

DEPARTEMENT DU NORD
ARRONDISSEMENT D'AVESNES
VILLE DE MAUBEUGE

SEANCE DU 09 JUIN 2023 : DELIBERATION N° 88

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 : 31 mai 2023

L'an deux mille vingt-trois, le neuf juin à 16h00

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 - Samia SERHANI - Emmanuel LOCOCCIOLO - Michèle GRAS - Djilali HADDA - Patricia ROGER - Marc DANNEELS - Myriam BERTAUX - Boufeldja BOUNOUA - Marie-Charles LALY - Robert PILATO - Christelle DOS SANTOS - Malika TAJDIRT - André PIEGAY - Caroline LEROY - Larrabi RAISS - Azzedine ZEKHNINI - 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 a donné pouvoir à Emmanuel LOCOCCIOLO
Marc DANNEELS a donné pouvoir à Patricia ROGER
Robert PILATO a donné pouvoir à Marie-Charles LALY
Marie-Pierre ROPITAL a donné pouvoir à Sophie VILLETTE
Inèle GARAH a donné pouvoir à Rémy PAUVROS

EXCUSÉ(E)S :

Angelina MICHAUX

SECRETAIRE DE SÉANCE :

Nicolas LEBLANC

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2022

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° 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 L.3221-2 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 Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles :

- L.131-1 à L.131-13 relatifs à la protection contre les discriminations,
- L.132-1 à L.132-11 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L.135-6 relatif au dispositif d'alerte et de signalement,
- L.325-17 et L.325-18 relatifs au recrutement des fonctionnaires,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de ce protocole,

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

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

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

Vu le rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu l'examen du projet de délibération en Commission « Finances, Travaux, Ressources Humaines, Tranquillité Publique, Commerce » en date du 30 mai 2023,

Vu l'examen du projet de délibération par le Comité social territorial en date du 08 juin 2023,

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'il traite 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 2022, 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 Secrétaire de séance,



Le Maire de Maubeuge,



Arnaud DECAGNY

Transmis en Sous-Préfecture le :

Affiché le : 28 JUN 2023

Notifié le :



RAPPORT 2022 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



« LES PAYS AYANT PLUS D'ÉGALITÉ DES SEXES ONT UNE MEILLEURE CROISSANCE ÉCONOMIQUE. LES ENTREPRISES AVEC PLUS DE FEMMES LEADERS SE COMPORTENT MIEUX. LES ACCORDS DE PAIX QUI INCLUENT LES FEMMES DANS LES PARLEMENTS AVEC PLUS DE FEMMES ADOPTENT DAVANTAGE DE LEGISLATION SUR DES QUESTIONS SOCIALES CLÉS TELLES QUE LA SANTÉ, L'ÉDUCATION, LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LA PENURIE ALIMENTAIRE POUR ENFANTS. LA PREUVE EST CLAIRE: **L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES SIGNIFIE LE PROGRÈS POUR TOUS.** »

BAN KI-MOON (HUITIÈME SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (2007-2016), HOMME D'ÉTAT, HOMME POLITIQUE)

Sommaire

Préambule	5
▪ La situation nationale	5
1. Chronologie des principales dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes	5
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »	7
▪ La fonction publique	11
2. Le cadre réglementaire applicable au secteur public	11
3. Chiffres clés de la Fonction Publique	15
1. La situation de la Ville de Maubeuge en tant qu'employeur	16
1.1. Rapport de Situation Comparée 2021	16
1.1.1. Principaux indicateurs : synthèse du CDG59	16
1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse du CDG59	23
1.2. Actions menées et axes de travail en matière de Ressources Humaines	25
2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge	29
2.1. Etat des lieux : analyse des inégalités économiques et sociales à Maubeuge	29
2.1.1. Population (source : données INSEE 2019)	29
2.1.2. Ménages et familles (source : données INSEE 2019)	29
2.1.3. Niveau d'Etudes - Chômage - Emploi (source : données INSEE 2019)	31
2.1.4. Logements sociaux	34
2.2. Les politiques publiques à destination des usagers	35
2.2.1. Participation des femmes à la vie politique locale	35
2.2.2. La petite enfance	37
2.2.3. La santé	38
2.2.4. L'emploi	39
2.2.5. Le commerce	40
2.2.6. Les marchés publics	40
2.2.7. La communication aux habitants	41
2.2.8. La médiathèque et le conservatoire	41
Conclusion et perspectives	43

Préambule

La situation nationale

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

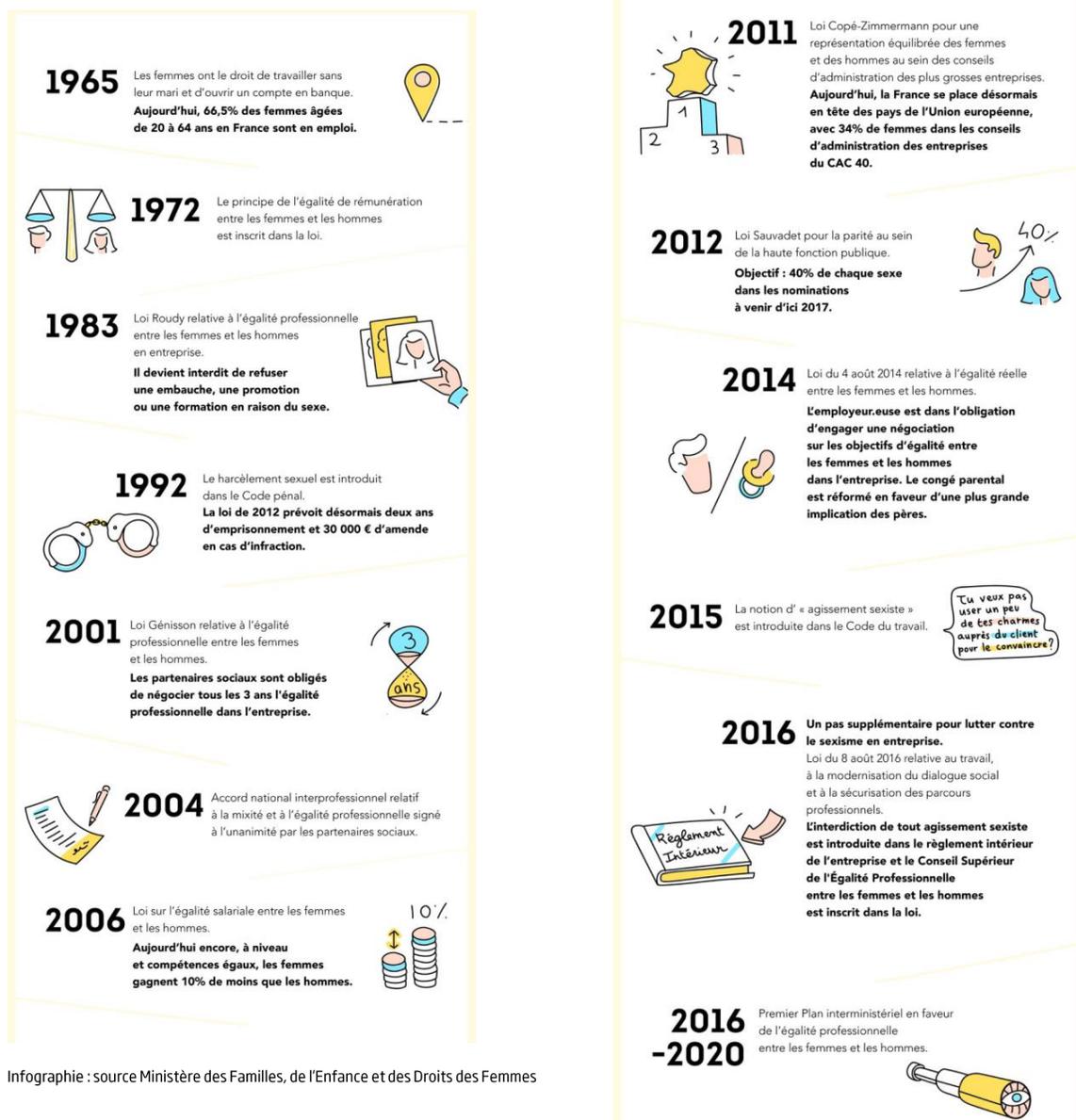
Malgré Olympe de Gouges qui publie, en 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne : "La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits" (art. 1), la Révolution française ne modifie pas la condition des femmes et ne leur ouvre pas le chemin de la citoyenneté. Au contraire, en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

2021 : La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Cette loi comporte **des mesures pour le quotidien des femmes et pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les grandes écoles, dans les entreprises et dans l'entrepreneuriat.**

Cette loi instaure notamment l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un **compte bancaire dont la bénéficiaire ou la salariée est la détentrice** ou la codétentrice. Les femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial disposent de places réservées en priorité dans les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP).



Dans le cadre de la continuité de la mise en œuvre de la politique volontariste du Gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes, ce plan comprend une centaine de mesures articulées autour de **quatre grands axes** :

- la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- la santé des femmes ;
- l'égalité professionnelle et économique ;
- la culture de l'égalité.

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

Après le premier quinquennat du Président de la République où l'égalité femmes-hommes a été érigée Grande cause nationale, le second quinquennat s'ouvre sur un **prolongement de la politique volontariste** menée par l'Etat pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. L'égalité femmes-hommes demeure une **priorité nationale pour laquelle tous les acteurs tendent à être sensibilisés et mobilisés** (associations, secteur privé, fonctions publiques).

Des progrès notables sont à remarquer dans les domaines politique (2022 : 1^{ère} femme présidente de l'Assemblée Nationale, 2^{ème} femme Première Ministre, une présence féminine de plus en plus manifeste) et de l'égalité salariale (recul de 2 points de l'écart de rémunération depuis 2010).

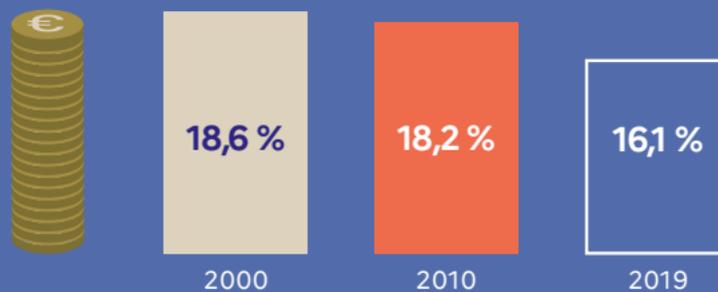
Néanmoins, des inégalités demeurent en matière de précarité, de santé, de violences sexistes et physiques, de temps partiel et d'enseignement supérieur.

Ainsi, le chemin de l'égalité se dessine lentement et s'accompagne d'un engagement fort de l'Etat et de l'ensemble des acteurs pour améliorer l'égalité économique et professionnelle, l'égalité des droits dès le plus jeune âge et réduire les violences et discriminations faites aux femmes.

SYNTHESE 2022 : 10 CHIFFRES CLES

1 > Égalité salariale : les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement

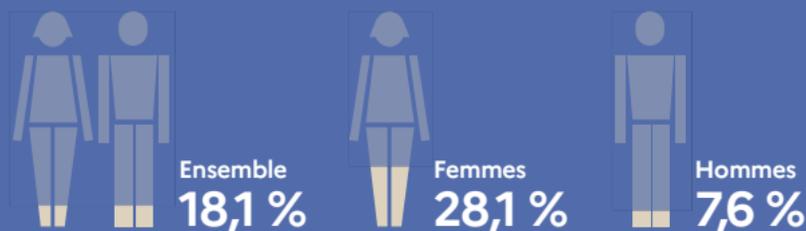
Écart de rémunération moyenne en équivalent temps plein entre 2000 et 2019 dans le secteur privé



Source : Insee, 2022. Détails p. 19.

2 > Temps de travail : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel

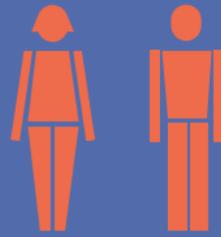
Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



Source : Dares, 2021. Détails p. 15.

3 > Précarité : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté

Nombre de femmes et hommes vivant sous le seuil de pauvreté en 2019



4,9 millions
de femmes

4,3 millions
d'hommes

Source : Insee, 2022. Détails p. 32.

4 > Santé des femmes : 223 282 IVG* réalisées en 2021 en France

Nombre d'IVG réalisées en 2021 en France métropolitaine et Outre-mer



223 282
IVG

Nombre d'IVG pour 1 000 femmes âgées de 15-49 ans en 2021



15,5 IVG

* Interruption volontaire de grossesse.
Source : Drees, 2022. Détails p. 39.

5 > Parité politique : l'Assemblée nationale compte 37,6 % de femmes, le Sénat 34,8 %

Assemblée nationale (577 sièges)



217 femmes députées en 2022
soit **37,6 %**

Sénat (348 sièges)



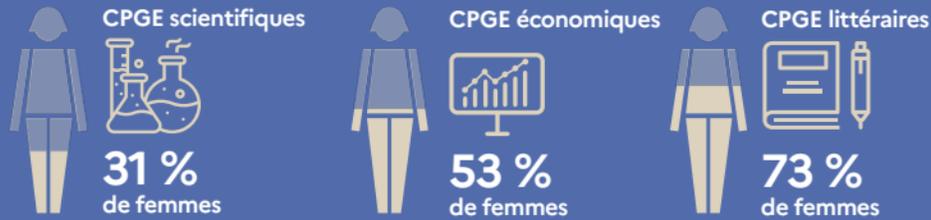
121 femmes sénatrices en 2022
soit **34,8 %**

Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la **1^{re} femme** à présider l'Assemblée nationale.
Elisabeth Borne devient en 2022 la **2^e femme** Première ministre de la V^e République.

Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p. 50.

6 > Études supérieures : les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifiques et d'ingénieur

Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)



Source : DEPP, 2022. Détails p. 56.

7 > Jeunesse : les jeunes femmes sont plus souvent ni en emploi ni en études

Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) en 2019

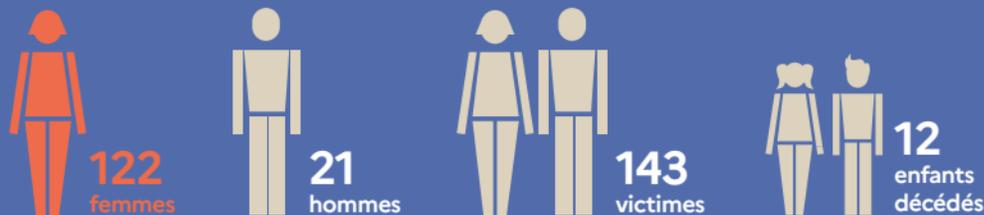
1,5 million de jeunes NEET en France en 2019



Source : Insee, 2021. Détails p. 67.

8 > Morts violentes au sein du couple : en 2021, 143 personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



Source : DAV, 2022. Détails p. 78.

9 > Violences conjugales : 27 % des femmes ont été victimes de violences psychologiques, 15,9 % de violences physiques ou sexuelles

Part des femmes victimes de violences par partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans

Violences psychologiques



27,0 %

Violences physiques ou sexuelles



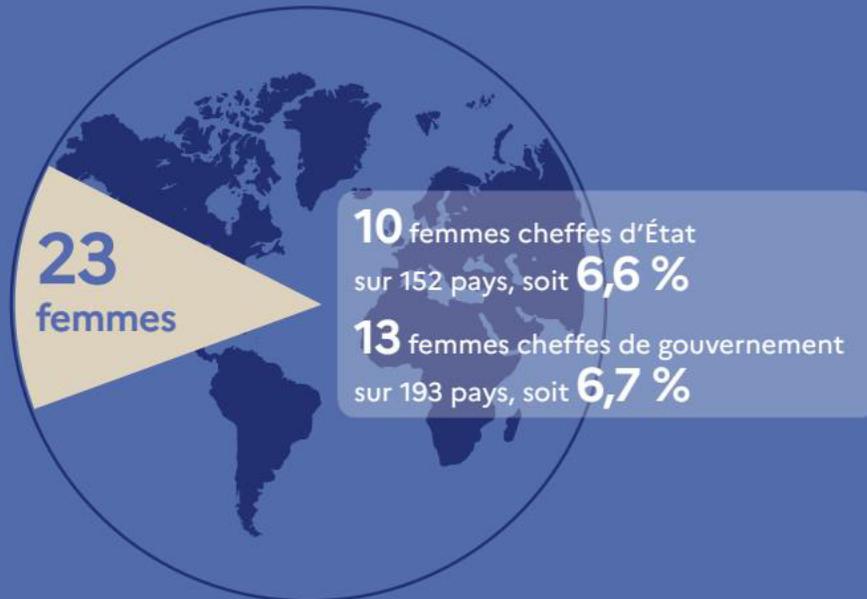
15,9 %

Source : SSMSI/Eurostat. Détails p.78.

10 > Monde : seuls 23 pays dans le monde sont dirigés par une femme

Nombre de femmes occupant un poste de cheffe d'État ou de gouvernement dans le monde

Sur 193 États



Source : ONU Femmes, 2022. Détails p.93.

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 femmes et les hommes :

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

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

Article	Disposition	Application
<p>Article 80. Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>Crée les articles 6 quater et 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 26-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>• Création d'un dispositif de signalement. Cette disposition prévoit que les administrations devront instituer un dispositif de signalement qui aura pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.</p> <p>Les centres de gestion institueront, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu.</p> <p>• Adoption d'un plan d'action pluriannuel. Dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.</p> <p>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>Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, précise le contenu de ce dispositif de signalement.</p> <p>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.</p> <p>Les 1^{ers} plans d'action relatifs sont établis par l'autorité compétente au plus tard à la date fixée par le XVII de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, soit au plus tard au 31 décembre 2020. Ils sont transmis aux autorités mentionnées au plus tard le 1^{er} jour du troisième mois suivant cette date.</p>

Article	Disposition	
	<p>Il devra être élaboré sur la base des données issues 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>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>	<p>Immédiate</p>
<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>
<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 de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. 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>Articles L325-17 et L325-18 du Code Général de la Fonction Publique</p>

Article	Disposition	
<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>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>

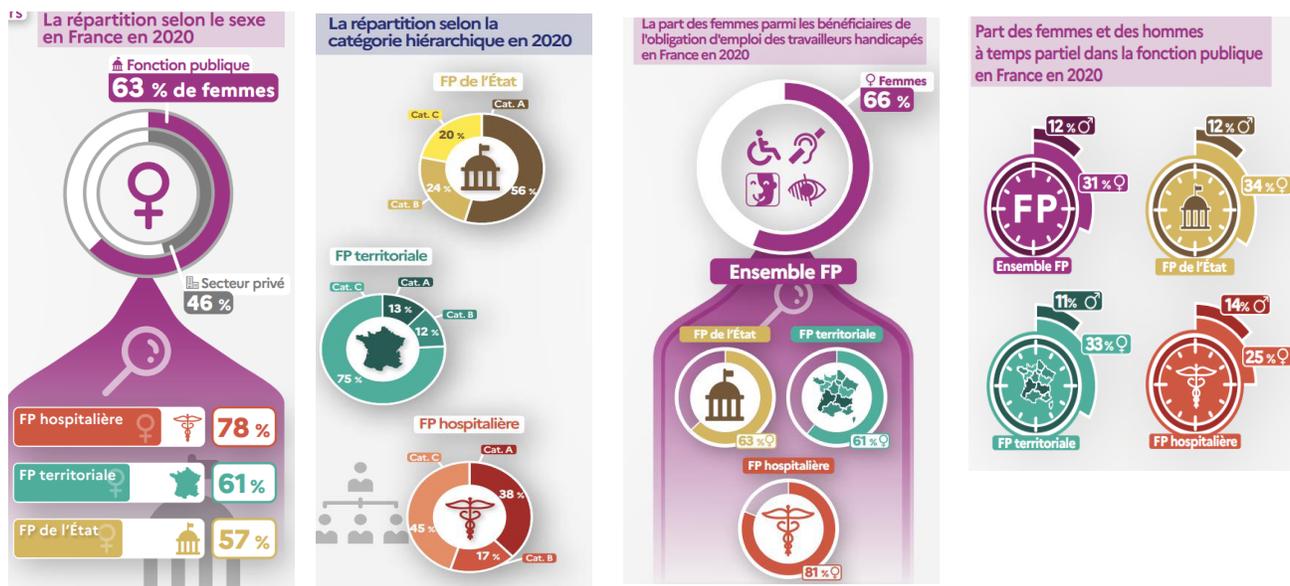
3. Chiffres clés de la Fonction Publique

Parmi les trois versants de la fonction publique, les femmes représentent **63% des agents publics** parmi un secteur déjà très féminisé comparativement au secteur privé. Des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique met à disposition une synthèse de données statistiques de l'état comparé de l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

✚ Synthèse des observations d'après un extrait des données statistiques de la DGAFP:

- **L'emploi dans la fonction publique**
 - *Répartition selon le sexe*: les femmes sont moins nombreuses dans le secteur privé (46%) et **majoritaires dans le secteur public (63%, un chiffre en hausse d'un point depuis 2020)**
 - *Répartition selon la catégorie hiérarchique*: dans la FPT, **75 % des femmes appartiennent à la catégorie C**, une **surreprésentation** par rapport aux fonctions publiques d'Etat (24%) et Hospitalière (45%).
- **Recrutement**: *la situation du handicap*: Parmi les 3 fonctions publiques, **c'est dans la FPT que les agents publics féminins en situation de handicap (recrutées bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) sont en plus faible proportion (61%) contre 63% pour la FPE et 81% pour la FPH.**
- **Organisation du temps de travail**: *Temps partiel*: C'est dans la FPE (34%) suivie de la FPT (33%) que le taux d'occupation d'agents féminins à temps partiel est le plus important (respectivement 12% et 11% pour les hommes)



Source: Portail de la Fonction Publique (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP)

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



1.1. Rapport de Situation Comparée 2021

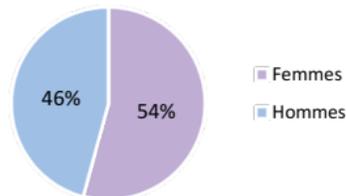
1.1.1. Principaux indicateurs: synthèse du CDG59

La synthèse ci-après reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31/12/2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 310 femmes et 262 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

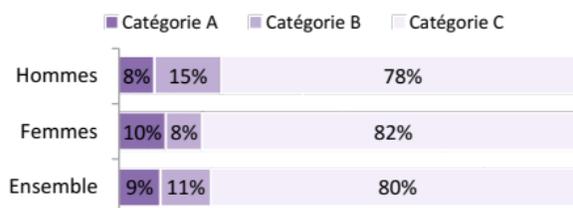


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

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

- 234,7 fonctionnaires hommes
- 263,2 fonctionnaires femmes
- 21,8 contractuels hommes
- 17,7 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	61%	40%	55%

➔ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes

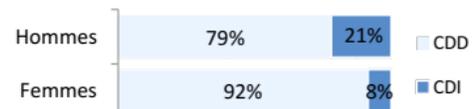


▶ 55 % des fonctionnaires sont des femmes et 45 % des hommes

▶ 46 % des contractuels permanents sont des femmes et 54 % des hommes

➔ 8 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 21 % des hommes

Au total, 8 agents en CDI sur 52 agents contractuels, soit 15 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	37%	63%
Culturelle	56%	44%
Sportive	30%	70%
Médico-sociale	97%	3%
Police	15%	85%
Incendie	-	-
Animation	40%	60%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

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

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoint administratifs	85%
Adjoint territoriaux du patrimoine	73%
Rédacteurs	60%

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

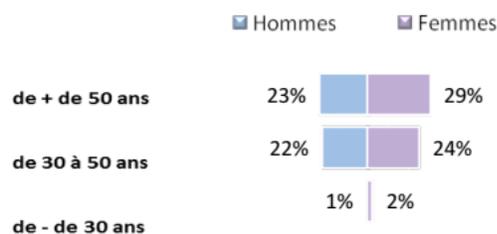
Techniciens	93%
Agents de maîtrise	88%
Agents de police municipale	85%
Educateurs des APS	67%
Ingénieurs	60%

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

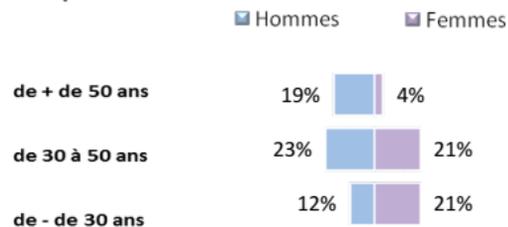
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,20	34,17	48,03
Hommes	49,40	43,39	48,76

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

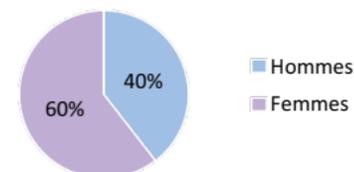


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	70%
Emplois aidés	44%
Apprentis	44%

* 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

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnommés

dont 67% des nominations concernent des femmes

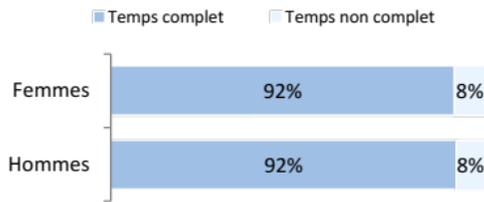
Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 55% des fonctionnaires sont des femmes

Aucun lauréat d'un examen professionnel

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

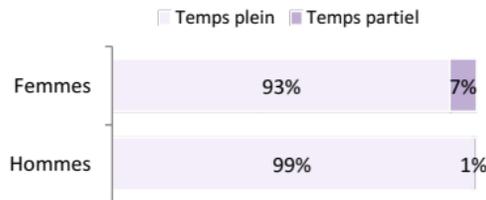
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



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

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,74%	3,99%
Ensemble : 4,39%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,25%	7,29%
Ensemble : 8,74%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,81%	10,33%
Ensemble : 11,67%		

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 2021

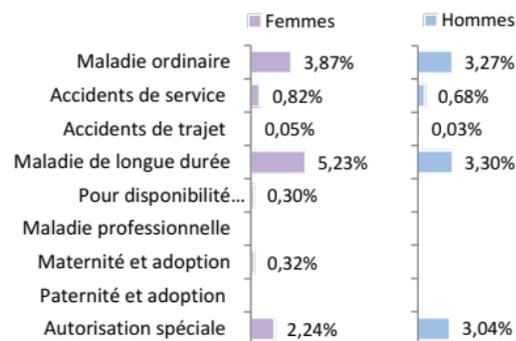
- ▶ En moyenne, 37,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 26,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 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

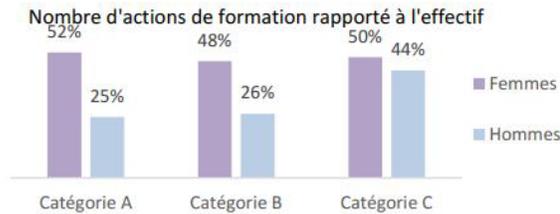
- ▶ 6 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

➔ 34 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 4,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 979 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 708 jours d'arrêt

Formation

259 départs en formation concernant des agents permanents

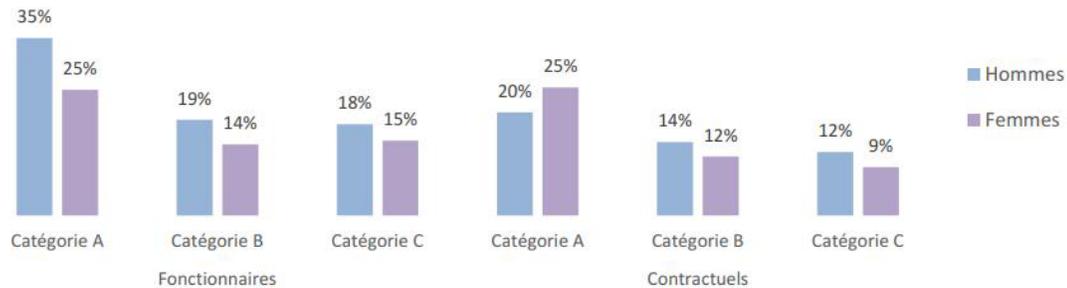


31 départs en formation pour les agents non permanents

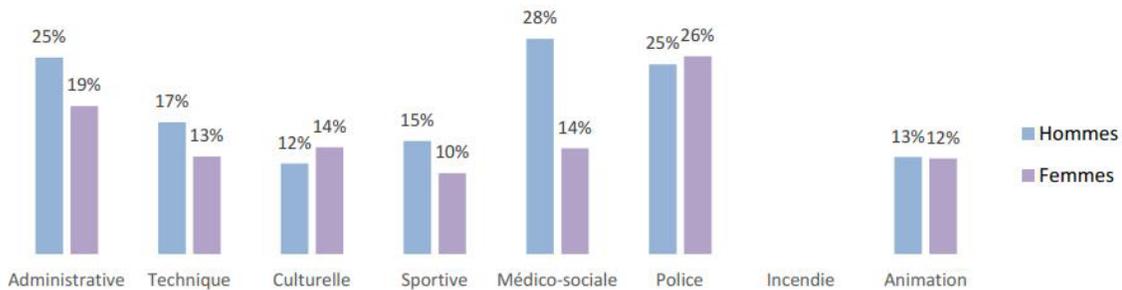
61,3 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



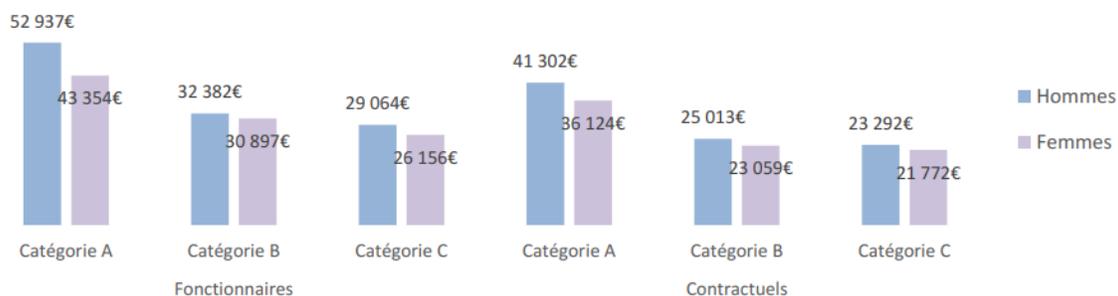
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



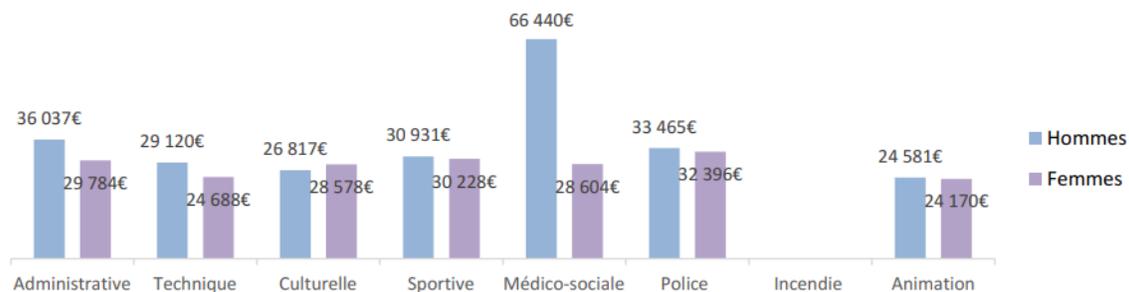
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	30%	28%	24%	16%	21%	17%
Technique	28%	36%	21%	13%	16%	12%
Culturelle	10%	18%	12%	13%	12%	14%
Sportive			15%	10%	9%	
Médico-sociale	28%	17%				12%
Police					25%	26%
Incendie						
Animation					13%	12%

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



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



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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	47 947 €	44 898 €	32 702 €	32 863 €	28 441 €	27 286 €
Technique	44 458 €	55 151 €	33 963 €	25 912 €	28 329 €	24 202 €
Culturelle	26 178 €	37 933 €	26 628 €	26 439 €	27 680 €	28 798 €
Sportive			31 692 €	30 228 €	26 298 €	
Médico-sociale	66 440 €	38 114 €				26 243 €
Police					33 465 €	32 396 €
Incendie						
Animation					24 581 €	24 170 €

— **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 de discriminations 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

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

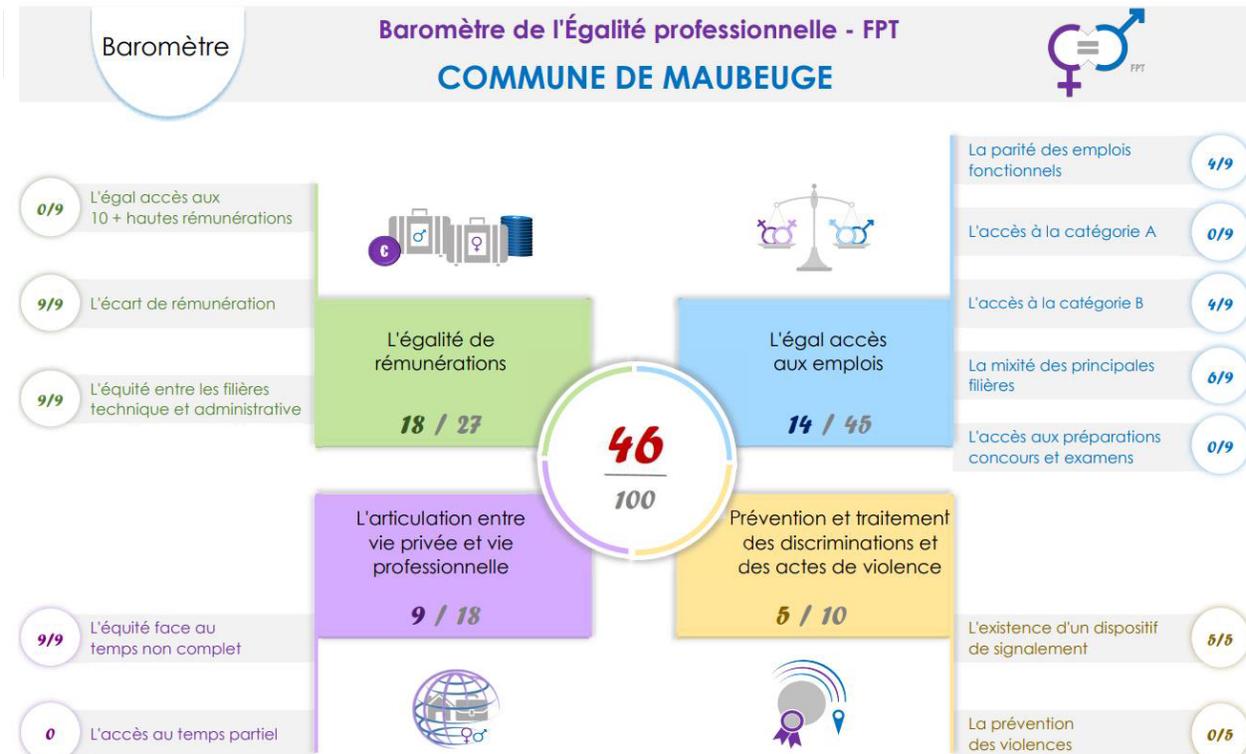
Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Observations sur la notation obtenue par la Ville

Ce baromètre permet à la Ville de se **situer et mesurer l'évolution de ses pratiques** afin d'adapter ses actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Note obtenue :

La Ville de Maubeuge obtient la note de **46/100**. Des actions sont à poursuivre pour les axes suivants : articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, égal accès aux emplois, prévention et traitement des discriminations et des actes de violence.

On constate une **bonne notation** pour :

- **l'axe «Egalité des rémunérations» : 18/27.** Parmi 3 indicateurs notés, ceux portant sur l'écart des rémunérations et l'équité entre les filières technique et administrative remportent la totalité des points soit 9/9.

La Ville atteint la **moyenne** pour :

- **l'axe «articulation entre vie professionnelle et vie personnelle » : 9/18.** Parmi 2 indicateurs notés, l'équité face au temps non complet obtient la totalité des points soit 9/9.
- **l'axe «prévention et traitement des discriminations et des actes de violence » : 5/10.** Parmi les 2 indicateurs notés, l'existence d'un dispositif de signalement remporte la totalité des points soit 5/5.

Barème de calcul :

Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note sur 100.

Un barème a été établi afin de répartir les points par tranche en fonction de l'écart entre la situation de la collectivité et des références nationales.

Par exemple, pour l'indicateur «l'égal accès aux plus 10 + hautes rémunérations » (qui vise à connaître le nombre de femmes parmi les agents percevant les 10 plus hautes rémunérations), la totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

Les objectifs chiffrés ont été construits en prenant en compte la difficulté à les atteindre. Cette complexité est tributaire du poids des causes structurelles sur les marges de manœuvre de la collectivité afin d'agir en faveur de l'égalité.

1.1.2. Autres indicateurs non présentés dans la synthèse

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

En 2022, 37 CET ont été ouverts (soit 2 de plus par rapport à 2020) dont **51% par des femmes** (+1 point d'augmentation par rapport à 2020) et 48% pour les hommes, principalement de catégorie C.

Nombre de CET ouverts en 2022

Sexe et Catégorie	Nombre d'agents
Femme	19
Catégorie A	2
Catégorie B	5
Catégorie C	12
Homme	18
Catégorie A	3
Catégorie B	1
Catégorie C	13
Emplois hors catégorie	1
Total général	37
Catégorie A	5
Catégorie B	6
Catégorie C	25
Emplois hors catégorie	1

Nombre total de jours du CET selon leurs modalités d'utilisation (conгés, indemnisation, épargnés)

Sexe et Catégorie	Nombre jours épargnés en 2022	Nombre jours posés en 2022	Nombre jours indemnisés en 2022
Femme	465	194	54
Catégorie A	64	43,5	16
Catégorie B	54	1,5	0
Catégorie C	347	149	38
Emplois hors catégorie	0	0	0
Homme	327	196	234
Catégorie A	36	69	9
Catégorie B	42	24	73
Catégorie C	244	103	152
Emplois hors catégorie	5	0	0
Total général	792	390	288

Les femmes sont plus nombreuses à avoir un CET, le nombre de jours épargnés en 2022 est de 465 pour les femmes contre 327 pour les hommes.

En 2022, les **agents de catégorie C** sont majoritaires concernant le **nombre de jours épargnés, indemnisés, posés**.

Les hommes sont majoritaires concernant la prise et l'indemnisation de jours.

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 :**

L'année 2022 ne compte pas d'actions de sensibilisation, d'information et de formation afin de prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes.

▪ **Mise en place des Lignes Directrice 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 2022 s'établissent comme suit :

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	1	3	4
Catégorie C	23	11	34

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	12	2	14
Culturelle	2	1	3
Médico-sociale	3	0	3
Sportive	0	0	0
Technique	6	10	16
Sécurité	2	1	3
Animation	0	0	0

Sur 39 avancements de grade, on observe un avancement de grade plus important pour les femmes en catégorie A et C notamment en filière médico-sociale, administrative, culturelle, sécurité. En 2022, les hommes affichent une représentation majoritaire dans la catégorie B dans la filière administrative (3 hommes contre 1 femme) et dans la catégorie C dans la filière technique.

Les promotions internes au titre de l'année 2022 s'établissent comme suit :

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	1	0	1
Catégorie C	1	14	15

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	1	0	1
Culturelle	0	0	0
Médico-sociale	0	0	0
Sportive	0	0	0
Technique	1	14	15
Sécurité	0	0	0
Animation	0	0	0

On note une représentation majoritaire des hommes pour la catégorie C et la filière technique (14 hommes contre 1 femme). 1 femme a été promue en catégorie B en filière administrative.

▪ **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 permettent 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.

L'étape de la présentation au Comité Technique du document préparatoire (relatif à la mise en place de la procédure) ayant été franchie en 2021, la Ville s'intéresse désormais à mener un travail en collaboration avec le Centre de Gestion 59 (CDG59) afin que le dispositif soit mis en œuvre **plus facilement et que sa gestion soit optimisée**. Il est à noter que le CDG59 a la capacité d'accompagner la Collectivité dans cette démarche en proposant la mise en place de ce dispositif auquel la Ville pourra adhérer par convention. **Des avantages sont notoires tant pour la Collectivité que pour le signalant en matière d'assistance, d'écoute, de conseils, d'expertise et d'orientations donnés pour chaque cas de signalement.**

Ce dispositif propre au CDG59 est composé de deux cellules, une **cellule d'écoute** et une **cellule de signalement**. D'une part, la **cellule d'écoute** est composée d'écouterants en charge de recueillir les signalements. Cette cellule est joignable soit par téléphone via un numéro vert gratuit, soit par mail, soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'attention de la cellule d'écoute.

D'autre part, la **cellule de signalement** est composée de 7 experts et professionnels du CDG59 et d'un représentant du personnel siégeant à la formation spécialisée placée auprès du CDG59 en charge de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du signalant et de la collectivité ou de l'établissement public), d'identifier les structures compétentes pour accompagner le signalant dans ses démarches et de préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

La convention prévoit un **ensemble de prestations** réparties de la manière suivante :

- La **prestation socle** comprenant :
 - le recueil des signalements par la cellule d'écoute joignable 2 demi - journées par téléphone, par courriel ou courrier
 - l'orientation du signalant vers les services, professionnels ou autorités compétentes par une cellule de signalement composée d'experts et de professionnels du CDG 59 et d'un représentant du personnel siégeant à la formation spécialisée du CDG 59
 - en cas d'accord du signalant, le CDG 59 adressera à l'employeur les **mesures préconisées pour le traitement de la situation**
- Des **prestations complémentaires** répondant aux préconisations adressées par le CDG 59 à l'employeur :

Le CDG 59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition les **ressources et outils nécessaires** : conseil en organisation, accompagnement psychologique et/ou social, médiation professionnelle ou encore la réalisation d'une enquête administrative.

Par la suite, il conviendra d'établir une relecture juridique puis de la présenter en formation spécialisée et en CST. Ensuite, une délibération accompagnant la convention (adhésion au socle commun) sera proposée en ayant pris la précaution d'anticiper le montant des crédits budgétaires pour un ensemble de prestations (prestation principale: 5€/an/par agent), de désigner un Référent signalement.

Concernant les outils de communication et la sensibilisation au sein de la Collectivité, la signature de la convention permettra à la Collectivité de disposer d'un support de communication (dit « Kit de communication ») à destination des **agents, des encadrants, des Elus**; des **actions de sensibilisation** pourront être opérées par la Collectivité en mobilisant des intervenants extérieurs (CNFPT, association des maires du Nord) dans les domaines de l'information, la formation, la communication.

▪ **La démarche de prévention des risques psychosociaux**

La Ville de Maubeuge est particulièrement sensible à la santé et aux conditions de travail des agents municipaux. C'est pourquoi depuis 2021, 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 :

En complément de cet audit mené par le Cabinet AYMING et de la proposition de plan d'actions établie, la Ville s'intéresse au **dispositif de prévention des RPS mis en place par le CDG59** et plus particulièrement à la **convention d'adhésion aux services de prévention du CDG59** dont l'offre de prévention a été rénovée afin de permettre une approche plus performante de l'organisation en santé au travail.

De même, la Ville poursuivra la mise en œuvre du Comité de pilotage pour décider de deux axes prioritaires (en lien avec le diagnostic du Cabinet) et réalisera deux groupes de travail. Ensuite, un plan d'action RPS sera élaboré. S'en suivront les étapes de mise en œuvre et de communication auprès des encadrants et agents. Ce plan d'action sera intégré au DUERP.

▪ **L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

Depuis 2021, la Ville a mis en place une charte de télétravail ainsi qu'une procédure d'autorisation du télétravail. En 2022, la Ville compte **97 agents** en télétravail et titulaires d'un arrêté individualisé dont **73% de femmes et 27% d'hommes**. On note une croissance de 17 demandes supplémentaires acceptées entre 2021 et 2022. Par rapport à 2021, en 2022: +10 points pour les hommes et + 6 points pour les femmes. La majorité des femmes en télétravail appartient aux catégories A et C.

Les agents concernés sont répartis comme suit :

cat A		cat B		cat C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
12	25	7	6	7	40

TOTAL

Hommes	Femmes
26	71

La Ville procédera à une évaluation qualitative du télétravail avec les encadrants pour déterminer l'impact psychologique du télétravail. **Dans la continuité de la démarche de prévention des RPS, la Ville s'intéressera à la convention d'adhésion aux services de prévention du CDG59 et à l'élaboration d'une charte de temps visant à optimiser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.**

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

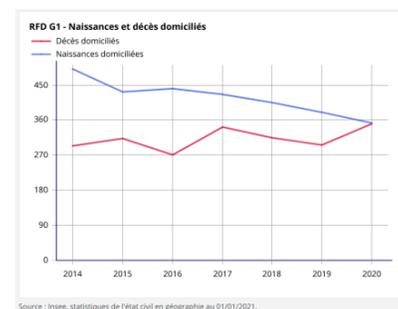
Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

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 les 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

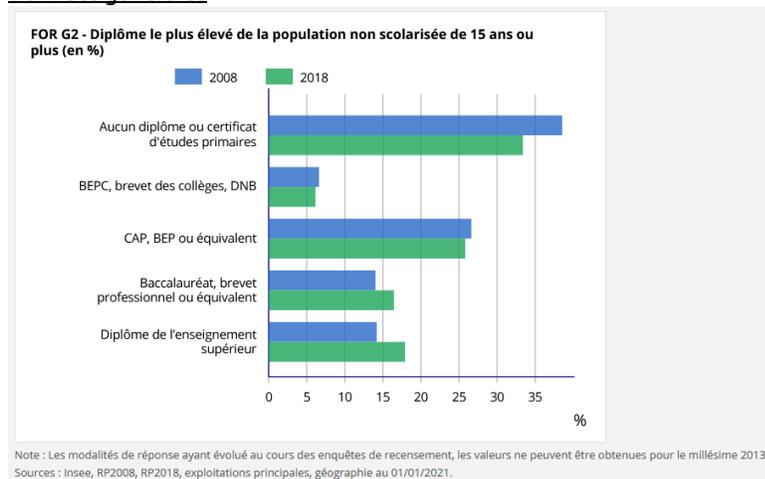
	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	8 287	100,0	7 800	100,0	7 538	100,0
Aucun enfant	3 375	40,7	3 455	44,3	3 333	44,2
1 enfant	1 963	23,7	1 805	23,1	1 760	23,4
2 enfants	1 523	18,4	1 259	16,1	1 195	15,9
3 enfants	775	9,4	806	10,3	771	10,2
4 enfants ou plus	651	7,9	474	6,1	479	6,4

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

2.1.3. Niveau d'Études - 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**

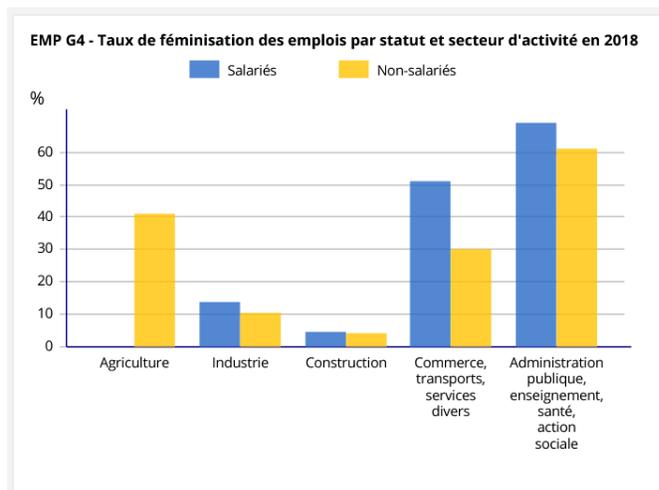
	2008		2013		2018			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	16 959	100,0	15 502	100,0	15 170	100,0	51,6	94,1
Agriculture	17	0,1	24	0,2	21	0,1	41,0	0,0
Industrie	3 587	21,2	3 059	19,7	2 597	17,1	13,6	97,2
Construction	546	3,2	466	3,0	427	2,8	4,4	78,7
Commerce, transports, 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 :

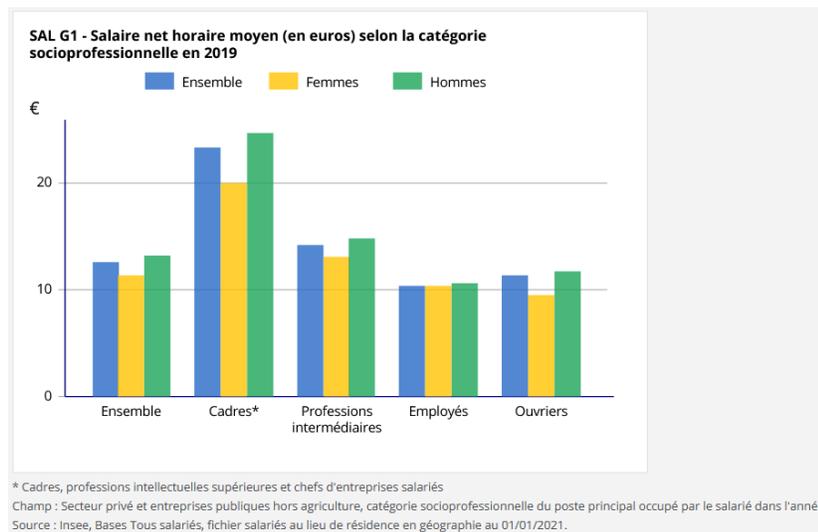
- l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale : 68,8%
 - le commerce, les transports, services divers : 48,9%
 - l'agriculture : 41%
- par contre beaucoup moins dans la construction (4,4%) et l'industrie (13,6%).

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

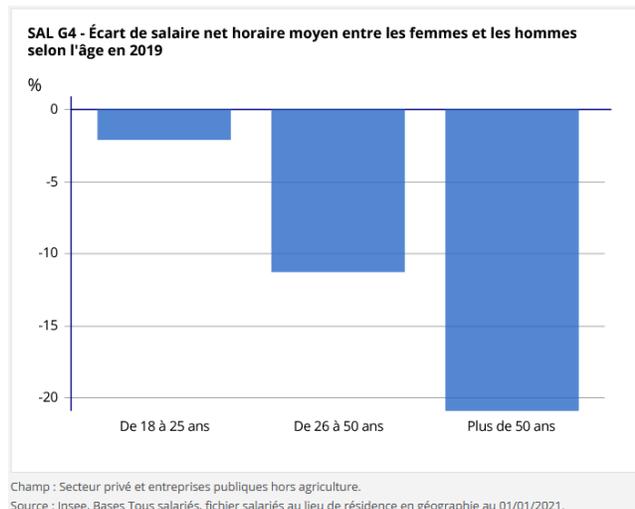


▪ **Salaire net horaire moyen (en €) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019**

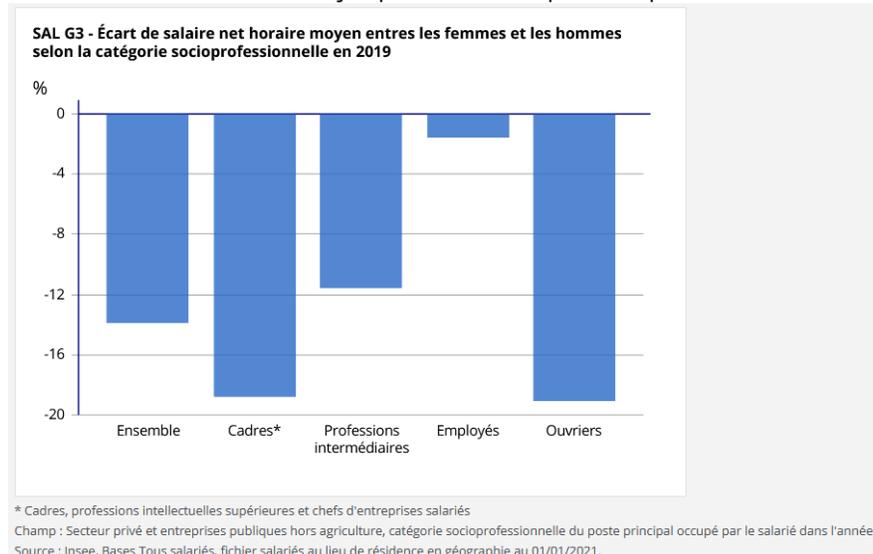
A Maubeuge, comme en France, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, différence la plus marquée concernant les cadres mais aussi les ouvriers.



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

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 2022, la Ville de Maubeuge compte 2728 demandes de logements sociaux, dont 423 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.

Répartition des demandes selon la composition familiale

Composition familiale	Nb des demandes	Dont femmes seules ou avec enfant(s)
1 pers	1188	483
2 pers	617	279
3 pers	344	193
4 pers	305	60
5 pers	133	19
6 pers	50	8
7 pers et +	91	4

Sur les 2728 demandes de logements sociaux, 1046 concernent des femmes seules ou avec enfant(s), soit 38% de l'ensemble des demandes.

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 femmes-hommes. 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 :

Élections municipales : les règles de la parité

LISTE ÉLECTORALE

CONSEIL MUNICIPAL

Dans les communes de 1 000 habitants et plus :

- ▶ les listes des candidats doivent être paritaires en respectant l'alternance femme/homme
- ▶ au sein du conseil municipal la parité s'applique aussi à l'élection des adjoints

vie-publique.fr | Paris 2019

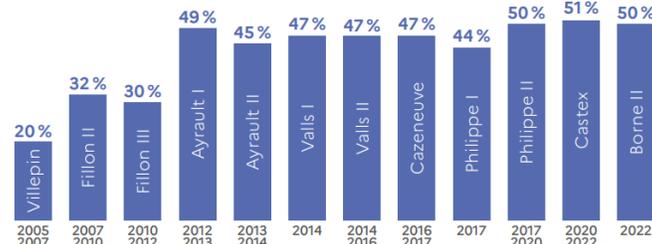
• **Représentativité des femmes dans les fonctions électives et politiques :**

depuis 2012, la parité est affirmée au sein de l'exécutif national. Néanmoins, le pourcentage des maires et des présidents d'EPCI est faible : 20,1% des maires féminins, 11,8% des présidents d'EPCI sont des femmes.

Nombre de femmes Première ministre sous la V^e République

Élisabeth Borne devient en 2022 la **2^e femme Première ministre sous la V^e République**, après Édith Cresson (1991-1992).

Évolution de la part de femmes ayant fait partie d'un gouvernement



FOCUS TERRITOIRES

3.3 > Les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie politique locale, mais les plus hautes fonctions restent majoritairement masculinisées

Part de femmes élues comme conseillères régionales, départementales, intercommunales, municipales début 2022

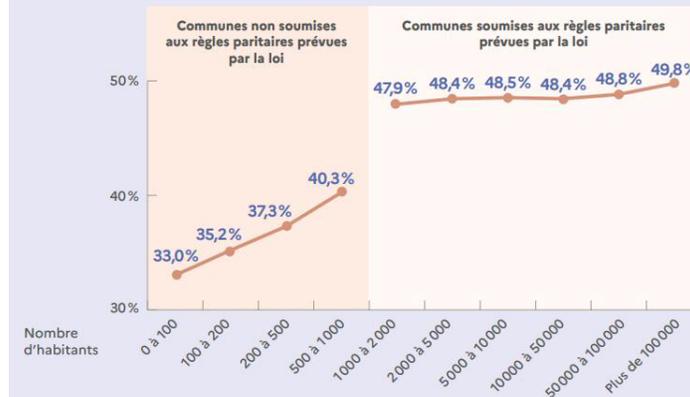
Ensemble	41,5%
Conseillères régionales	48,5%
<i>Dont présidentes de région</i>	<i>31,6%</i>
Conseillères départementales	50,0%
<i>Dont présidentes de département</i>	<i>20,0%</i>
Conseillères intercommunales	35,0%
<i>Dont présidentes d'EPCI*</i>	<i>11,8%</i>
Conseillères municipales	42,2%
<i>Dont maires</i>	<i>20,1%</i>

* EPCI : établissement public de coopération intercommunale.
Source : direction générale des collectivités locales (DGCL), « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 163, mars 2022. Chiffres ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.

Chiffres-clés – Édition 2022 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

3.4 > Plus les communes sont petites, moins les femmes sont nombreuses dans les conseils municipaux

Part de femmes dans les conseils municipaux* des communes, par taille de commune en 2022



*Maires, adjoints et conseillers.
Source : DGCL, « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 163, mars 2022. Chiffres ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques (répertoire national des élus), février 2022.

Infographie : Source Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

Le Conseil Municipal de Maubeuge compte 35 membres dont :

- Maire : 1 homme
- Adjoints : 5 femmes et 5 hommes
- Conseillers délégués : 8 femmes et 6 hommes
- Conseillers : 4 femmes et 6 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
- 1 adjointe a en charge la santé, le handicap et les politiques inclusives.

2.2.2. La petite enfance

Une très grande majorité des femmes 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'emplois .

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

- **un accueil individuel** avec les 90 assistantes maternelles répertoriées sur Maubeuge au 31 12 2022 contre 113 en 2020, 98 en 2021 (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 3000€ 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 (11,25heures / jour) permet une articulation vie privée et vie professionnelle 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 niveaux, école de la deuxième chance...
- contrat ponctuel de travail

Sur 2022 : 35 familles monoparentales avec la maman seule et 1 famille avec papa seul ont bénéficié d'un mode de garde : dont 25 sont en activité professionnelle, 7 ont repris une 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 , et 3 sont sans activité.

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 gardes, 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 d'enclencher 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 d'optimiser les 1^{ères} relations verbales et non verbales , tout en évitant les stéréotypes (jeu de filles , jeux de garçons ; activités libres...).L'achat de jeux et jouets respectent également une diversité d'activité.

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 de favoriser les actions ou activités sur l'égalité garçons filles .

2.2.3. La santé

Tout au long de l'année 2022, la Ville a entrepris une dynamique volontariste en matière de prévention santé par la mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention à la lutte des causes suivantes : le cancer du sein, le cancer colorectal, les maladies masculines, le tabagisme, la Covid 19 et les maladies cardiovasculaires.

MARS BLEU - 2/03/22 - Organisation ville - 50 personnes

Journée de sensibilisation et de prévention contre le cancer colorectal.
Un côlon géant gonflable avec affiches de sensibilisation à l'intérieur.

DEPISTAGE COVID - Organisation ville / ARS - 50 personnes

23/05 : Marché de Sous-le Bois
28/05 : Marché place de Wattignies

LA NUIT DU HANDICAP 11/06/22 - Organisation ville - 2000 personnes

La nuit du handicap est un événement annuel, unique, festif et gratuit, au coeur de la ville, qui vise à réunir les personnes en situation de handicap et les personnes valides à l'occasion d'un événement vécu ensemble.
Elle permet la rencontre, une richesse pour chacun.
Elle offre l'occasion de casser les préjugés et les peurs, de changer les regards.
L'accueil de soi tel qu'on est, dans un milieu mutuel.

PARCOURS DU COEUR Place Vauban 15/06/22 - Organisation CPTS - 10 personnes

Bouger ensemble et apprendre les bonnes habitudes d'hygiène de vie pendant une journée, pour avoir envie de le faire pendant toute l'année. Le but immédiat est de reconnecter le citoyen avec un effort physique régulier, en lui montrant qu'il peut être source de plaisir, contribuant à combattre le surpoids et le stress... Puis l'amener à faire évoluer son mode de vie en diffusant des messages d'information et de prévention.

PARCOURS DU COEUR Centre Pénitentiaire 15/06/22 - Partenariat ville - 40 personnes

SOIRÉE L'ADAPT - 07/07/23 - Ville partenaire de l'action - 400 personnes

« Ouverture de champ » humoristes et comédiens viennent offrir au grand public une soirée de spectacles et de divertissements sur la thématique du Handicap. C'est une tournée en région, dans les salles de cinéma, pour une soirée familiale, gratuite, accessible et conviviale.

OCTOBRE ROSE 2022 08/10/22 - Organisation ville - 450 personnes

Journée de lutte contre le cancer du sein.

MOVEMBER 09/11/22 - Organisation ville

LINK Café avec le soutien de Sambre Oncologie (Centre Gray polyclinique du Val de Sambre), la maison des habitants et le conseil citoyens de Sous le Bois, et l'association Étincelle de la Sambre.

ESPACES SANS TABAC - Organisation ville

Action de prévention des espaces sans tabac aux abords des écoles dans le but de :

- protéger les enfants,
- prévenir l'entrée dans le tabagisme,
- respecter les autres, diminuer les déchets toxiques,
- protection de l'environnement.

Les établissements scolaires de la commune de Maubeuge mettent en place diverses mesures pour permettre la lutte contre le cancer lié au tabagisme sur les temps de pauses méridiennes.

SENSIBILISATION HANDICAP - Organisation ville / Cité éducative

L'association APF France Handicap intervient depuis deux ans pour les classes de CM1. Ils interviennent dans 11 écoles pendant 1h30, avec un moyenne de 23 élèves par classe.

Sensibilisation aux personnes avec assistance de chien, aux personnes malvoyantes et sourdes et aux activités sportives adaptées.

Partenaires présents au cours de ces actions :

Pôle Santé de l'Écluse, Sport Santé de l'Avesnois, ACSM, CPAM du Hainaut, Ligue contre le cancer, Centre hospitalier de Maubeuge, Etincelle la Sambre, Hautmont Mélody, Judo Arts Martiaux, Alliance Judo 59, l'ADAPT, Secteur 7, By Coach, Club de Gymnastique l'Espérance, Égalité des Chances, Les Papillons Blancs, CICER, Cercle d'Escrime, GEM, Genet 21, APF France Handicap, Handicap Autrement, Handi Sport Addict, Voir Ensemble, Résidence Château Joux, - Arpège insertion : vente de création, So-sense, Planning familial du Nord, Sophrologue libérale, Pharmacie du Pont Allant, CPAM du Hainaut

2.2.4. L'emploi

En 2022, la structure Arpège Inclusion a cessé de fonctionner.

« Réussir en Sambre Avesnois », association qui œuvre en faveur de l'insertion socio-professionnelle et de l'emploi sur l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, informe des données statistiques sur l'emploi à Maubeuge relatives à l'activité de la Mission Locale, au Plan Local Insertion et Emploi (PLIE) et à l'« Emploi relation entreprise » :

ACTIVITE MISSION LOCALE							ACTIVITE PLIE						
date : du 01/01/2022 au 31/12/2022	Ville de MAUBEUGE			Dont QPV			date : du 01/01/2022 au 31/12/2022	Ville de MAUBEUGE			Dont QPV		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Accompagnement des publics							Accompagnement des publics						
Jeunes accompagnés	499	453	952	184	173	357	Nombre de suivi PLIE	127	218	345	45	76	121
1er accueil	137	133	270	37	48	85	Accompagnement CD 59	64	116	180	21	45	66
Entrées en Dispositifs							Nombre d'intégration PLIE dans l'année						
Entrées CEJ	118	115	233	42	47	89	26	49	75	8	20	28	
Entrées PACEA	61	60	121	15	19	34	Nombre de Sorties						
Entrées GARANTIE JEUNE	30	26	56	9	8	17	Dont positives	72	99	171	25	36	61
Allocations CEJ versées	237 401 €	249 487 €	486 888 €	89 948 €	112 484 €	202 432 €	26	30	56	12	8	20	
Allocations PACEA versées	50 142 €	40 724 €	90 866 €	11 131 €	11 587 €	22 718 €	Financement de formation						
Allocations GJ versées	409 729 €	387 251 €	796 980 €	168 457 €	135 245 €	303 702 €	Nbre de convention				nc	nc	
Entrées en situations							Entrés en situations						
Formation							Formation						
Nombre de situations	105	115	220	43	38	81	Nombre de situations	11	30	41	5	10	15
Nombre de jeunes	82	89	171	32	33	65	Nombre de participants	11	25	36	5	7	12
dont qualifiante							dont qualifiante						
Nombre de situations	40	49	89	14	14	28	Nombre de situations	8	7	15	3	3	6
Nombre de jeunes	37	41	78	13	12	25	Nombre de participants	8	7	15	3	3	6
Emploi et alternance							Emploi et alternance						
Nombre de situations	291	240	531	96	84	180	Nombre de situations	49	86	135	34	16	50
Nombre de jeunes	160	116	276	40	47	87	Nombre de participants	19	35	54	9	10	19
Service civique							Service civique						
Nombre de situations	16	29	45	4	9	13							
Nombre de jeunes	16	29	45	4	9	13							

* le Total ne correspond pas à toute l'activité de RESA
 (jeunes suiv JSM hors territoire, suivi EAV hors territoire, Offre d'entreprises Hors territoire, PIC repereage,...)

date : du 01/01/2022 au 31/12/2022	Ville de MAUBEUGE			Dont QPV		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Contrats signés (tout type de contrats, tout public)						
Nombre de Contrats	340	326	666	130	100	230
Nombre de Personnes	179	151	330	49	57	106
Recrutement confié par les Entreprises du territoire						
Nombre d'Offres d'emploi			233			
Nombre de Postes			399			
Parrainage						
Nombre de bénéficiaires	16	17	34	6	6	12
CLAP						
Nombre de projets soutenus	1	1	2			
Montant attribué			nc			

Source : données RESA 2022

A travers les 3 principales activités de RESA à Maubeuge :

- pour la Mission Locale, on note une représentation majoritaire des hommes pour l'ensemble des entrées dans les dispositifs d'accompagnement ainsi que l'accompagnement des publics
- pour le PLIE (Plan Local Insertion et Emploi), les femmes sont majoritaires dans l'accompagnement des publics et concernant les formations suivies
- pour l'emploi relation entreprise, le nombre d'hommes ayant signé un contrat entreprise est supérieur à celui des femmes (340 contre 326).

2.2.5. Le commerce

La Ville dispose d'un service commerce qui accompagne les porteurs de projets qui souhaitent ouvrir ou reprendre un commerce. Pour soutenir les porteurs de projets au démarrage de leurs activités, la Ville a mis en place un prêt d'honneur (prêt de 5 000 € à taux 0, à hauteur de 90 000 €, géré par le Réseau Initiative Sambre-Avesnois).

Le Réseau Initiative Sambre-Avesnois a recueilli 8 projets présentés pour une ouverture de commerce à Maubeuge dont 6 portés par des femmes et 2 par des hommes. 5 projets ont été retenus (5 femmes, 1 homme) et 2 non retenus (2 femmes, 1 homme), 5 projets portés par des femmes ont abouti et concernent l'activité commerces.

Le nombre d'ouverture de commerces résultant de l'accompagnement Initiative Sambre Avesnois est de 6 (5 femmes, 1 homme).

Le nombre total de prospects suivis est de 21 dont 10 portés par des femmes et 11 par des hommes.

2.2.6. 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 conduit la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les deux sexes 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.

2.2.7. La communication aux habitants

En 2022, 10 articles du Magazine Maubeuge Mag ont été consacrés aux femmes et 10 aux hommes.

2.2.8. La médiathèque et le conservatoire

- **La médiathèque**

La Médiathèque met en place un ensemble d'animations récurrentes. La plupart de ces animations sont à destination des enfants. Ce sont généralement les femmes qui accompagnent les enfants.

En 2022, la médiathèque totalisait :

- 1322 inscriptions dont 387 hommes et 935 femmes
- 28 heures du conte, 93 ateliers créatifs et numériques
- 4 présentations des coups de cœurs
- 5 rencontres d'auteurs, présentation et dédicaces dont 1 seul auteur pour 4 autrices
- 5 concerts et 4 spectacles pour enfants

Lors de ces animations, le public était à 95% composé de femmes. Le groupe de lecteurs est composé d'une quinzaine de personnes dont 95% de femmes.

Le public de la Médiathèque est le plus souvent familial. Néanmoins, si pour les concerts, les spectateurs viennent essentiellement en couple, pour les spectacles à destination des enfants ce sont le plus souvent les femmes qui accompagnent les enfants.

Pour la fête du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, la Médiathèque a mis à l'honneur une femme exerçant une fonction généralement attribuée à un homme sous la forme d'une animation qui a accueilli un public de 50 collégiens et collégiennes de la Ville ainsi que des lectrices. Cette action a été mise en place dans le cadre de l'orientation scolaire des collégiens.

- **Le conservatoire**

Le conservatoire M.A. Guénin de Maubeuge est un établissement d'enseignement artistique qui se veut le plus égalitaire possible. Au total, les filles sont majoritairement inscrites au conservatoire : 2021/2022 : 134 garçons et 304 filles et 2022/2023 : 191 garçons et 363 filles.

Statistiques des inscriptions - Année scolaire 2021-2022	Musique	Danse	Théâtre
Nombre d'élèves	348	73	17
Garçons	124	3	7
Filles	224	70	10
Élèves 6-9 ans	115	30	0
Élèves 10-17 ans	134	36	15
Élèves 18-29 ans	18	5	2
Élèves de plus de 30 ans	81	2	0

Statistiques des inscriptions - Année scolaire 2022-2023	Musique	Danse	Théâtre
Nombre d'élèves	408	127	19
Garçons	166	18	7
Filles	242	109	12
Élèves 5-9 ans	135	67	0
Élèves 10-17 ans	152	44	11
Élèves 18-29 ans	29	7	2
Élèves de plus de 30 ans	92	7	7

Fréquentation des spectacles :

Entre le 30 mars et le 2 juillet 2022, 1167 personnes ont participé aux 20 concerts, spectacles et manifestations proposés par les professeurs et élèves du conservatoire.

Entre le 10 septembre 2022 et le 18 décembre 2022 pas moins de 1167 personnes ont participé aux 20 concerts, spectacles et manifestations proposés par le conservatoire à la population.

Pour l'année 2022, on comptait 4081 spectateurs et 1153 musiciens, danseurs, acteurs.

Conclusion et perspectives - plan d'actions

La Collectivité respecte l'égalité femmes- hommes.

- Des progrès sont notables dans le **domaine de l'occupation féminine des postes de direction au sein des effectifs de la Ville.**
 - Le taux de féminisation pour la catégorie A est de 61% (données RSU 2021)**
 - Répartition par sexe des postes occupés au Comité de Direction**

Au 31/12/22, le Comité de Direction de la Collectivité est composé de :

4 femmes / 3 hommes soit 57% de femmes.

Cette tendance rejoint le constat d'une féminisation de plus en plus croissante des emplois de direction dans la fonction publique (trois fonctions publiques confondues).

En matière réglementaire, la **loi Sauvadet du 12 mars 2012** a imposé 40 % de primo-nominations féminines dans 6 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique. Cette loi a donc entraîné un effet positif sur l'emploi d'encadrement féminin, ce qui s'est traduit pour une hausse progressive des effectifs féminins de direction.

- Nombre de postes de direction occupés à la Direction des Services Techniques en 2022 :**

On note une avancée majeure en matière d'égalité femmes-hommes à la Direction des Services Techniques : une féminisation dominante y est manifeste pour les postes d'encadrement (Urbanisme, Bureau d'Etude, Direction Générale des Services Techniques)

En effet, sur le volet technique, 3 femmes occupent des postes de direction dans une filière essentiellement masculinisée (63% des emplois permanents de la filière technique sont occupés par des hommes).

- En revanche, dans les effectifs Ville, on constate une masculinisation dans les filières de la police municipale (85% d'hommes), technique (63% d'hommes), sportive (70% d'hommes) et animation (60% d'hommes) qui s'explique par des facteurs externes.**

Pour expliquer cette tendance, il est possible de faire le parallèle suivant **sur le plan national** :

- les croyances populaires et les stéréotypes des métiers ont maintenu l'attractivité de ces métiers pour les hommes.
- La féminisation lente et timide s'explique principalement par des clichés véhiculés dès l'école autour des professions techniques qui ont longtemps découragé les femmes à s'orienter vers une carrière technique.

Dans un **contexte d'évolution sociétale profonde**, une nouvelle tendance pourrait naître. Une féminisation des emplois occupés historiquement par des hommes dans la filière technique pourrait progressivement être manifeste dans les années à venir.

Cette nouvelle tendance passerait par différents leviers : les initiatives, des formations visant à sensibiliser les jeunes filles à l'école et les étudiantes à ces métiers, susciter des vocations chez les jeunes filles dès l'enseignement primaire et secondaire, développer l'attractivité de ces métiers, favoriser les reconversions vers ces métiers, ouvrir des appels à projets.

L'équilibre de l'égalité femmes-hommes n'est pas pour autant remis en cause car majoritaire au sein de la Collectivité (55% des emplois sont occupés par des femmes)

Les femmes occupent une place importante dans les domaines de la petite enfance (filière médico-sociale : 97% de femmes) et l'administratif (78% de femmes).

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des ASEM (100%) et les adjoints administratifs (85%).

- ✚ **Evolution de carrière : Des avancements de grades et des promotions internes 2022 équilibrés entre hommes et femmes.** La Ville est attentive à l'évolution de la place des femmes et au développement de leurs carrières.

- ✚ Dans le contexte d'un **objectif d'égalité entre les hommes et les femmes réaffirmé par le Gouvernement**, la Ville poursuit sa politique volontariste vers le chemin de l'égalité et s'attache également à réaliser **les actions principales suivantes en dépassant le plan d'actions fixé** :

- Faciliter et simplifier la mise en œuvre du **dispositif de signalement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes**, grâce à un accompagnement global qui pourra être assuré par le CDG59 (par le mode de convention)
- La mise en place d'une **charte du temps** en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, avec une **évaluation qualitative** du télétravail

En matière de santé au travail, la Ville poursuivra la mise en place de sa **politique de prévention** en étudiant le recours à un accompagnement pluridisciplinaire proposé par le CDG59 (par voie de convention) qui visera à :

- Concevoir un **plan d'actions** efficace de **prévention des risques psychosociaux**
- L'élaboration d'une procédure de **DUERP**
- L'élaboration d'une procédure de **registre santé et sécurité au travail**.

Le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale entraîne désormais une nouvelle approche de l'organisation en santé au travail. Dans ce cadre, la Collectivité est amenée à rechercher l'efficacité des actions déployées de la politique de prévention de santé au travail ainsi que la performance en matière de santé au travail au travers d'un ensemble d'actions individuelles et collectives.

Le CDG59 reste le meilleur allier pour aider la Collectivité à mettre en place ces actions préventives qui permettront une amélioration continue des conditions de travail et une préservation de la santé physique et mentale des agents.

La nouvelle approche de la prévention proposée par le CDG59 par le biais de la convention pourra permettre de renforcer l'égal accès aux emplois et d'assurer une plus grande performance de la Collectivité en matière de politique de prévention.

✚ Bilan du 1^{er} plan d'action 2021

Concernant l'axe 1 : **« Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération », en 2022, la Ville a réalisé intégralement les actions 1 et 3 décrites ci-après.**

Ainsi, la Ville a mis en œuvre le RIFSEEP pour toutes les catégories et les filières éligibles. Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est le régime indemnitaire de référence qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe **« fonction égale = régime indemnitaire égal » (action 1).**

De même, **concernant la politique d'avancement de grade**, la Ville a proposé des **sous-critères** à partir de ceux établis dans les **Lignes Directrices de Gestion** et a mis en place une **pondération de ceux-ci** par un **système de grilles** à compléter par le chef de service **(action 3).**

Concernant l'axe 2 : « **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique** » et l'action 1, en 2022, la Ville a poursuivi sa **dynamique et le maintien** dans l'emploi des agents.

Le service RH est particulièrement à l'écoute des agents, se rend disponible pour répondre aux questions et aux attentes de ces derniers (par exemple : pour raison médicale, reclassement dans une filière administrative d'un agent occupant initialement un emploi de la filière médico-sociale, prise en compte du souhait de l'agent).

Les agents sont informés des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de travail à temps partiel.

Plan d'action 2023 tenant compte du baromètre Egalité professionnelle

Le baromètre Egalité professionnelle présenté dans le Rapport de situation comparé, permet à la Ville de se situer et d'adapter ses actions en faveur de l'égalité professionnelle. C'est un outil d'aide à l'élaboration du plan d'action qui a été conçu par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.

Grâce à ce baromètre, la Ville fait évoluer son plan d'action. Considérant que les actions 1 et 3 du 1^{er} axe du plan d'action 2021 sont achevées, la Ville intègre désormais deux nouvelles actions relatives à l'axe 1 qui sont issues des préconisations accompagnant notre notation.

**Présentation du plan d'action 2023 :
 poursuite des actions initiées et mise en place de 2 nouvelles actions (axe 1, actions 1 et 3)**

Axe 1	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Action 1	Vérifier l'équité d'attribution des primes par filière et par métier
		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	Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail en faveur de l'égalité professionnelle
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
		Action 2	Etudier la possibilité d'engager une assistante sociale 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...)

Ce plan d'action nécessitera un dialogue social et la collaboration des agents de la collectivité. Des opérations de communication seront mises en place à destination de l'ensemble des agents, des encadrants, des élus.