

DEPARTEMENT DU NORD  
ARRONDISSEMENT D'AVESNES  
**VILLE DE MAUBEUGE**

**SEANCE DU 26 MARS 2024 : DELIBERATION N° 38**

**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 : 19 mars 2024**

**L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-six mars à 18h00**

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

**Nombre de conseillers en exercice : 35**

**PRÉSENTS** : Arnaud DECAGNY - Florence GALLAND - Nicolas LEBLANC - Jeannine PAQUE - Dominique DELCROIX - Annick LEBRUN - Patrick MOULART - Bernadette MORIAME - Naguib REFFAS - Brigitte RASSCHAERT - 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 KEPPEP - Angelina MICHAUX

**EXCUSÉ(E)S AYANT DONNE POUVOIR :**

Nicolas LEBLANC pouvoir à Marie-Charles LALY - Emmanuel LOCOCCIOLO pouvoir à Bernadette MORIAME - Marc DANNEELS pouvoir à Patricia ROGER - Christelle DOS SANTOS pouvoir à Jeannine PAQUE - Malika TAJDIRT pouvoir à Naguib REFFAS - Larrabi RAISS pouvoir à Azzedine ZEKHNINI - Inèle GARAH pouvoir à Sophie VILLETTE

**EXCUSÉ(E)S :**

Angelina MICHAUX - Guy DAUMERIES

**SECRETAIRE DE SÉANCE :**

Jeannine PAQUE

**OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2023**

Vu la Constitution du 4 octobre 1958, et notamment l'alinéa 2 de son article 1<sup>er</sup> 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° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine et notamment son article 1<sup>er</sup>, qui dispose que la politique de la Ville vise à « *concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes (...)* »,

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° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique laquelle est venue renforcer les engagements et les obligations des **employeurs publics** par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, la facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.

Vu la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique laquelle porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un Index de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

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.131-11 relatifs à la protection contre les discriminations liées au sexe, à l'âge, à la santé ou à une situation de handicap
- L.131-12 et L.131-13 relatifs à la lutte contre les discriminations.
- L.132-1 à L.132-11 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L.135-1 à L.135-6 relatif aux dispositifs 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,

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 2023 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 18 mars 2024,

Considérant que le Comité Social Territorial réuni en date du 21 mars 2024, a rendu un avis favorable,

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,

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,

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 2023, 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**



Signature of Jeannine PAQUE over the official seal of the Ville de Maubeuge (Nord).

**Jeannine PAQUE**

**Le Maire de Maubeuge**



Official seal of the Ville de Maubeuge.

**Arnaud DECAGNY**

Transmis en Sous-Préfecture le :

Affiché le :

Notifié le :





## RAPPORT 2023 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

(hors CCAS)



Envoyé en préfecture le 12/04/2024

Reçu en préfecture le 12/04/2024

Publié le



ID : 059-215903923-20240326-D38\_2024-DE

Envoyé en préfecture le 12/04/2024

Reçu en préfecture le 12/04/2024

Publié le



ID : 059-215903923-20240326-D38\_2024-DE



« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance. »

**Kofi Annan**

*Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique (1938 - 2018)*

**Sommaire**

<b>Préambule</b>	<b>6</b>
▪ La situation nationale	6
1. Chronologie des principales dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes	6
« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »	8
▪ La fonction publique	14
2. Le cadre réglementaire applicable au secteur public	14
3. Chiffres clés de la Fonction Publique	18
<b>1. La situation de la Ville de Maubeuge en tant qu'employeur</b>	<b>22</b>
1.1. Rapport de Situation Comparée 2021	22
1.2. Actions menées et axes de travail en matière de Ressources Humaines	29
<b>2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge à destination des usagers</b>	<b>34</b>
2.1 La vie politique locale	34
2.2. Le logement social	34
2.3 La petite enfance	34.
2.4. Le commerce	35
2.5. Les marchés publics	36
2.6. La communication aux habitants	36
2.7 La médiathèque et le conservatoire	36
2.8 L'éducation	37
<b>Conclusion et perspectives</b>	<b>43</b>

# Préambule

## La situation nationale

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

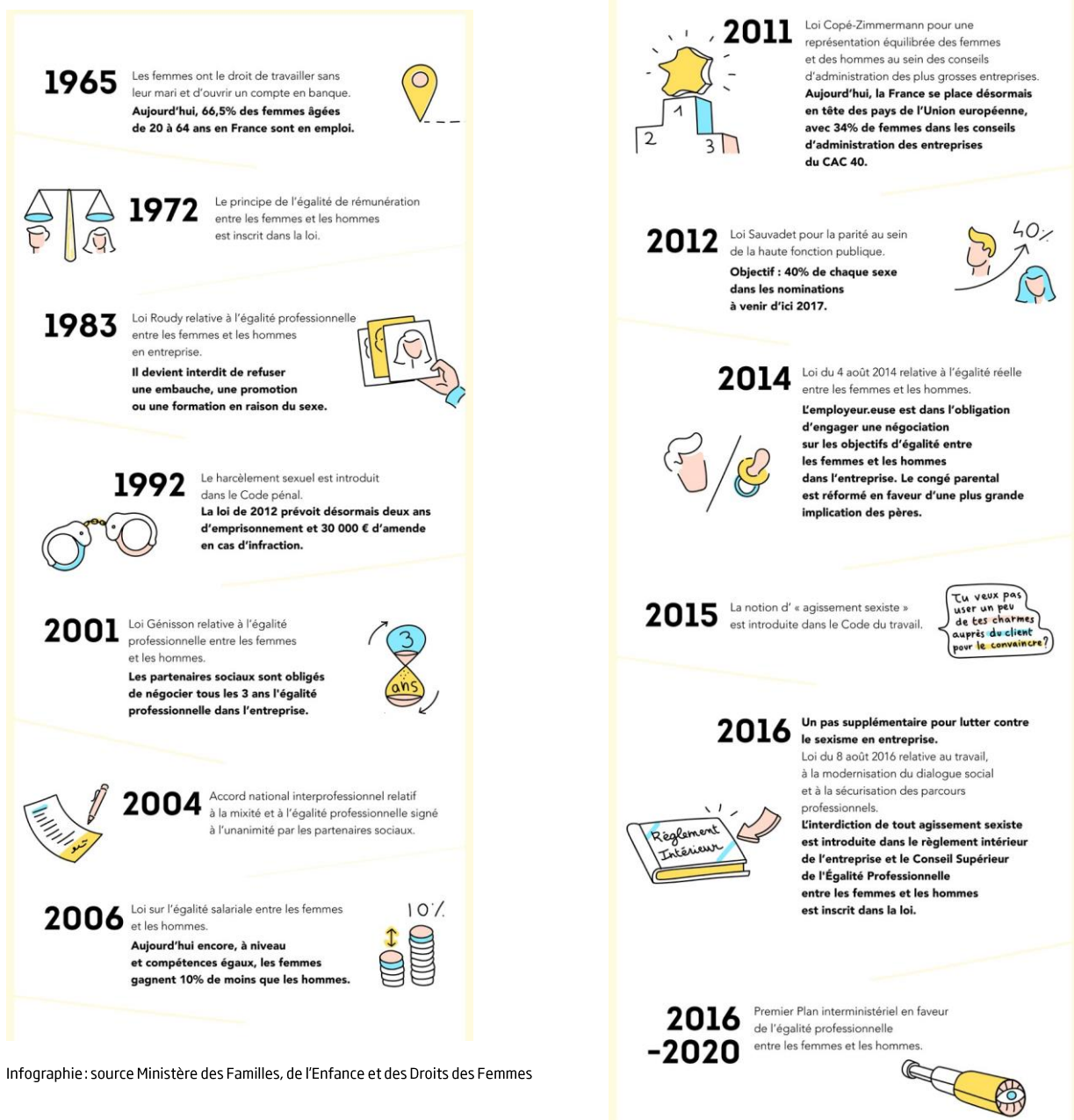
Malgré Olympe de Gouges qui publie, en 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne : "La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits" (art. 1), la Révolution française ne modifie pas la condition des femmes et ne leur ouvre pas le chemin de la citoyenneté. Au contraire, en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

Sous la III<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 salarié 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<sup>ère</sup> femme présidente de l'Assemblée Nationale, 2<sup>ème</sup> 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 2023 : 10 CHIFFRES CLES

### 1 • Morts violentes au sein du couple : en 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2022



Source : Délégation aux victimes des directions de la gendarmerie et de la police nationale (DAV), 2023. Détails p.14.

### 2 • Prostitution : les femmes sont les premières victimes de la traite des êtres humains pour une exploitation sexuelle

Parmi les 2 026 victimes d'exploitation sexuelle en France accompagnées par 62 associations en 2022 :



Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (Ssmis) / Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof), 2023. Détails p.18.

### 3 • Santé des femmes : 1 femme sur 10 serait concernée par l'endométriose

Nombre de femmes touchées par l'endométriose en France

**1,5 à 2,5 millions** de femmes, soit **1 femme sur 10**

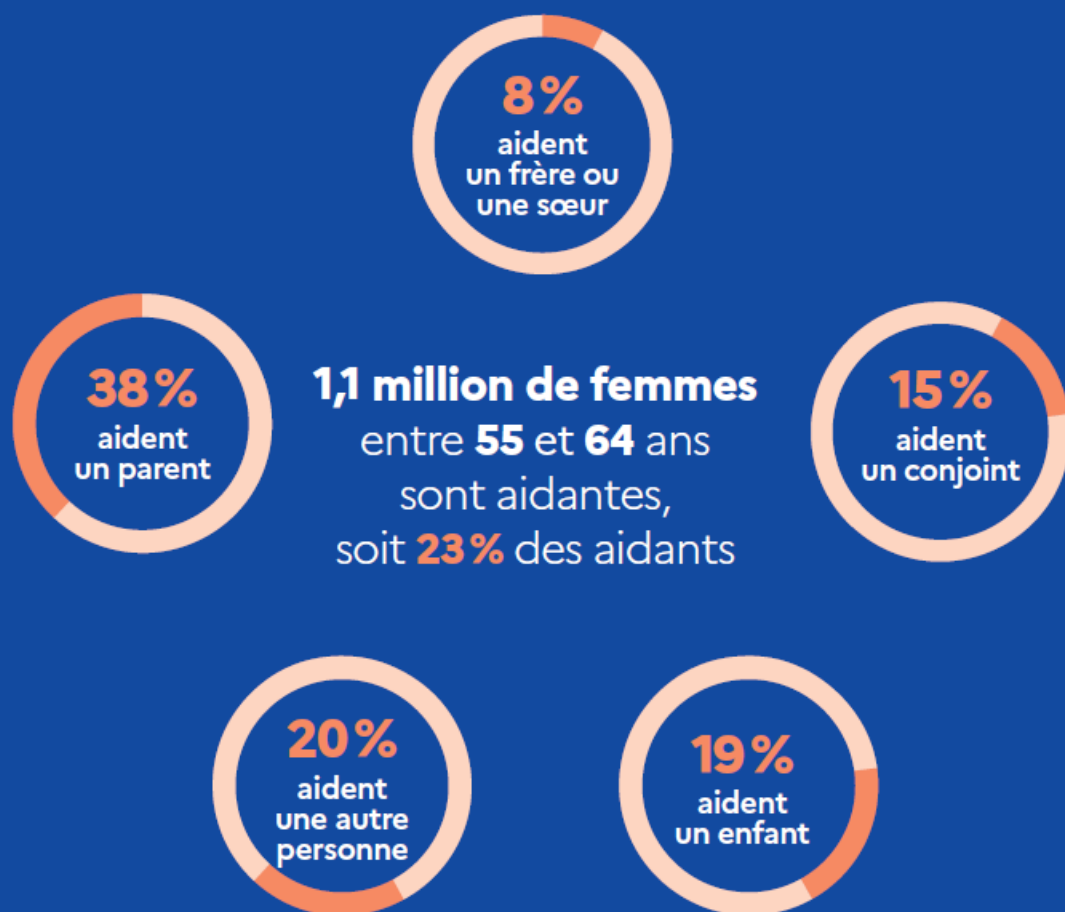
Source : ministère de la Santé et de la Prévention, 2022. Détails p.30.

#### 4 • Santé périnatale : 1 grossesse sur 5 s'arrête avant 14 semaines

Entre **12%** et **24%** des grossesses  
**s'arrêtent spontanément**  
avant **14 semaines** d'aménorrhée.

Source : P. Lacroix et al., 2016. Détails p.33

#### 5 • Femmes séniors : les femmes de 55 à 64 ans sont les plus impliquées dans l'aide et le soin aux proches vulnérables au sein de la famille



Source : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge. (Hcfea), 2019. Détails p.49.



**6 • Mixité des métiers : 8 salariés sur 10 exercent un m**

**Poids relatif dans l'emploi selon la prédominance sexuée des métiers**



Métiers féminisés  
ou très féminisés

**40,9%**  
des salariés



Métiers  
mixtes

**20,8%**  
des salariés



Métiers masculinisés  
ou très masculinisés

**38,3%**  
des salariés

\* Un métier est considéré comme non-mixte lorsqu'au moins 65% des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes.  
Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023. Détails p.56.

**7 • Egalité salariale : en 2022, les hommes gagnent en moyenne  
14,1% de plus que les femmes**

**Salaires mensuels moyens nets en EQTP\* et écart de salaire entre les femmes et les hommes  
dans le secteur privé en 2022**



\* Salaire en équivalent temps plein. Source : Insee, 2023. Détails p.60.

**8 • Culture de l'égalité : même si elle progresse, la mixité dans certains  
diplômes doit se renforcer**

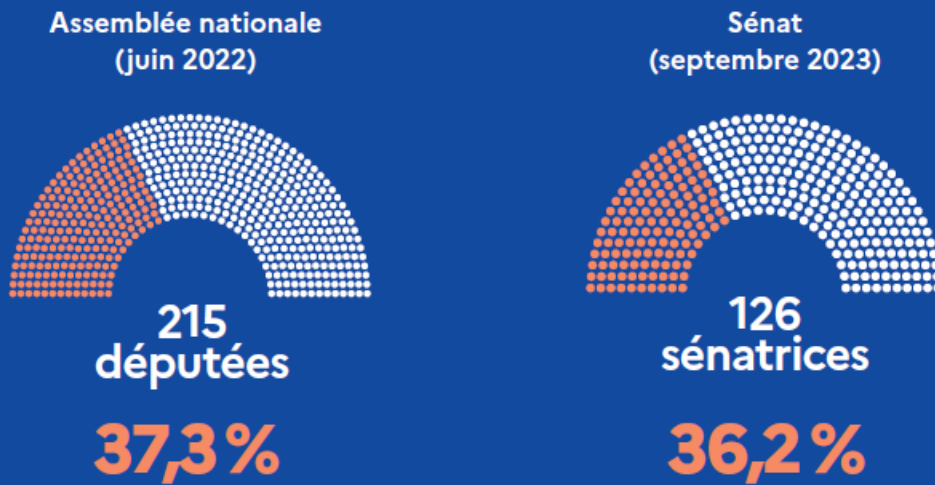
**Part des femmes parmi les diplômés d'un titre d'ingénieur entre 2000 et 2021**



Source : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2023. Détails p.77

## 9 • Parité politique : au Parlement, la parité progresse mais n'est toujours pas atteinte

Nombre et part des femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat



Source : Assemblée nationale, Sénat. Détails p.74.

## 10 • Monde : 190 millions de femmes dans le monde n'ont pas accès à la contraception alors qu'elles le souhaitent

Nombre de femmes en âge de procréer (15-49 ans) présentant un besoin en contraception non satisfait en 2019

1,9 milliard de femmes en âge de procréer en 2019 dans le monde



Dont **190 millions** n'utilisent pas de méthode contraceptive en raison d'un manque d'accès à ces méthodes

Source : Nations unies, 2019. Détails p.92.

Infographie : chiffres clés Edition 2023 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.  
Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

## 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**





**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



**CONSEIL MUNICIPAL**

vie-publique.fr | Paris 2019

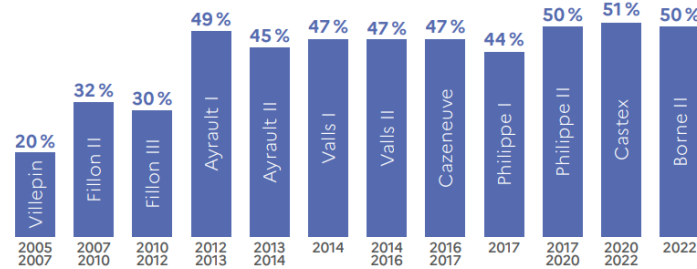
• **Représentativité des femmes dans les fonctions électives et politiques :**

depuis 2012, la parité est affirmée au sein de l'exécutif national. Néanmoins, le pouvoir reste très masculin au sein des exécutifs locaux : 20,1% des maires féminins, 11,8% des présidents d'EPCI sont des femmes.

**Nombre de femmes Première ministre sous la V<sup>e</sup> République**

Élisabeth Borne devient en 2022 la **2<sup>e</sup> femme Première ministre sous la V<sup>e</sup> 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**

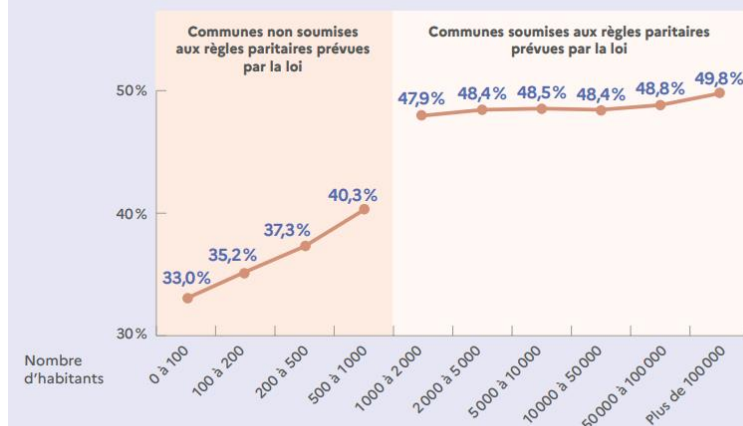
<b>Ensemble</b>	<b>41,5%</b>
Conseillères régionales	48,5%
<i>Dont présidentes de région</i>	<i>31,6%</i>
Conseillères départementales	50,0%
<i>Dont présidentes de département</i>	<i>20,0%</i>
Conseillères intercommunales	35,0%
<i>Dont présidentes d'EPCI*</i>	<i>11,8%</i>
Conseillères municipales	42,2%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

## ▪ La fonction publique

### 2. Le cadre réglementaire applicable au secteur public

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, articles 80 à 85) :

Article	Disposition	Application
<p><b>Article 80.</b> 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>• <b>Création d'un dispositif de signalement.</b> 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><b>Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020</b>, précise le contenu de ce dispositif de signalement.</p> <p>Il doit être <b>mis en place au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020</b>.</p>
	<p>• <b>Adoption d'un plan d'action pluriannuel.</b> 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"> <li>- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;</li> <li>- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</li> </ul> <p>Il devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, élaboré chaque année.</p>	<p><b>Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020</b> 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<sup>ers</sup> 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 <b>au plus tard au 31 décembre 2020</b>. Ils sont transmis aux autorités mentionnées au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant cette date.</p>

Article	Disposition	
	<p>Les comités techniques, puis les comités sociaux et seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.</p> <p>L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.</p>	
<p><b>Article 81.</b> Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires</p> <p>Modifie l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983</p>	<p>A l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, <b>l'état de grossesse est ajouté aux critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics.</b></p>	Immédiate
<p><b>Article 82.</b> Nominations équilibrées au sein des emplois de direction</p> <p>Modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet</p>	<p>Dans le cadre de l'égalité des sexes, les <b>nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants</b> doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe.</p> <p>Ce dispositif ne s'applique pas aux collectivités ou établissements publics comptant moins de trois emplois fonctionnels de direction.</p> <p>Une contribution est due en cas de non-respect de cette disposition.</p>	<p>Le <b>décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019</b>, vient modifier le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Dispositions applicables à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.</p>
<p><b>Article 83.</b> Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée</p> <p>Crée les articles 16 ter et 16 quater au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et modifie l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Cette disposition prévoit que <b>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.</b></p> <p>Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou des cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion minimale de 40 %.</p> <p>Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.</p> <p>La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.</p>	<p><b>Articles L325-17 et L325-18 du Code Général de la Fonction Publique</b></p>
<p><b>Article 84.</b> Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse</p>	<p>Cette disposition vise à <b>ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie</b>, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par</p>	Immédiate

Article	Disposition	
	l'agent auprès de son employeur et jusqu'au maternité.	
<p><b>Article 85.</b> Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit</p> <p>Modifie les articles 72, 75, 79 et crée un article 75-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p>	<p>Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, <b>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</b> ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs. L'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoyait déjà que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette disposition a été complétée, pour sa pleine application, par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.</p> <p>Cette disposition oblige, par ailleurs, les employeurs territoriaux à tenir compte de la <b>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</b> 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>

### La parité au sein de l'encadrement supérieur et égalité salariale dans la fonction publique

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vient **modifier le dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels** (relèvement de l'objectif, suppression de la dispense de contribution, transparence).

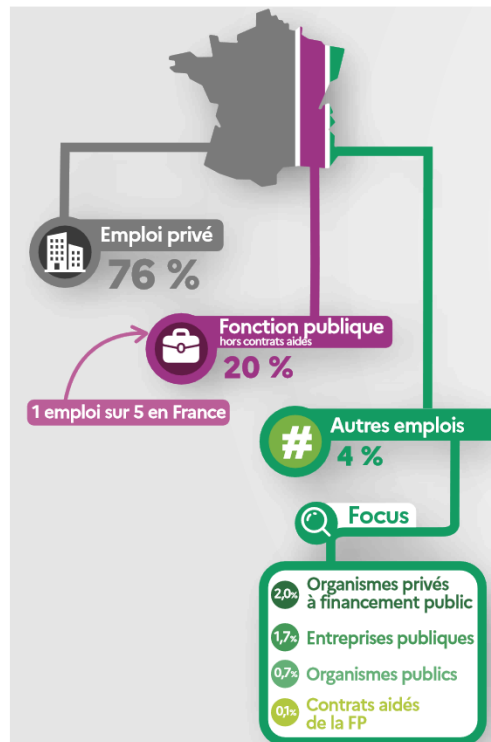
**Pour accélérer la féminisation de l'encadrement supérieur**, une **présence minimale de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels** est instaurée **en complément du dispositif sur les nominations**.

La loi contient des mesures visant à **objectiver et à supprimer les écarts de rémunération** entre les deux sexes (création d'un index de l'égalité professionnelle et ajustement de l'obligation de publication des plus hautes rémunérations).

Récemment, **deux décrets datés du 5 décembre 2023** (décrets n°2023-1136 et n°2023-1137) permettent l'application des articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique (CGFP) introduits par cette loi et concernent les **administrations de l'Etat et ses établissements publics** (à l'exclusion des établissements publics industriels et commerciaux).

Ces décrets définissent des **indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération** et de situation entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique d'Etat et prévoient **une double obligation de publication**: celle des **indicateurs** et celle des **actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération**.

### 3. Chiffres clés de la Fonction Publique



Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique a un **rôle fondamental** à jouer en matière de réduction des inégalités femmes-hommes. La fonction publique vise **l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle**, de façon à favoriser la cohésion à l'échelle nationale.

Par conséquent, elle poursuit ses efforts vers l'égalité grâce à la mise en place du **plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)** qui prévoit **trois grandes mesures applicables** dans la fonction publique :

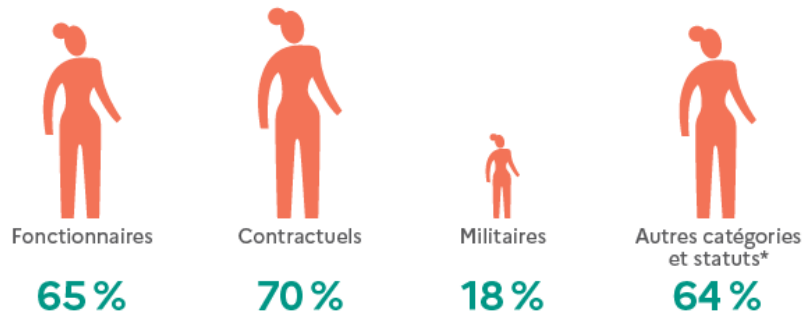
- ✚ un index égalité sera mis en place pour pointer, corriger et sanctionner les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ;
- ✚ concernant les primo-nominations de femmes à des postes d'encadrement supérieur et dirigeant, l'objectif est rehaussé à 45% contre 40% actuellement ;
- ✚ à partir de 2024, le jour de carence sera supprimé en cas d'arrêt maladie pour fausse couche.

**6 agents publics sur 10 sont des femmes. Elles sont surreprésentées parmi Fonction Publique Hospitalière (78%).**

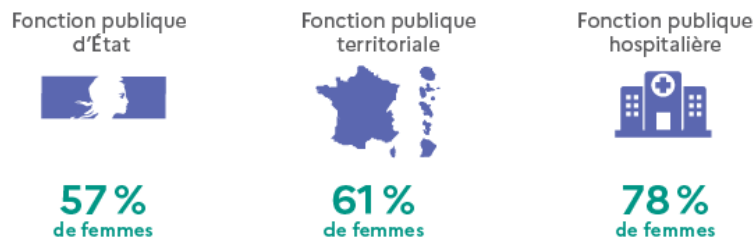
Nombre d'agents publics au 31 décembre 2021



Taux de féminisation par statut au 31 décembre 2021

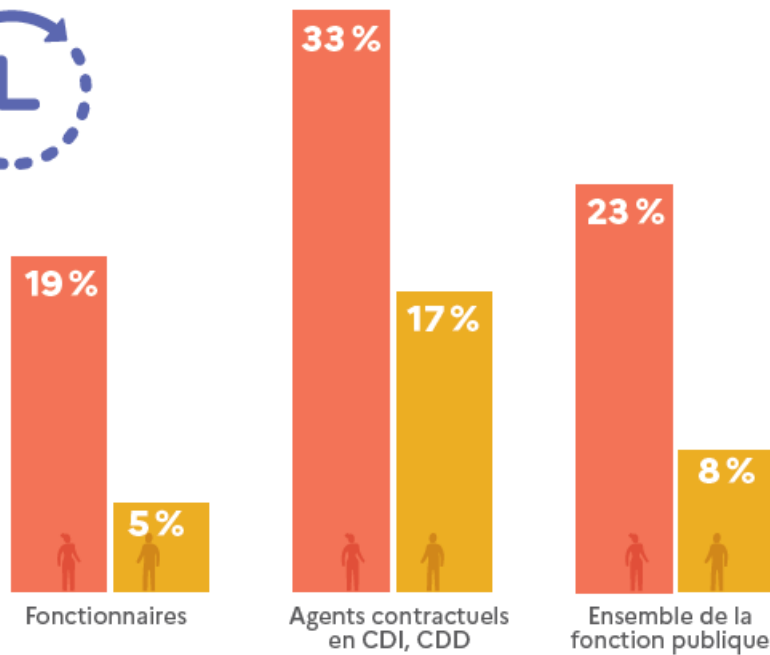


Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique



**Dans l'ensemble de la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi\* concernent majoritairement les femmes contractuelles : 33% des femmes contractuelles sont à temps partiel.**

\*Le terme sous-emploi désigne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles et les personnes à temps complet ou à temps partiel qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison du chômage partiel ou de mauvais temps.



Part des agents en sous-emploi dans la fonction publique selon le sexe en 2022

**Une femme** est **2 fois plus exposée** au sous-emploi qu'**un homme** dans la fonction publique.



Agents en sous-emploi sur l'ensemble des salariés

**Femmes : 5 %**  
**Hommes : 2 %**

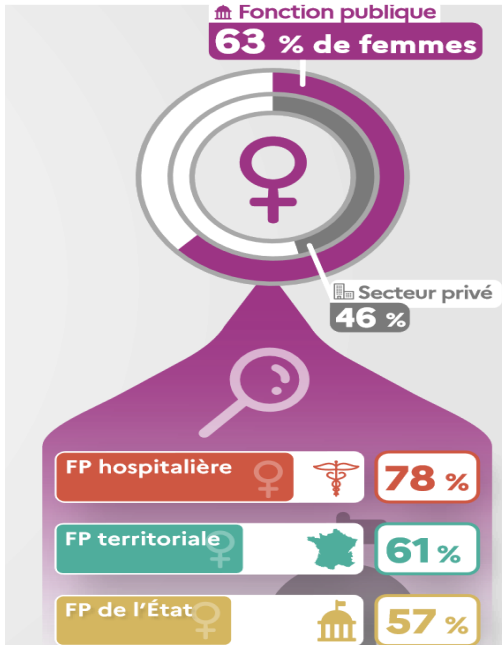




## Les chiffres de la DGAFP

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 :**

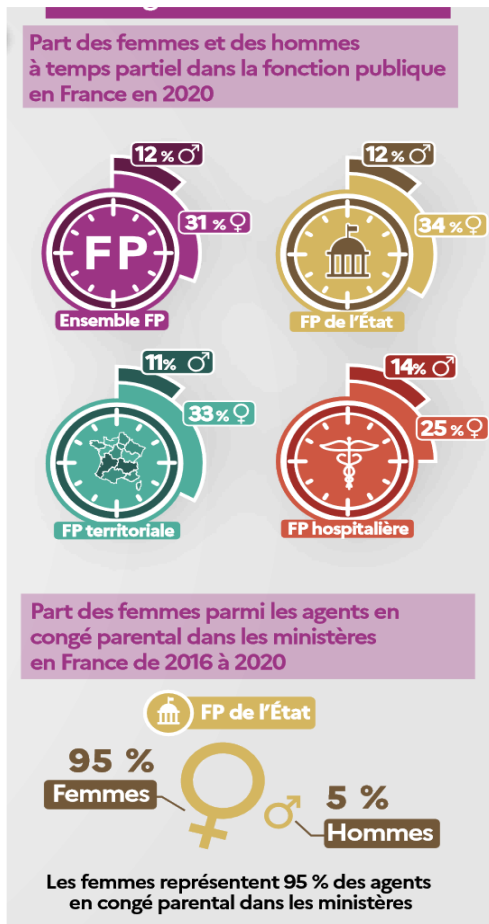
### L'emploi dans la fonction publique (2020) :



répartition par sexe :

**la part des femmes dans la FP est dominante** par rapport au secteur privé :

**63% contre 46% (de même que dans la fonction publique territoriale : 61% et hospitalière 78%)**



Organisation du temps de travail :

**un temps partiel et un congé parental largement féminisés dans la fonction publique**

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

## Rapport de Situation Comparée 2021

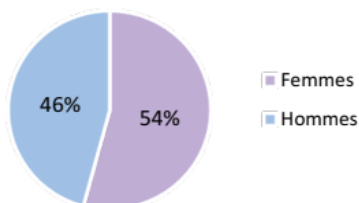
La synthèse ci-après reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31/12/2021 relatifs aux effectifs de la Ville de Maubeuge. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Nord par extraction des données du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la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

En complément, des informations relatives à l'effectif de la Caisse des Ecoles\* au 31/12/23 sont présentées en marge des indicateurs Ville. (\*établissement public local, aux compétences élargies contribuant au rayonnement de l'école primaire). La Caisse des Ecoles met en œuvre des dispositifs d'accompagnement social et personnalisé en faveur des enfants et des jeunes en situation de difficulté scolaire.

### — 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

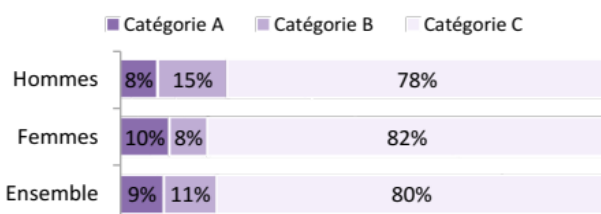


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

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

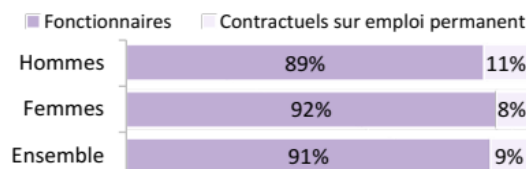
- 234,7 fonctionnaires hommes
- 263,2 fonctionnaires femmes
- 21,8 contractuels hommes
- 17,7 contractuelles femmes

➔ 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%

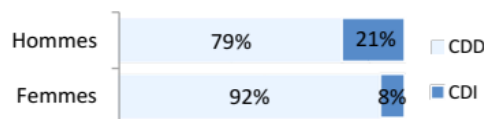
➔ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes



- ▶ 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%

Au 31/12/23, la Caisse des Ecoles compte un effectif composé d'un agent féminin répondant aux conditions d'emploi suivantes :

- ✚ emploi permanent, plein temps, contractuel (CDD d'un an)
- ✚ assimilé catégorie B
- ✚ hors filière



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

ATSEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes administratifs	85%
Adjointes territoriales du patrimoine	73%
Rédacteurs	60%

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

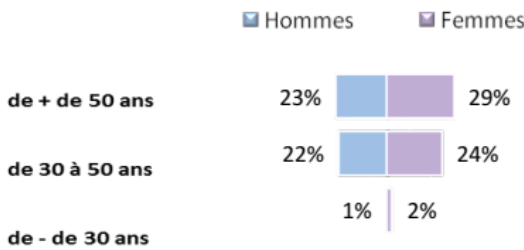
Techniciens	93%
Agents de maîtrise	88%
Agents de police municipale	85%
Educateurs des APS	67%
Ingénieurs	60%

\*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

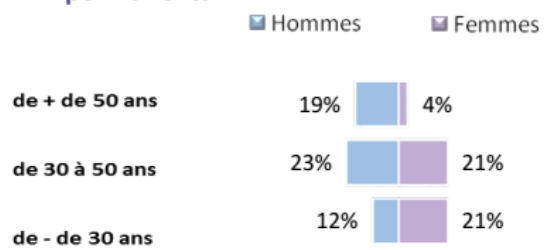
### Âge moyen des agents sur emploi permanent

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

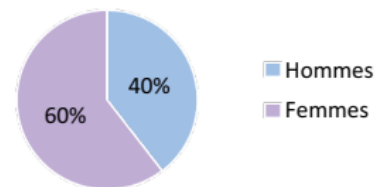


### Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\*

	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

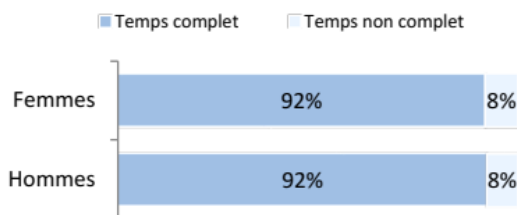
### Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 55% des fonctionnaires sont des femmes

### Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

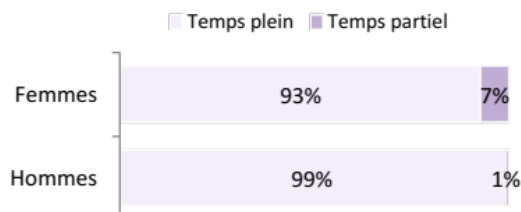
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



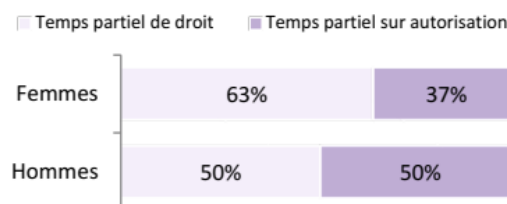
### ➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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

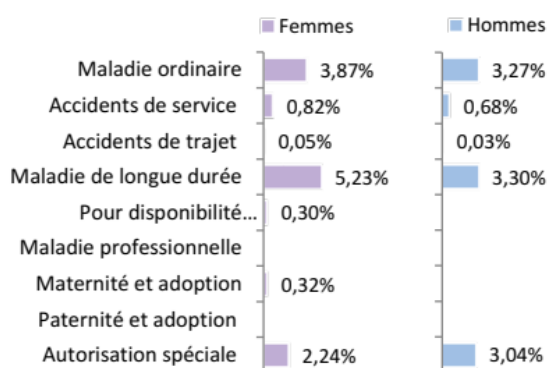
- ▶ En moyenne, 37,4 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité

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

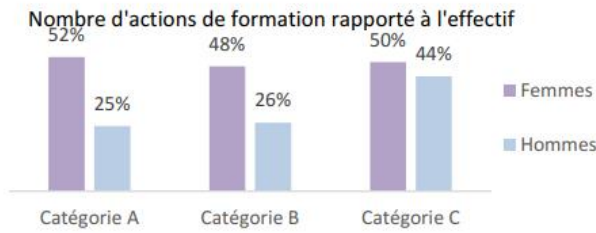
- ▶ 6 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

### ➔ 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

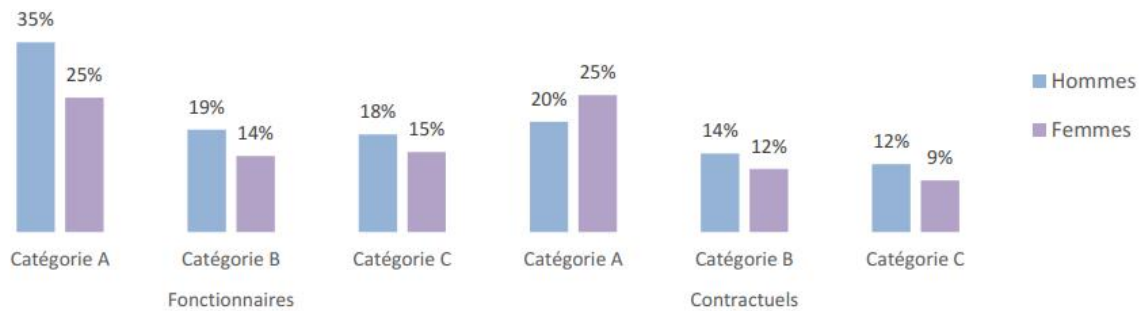


### 31 départs en formation pour les agents non permanents

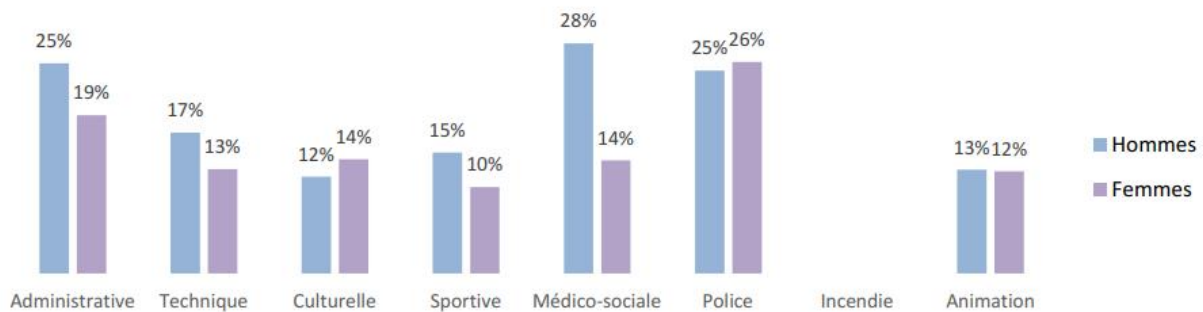
61,3 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## 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

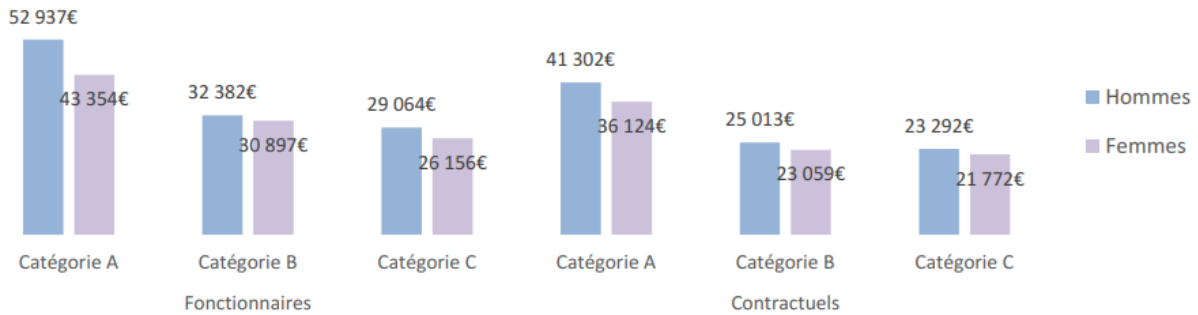


### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

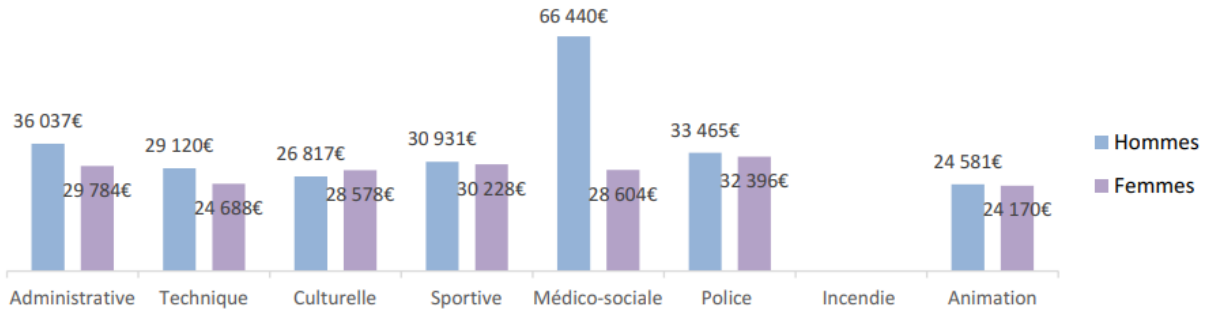
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	30%	28%	24%	16%	21%	17%
Technique	28%	36%	21%	13%	16%	12%
Culturelle	10%	18%	12%	13%	12%	14%
Sportive			15%	10%	9%	
Médico-sociale	28%	17%				12%
Police					25%	26%
Incendie						
Animation					13%	12%



### ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Révisés (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

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

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

	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.

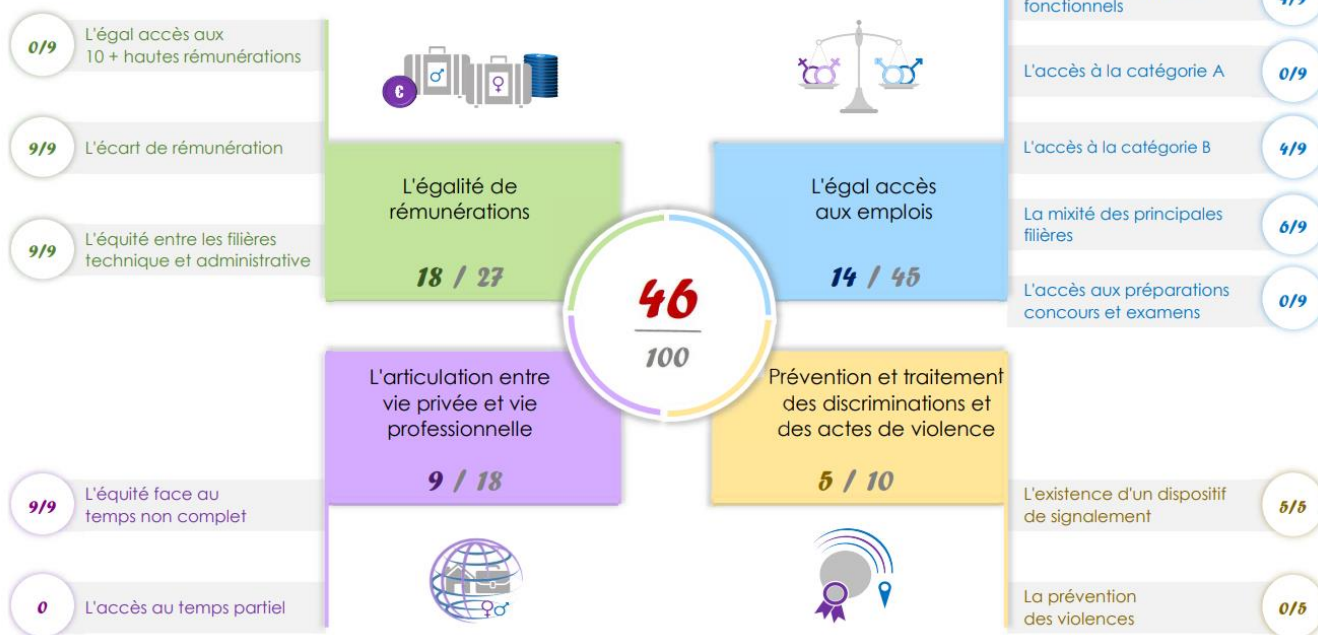
L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

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



## Baromètre

## Baromètre de l'Égalité professionnelle - FPT COMMUNE DE MAUBEUGE



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.

## 1.2 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 :

Sur un total de **494 agents** ayant bénéficié de formations en 2023, on compte 293 femmes et 201 hommes. Soit **59% d'agents féminins**.

### ▪ Titularisations :

En 2023, la Ville a titularisé 5 hommes et 11 femmes soit **68% de femmes**.

Ces chiffres importants montrent que **la Ville respecte l'égalité femmes-hommes qui s'inscrit au cœur de la politique RH**.

### ▪ Mise en place des Lignes Directrice de Gestion :

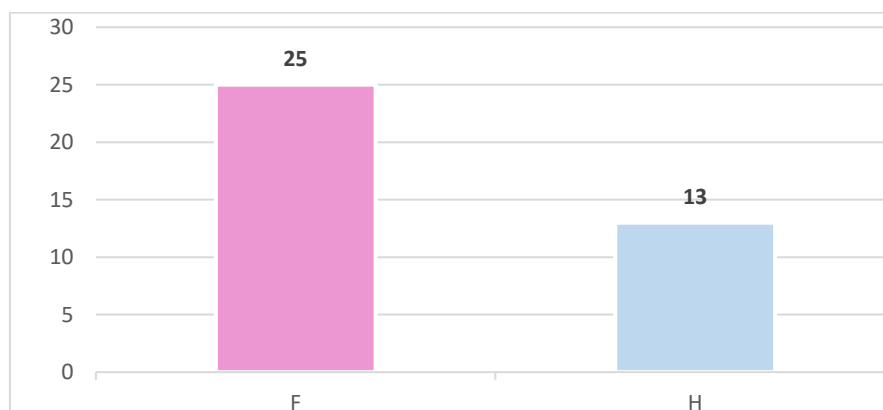
Dans le cadre de la mise en place des lignes directrices de gestion en matière de promotion, la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois est prise en compte pour garantir un avancement au choix équilibré.

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 2023** s'établissent comme suit :

	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	1	0	0	0	16	2	19
Technique	0	0	0	1	6	7	14
Sportive	0	0	0	1	0	0	1
Sécurité	0	0	0	0	0	1	1
Animation	0	0	0	0	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>38</b>

### Répartition des agents par sexe ayant bénéficié d'avancements de grades



Sur **38 avancements de grade**, on observe un nombre plus important de femmes en filière administrative et technique.

En 2023, les hommes affichent une représentation majoritaire dans la catégorie B dans les filières technique et sportive (2 hommes, 0 femme) et dans la catégorie C dans la filière technique.

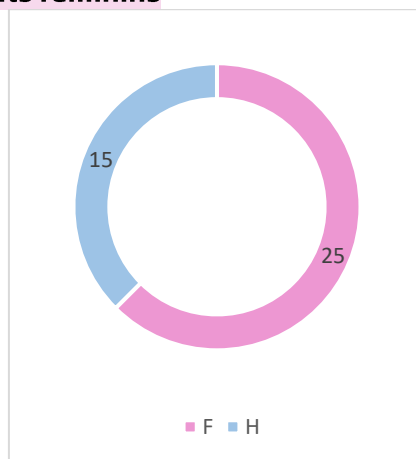
Dans toutes les filières excepté celle sportive, les hommes en catégorie C ont obtenu un avancement de grade.

Les **promotions internes** au titre de l'année 2023 s'établissent comme suit :

Promotions internes			
Filière technique			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	0	1	1

On note une représentation majoritaire d'hommes pour les catégories B et C en filière technique ( 2 hommes contre 0 femme).

### Répartition du nombre total d'agents selon le sexe ayant bénéficié d'avancements de grades et de promotions internes : **62% d'agents féminins**



Par rapport à 2022, la répartition hommes-femmes a évolué : en 2023, le nombre de femmes ayant bénéficié des LDG était supérieur à celui des hommes (25 contre 15, comparativement à 2022 : 28 pour les hommes, 27 pour les femmes).

**Soit 62% d'agents féminins** contre 37% d'agents masculins. En 2022, on comptait 51% d'agents masculins contre 49 % d'agents féminins.

#### ▪ **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 particulière aux 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.

### ✚ **Collaborer avec le CDG 59 pour faciliter la mise en place de la procédure de signalement**

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 Ville de Maubeuge a engagé une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) à la Collectivité de disposer d'un support de communication (dit « Kit de communication **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**

##### **🚦 Rappel des phases de la démarche depuis 2021 : diagnostic et communication**

La Ville de Maubeuge est particulièrement sensible à la santé et aux conditions de travail des agents municipaux. Depuis 2021, la Ville a engagé une démarche de prévention des risques psychosociaux en collaborant avec un Cabinet expert en RPS.

Cette démarche avait été réalisée en 2 phases :

- la 1<sup>ère</sup> a consisté à établir un diagnostic de la situation avec les services, puis à communiquer les résultats à l'ensemble des agents
- la 2<sup>nde</sup> à formuler des propositions de plan d'action.

##### **🚦 La Ville poursuit pleinement son engagement au travers de **3 actions menées en 2023** :**

###### 1) **L'accompagnement du Pôle Santé au Travail proposé par le CDG59**

La Ville a consolidé ses efforts en s'intéressant 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 renouvelée afin de permettre une approche plus performante de l'organisation en santé au travail).

En 2023, la Ville a collaboré avec le pôle santé au travail du CDG59 afin de bénéficier d'éclairages et d'une expertise en la matière.

Le CDG59 pourra être en mesure d'étudier une demande d'adhésion de la Ville qu'à partir de juin 2024 en raison d'un nombre croissant de demandes de collectivités enregistrées et de ressources nouvelles en médecine préventive à mobiliser pour faire face à cette hausse.

La Ville pourrait bénéficier des services de médecine préventive par la modalité d'une convention d'adhésion. Ces services reposent sur un accompagnement pluridisciplinaire et adapté des agents et de l'employeur public. Cet accompagnement personnalisé est piloté par le médecin du travail.

**Au-delà du suivi médical réglementaire, il consiste en la mise en place d'actions préventives visant à accompagner à l'évaluation des risques professionnels (troubles musculo squelettiques, risques psychosociaux) ; à sensibiliser aux enjeux de santé au travail ; à agir sur le maintien et le retour à l'emploi (prévention de la désinsertion professionnelle).**

###### 2) **L'accompagnement par le Cabinet Ayming**

En 2023, le Cabinet Ayming a proposé la mise en place d'un programme personnalisé d'aide à la conception d'un plan d'actions de prévention des RPS. Il consiste d'abord en la réalisation du lancement du projet puis de la réunion de groupes de travail thématiques qui proposeront des solutions (qui seront validées par le groupe projet).

Enfin, des indicateurs de suivi du plan d'actions seront élaborés.

En complément, la Ville étudie un ensemble d'offres de formations et de sensibilisations (lutte contre les RPS, Egalité hommes-femmes) conçues par Ayming et des organismes de formation.

La prochaine étape consistera à mettre en œuvre un Comité de pilotage pour décider de deux axes prioritaires (en lien avec le diagnostic du Cabinet) et réaliser 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.



3) **Événement Qualité de Vie au Travail : La réalisation d'un moment de convivialité pour renforcer la cohésion**

Le 05 juillet 2023, la Ville a convié l'ensemble des agents municipaux à un déjeuner estival qui avait pour but de resserrer les liens entre les agents, favoriser le dialogue, offrir un moment de convivialité avant le départ en congés.

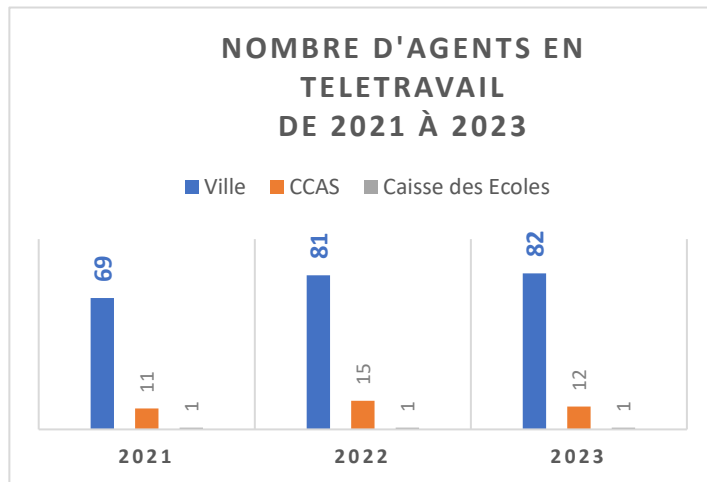
Ce déjeuner a rassemblé environ 250 personnes et a été particulièrement apprécié.

**Cette action collective a contribué à améliorer la communication entre les services, à assurer un bien-être au travail, et à agir favorablement sur les conditions de travail.**

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

✚ **Un Télétravail majoritairement féminin**

Depuis 2021, la Ville a mis en place une charte de télétravail ainsi qu'une procédure d'autorisation du télétravail (Délibération n°33 du 9 mars 2021 portant sur la mise en place d'une charte instaurant le télétravail dans la collectivité).

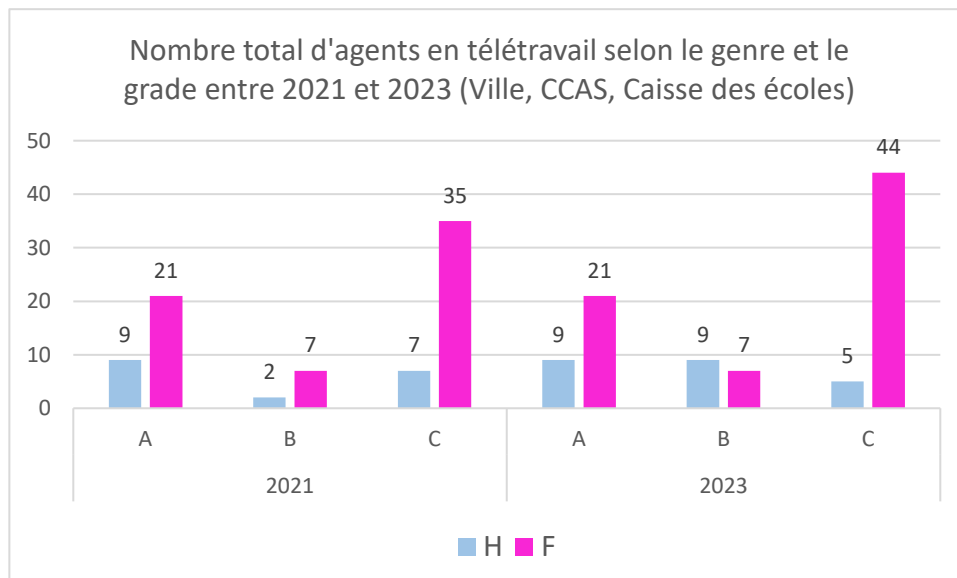


Pour la Ville, on constate une faible hausse (1%) du nombre d'agents en télétravail entre 2022 (81) et 2023 (82). La tendance reste **stable**.

En revanche, le nombre d'agents en télétravail a connu une **hausse de 19% en 3 ans**.

**Conclusion :**

La Ville est particulièrement à l'écoute des agents et est attentive à chaque demande de télétravail. Grâce au télétravail, des efforts sont ainsi mis en place pour favoriser **une plus grande conciliation** de la vie professionnelle et personnelle et **améliorer les conditions de travail**.



Entre 2021 et 2023 : +25% de femmes en télétravail en catégorie C.

Les agents féminins en télétravail sont majoritaires en catégorie A et C.

En 2023, le nombre d'hommes en télétravail en catégorie B est supérieur par rapport à celui des femmes (9 contre 7).

*La Caisse des Ecoles présente un effectif d'un agent: féminin, en catégorie B, en télétravail.*

**Au total en 2023 : 76% de femmes et 24% d'hommes**

Perspective 2024 : La Ville étudie la possibilité d'évaluer qualitativement le télétravail pour déterminer l'impact psychologique du télétravail afin de recueillir des données dans le cadre de la mise en place d'actions de prévention de la politique des RPS. Cela complète la réflexion menée sur la réalisation d'une charte du temps visant à renforcer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

## 2. Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge à destination des usagers

### 2.1 La vie politique locale

Au 31/12/23, le **Conseil Municipal de Maubeuge** compte **35 membres** dont 18 hommes et 17 femmes, **soit 48% de femmes** :

- Maire : 1 homme
- Adjointes : 5 femmes et 4 hommes
- Conseillers délégués : 8 femmes et 6 hommes
- Conseillers : 4 femmes et 7 hommes

Par ailleurs :

- 6 élues sont nommées sur des thématiques dans lesquelles elles sont généralement sous-représentées :  
1 Première Adjointe, 1 Adjointe à l'urbanisme, 1 Adjointe en charge la santé, le handicap et les politiques inclusives.  
3 conseillères déléguées : aux ressources humaines ; aux commerce et artisanat ; aux associations.

Si l'on compare ces chiffres à ceux de l'Observatoire des Inégalités (en 2021, à l'échelle nationale, 42% des conseillers municipaux sont des femmes, constat d'une parité politique qui progresse lentement), à Maubeuge, **le nombre d'élus féminins dépasse de 6 points la tendance nationale.**

### 2.2 Le logement social

En 2023, la Ville de Maubeuge compte 2814 demandes de logements sociaux, dont 299 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. Par rapport à 2022, on constate une légère hausse de 3% des demandes.

Répartition des demandes selon la composition familiale

Composition familiale	Nb des demandes	Dont femmes seules ou avec enfant(s)
1 pers	1274	462
2 pers	614	280
3 pers	352	201
4 pers	569	80
5 pers	308	17
6 pers	53	11
7 pers et +	23	3

Sur les 2814 demandes de logements sociaux, 1054 concernent des femmes seules ou avec enfant(s), soit 37% de l'ensemble des demandes

### 2.3 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 .

Le nombre d'assistantes maternelles au **31/12/2023 était de 83** contre 90 en 2022, 98 en 2021 et 113 en 2020.

**Sur 2023 : 16 familles monoparentales avec la maman seule** et 0 famille avec papa seul ont bénéficié d'un mode de garde (dont 8 sont en activité professionnelle, 5 ont repris une formation : école de apprentissage de la langue française , formation de remise à niveau, ou un retour à l'emploi , et 3 sont sans activité) contre 35 familles monoparentales avec la maman seule et 1 famille avec papa seul ont bénéficié d'un mode de garde en 2022

Dans l'axe égalité fille-garçon l'achat du matériel (meubles imitation type cuisinière, chaises hautes et accessoires) ainsi que des activités sportives ont été financées par la cité éducative.

En 2023, 288 enfants ont été accueilli (crèche Frimousses :115, Pirouettes 118, Souris verte Sous-le-Bois 32, Souris verte Epinette : 23)

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

- **un accueil individuel** avec les 83 assistantes maternelles répertoriées sur Maubeuge au 31/12/2023 contre 90 en 2022, 98 en 2021, 113 en 2020 ( baisse due principalement aux départs en retraite et quelques arrêts d'activité). Il est géré par un RAM associatif (relais d'assistants maternels) subventionné à hauteur de 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

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<sup>ères</sup> 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 .

## 2.4 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).

En 2022, 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.

En 2023, la Ville a connu 21 ouvertures de commerces dont 12 dirigés par des femmes et 9 par des hommes.

## 2.5 Les marchés publics

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

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

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

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

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

## 2.6 La communication aux habitants

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

## 2.7 La médiathèque et le conservatoire

### • La médiathèque : une fréquentation féminine majoritaire comme en 2022

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 2023, la médiathèque totalisait **2 358 inscrits** dont 863 hommes et 1495 femmes (63% de femmes contre 36% d'hommes). Par rapport à 2022, on constate 1036 inscrits supplémentaires : +78% d'augmentation (1322 inscrits).

- 18 heures du conte, 54 ateliers créatifs et numériques
- 4 présentations des coups de cœurs
- 2 rencontres d'auteurs, présentation et dédicaces dont 1 seul auteur pour 4 autrices
- 10 concerts et 6 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 écrivain et une fonction généralement attribuée à un homme sous la forme d'une animation qui a réuni des 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 : une féminisation importante des inscriptions**

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
<b>Garçons</b>	<b>124</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Filles</b>	<b>224</b>	<b>70</b>	<b>10</b>
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
<b>Garçons</b>	<b>166</b>	<b>18</b>	<b>7</b>
<b>Filles</b>	<b>242</b>	<b>109</b>	<b>12</b>
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 :

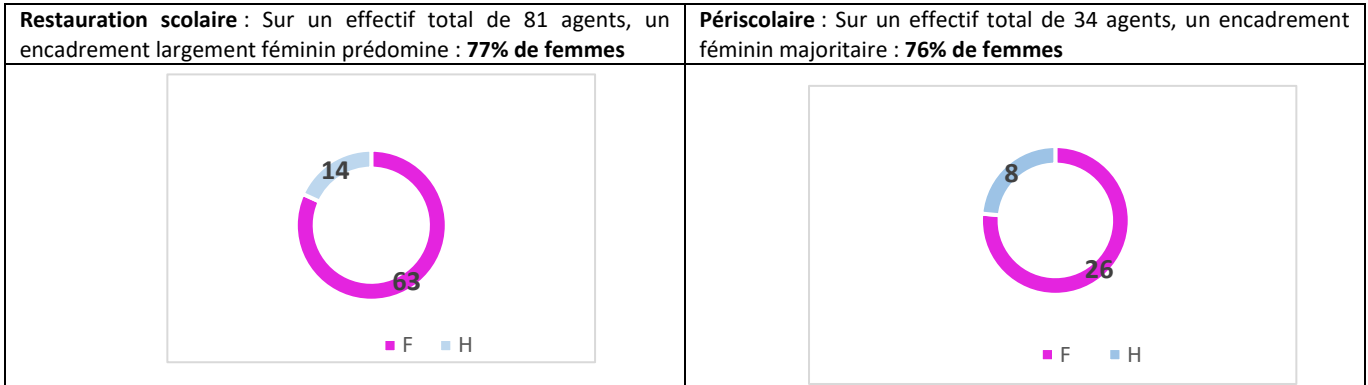
Entre le 30 mars et le 2 juillet 2022, 1167 personnes ont participé aux 20 concerts, spectacles et manifestations proposés par les professeurs et élèves du conservatoire.

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.

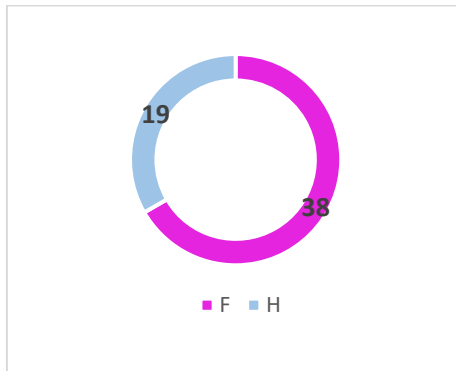
**Encadrement Restauration scolaire et Périscolaire**

Répartition des membres de l'équipe d'encadrement de la restauration scolaire et périscolaire 2022/2023 pour l'ensemble des écoles élémentaires et maternelles



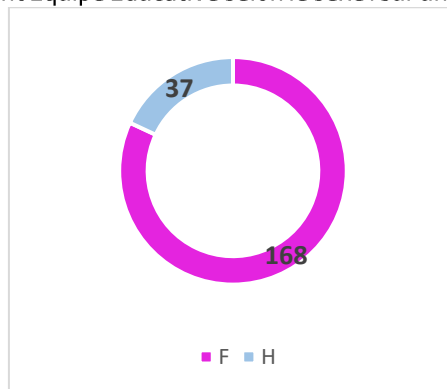
**Encadrement ALSH\* Eté** (\*accueil de loisirs sans hébergement) : une **majorité féminine** manifeste

Répartition des membres de l'équipe d'encadrement ALSH Eté selon le sexe : sur un effectif total de 57, **66% de femmes**



**Encadrement Equipe Educative**

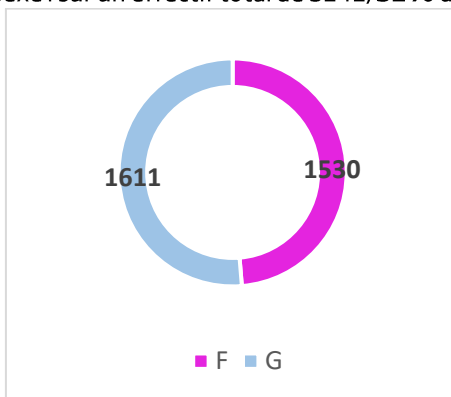
Répartition des membres de l'encadrement Equipe Educative selon le sexe : sur un effectif total de 205, **82% de femmes**





**Elèves 2022/2023 : des effectifs masculins dominants**

Répartition du nombre d'élèves selon le sexe : sur un effectif total de 3141, 51% de garçons



**Conseil Municipal des enfants et des Jeunes 2022/2023 : une supériorité féminine représentée**

Conseil Municipal des enfants : répartition du nombre d'enfants selon le sexe : sur 24 enfants, une majorité de filles : 58%	Conseil Municipal des jeunes : répartition du nombre de jeunes selon le sexe : sur 8 jeunes, 62% de jeunes filles												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F (Filles)</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>G (Garçons)</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Nombre	F (Filles)	14	G (Garçons)	10	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>F (Filles)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G (Garçons)</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Nombre	F (Filles)	5	G (Garçons)	3
Sexe	Nombre												
F (Filles)	14												
G (Garçons)	10												
Sexe	Nombre												
F (Filles)	5												
G (Garçons)	3												

**Conclusion** : une **représentation féminine supérieure** à celle des hommes dans l'**encadrement** de la restauration scolaire, périscolaire, ALSH été, Equipe Educative, le **Conseil Municipal des enfants et des jeunes**.

**Une supériorité masculine** concernant les **effectifs des enfants** que comptent les écoles élémentaires et maternelles.

- ✓ La Caisse des Ecoles : un acteur local engagé œuvrant pour l'égalité des chances au moyen du PRE

La Caisse des Ecoles avec le soutien de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires met en œuvre un ensemble d'actions portées par la Commune permettant de réduire les inégalités sociales à l'école en assurant des réponses personnalisées aux enfants, aux jeunes et à leurs familles en situation de fragilité résidant dans les quartiers prioritaires de la Ville (QPV).

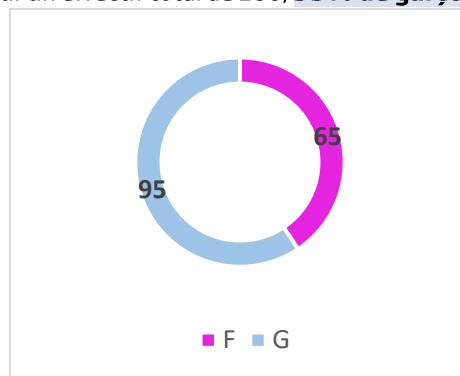
Ces actions sont regroupées dans un dispositif national nommé **Programme de Réussite Educative (PRE)** et poursuit un triple objectif :

- ✚ le développement de l'autonomie familiale et individuel en favorisant l'épanouissement des enfants et des adolescents par *l'éducation à la santé*,
- ✚ la promotion du « vivre ensemble »,
- ✚ le développement de l'attractivité de l'offre d'animation et d'équipement sur la Ville de Maubeuge sur le plan sportif et culturel.

L'application de ce programme fait appel à une mobilisation forte du réseau d'acteurs à l'échelle du territoire: Equipe Pluridisciplinaire de Soutien, Education Nationale, services de la Ville (Sports, Pôle éducation), partenaires associatifs etc...

Les bénéficiaires du PRE sont des **enfants âgés de 2 à 16 ans et leurs familles, en situation de vulnérabilité**, résidant dans 5 quartiers prioritaires : Sous le Bois, Montplaisir, les Provinces Françaises, les Présidents, l'Épinette.

Répartition des élèves bénéficiant du **programme Réussite Educative 2022/2023** :  
sur un effectif total de 160, **59% de garçons**



- ✓ Bilan des 5 actions 2023

L'action « Bien-être Bien vivre » a permis à 132 enfants de bénéficier d'un accompagnement pluridisciplinaire personnalisé en faveur de l'éducation à la santé (domaines : psychologie, psychomotricité, ergothérapie, sophrologie, activités sportives et culturelles). Cette action permet également de renforcer l'accès aux soins des publics en situation de fragilité.

L'action CLA (Club Langage) s'est déroulée dans 7 écoles maternelles en QPV. Ce Club a offert à 33 enfants de grande section des activités langagières structurées, en présence des parents, chaque soir après l'école.

L'action CLEM (Club Lecture Écriture et Mathématiques) s'adresse aux enfants de CE1 repérés par leurs enseignants ayant des fragilités dans l'apprentissage de la lecture, l'écriture et mathématiques. Ce club constitue un groupe de 6 enfants encadré par un animateur formé (3 fois par semaine), pendant 1h30 dans les locaux de l'école.

L'association Le Coup de Pouce joue également un rôle important dans le PRE en assurant les formations des enseignants et la fourniture du matériel nécessaire. C'est aussi le pilote des clubs du PRE.

L'association accompagne le Club CLEM : Mars 2022 : intervention dans 2 écoles de Brassens). 2023 : intervention dans une école supplémentaire: Marcel Pagnol. Au total CLEM.

L'action Sports et Devoirs (récemment créée en 2022), a permis à 30 enfants de CP/CE1 scolarisés à Jules Ferry, Georges Brassens et Victor Hugo de participer à différents ateliers en partenariat avec l'association Coup de Pouce mais aussi de découvrir des activités sportives et culturelles durant les vacances d'avril à l'école Jules Ferry. Déployée d'abord dans le quartier de l'Épinette, elle s'est étendue ensuite au quartier de Sous-le-Bois, à la demande des familles.

L'activité brain ball (technique de jonglage coopératif, ludique et rythmée, favorisant notamment le lien social) a été assurée par un coach bien-être auprès de 16 enfants à l'école Jardins du Tilleul.

## 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 (CoDir)**

Au 31/12/23, le Comité de Direction de la Collectivité est composé de **3 femmes et 4 hommes**. La tendance s'est inversée par rapport à 2022 (en raison de mouvements de l'effectif du CoDir : départ d'une femme, arrivée d'un homme).

- **Nombre de postes de direction occupés à la Direction des Services Techniques au 31/12/23 :**

**une féminisation dominante y est manifeste pour les 2 postes d'encadrement existants (Bureau d'Etude, Direction Générale des Services Techniques)**

En effet, sur le volet technique, 2 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 la féminisation des postes est 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 (filiale médico-sociale : 97% de femmes) et l'administratif (78% de femmes).

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

### **la Ville agit en faveur de l'égalité femmes-hommes au moyen du déroulement de carrière :**

- ✚ Evolution de carrière : Des avancements de grades et des promotions internes 2023 montrant une représentation importante des femmes qui s'élève à 62% (avancements de grades marqués par une majorité d'agents féminins en filière administrative).
- ✚ Titularisations et formations : des efforts soutenus en matière d'égalité professionnelle : respectivement 68% et 59% de femmes

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 allié 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<sup>er</sup> 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 RH visant à favoriser le retour et le maintien dans l'emploi des agents.

Le service RH est particulièrement à l'écoute des agents, se rend disponible pour répondre à 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.

### **Bilan du Plan d'action 2023**

Concernant les axes 1 « Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération » et 2 « Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique », la politique RH favorise le retour et le maintien dans l'emploi des agents (accueil et écoute des agents, soutien, communication, accompagnement et suivi individuel).

Concernant l'axe 3 « Amélioration de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale », la Ville étudie chaque demande de télétravail et favorise l'égalité. Une réflexion est menée sur l'élaboration d'une charte du temps et l'évaluation du télétravail à partir d'expériences de CDG et de collectivités.

Concernant l'axe 4 « Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes » :

-  Pour l'action 1 « Mise en place d'un dispositif de signalement » : la Ville a réaffirmé son engagement en travaillant en concertation avec le coordinateur du dispositif du CDG 59 afin de bénéficier d'un éclairage important. Cela a permis à la Ville de mieux appréhender le dispositif, les effets attendus et d'en connaître les modalités de fonctionnement et d'adhésion.
-  Concernant l'action 2, « étudier la possibilité de recourir à une assistante sociale par vacation afin d'accompagner et de conseiller les agents victimes » : le CDG 59 propose déjà un ensemble de prestations complémentaires pour aider les victimes comme le recours à une assistante sociale dans le cadre d'une adhésion au dispositif, ce qui pourrait répondre pleinement à notre besoin.
-  Concernant l'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 », la Ville a mené un travail de recherches de formations auprès d'organismes de formation, de cabinets experts en RPS, du CNFPT.



**Présentation du plan d'action 2024 :  
poursuite des actions initiées en 2023**

Envoyé en préfecture le 12/04/2024

Reçu en préfecture le 12/04/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20240326-D38\_2024-DE



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

Au travers de l'axe 1, la Ville renforcera ses efforts en matière de **rééquilibrage des inégalités de rémunération et parcours professionnels** entre femmes et hommes fonctionnaires et contractuels (par cadre d'emplois, métier, filière, grade). Ces efforts passent par la mise en place d'un diagnostic et la conception d'un programme de mesures adaptées.

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 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> octobre 2021

L'axe 3 prévoit l'élaboration d'un **projet de charte du temps** visant à fixer les règles communes à l'ensemble des services et des agents de la Ville en matière d'organisation du temps de travail **dans le cadre d'une démarche d'amélioration des conditions de travail, d'une recherche d'équité entre les agents, du respect de la réglementation en vigueur sur le temps de travail.**

En outre, l'axe 3 porte aussi sur une **évaluation du télétravail** passant par des propositions d'adaptations de la charte de télétravail. Ces propositions pourraient apporter des informations complémentaires sur les **modalités de mise en œuvre, les tâches éligibles, l'organisation du temps de travail, les conditions de travail au domicile.**

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 de recourir à une assistante sociale 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, FIPH, Cap Emploi...)

L'axe 4 se concentre principalement sur le **partenariat avec le CDG 59** faisant appel à une équipe pluridisciplinaire de professionnels acteurs du dispositif de signalement, visant à assurer une prise en charge rapide et efficace des victimes ou témoins de l'un des cinq agissements décrits ci-dessus.

En marge, la Ville souhaiterait développer des actions de communication auprès des agents concernant les dispositifs nationaux d'assistance psychologique gratuits existants : « Mon soutien psy », [www.psycom.org](http://www.psycom.org).

La mise en œuvre et le suivi de ce plan d'actions requiert un dialogue social et une collaboration des agents de la collectivité mais aussi une communication renforcée.