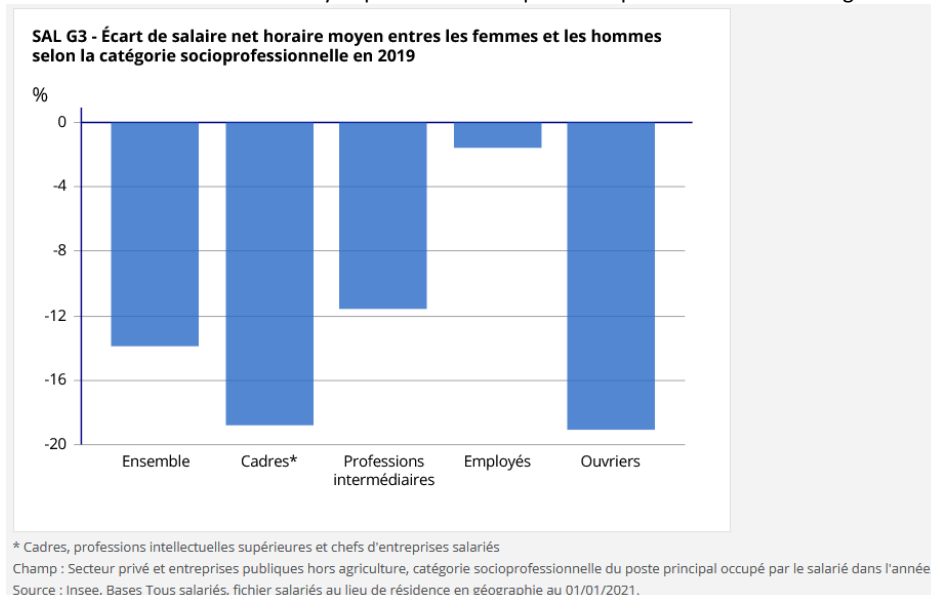
A Maubeuge, comme en France, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, différence la plus marquée concernant les cadres mais aussi les ouvriers.



L'écart de salaire net horaire moyen augmente considérablement avec l'âge :



L'écart de salaire net horaire moyen présente des disparités importantes selon la catégorie socioprofessionnelle :



2.1.4. Logements sociaux

Particularité : la Ville de Maubeuge dispose d'un service logement, dit « service enregistreur », agrément attribué par les services de l'état. Il existe ainsi un partage de données avec les bailleurs sociaux, via un logiciel commun.

En 2021, la Ville de Maubeuge compte 2403 demandes de logements sociaux, dont 430 enregistrées et suivies par le service logement de la commune en lien avec les 4 bailleurs sociaux de Maubeuge.

L'ancienneté de ces demandes est en majeure partie inférieure à 1 an et 562 datent de + de 16 mois.

Répartition des demandes selon la composition familiale

| Composition familiale | Nb des demandes | Dont femmes seules ou avec enfant(s) |
|-----------------------|-----------------|--------------------------------------|
| 1 pers | 1002 | 437 |
| 2 pers | 523 | 284 |
| 3 pers | 349 | 184 |
| 4 pers | 296 | 44 |
| 5 pers | 126 | 21 |
| 6 pers | 57 | 12 |
| 7 pers et + | 50 | 7 |

Sur les 2403 demandes de logements sociaux, 989 concernent des femmes seules ou avec enfant(s), soit 41% de l'ensemble des demandes.

Parmi les femmes sollicitant l'attribution d'un logement, ce sont les femmes seules sans enfant qui sont les plus nombreuses : 44% d'entre elles.

Concernant les attributions de l'ensemble des bailleurs sur la commune, 1 104 demandes ont été validées, dont 566 pour des femmes, soit 51%.

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 ;
- C'est la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires et modifiant le calendrier électoral qui instaure l'obligation de parité des listes de candidats dans les communes de 1 000 habitants et plus.

Les règles de parité s'appliquent aux listes de candidats aux élections municipales. Ces listes doivent respecter une stricte alternance homme/femme. Les règles de parité s'appliquent aussi à l'élection des adjoints au sein du conseil municipal et à la liste des candidats conseillers communautaires :



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 | |
| Tourisme | 10 | 4 | 40,0 | Délégations où les femmes restent sous-représentées |
| 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 compte 35 membres dont :

- Maire : 1 homme
- Adjoints : 5 femmes et 5 hommes
- Conseillers délégués : 8 femmes et 7 hommes
- Conseillers : 4 femmes et 5 hommes

Par ailleurs :

- 4 élues sont nommées sur des thématiques dans lesquelles elles sont généralement sous-représentées : 1 adjointe à l'urbanisme, 3 conseillères déléguées : aux ressources humaines ; aux commerce et artisanat ; aux associations
- 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.

Comme prévu en 2019, la Ville a demandé aux porteurs de projets d'intégrer cette thématique transversale dans davantage de leurs actions.

Ainsi, pour 2020, plusieurs associations l'ont inscrite dans leurs actions. 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 2020 :

- Le Théâtre de chambre a travaillé sur des mini scènes et a intégré cette thématique dans l'ensemble de ses activités.
- 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 femmes hommes en intégrant dans son équipe de jeunes femmes ainsi que dans les ateliers.
- L'association Récolte (Association de Soutien au Conseil Citoyen de Maubeuge / Sous le Bois) essaie d'avoir une parité femmes hommes au sein de l'association.
- Les centres sociaux proposent des projets ciblant l'égalité femmes hommes avec des actions totalement mixtes.

Les conseils citoyens et de quartier

Le service Politique de la Ville coordonne 6 conseils Citoyens et 5 conseils de quartier.

La parité est instaurée dans chacun d'eux, mais tout dépend du nombre de candidatures. Le nombre de candidatures étant inférieur au nombre de places disponibles, la parité hommes / femmes n'est pas toujours respectée dans certains quartiers. C'est sur le Conseil de Quartier de Sous le Bois que la parité est respectée.

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.

Conseils de quartier :

- Pont-Allant : 8 hommes – 3 femmes
 - Faubourg Saint Quentin : 8 hommes – 4 femmes
 - Faubourg de Mons : 7 hommes – 3 femmes
 - Douzies : 6 hommes – 4 femmes
 - Centre Saint Lazare : 8 hommes – 7 femmes
- Soit, au total, 37 hommes (64%), 21 femmes (36%)**

Conseils Citoyens (Quartiers prioritaires) :

- Ecrivains : 6 femmes – 3 hommes
 - Epinette : 3 femmes – 7 hommes
 - Montplaisir : 7 femmes – 6 hommes
 - Présidents : 2 femmes – 7 hommes
 - Provinces Françaises : 4 femmes – 7 hommes
 - Sous le Bois : 12 femmes – 12 hommes.
- Soit, au total, 42 hommes (55%), 34 femmes (45%)**

Formation

5 agents ont suivi une formation organisée par la CAMVS (Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre) en visio-conférence, sur le thème de l'égalité femmes-hommes.

Maison des Habitants (MDH) du quartier de Sous le Bois

Types d'actions menées :

- Ateliers de calligraphie
- Intervention de l'INSTEP, organisme de formation
- Intervention de l'association ATD Quart monde
- Action en faveur de l'insertion (travailler, se former, entreprendre) « ça se passe près de chez nous » avec RESA (Réussir en Sambre Avesnois – Groupement d'Intérêt Public)

Selon les animations et actions proposées en fonction des besoins des usagers, parfois les femmes sont majoritaires et inversement.

Ainsi, en moyenne, elles représentent entre 45% et 55% du public accueilli.

La MDH a pour projet d'organiser, prioritairement pour le public féminin, des groupes de paroles, des activités physiques et sportives,

...

Cité Educative

Les « Cités Éducatives » visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants à part avant, pendant, autour et après le cadre scolaire.

Ainsi la Ville de Maubeuge a obtenu le label « Cité Educative ». L'enjeu repose sur la co-construction d'un parcours sécurisé et de qualité, cohérent, partagé avec les familles et les habitants pour la réussite de toutes et de tous de 3 à 25 ans.

Elle est partagée entre trois acteurs : l'État, l'Éducation nationale et la Ville.

- Quartiers concernés : Sous Le Bois et L'Épinette
- Collèges concernés : CLG Jules Verne - CLG Vauban
- Population QPV de la cité : 11.100 habitants
- Part de – de 25 ans : 40,3 %
- Taux de pauvreté : 52% de la population en QPV

Programmes pilotes :

- Citoyenneté et Esprit critique
- Culture
- Décrochage et formation obligatoire
- Insertion professionnelle
- Langues, langages, illettrisme
- Numérique
- Relations avec les familles
- Petite Enfance
- Santé
- Sécurité et Climat scolaire
- Sport

Peu d'actions ont pu être réalisées en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Néanmoins le service a pu organiser :

- des Ateliers d'été avec la Maison des Habitants du quartier de Sous le Bois : 25 participants (17 filles / 8 garçons) âgés de 8-10 ans

- un Concours de création du logo Cité éducative : 135 élèves du collège Vauban (65 filles / 70 garçons) – 72 élèves du collège Jules Verne (41 filles / 31 garçons) élèves de 3ème et de 5ème

A noter : les 3 finalistes du concours sont des filles.



Pour la suite, la cité éducative a multiplié les actions en 2021 et un groupe thématique de travail (G2T) Égalité filles-garçons a été créé. Il s'agit d'un groupe de réflexion et d'impulsion, réunissant différents partenaires, internes à la collectivité ou issus d'institutions ou du milieu associatif.

Programme de Réussite Educative (PRE)

La Ville, par l'intermédiaire de sa Caisse des Ecoles et en lien avec le service Politique de la Ville et l'Éducation 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.

48 filles (44%) et 60 garçons (56%) ont bénéficié de ce dispositif en 2020.

2.2.3. L'enfance / jeunesse

▪ 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 vie familiale / vie professionnelle.

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

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

- **un accueil individuel** avec les 93 assistantes maternelles répertoriées sur Maubeuge au 31 décembre 2020 contre 113 en 2020 (baisse due principalement aux départs en retraite et quelques arrêts d'activité). Il est géré par un RAM associatif (relais d'assistants maternels) subventionné à hauteur de 3 000€ et la mise à disposition de bureaux et salle d'activité.

- **un accueil collectif municipal** avec 84 places en crèche et 10 places en halte-garderie.

L'amplitude d'ouverture des structures (11,25 heures / jour) permet une articulation vie familiale et vie privée plus aisée.

L'accès au mode de garde avec réservation, appelé « **accueil régulier** » se fait majoritairement en direction des familles qui travaillent à deux. Afin d'optimiser le retour à l'emploi, des places sont réservées en direction des familles monoparentales (plus en difficulté d'organisation 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, école de la deuxième chance...
- contrat ponctuel de travail.

Sur 2020 : 28 familles monoparentales avec la maman seule et 2 familles avec le papa seul.

8 familles sont inscrites suite à une reprise de formation : école de la deuxième chance, formation pour l'apprentissage de la langue française, formation de remise à niveau maths et français, ou un retour à l'emploi.

L'« **accueil occasionnel** » est utile aux parents en recherche d'emploi, pour la présentation à des entretiens de recrutement, le passage du permis de conduire pour une aide à la mobilité.

Afin d'aller au-devant 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, et surtout permet d'aborder 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 à optimiser les 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, des nouvelles pédagogies et techniques actuelles, amenant ainsi une évolution du regard, des mentalités et favorisant les actions ou activités sur l'égalité filles garçons.

L'éducation

Chaque jour, la ville accueille dans ses écoles **2903 élèves** répartis dans 9 écoles maternelles et 9 écoles élémentaires. Le Pôle affaires scolaires a également en charge l'accueil des enfants pendant la pause méridienne.

La proportion de filles scolarisées à Maubeuge et inscrites à la restauration scolaire est de **48%**.

En revanche, concernant les équipes éducatives dans les écoles, il y a davantage d'enseignantes, surtout en maternelles avec un taux de féminisation de **88%**. La proportion d'enseignants hommes y a tout de même progressé de 10% par rapport l'année précédente.

L'encadrement de la pause méridienne et du périscolaire est également effectué par une majorité de femmes : **77% et 83%**.

Quant à la représentation des parents dans les conseils d'écoles, **88%** sont des femmes.

Synthèse

| ECOLE | Répartition des membres de l'équipe d'encadrement de la restauration scolaire 2021/2022 | | Répartition des membres de l'équipe d'encadrement du périscolaire 2021/2022 | | Répartition des membres de l'équipe éducative 2021/2022 | | Elèves 2021/2022 | | Répartition des inscrits en restauration scolaire | | Représentants des parents d'élèves 2020/2021 | | Répartition des Elèves en Instruction en Famille 2021/2022 | | Répartition enfants sans dossier année scolaire 2020 - 2021 | | Enfants bénéficiant d'un PAI restauration scolaire 2021/2022 | | Enfants bénéficiant d'un Protocole Alimentaire - restauration scolaire 2021/2022 | | Enfants bénéficiant d'un PAI et d'un Protocole Alimentaire - restauration scolaire 2021/2022 | |
|--------------|---|--------|---|--------|---|--------|------------------|---------|---|---------|--|--------|--|---------|---|---------|--|---------|--|---------|--|---------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Femmes | Hommes | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons |
| TOTAL | 71 | 21 | 20 | 4 | 128 | 38 | 1397 | 1506 | 910 | 991 | 148 | 21 | 27 | 28 | 31 | 42 | 11 | 13 | 9 | 5 | 6 | 8 |
| TOTAL CUMULE | 92 | | 24 | | 166 | | 2903 | | 1901 | | 169 | | 55 | | 73 | | 24 | | 14 | | 14 | |
| REPARTITION | 77% | 23% | 83% | 17% | 77% | 23% | 48% | 52% | 48% | 52% | 88% | 12% | 49% | 51% | 42% | 58% | 46% | 54% | 64% | 36% | 43% | 57% |

Répartition des élèves : inscrits dans les écoles, fréquentant la restauration, bénéficiant d'un protocole alimentaire et /ou d'un P.A.I.

| ECOLE | Elèves 2021/2022 | | Répartition des inscrits en restauration scolaire | | Répartition des Elèves en Instruction en Famille 2021/2022 | | Enfants bénéficiant d'un PAI restauration scolaire* 2021/2022 | | Enfants bénéficiant d'un Protocole Alimentaire** - restauration scolaire 2021/2022 | | Enfants bénéficiant d'un PAI* et d'un Protocole Alimentaire** - restauration scolaire 2021/2022 | |
|---|------------------|---------|---|---------|--|---------|---|---------|--|---------|---|---------|
| | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons | Filles | Garçons |
| CENTRE VILLE | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Armand De Joyeuse | 54 | 66 | 40 | 52 | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| élémentaire Armand De Joyeuse | 97 | 119 | 84 | 107 | | | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| PROVINCES FRANCAISES | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Jean Mabuse | 37 | 36 | 23 | 27 | | | | 1 | 1 | | | |
| élémentaire Jean Mabuse | 38 | 54 | 25 | 42 | | | | | 1 | | | |
| FAUBOURG DE MONS | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Faubourg de Mons | 37 | 54 | 29 | 40 | | 1 | | | | | | |
| élémentaire Faubourg de Mons | 68 | 72 | 53 | 60 | | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| PONT ALLANT | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Léonard de Vinci | 46 | 52 | 26 | 30 | 5 | 2 | | 1 | | | | |
| élémentaire Pont Allant | 78 | 97 | 56 | 69 | | | 1 | | 1 | | | 3 |
| EPINETTE | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Les Marronniers | 52 | 70 | 32 | 41 | | | | | | | | 1 |
| élémentaire Pierre Corneille | 97 | 99 | 63 | 57 | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| Groupe Scolaire Blanche Neige / Lamartine | Maternelle | 32 | 62 | 24 | 39 | 5 | 8 | | | | | |
| | Elémentaire | 75 | 73 | 60 | 53 | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| PRÉSIDENT - PONT DE PIERRE | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Anne Frank | 63 | 62 | 29 | 28 | 6 | 4 | | 1 | | | | |
| élémentaire Claude Debussy | 72 | 82 | 39 | 32 | | | | | | | | |
| SOUS LE BOIS | | | | | | | | | | | | |
| maternelle les Jardins du Tilleul | 49 | 32 | 25 | 18 | | | | | | | | |
| élémentaire Jules Ferry | 69 | 66 | 47 | 48 | 10 | 10 | | 3 | | | 1 | |
| maternelle Elise Dussart | 70 | 67 | 38 | 37 | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| élémentaire Georges Brassens | 113 | 125 | 54 | 81 | | | 3 | 2 | 1 | | | 1 |
| DOUZIES | | | | | | | | | | | | |
| Groupe Scolaire Andersen / Victor Hugo | Maternelle | 46 | 42 | 32 | 25 | | 3 | | | | | |
| | Elémentaire | 75 | 87 | 59 | 51 | | | 1 | | 1 | | |
| MONTPLAISIR | | | | | | | | | | | | |
| maternelle Alphonse Daudet | 41 | 39 | 22 | 17 | | | | | | | | |
| élémentaire Marcel Pagnol | 88 | 50 | 50 | 37 | | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 1397 | 1506 | 910 | 991 | 27 | 28 | 11 | 13 | 9 | 5 | 6 | 8 |
| TOTAL CUMULE | 2903 | | 1901 | | 55 | | 24 | | 14 | | 14 | |
| REPARTITION | 48% | 52% | 48% | 52% | 49% | 51% | 46% | 54% | 64% | 36% | 43% | 57% |

*PAI : protocole d'accueil individualisé : enfants soumis à une prise en charge particulière durant la pause méridienne (ex : traitement à prendre) en raison d'une pathologie

**Protocole alimentaire : enfants soumis à un régime particulier car présentant une ou des allergie(s) ou intolérance(s) alimentaire(s)

Répartition des adultes : encadrants restauration, encadrants du périscolaire, équipe éducative, représentants des parents d'élèves

| ECOLES | Répartition des membres de l'équipe d'encadrement de la restauration scolaire 2021/2022 | | Répartition des membres de l'équipe d'encadrement du périscolaire 2021/2022 | | Répartition des membres de l'équipe éducative 2021/2022 | | Représentants des parents d'élèves 2020/2021 | |
|---|---|------------|---|------------|---|------------|--|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| CENTRE VILLE | | | | | | | | |
| maternelle Armand De Joyeuse | 5 | | 4 | | 5 | | 3 | 4 |
| élémentaire Armand De Joyeuse | 6 | 3 | 4 | 1 | 6 | 4 | 6 | 3 |
| PROVINCES FRANCAISES | | | | | | | | |
| maternelle Jean Mabuse | 3 | | 3 | | 4 | | 4 | 2 |
| élémentaire Jean Mabuse | 2 | 1 | | | 5 | 3 | 5 | 1 |
| FAUBOURG DE MONS | | | | | | | | |
| maternelle Faubourg de Mons | 3 | | 3 | 1 | 3 | 1 | 6 | 0 |
| élémentaire Faubourg de Mons | 2 | 1 | | | 6 | 1 | 9 | 0 |
| PONT ALLANT | | | | | | | | |
| maternelle Léonard de Vinci | 3 | | 2 | 1 | 4 | | 6 | 1 |
| élémentaire Pont Allant | 4 | 2 | | | 6 | 2 | 13 | 2 |
| EPINETTE | | | | | | | | |
| maternelle Les Marronniers | 4 | | 4 | 1 | 7 | | 9 | 0 |
| élémentaire Pierre Corneille | 2 | 3 | | | 8 | 4 | 12 | 0 |
| Groupe Scolaire Blanche Neige / Lamartine | Maternelle | 5 | | | 5 | 1 | 14 | 1 |
| | Elémentaire | 3 | 2 | 7 | 3 | | | |
| PRESIDENT - PONT DE PIERRE | | | | | | | | |
| maternelle Anne Frank | 2 | | | | 5 | 2 | 6 | |
| élémentaire Claude Debussy | 2 | 1 | | | 8 | 2 | 5 | 2 |
| SOUS LE BOIS | | | | | | | | |
| maternelle les Jardins du Tilleul | 4 | | | | 3 | 1 | 4 | 2 |
| élémentaire Jules Ferry | 3 | 1 | | | 7 | 1 | 6 | 2 |
| maternelle Elise Dussart | 5 | | | | 7 | 2 | 3 | |
| élémentaire Georges Brassens | 3 | 3 | | | 7 | 6 | 6 | 1 |
| DOUZIES | | | | | | | | |
| Groupe Scolaire Andersen / Victor Hugo | Maternelle | 3 | | | 5 | | 17 | |
| | Elémentaire | 3 | 2 | | 8 | 3 | | |
| MONTPLAISIR | | | | | | | | |
| maternelle Alphonse Daudet | 2 | | | | 5 | | 5 | |
| élémentaire Marcel Pagnol | 2 | 2 | | | 7 | 2 | 9 | |
| TOTAL | | | | | | | | |
| TOTAL | 71 | 21 | 20 | 4 | 128 | 38 | 148 | 21 |
| TOTAL CUMULE | 92 | | 24 | | 166 | | 169 | |
| REPARTITION | 77% | 23% | 83% | 17% | 77% | 23% | 88% | 12% |

▪ La jeunesse

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

• Les ALSH périscolaires :

Ce type d'accueil est proposé sur plusieurs établissements et sont ouverts de 7h30 à 8h30 puis de 16h30 à 18h. L'ensemble des ADSL périscolaires permettent d'accueillir 234 enfants.

Les ALSH périscolaires sont proposés dans les écoles suivantes :

- Maternelle De Joyeuse
- Élémentaire de Joyeuse
- Groupe scolaire Mabuse avec un accueil maternel/ élémentaire
- Faubourg de Mons avec un accueil maternel et élémentaire
- Léonard de Vinci avec un accueil maternel et élémentaire
- Elise Dussart avec un accueil maternel et élémentaire
- Blanche Neige/ Marronniers avec un accueil maternel et élémentaire

En plus de ce moyen de garde sur le temps scolaire, la ville met en place des accueils de loisirs sur les mercredis et l'ensemble des vacances scolaires pour les enfants et les adolescents :

• L'ALSH permanent Blanche Neige

Cet accueil de loisirs est ouvert tout au long de l'année pendant les mercredis à la période scolaire et durant les petites vacances. Le permanent Blanche Neige accueille 60 enfants (30 maternels et 30 élémentaires) âgés entre 3 et 11 ans y compris les enfants en situation de handicap jusque 16 ans. Les horaires de fonctionnement sont les suivants 9 h 17h avec un premier accueil dès 8h30 pour les familles qui travaillent. Le repas et le goûter sont pris sur place dans le satellite de restauration.

• Les ALSH été

Basés sur le même mode de fonctionnement que le permanent Blanche Neige, en termes d'horaires, les ALSH été ont lieu dans différents quartiers de la ville.

Cette année, en raison du protocole sanitaire mis en vigueur, les capacités d'accueils ont été fortement réduites. Nous n'avons donc pu accueillir que **282 enfants sur le mois de juillet et 162 en août**.

Pour le mois de juillet, les sites retenus sont les suivants, pour 4 semaines de fonctionnement :

- Léonard de Vinci (3/6 ans)
- Pont Allant (6/12 ans)
- Blanche Neige (3/11ans) avec accueil des enfants en situation de handicap (3/16 ans)
- Victor Hugo (6/16 ans)
- Mabuse (3/12 ans)

Pour le mois d'août, 2 structures sont ouvertes pour 3 semaines, à savoir :

- Blanche Neige (3/11ans) avec accueil des enfants en situation de handicap (3/16 ans)
- Mabuse (3/16 ans)

Le personnel encadrant

Les équipes encadrantes des ALSH sont mixtes mais la proportion de personnel féminin est plus importante :

- ALSH permanent : 5 femmes et 4 hommes ;
- ALSH été : 10 femmes et 4 hommes en poste de direction et 57 femmes et 33 hommes en animation ;
- ALSH périscolaire : 25 femmes et 6 hommes.

Les enfants inscrits

Concernant la répartition des enfants sur l'ensemble des ALSH, la proportion des garçons est globalement plus importante, mise à part une égalité parfaite pendant une session de vacances.

Répartition filles / garçons sur les ALSH été et au sein du permanent Blanche Neige :

* ALSH été :

| Mois | Nombres de filles inscrites | Nombres de garçons inscrits |
|---------|-----------------------------|-----------------------------|
| Juillet | 97 | 121 |
| Août | 42 | 53 |

* ALSH permanent les mercredis

| Mercredis de | Nombres de filles inscrites | Nombres de garçons inscrits |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Janvier | 26 | 33 |
| Février | 23 | 31 |
| Mars | 27 | 32 |
| Avril à Juillet : CONFINEMENT | | |
| Septembre | 23 | 27 |
| Octobre | 28 | 23 |
| Novembre | 26 | 33 |
| Décembre | 26 | 38 |

* ALSH permanent – période de vacances scolaires

| Période de vacances | Nombres de filles inscrites | Nombres de garçons inscrits |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Hiver | 36 | 36 |
| Printemps : CONFINEMENT | | |
| Automne | 29 | 35 |
| Fin d'année : FERMETURE POUR TRAVAUX | | |

* **Les enfants du dispositif Handi'défi**

L'ALSH permanent Blanche Neige accueille des enfants et adolescents en situation de handicap âgés entre 3 et 16 ans, quelle que soit la pathologie.

Un projet d'accueil individualisé (PAI) est mis en place en concertation avec la famille en amont de la venue à l'accueil de loisirs.

Les enfants peuvent fréquenter les mercredis, les petites vacances scolaires et également l'été en juillet et en août. Certains sont présents tout au long de l'année, d'autres sont présents uniquement sur les temps de vacances ou uniquement les mercredis.

Pour l'année 2020, 16 enfants/ adolescents sont concernés dont 11 garçons et 5 filles.

* **Les activités proposées**

Pour l'ensemble des accueils de loisirs, les activités proposées sont à la fois à destination des filles et des garçons, y compris concernant le matériel pédagogique acheté par la ville.

▪ **Initiations sportives et ALSH à dominante sportive**

Comme à chaque période de vacances scolaires, le service Sports et Jeunesse organise des initiations sportives ainsi qu'un ALSH à dominante sportive.

Les matins, les jeunes (6/8 ans et 9/12 ans) peuvent venir s'initier, découvrir ou se perfectionner dans une discipline durant 2 x 2 heures (9h30-11h30).

Bilan 2020 (2 périodes d'accueil seulement, en raison de la situation sanitaire) :

ALSH HIVER 2020, du 17 au 28 février 2020 : 22 Garçons et 18 Filles

Activités proposées : Sports collectifs, activités gymniques, judo et jeux traditionnels + piscine, cinéma, jeux de société, sensibilisation au handicap

ALSH TOUSSAINT 2020, du 19 au 30 octobre 2020 : 16 Garçons et 13 Filles

Activités proposées : Sports collectifs et jeux traditionnels + piscine, cinéma, visite du musée du verre et du fort de la Salmagne, activités manuelles avec l'office du tourisme ("petit détective", "ohé du bateau").

En 2021 : ouverture d'un ALSH ADOS SPORTS pour les 12/16 ans, durant les périodes de vacances scolaires, les après-midi (13h30-17h30).

Fréquentation : 14 garçons et 9 filles.

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.

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%.

Il est intéressant d'observer les variations de pratique sportive en France en 2020, liées à la crise sanitaire (données INJEP) :

| Sexe | A pratiqué une activité sportive | | | |
|-----------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|---------|
| | Hors confinement | Pendant le confinement | Au cours des douze derniers mois | En 2018 |
| Homme | 66 % | 55 % | 66 % | 69 % |
| Femme | 63 % | 52 % | 63 % | 63 % |
| Âge en 5 | | | | |
| 15 à 24 ans | 85 % | 76 % | 86 % | 84 % |
| 25 à 39 ans | 75 % | 63 % | 76 % | 76 % |
| 40 à 59 ans | 60 % | 49 % | 60 % | 62 % |
| 60 à 69 ans | 57 % | 44 % | 57 % | 58 % |
| 70 ans et plus | 49 % | 39 % | 50 % | 51 % |

A Maubeuge, 45 clubs sportifs sont subventionnés par la ville.

Pour les 36 clubs ci-dessous, **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 :

| | Clubs | Nombre de licenciés | Nombre de filles ou femmes | Proportion filles ou femmes | Nombre d'équipes féminines |
|--------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|--|
| Divers | Maubeuge Marathon | 76 | 25 | 33% | |
| | USM Athlétisme | 146 | 63 | 43% | |
| | Triathlon | 41 | 8 | 19,50% | |
| | USM Natation | 99 | 37 | 37% | |
| | Plongé Club | 52 | 22 | 42% | |
| | Gymnastique la Maubeugeoise | 394 | 261 | 66% | |
| | Les Nerviennes | 57 | 57 | 100% | |
| | Vital Seniors | 205 | 180 | 88% | |
| | Musculation | 170 | 35 | 21% | |
| | Escrime | 36 | 8 | 22% | |
| | Randonneurs | 68 | 38 | 56% | |
| | Vélo Club Maubeuge | 18 | 2 | 11% | |
| | Chamborans club hippique | 130 | 104 | 80% | |
| | Loisirs Petanque | 108 | 15 | 14% | |
| | Malbodium Échec | 43 | 10 | 23% | |
| Paume Maubeugeoise | 68 | 4 | 6% | | |
| Sous-total | | 1 711 | 869 | Moyenne : 50,79% | |
| Sports Raquettes | Badminton | 103 | 40 | 39% | |
| | Tennis de table | 40 | 2 | 5% | |
| | Tennis USM | 138 | 32 | 23% | |
| Sous-total | | 281 | 74 | Moyenne : 26,33% | |
| Football | USM Foot | 450 | 80 | 18% | 2 adultes (seniors A et B) et 3 jeunes (U16, U13, U11) |
| | Sporting Club | 170 | 1 | 0,60% | |
| | Olympique Maubeuge | 24 | 0 | 0% | |
| | AS Douzies | 189 | 5 | 2,60% | |
| | MCA Football | 160 | 10 | 6,3 | |
| | Futsal Maubeugeois | 86 | 15 | 17,40% | |
| Sous-total | | 1 079 | 111 | Moyenne : 10,28% | |
| Sports Collectifs | Rugby | 118 | 4 | 3,40% | |
| | Foot Americain Eagles | 29 | 2 | 6,90% | |
| | Handball | 173 | 54 | 31,20% | 1 adulte (senior) et 2 jeunes (-18 ans, -11ans) |
| | Kinball | 57 | 23 | 40,40% | Sport mixte |
| | Basket USM | 260 | 89 | 34,23% | 2 adultes (seniors A et B) et 3 jeunes |
| | Volley Club VDS | 85 | 50 | 58,82% | 2 adultes (seniors A et B) et 2 jeunes |
| Sous-total | | 722 | 222 | Moyenne : 30,74% | |
| Sports Combats | Judo arts martiaux | 130 | 40 | 30,80% | |
| | Alliance Judo | 280 | 70 | 25% | Section Tai-so exclusivement Féminine |
| | Karaté | 70 | 25 | 35,71% | |
| | CICER | 193 | 77 | 39,90% | |
| | Boxing Club | 112 | 27 | 24,10% | section Aéro-boxe féminine |
| Sous-total | | 785 | 239 | Moyenne : 30,44% | 19 équipes féminines tous sports confondus |
| Total cumulé | Tous sports confondus | 4 578 | 1 515 | Moyenne : 33,1% | |

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

L'année 2020 aura été très néfaste à la population sur le plan de la santé car, en plus de la pandémie, les dépistages des différents cancers et les consultations en général ont subi une baisse importante, alors que notre arrondissement présente déjà, concernant notamment les cancers, un taux de dépistage largement insuffisant et que la santé n'est pas une priorité pour bon nombre de familles en difficulté.

Au niveau du service santé, toutes les actions prévues en 2020 (information, sensibilisation, orientation...) ont été annulées en raison de la crise sanitaire.

2.2.6. L'emploi

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. Les 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 :

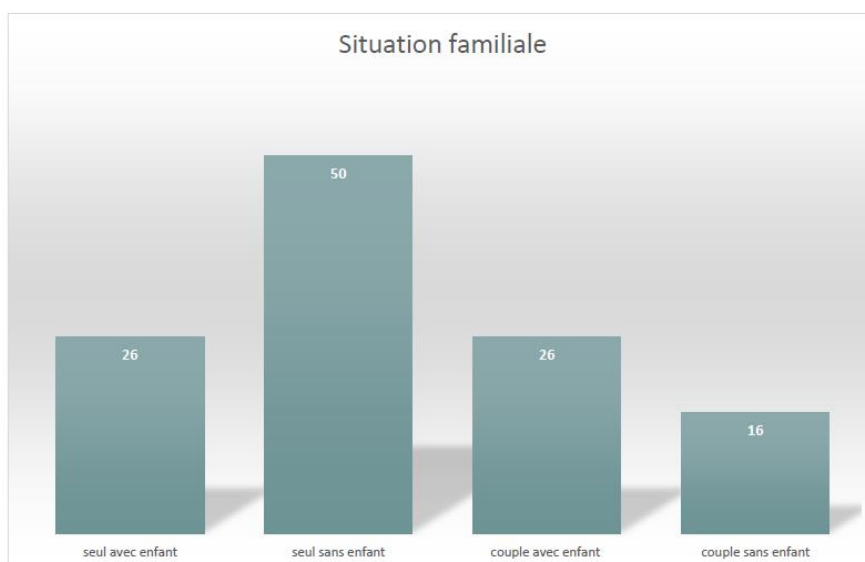
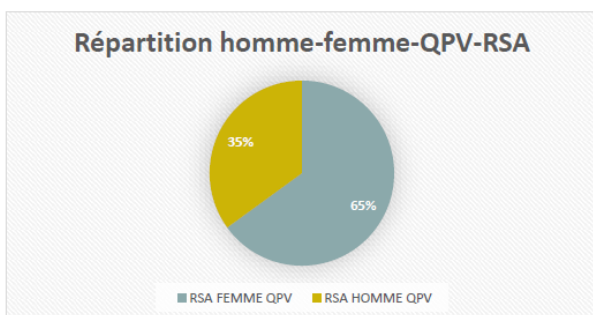
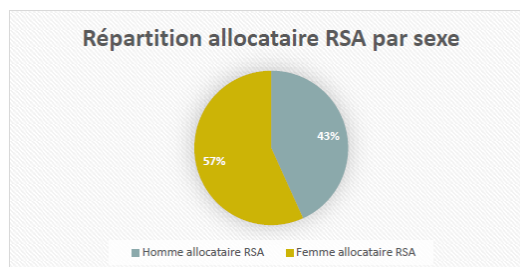
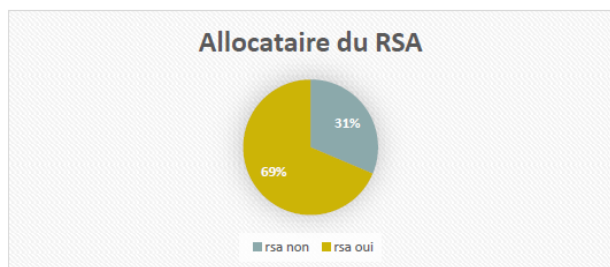
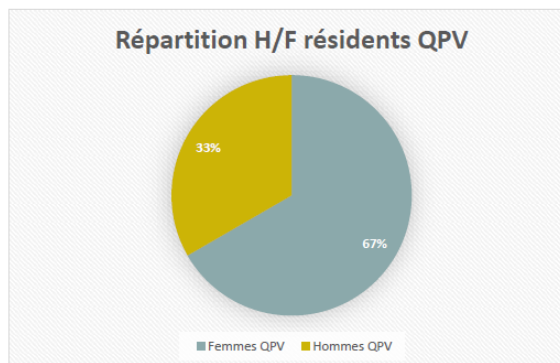
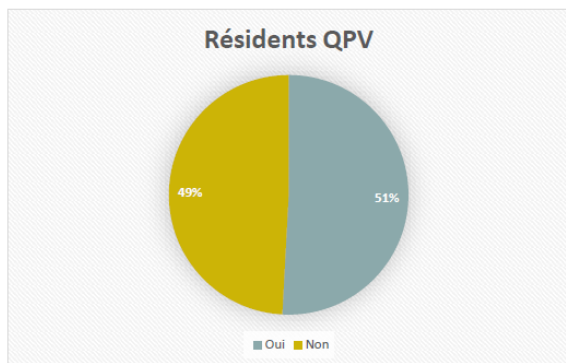
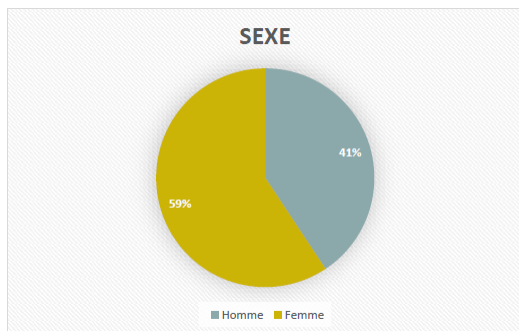
- Intervention permettant le développement et la valorisation de compétences nécessaires à l'accès à l'emploi
- Actions d'accompagnement dans une filière d'activité avec une logique de parcours intégré vers l'emploi
- Suivi des allocataires ayant repris un emploi.

Statistiques Fab'Mob Emploi : période du 1er janvier 2021 au 6 octobre 2021

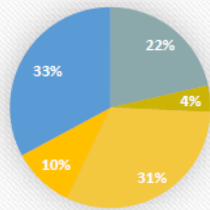
118 personnes sorties du dispositif d'accompagnement au 06/10/2021 :

118 personnes sorties du dispositif d'accompagnement au 06/10/2021

- Sur 118 personnes accompagnées, 70 sont des femmes et 48 des hommes.
- Sur les 118 personnes ayant bénéficié d'un accompagnement Fab'Mob Emploi : 60 personnes résident en QPV. 40 femmes et 20 hommes.
- Sur les 118 personnes, grande majorité de population à bas revenu – allocataire du RSA : 81 personnes. Une population socialement marquée par le chômage, le manque de qualification (cf. niveau scolaire) et l'éloignement de l'emploi (cf. situation au regard de l'emploi à l'entrée dans le dispositif).
- Sur ces 81 personnes allocataires du RSA : 46 femmes et 35 hommes.
- Nous constatons qu'une majorité de femmes (15) n'avait jamais travaillé, contre 3 pour les hommes, à l'entrée au sein du dispositif. 22 femmes sans emploi depuis plus de 2 ans contre 13 hommes.
- Sur ces 118 accompagnements, 26 personnes résident seules avec enfant. Écrasante majorité de femmes : 24 sur 26.
- Globalement, un taux de présence dans l'enseignement supérieur faible
- La tranche d'âge des 25-44 ans est la plus conséquente (40 femmes, 31 hommes).
- Le motif de sortie pour formation qualifiante représente 7% des sorties totales. Sur les 8 sorties, 6 sont des femmes et 2 sont des hommes.
- En termes de niveau scolaire, une majorité des femmes n'a pas poursuivi ses études après le niveau IV.
- Les sorties pour contrats aidés représentent la plus grande part des sorties totales du dispositif, soit 23%.
- Les sorties pour CDI représentent 7% des sorties totales du dispositif, c'est-à-dire 9 sorties sur 118 accompagnements. 5 sont des femmes et 4 sont des hommes.
- Les deux créations d'entreprises ont été réalisées par des femmes.
- Les motifs de sorties sont plus nombreux et divers chez les femmes.
- La part des sorties pour CDD inférieur à 6 mois équivaut à plus du double des sorties pour CDD supérieur à 6 mois, elles représentent respectivement 19% et 7% des sorties totales.

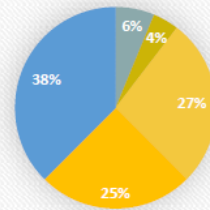


Femmes : situation au regard de l'emploi



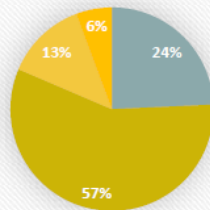
Jamais travaillé A l'emploi 2 ans et plus Entre 1 et 2 ans Moins 1 an

Hommes : situation au regard de l'emploi



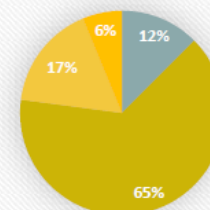
Jamais travaillé A l'emploi 2 ans et plus Entre 1 et 2 ans Moins 1 an

Femmes : tranches d'âge



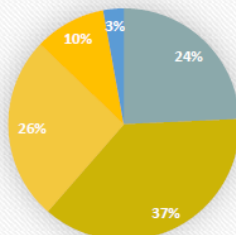
moins de 25 ans 25 à 44 ans 45 à 54 ans 55 à 65 ans

Homme : tranches d'âge



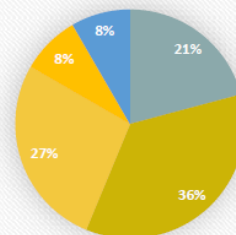
moins de 25 ans 25 à 44 ans 45 à 54 ans 55 à 65 ans

Femmes : niveau scolaire



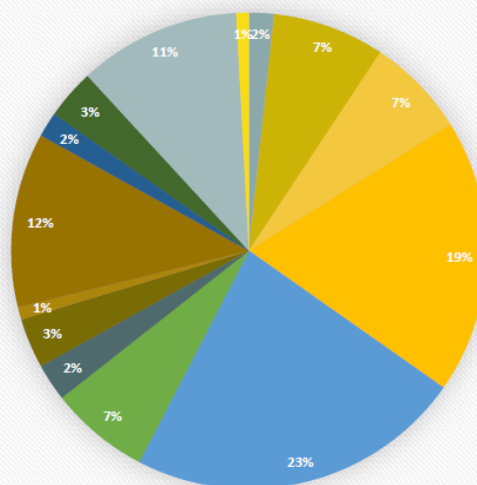
VI V IV III I et II

Homme : niveau scolaire

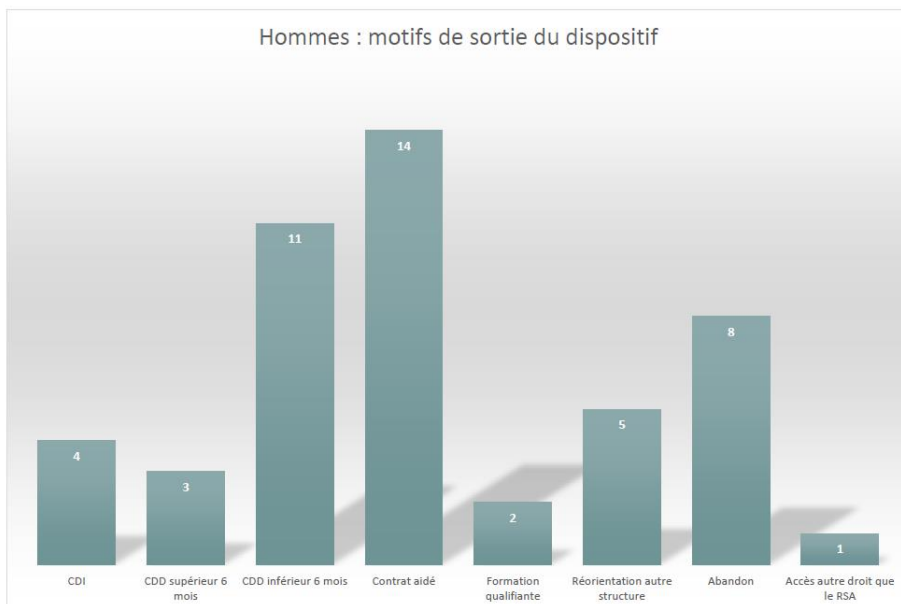
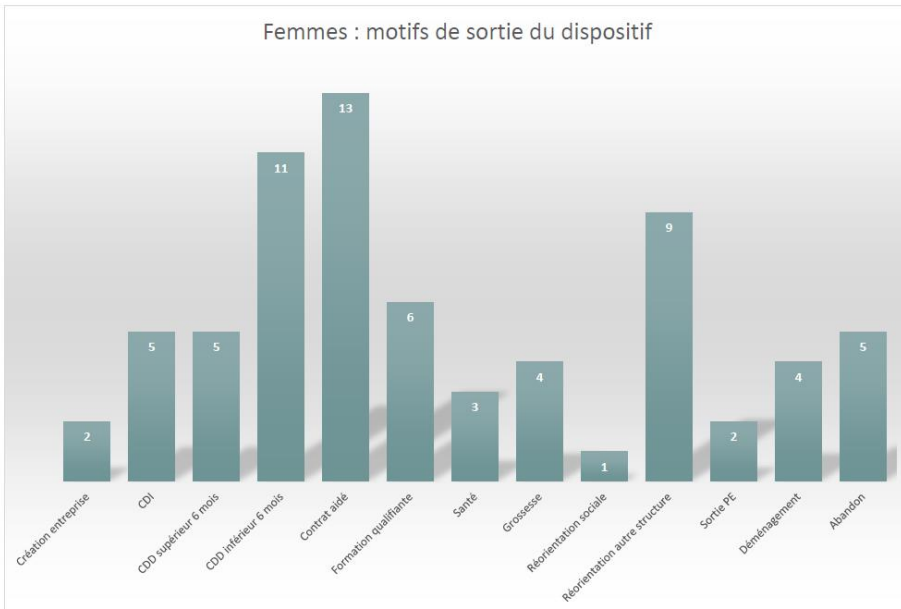


VI V IV III I et II

Motifs globaux de sortie du dispositif



Création entreprise CDI CDD supérieur 6 mois CDD inférieur 6 mois
 Contrat aidé Formation qualifiante Santé
 Réorientation sociale Réorientation autre structure Sortie vers Pôle Emploi Déménagement
 Abandon Accès autre droit que le RSA



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 2020, 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 17 porteurs de projet, dont 5 femmes.

A la suite de cet accompagnement, 9 projets ont abouti, dont 5 portés par des femmes :

- Sur les 5 projets portés par une femme, les 5 sont toujours en activité,
- Sur les 4 projets portés par un homme, les 4 sont toujours en activité.

4 porteurs de projet ont bénéficié de l'aide « Prêt d'honneur cœur de ville » dont 50 % portés par une femme.

En 2020, il y a eu 10 ouvertures (dont 1 reprise), dont 5 avec une gérante.

| Secteur d'activité | Nombre d'ouvertures | dont par une femme | Part des femmes |
|-------------------------|---------------------|--------------------|-----------------|
| Beauté, hygiène, santé | 2 | 1 | 50% |
| Café, hôtel, restaurant | 1 | 0 | 0% |
| Equipement de la maison | 1 | 1 | 100% |
| Culture Loisirs | 1 | 1 | 100% |
| Alimentaire spécialisé | 2 | 1 | 50% |
| Service en agence | 3 | 1 | 33% |

Au total, en 2020, les femmes sont à l'origine de 55 % des créations de commerce en centre-ville.

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.

2.2.9. La communication aux habitants

La Ville de Maubeuge édite un magazine bimensuel d'information distribué aux habitants, nommé « Maubeuge Mag ».

Au cours des 2 dernières années,

- 23 articles étaient consacrés aux femmes,
- 16 articles étaient consacrés aux hommes.

Conclusion et perspectives – plan d’actions

Cinq raisons d’enclencher une démarche pour promouvoir l’égalité professionnelle (INET – Cahier « des clés pour agir ») :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- Jouer un rôle d’exemplarité sur l’ensemble de la société par un effet de levier
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d’intérêt général dévolue aux politiques publiques
- Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité,
- Respecter ses obligations légales et réglementaires.

La ville mène déjà des actions respectant les axes prioritaires et même au-delà ; ces avancées vont permettre certains constats supplémentaires et orienter les actions à venir en faveur de l’égalité femmes hommes :

- L’élaboration et la mise en œuvre prochaine du **dispositif de signalement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes**, avec projet d’évaluation annuelle du dispositif, mise en place d’actions de prévention, de sensibilisation, de formations dédiées à la thématique, ...
- La mise en place d’une **charte du télétravail**, en faveur de l’articulation entre activité professionnelle et vie familiale, avec une **évaluation qualitative** prévue sur le 1er trimestre de fonctionnement (octobre 2021 à décembre 2021),
- La **démarche de prévention des risques psychosociaux**, qui en est à sa 2ème phase de diagnostic, à savoir les entretiens par groupes d’après un échantillonnage selon métier, filière, ancienneté, affectation etc...
- La **mise à jour du DUERP** avec l’élaboration, dans un premier temps, d’une procédure
- La mise à jour de l’utilisation et de l’intérêt du **registre santé et sécurité au travail** avec l’élaboration, dans un premier temps, d’une procédure.

Ce rapport annuel constitue un état des lieux de la situation en matière d’égalité femmes hommes, à la fois en interne de la collectivité (politique de ressources humaines), ainsi que sur les politiques publiques en faveur de l’égalité femmes – hommes auprès de la population.

A ce titre, dans la continuité des actions déjà engagées, il est envisagé le plan d’actions ci-après :

| | | | |
|-------|---|----------|--|
| Axe 1 | Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération | Action 1 | Poursuivre la mise en œuvre du RIFSEEP qui garantit plus de transparence et d’équité avec comme principe « fonction égale = régime indemnitaire égal » |
| | | Action 2 | Evaluer le RIFSEEP depuis la première mise en œuvre afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir les modalités de réduction de ces écarts |
| | | Action 3 | Conforter la politique d’avancement de grade en proposant des sous-critères à partir de ceux établis dans les Lignes Directrices de Gestion et mettre en place une pondération de ceux-ci par un système de grilles à compléter par le chef de service |
| Axe 2 | Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emploi de la fonction publique | Action 1 | Continuer de favoriser le retour et le maintien dans l’emploi des agents ainsi que mieux informer des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés temps partiel |
| | | Action 2 | Poursuivre la mise en œuvre des Lignes directrices des Gestion pour la valorisation et la promotion des parcours professionnels en tenant compte des enjeux femmes-hommes |
| | | Action 3 | Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recrutement de femmes dans les services techniques, la filière sécurité...) |
| | | Action 4 | Développer une culture de l’égalité par la sensibilisation et la formation de l’ensemble du personnel (encadrants et agents) |
| Axe 3 | Amélioration de l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale | Action 1 | Dans le cadre de la mise en place des 1607 heures au 1 ^{er} janvier 2022, élaborer une charte du temps de travail fixant les règles communes à l’ensemble des agents |
| | | Action 2 | Continuer de faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel qui ne sont pas de droit |
| | | Action 3 | Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail en place officiellement le 1 ^{er} octobre 2021 |

| | | | |
|-------|---|----------|---|
| Axe 4 | Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes | Action 1 | Mise en œuvre du dispositif de signalement en 2021 |
| | | Action 2 | Etudier la possibilité d'engager un(e) assistant(e) social(e) sous forme de vacations afin d'accompagner et de conseiller les agents victimes |
| | | Action 3 | Prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes : Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement |
| | | Action 4 | Nommer un référent Handicap en lien avec les partenaires extérieurs (STSA Louvroil, FIPHFP, Cap Emploi...) |

| | | | |
|-------|--|----------|---|
| Axe 5 | Politiques publiques à destination des usagers : intégrer l'égalité femmes-hommes, voire, en prévention, l'égalité filles-garçons | Action 1 | Dans l'organisation des actions menées par les services |
| | | Action 2 | Dans l'évaluation des actions menées par les services |

Un bilan annuel sera réalisé et intégré dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action nécessitera :

- Un dialogue social, à savoir une concertation avec les partenaires sociaux, la consultation du Comité Technique
- L'association des agents de la collectivité, au travers d'une communication auprès de l'ensemble du personnel, et l'accès au plan par le biais du site intranet de la ville.