

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

**SEANCE DU 05 NOVEMBRE 2024 : DELIBERATION N° 171**

*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 : 29 octobre 2024**

**L'an deux mille vingt-quatre, le cinq novembre à 18h00**

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

**Nombre de conseillers en exercice : 35**

**PRÉSENTS** : Arnaud DECAGNY - Florence GALLAND - Nicolas LEBLANC - Jeannine PAQUE - Dominique DELCROIX - Annick LEBRUN - Patrick MOULART - Bernadette MORIAME - Naguib REFFAS - Brigitte RASSCHAERT - Samia SERHANI - Emmanuel LOCCIOLO - Michèle GRAS - Djilali HADDA - Patricia ROGER - Marc DANNEELS - Myriam BERTAUX - Boufeldja BOUNOUA - Marie-Charles LALY - Robert PILATO - Christelle DOS SANTOS - Malika TAJDIRT - André PIEGAY - Caroline LEROY - Larrabi RAISS - Azzedine ZEKHNINI - Rémy PAUVROS - Marie-Pierre ROPITAL - Michel WALLET - Sophie VILLETTE - Guy DAUMERIES - Inèle GARAH - Jean-Pierre ROMBEAUT - Fabrice DE KEPPER - Angelina MICHAUX

**EXCUSÉ(E)S AYANT DONNE POUVOIR :**

Christelle DOS SANTOS pouvoir à Jeannine PAQUE - Caroline LEROY pouvoir à Samia SERHANI - Sophie VILLETTE pouvoir à Marie-Pierre ROPITAL - Inèle GARAH pouvoir à Rémy PAUVROS - Fabrice DE KEPPER pouvoir à Jean-Pierre ROMBEAUT

**EXCUSÉ(E)S :**

Marc DANNEELS

**SECRETAIRE DE SÉANCE :**

Nicolas LEBLANC

**OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2024**

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 les lois :

- n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite loi Génisson,
- 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,
- 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 (...)* »,
- n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77,
- 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.
- 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 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ci-annexé,

Vu l'examen du projet de délibération en Commission « Finances, Travaux, Ressources Humaines, Tranquillité Publique, Commerce » en date du 23 octobre 2024,

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, préalablement à la présentation du projet de budget,

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

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

**Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,**

**Après en avoir délibéré,**

**Le Conseil Municipal,**

- 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 2024, 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**



**Nicolas LEBLANC**

**Le Maire de Maubeuge**



**Arnaud DECAGNY**



# RAPPORT

# ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES 2024

5	POURQUOI UN RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ?
5 > 6	À QUOI SERT UN RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES HOMMES?
7	PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RAPPORT
8 > 11	CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE DE SECTEUR PUBLIC
12	LES GRANDS CHIFFRES : SEXISME, VIOLENCES, INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES : DES ENJEUX DE SOCIÉTÉ
13 > 33	<b>PARTIE 1 : LA VILLE, EMPLOYEUR : LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ a. Les caractéristiques générales de l'emploi au 01/01/24</li><li>▪ b. Bilan de la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les hommes et les femmes - plan d'action 2024</li></ul>
34 > 25	<b>PARTIE 2 : LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES PAR LA VILLE DE MAUBEUGE À DESTINATION DES USAGERS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ a. Bilan des politiques publiques</li><li>▪ b. Perspectives du plan d'action 2025-2026</li></ul>
42 > 44	CONCLUSION

# ÉDITO

Chères Maubeugeoises, Chers Maubeugeois



© Olivier Noirefalise - VTC

Notre collectivité œuvre pour l'égalité professionnelle. La municipalité continue d'impulser une dynamique au sein des services municipaux et de la promouvoir auprès des maubeugeoises et des maubeugeois.

Ce rapport est un document important pour notre structure puisqu'il nous permet de mettre en évidence les initiatives et dispositifs portés en interne, ainsi que les actions réalisées auprès des administrés.

La rédaction de ce rapport a également contribué à la sensibilisation des agents, puisqu'il a donné lieu à de nombreux échanges au sein des services municipaux.

Dans la continuité de la dynamique engagée, nous poursuivons nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et luttons contre toutes les formes de discrimination.

*Arnaud Decozzy*  
Maire de Maubeuge

*Florence Galland*

Conseillère municipale déléguée  
aux Ressources humaines

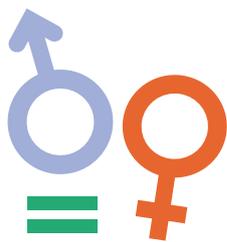
Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le



ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



# POURQUOI UN RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ?

**LE RAPPORT EST UNE RÉPONSE AUX OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES** qui incombent à la Ville de Maubeuge (en tant qu'employeur et Collectivité, en charge de la définition et la mise en œuvre des politiques publiques).

Références réglementaires :

**L'article 61 de la loi du 04 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, présente chaque année en amont des discussions budgétaires, **un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Assemblée délibérante.**

Cette loi est la première loi globale qui renforce le rôle des collectivités territoriales dans l'objectif d'atteindre l'égalité effective au moyen de 3 éléments fondamentaux : le diagnostic, la démarche prospective, le plan d'action.

**UN RAPPORT UTILE PERMETTANT DE COMPARER LE DIAGNOSTIC INTERNE AUX DONNÉES NATIONALES ET DE LA FPT ET D'OBJECTIVER LES INÉGALITÉS.**

**C'EST AUSSI UNE OPPORTUNITÉ D'ANALYSER LE DIAGNOSTIC, LES FORCES ET LES FAIBLESSES DANS CE DOMAINE. ÉVALUER SES POLITIQUES PUBLIQUES EST EFFICACE ET ESSENTIEL POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ RÉELLE.**

Bien que l'égalité des droits entre hommes et femmes ait progressé tout au long du XXème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France.

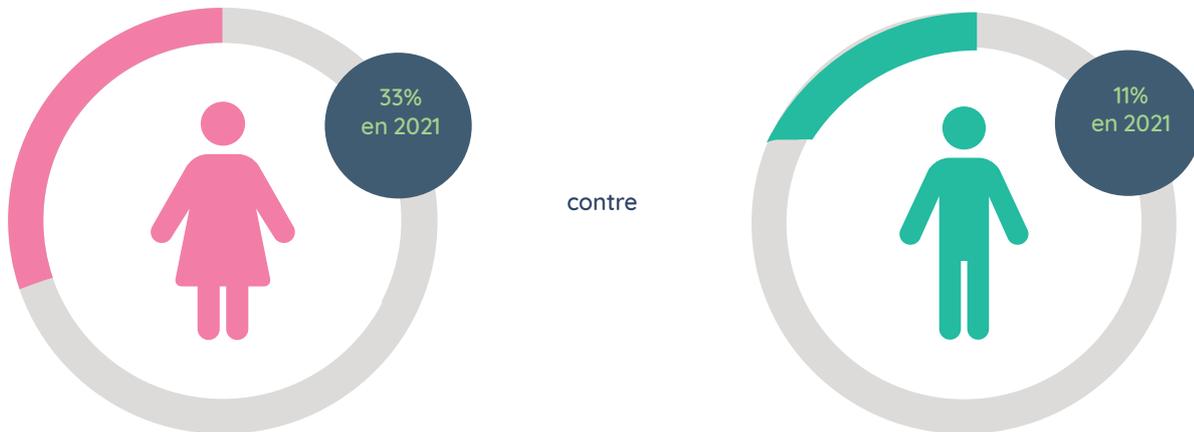
L'obligation de produire ce rapport vise à inciter les collectivités à agir tout en sécurisant juridiquement leur implication en matière d'égalité.



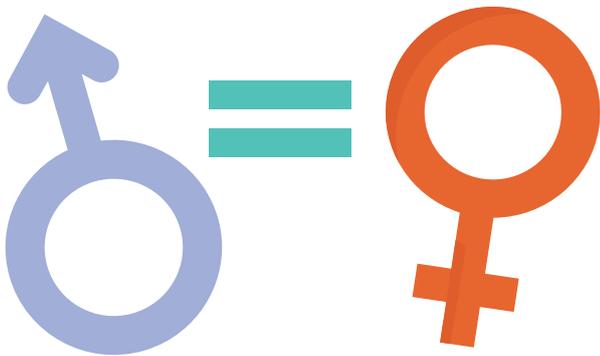
## A QUOI SERT UN RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ?

Le rapport prévu par l'article 61 est un inventaire et un document d'orientations pluriannuelles, mais constitue également une occasion de porter l'égalité hommes-femmes devant l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI et de contribuer ainsi à **un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents et plus largement de la population.**

Selon les chiffres de l'emploi dans la fonction publique, en 2021, 33% de femmes étaient en temps partiel dans la FPT contre 11% d'hommes. Les chiffres nationaux de l'emploi à temps partiel (secteurs public et privé confondus) est 3 fois plus élevée que celle des hommes. Sur le volet violences sexistes et sexuelles, 38,5% des femmes ont été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle. Rémunération, précarité, accès aux responsabilités politiques... le constat des inégalités persistantes est manifeste malgré des avancées majeures ces dernières années.



Représentant 20 % de l'emploi en France, soit 1 emploi sur 5, **la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle**, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.



Depuis 2012, l'Etat mène une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre d'une démarche partenariale engagée.

Les collectivités locales, actrices incontournables de la lutte contre les inégalités hommes-femmes sont encouragées à agir davantage dans le cadre des nouvelles dispositions réglementaires qui viennent compléter la législation existante.

Enjeu de société, **l'égalité est la grande cause portée par l'Etat depuis 2017**. Le plan pluriannuel interministériel 2023-2027 pour l'égalité vient confirmer la dynamique engagée et renforcer les actions en faveur de la lutte contre les inégalités grâce à une centaine de mesures fortes programmées. Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, le cadre réglementaire reste un levier prépondérant et pousse les collectivités à renforcer leurs actions en faveur de l'égalité.

Face à cet enjeu, et dans le contexte réglementaire de la loi du 04 août 2014 qui réaffirme le rôle des collectivités pour atteindre l'égalité effective, ce rapport présentera d'abord le **bilan des mesures mises en oeuvre pour atteindre l'égalité professionnelle dans les services municipaux** à partir de la photographie des données sur l'emploi de la collectivité 2024, qui permet d'objectiver les situations différenciées entre les hommes et les femmes.

Puis dans un second temps, celui-ci présentera **le nouveau plan d'actions 2025-26** co-construit et concerté avant de terminer sur le **bilan des politiques publiques locales en faveur de l'égalité**.



# PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU RAPPORT

## OBJET, PORTÉE, OBJECTIFS, CONTENU\*

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



S'appuyant sur un cadre réglementaire incitatif et évolutif, le rapport comporte deux volets, interne et territorial.

Il porte d'abord sur le bilan de la politique de ressources humaines : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les services municipaux à partir des données sociales de l'emploi de la Collectivité.

Il intègre un état de situation comparée entre les hommes et les femmes occupant des postes permanents (titulaires et contractuels).

\*L'article 61 de la loi du 4 août 2014 et le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisent le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.

\* L'objectif de ce rapport vise à sensibiliser les élus et les agents à l'égalité hommes-femmes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

Les données sociales portent sur une diversité de domaines comme les conditions générales de l'emploi, l'évolution de carrière, l'organisation du temps de travail, les formations, les rémunérations, les actes de violence ou harcèlement.

A partir d'un diagnostic, il permet de se situer par rapport au contexte de la fonction publique et de bâtir un plan d'actions concerté et efficient pour favoriser l'égalité professionnelle et améliorer des situations.

Ensuite, il porte sur les politiques d'égalité menées sur le territoire. L'égalité étant devenue une véritable politique publique, ce rapport présentera donc un bilan des politiques publiques sur la matière.



# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



L'origine du cadre réglementaire de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes applicable au secteur public est ancienne :

## • Code du Travail - Titre IV

L'égalité professionnelle s'appuie sur le principe de non-discrimination en raison du sexe notamment en matière de recrutement, rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

## • Préambule de la Constitution de 1946

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

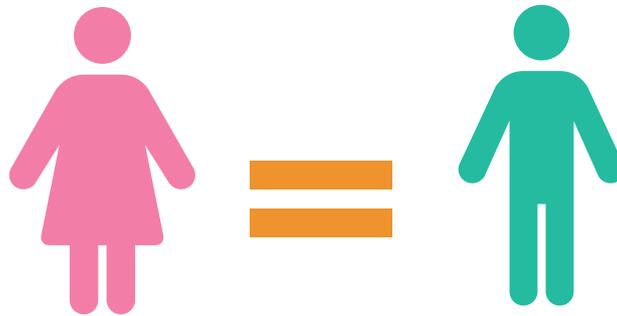
## • Constitution du 4 octobre 1958

L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 est complété par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, et stipule 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».

• **La loi n°83-634 du 13 juillet 1983**, portant droits et obligations des fonctionnaires (dite Loi Le Pors) stipule qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

# LA LOI DU 12 MARS 2012 (LOI SAUVAGE) : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITÉS :

- 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 comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).
- L'article 51 prévoit l'obligation d'établir un rapport de situation comparée pour toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique. Ce rapport s'attache à documenter les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes au sein de la Collectivité dans le cadre du bilan social.
- Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques (article 56) mais aussi pour les jurys et les comités de sélection (article 55).



- Les modalités d'application de l'article 56 ont été fixées par un décret en Conseil d'État n° 2012-601 du 30/04/2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et le décret n° 2013-908 du 10/10/2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- L'article 57 prévoit que les agents choisissant de prendre un congé parental suite à une naissance ou une adoption conservent leurs droits à l'avancement d'échelon la première année de celui-ci (au-delà ils sont réduits de moitié).

# PROTCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 8 MARS 2013 :

## 15 MESURES DESTINÉES À ASSURER L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 pour les 3 fonctions publiques entre le Gouvernement et l'ensemble des 10 organisations syndicales siégeant au Conseil Commun de la Fonction Publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Le protocole vise à rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'égalité professionnelle devient ainsi une **démarche intégrée en s'inscrivant dans la politique des ressources humaines conduite par les employeurs publics.**

**Les actions entreprises par les employeurs publics** contribuent à promouvoir l'égalité professionnelle, à garantir les droits des femmes et des hommes, à favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

**Les 15 mesures prévues se déclinent autour de 4 axes :**

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Rendre effective l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations
- Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

## LOI N°2019-828 DU 6 AOÛT 2019 RELATIVE À LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit dans son titre V un renforcement des engagements et des obligations des employeurs publics :

- élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle,
- obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes,
- facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle.

Une loi, créatrice d'outils en faveur de l'égalité, qui s'appuie sur les engagements des protocoles d'accord de 2013 et 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

# FOCUS SUR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables. **Ce plan doit comporter les mesures suivantes :**

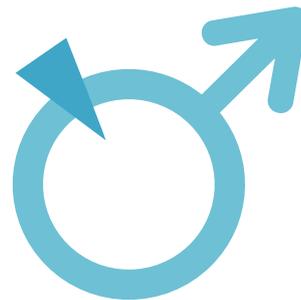
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

**Dans le cadre de la mise en place des Lignes de Gestion :**

- la mise en place d'actions en faveur de l'égalité Femmes Hommes
- a prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes pour l'avancement de grade au choix (L. 132-10 du CGFP).

**Extraits de points concernant l'égalité professionnelle :**

- la création de l'heure d'allaitement
- la conservation des droits à l'avancement en position de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant
- l'obligation d'une représentativité équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement, ou la promotion interne
- L'abaissement de 80 000 à 40 000 habitants, seuil à partir duquel les nominations dans les emplois de direction doivent comporter au moins 40% de personnes de chaque sexe et à 4 le nombre de nominations à partir duquel cette situation doit être appréciée



## LOI N°2023-623 DU 19 JUILLET 2023 :

### DES MESURES VISANT À RENFORCER L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

LA LOI FIXE 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 :

L'article 9 prévoit **que** :

- lorsqu'ils comptent **au moins 50 agents** en gestion, les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de **plus de 40 000 habitants publient chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.**

(décrets n°2023-1136 et n°2023-1137 relatifs aux indicateurs, aux modalités de calcul et de réduction des écarts de rémunération dans la fonction publique d'Etat)

L'entrée en vigueur de l'Index de l'égalité prévu par la loi est fixée au plus tard au 30 septembre 2024.



## SEXISME, VIOLENCES, INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES : DES ENJEUX DE SOCIÉTÉ

### • SEXISME

Les femmes sont les 1ères victimes des violences sexistes et sexuelles. 29% de femmes ont vécu un acte sexiste au travail et 57% dans la rue et les transports

Les comportements sexistes ou sexuels persistent dans les milieux professionnels et étudiants

38,5% de femmes ont été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de la vie professionnelle

### • VIOLENCES CONJUGALES

Les violences conjugales s'exercent principalement sur les femmes. 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2022

### • INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Dans la fonction publique :

les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées.

En 2021, l'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes est de -11,3%



source : Chiffres-clés - Édition 2023 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



# PARTIE 1 : LA VILLE, EMPLOYEUR :

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



## LE RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### A. Les caractéristiques générales de l'emploi au 01/01/24

La période de référence commence du 01/01/2023 et se termine au 31/12/23 afin de permettre de rassembler des données sur une année complète.

#### Répartition des effectifs permanents\* par genre en 2023

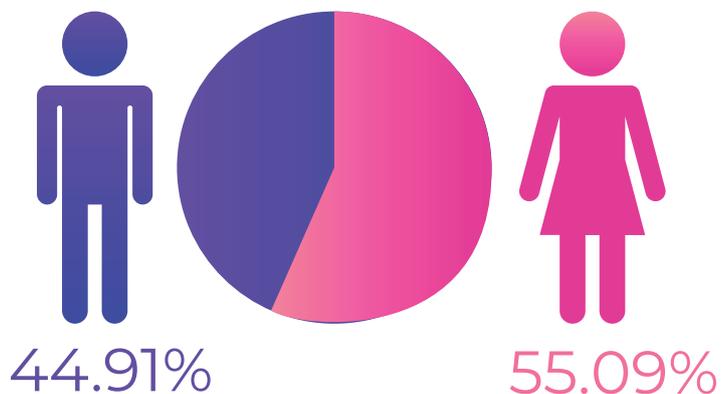
\*L'emploi permanent désigne un emploi créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Il rassemble les fonctionnaires et les contractuels.

(un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier).

#### Une féminisation importante des effectifs :

Le taux de féminisation de la Ville est de 55% (dans la fonction publique territoriale, il est de 61%).

FEMME	HOMME	TOTAL GÉNÉRAL
319	260	579

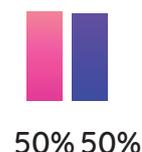


#### Emploi fonctionnel\* : une répartition égalitaire

En 2023, 4 agents sur emploi fonctionnel dont 2 femmes :

- Directrice Générale des Services Techniques
- DGA des Services à la Population

#### Emploi fonctionnel



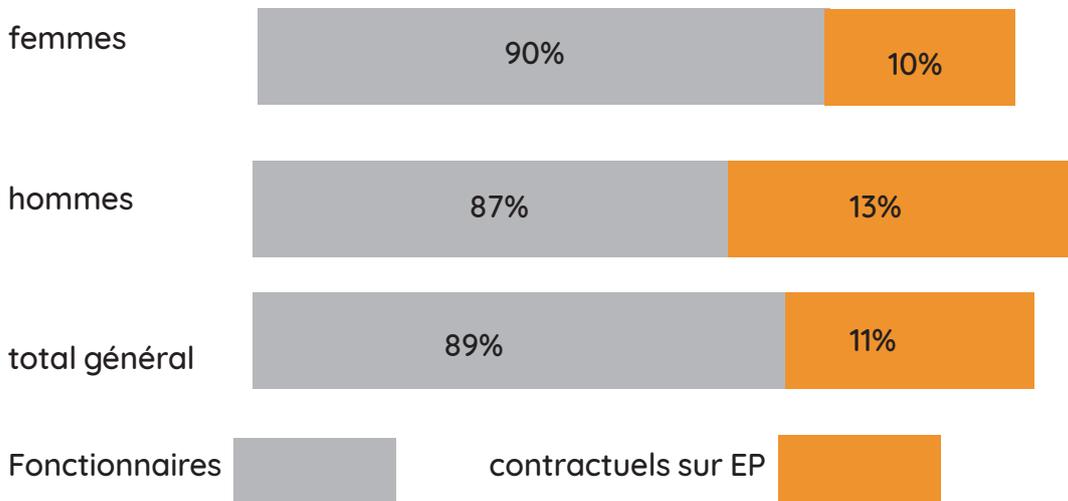
\*L'emploi fonctionnel désigne un emploi administratif ou technique de direction, permanent, de catégorie A.

## Répartition des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent par genre en 2023 :

Par rapport à l'effectif global :

-sur un total de 319 femmes, 90% sont fonctionnaires et 10% contractuels

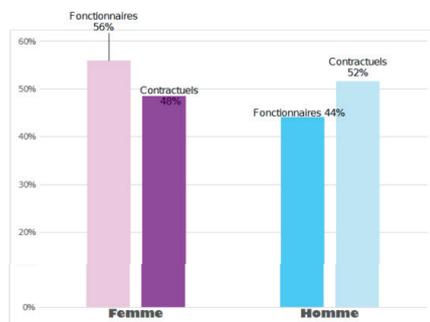
-sur un total de 260 hommes, 87% sont fonctionnaires et 13% contractuels.



Taux féminisation sur la totalité des effectifs en emploi permanent 2023 : plus de femmes fonctionnaires, plus d'hommes contractuels.

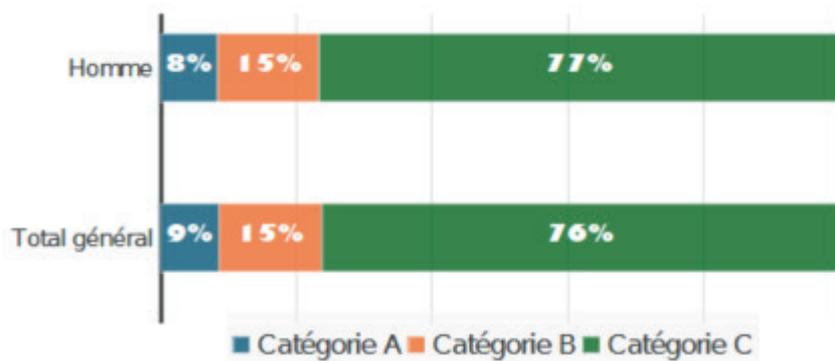
Sur la totalité des 515 fonctionnaires, 56% sont des femmes et 44% des hommes.

Sur la totalité des 64 contractuels, 48% sont des femmes et 52% des hommes.



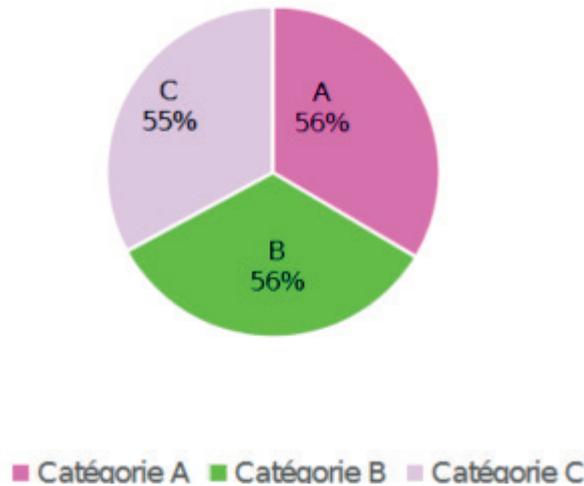
Répartition par genre et par grade sur emploi permanent 2023 en %

Egalité en catégorie B pour les genres masculin et féminin



Sur la totalité des 319 femmes, 9% occupent un poste de catégorie A, 15% un poste de catégorie B et 76% un poste de catégorie C. Sur la totalité des 260 hommes, 8% occupent un poste de catégorie A, 15% un poste de catégorie B et 77% un poste de catégorie C.

### Taux de féminisation par catégorie



Sur la totalité des effectifs : des catégories A et B à 56% féminines

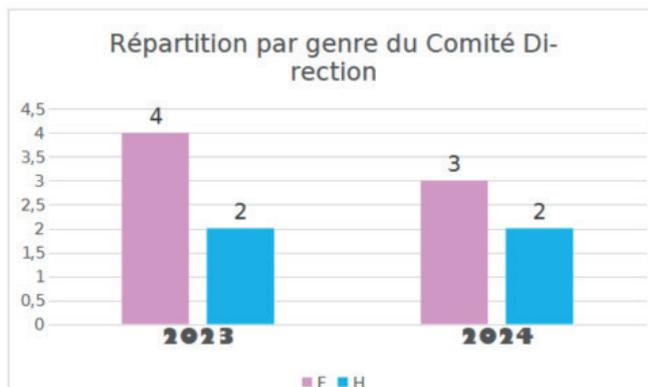
Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A	28	22	50
Catégorie B	49	39	88
Catégorie C	242	199	441
<b>Total général</b>	<b>319</b>	<b>260</b>	<b>579</b>

Au regard de la répartition par genre et par catégorie, l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas une difficulté :

- En 2023, la représentation des femmes est plus élevée dans les fonctions d'encadrement : les femmes sont au nombre de 28 contre 22 hommes pour la catégorie A et pour la catégorie B, 49 femmes et 39 hommes.

- **Comité de Direction**

2023 : un Comité de Direction majoritairement féminin (66%).



En 2023 : 2 hommes (DGS et DGA animation et attractivité) et 4 femmes (Directrice du développement urbain, Directrice affaires juridiques et gestion des assemblées, Directrice Générale des Services Techniques).

En 2024 : 2 hommes (DGS, Directeur du développement urbain, 1 poste masculin de DGA est vacant), 3 femmes (DGA services à la population, Directrice affaires juridiques et gestion des assemblées, Directrice Générale des Services Techniques).

#### • Direction des Services Techniques

En 2023 : 2 femmes occupent des postes de direction dans une filière très masculinisée (Directrice Générale des Services Techniques, Directrice du Bureau d'Etudes).

Sur la période du 01er janvier au 30 juin 2024 : 2 femmes (Directrice du Pôle Environnement, Directrice Générale des Services Techniques).

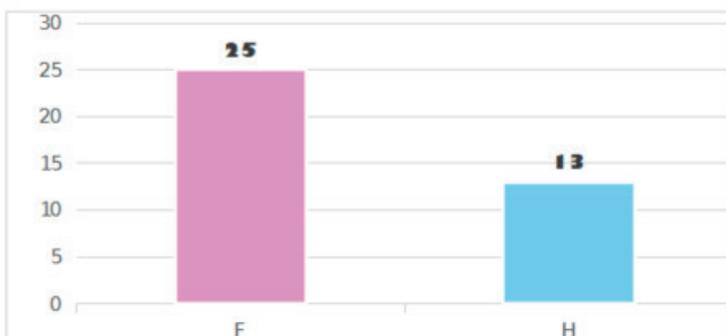
### Les lignes directrices de gestion (LDG) 2023 et 2024

#### 2023

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 catégorie A et C et notamment 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.

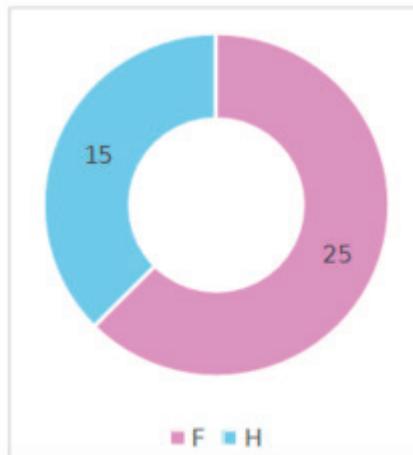
Dans toutes les filières, excepté la filière sportive, les hommes en catégorie C ont obtenu un avancement de grade.

Les promotions internes au titre de l'année 2023 s'établissent comm

<b>Promotions internes</b>			
<b>Filière technique</b>			
<b>Catégories</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	0	1	1

On note un 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



2024

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
<b>la promotion interne</b>				2	1	3	4	4	8	11
Administrative				1	1	2	1		1	3
Adjoints administratifs territoriaux							1		1	1
Rédacteurs territoriaux				1	1	2				2
Culturelle				1		1				1
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques				1		1				1
Médico-Sociale							1	3	4	4
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles							1	3	4	4
Technique							2	1	3	3
Adjoints techniques territoriaux							2	1	3	3
<b>l'avancement de grade</b>	2	1	3	1	1	1	28	19	47	51
Administrative	1		1				14	3	17	18
Adjoints administratifs territoriaux							14	3	17	17
Attachés territoriaux	1		1							1
Animation								1	1	1
Adjoints territoriaux d'animation								1	1	1
Culturelle		1	1				1		1	2
Adjoints territoriaux du patrimoine							1		1	1
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique		1	1							1
Médico-Sociale	1		1				2		2	3
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles							2		2	2
Assistants territoriaux socio-éducatifs	1		1							1
Technique					1	1	11	15	26	27
Adjoints techniques territoriaux							10	6	16	16
Agents de maîtrise territoriaux							1	9	10	10
Techniciens territoriaux					1	1				1
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>62</b>

En 2024, il y a eu 51 avancements de grade (AG) : 59% de femmes et 41% d'hommes en ont été bénéficiaires.

- En catégorie A :
  - 67% de femmes et 33% d'hommes
  - 100% de femmes en filière administrative et médico-sociale et 100% d'hommes en filière culturelle.
- En catégorie B : 100% d'hommes, en filière technique.
- En catégorie C :
  - 60% de femmes et 40% d'hommes
  - 82% de femmes en filière administrative, 100% de femmes en filière culturelle et médico-sociale
  - 100% d'hommes en filière animation et 58% d'hommes en filière technique.

Dans le cadre des 11 promotions internes (P.I), on note 55% de femmes et 45% d'hommes. Il n'y a pas eu de P.I en catégorie A.

- En catégorie B :
  - 67% de femmes et 33% d'hommes
  - la filière administrative est égalitaire avec 50% de femmes et 50% d'hommes
  - 100% de femmes promues en filière culturelle
- En catégorie C :
  - 50% de femmes et 50% d'hommes
  - 100% de femmes en filière administrative
  - 75% d'hommes en filière médico-sociale

Sur la totalité des 62 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, on compte 58% de femmes et 42% d'hommes.

Ces chiffres traduisent l'action et la volonté de la Collectivité en matière de déroulement de carrière au moyen des LDG .

Il n'y a pas d'obstacle en matière d'avancement et de promotion à accéder à des catégories supérieures ou à évoluer au sein d'un même grade, dans le respect des critères et des conditions établis.

Au sein d'un cadre d'emploi, la situation respective des femmes et des hommes est prise en compte pour garantir un avancement au choix équilibré.

#### • LDG : Répartition du nombre d'agents promouvables et promus par catégorie en 2024

Sur la totalité des 252 agents promouvables, on compte 63% de femmes et 37% d'hommes.

Comparé à la répartition par genre d'agents promus (58% de femmes), le taux féminin d'agents promouvables reste majoritaire.

### • Avancements de grade Promouvables/Promus 2024

Parmi les 85 agents promouvables, on compte 54% de femmes et 46% d'hommes.  
Le taux d'agents promus atteint quant à lui, 59% pour les femmes et 41% pour les hommes.

- Catégorie A : 80% de femmes promouvables (67% d'agents féminins promus), 20% d'hommes promouvables (33% d'agents masculins promus)
- Catégorie B : 100% d'hommes promouvables (identique au taux masculin d'agents promus)
- Catégorie C : 54% de femmes promouvables (60% de femmes promues), 46% d'hommes promouvables (40% d'hommes promus)

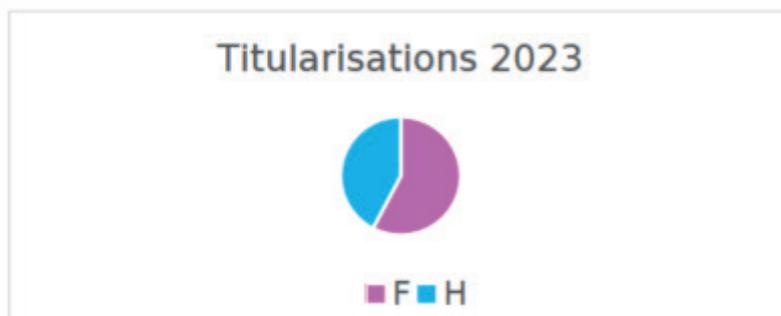
### • Promotion interne Promouvables/Promus 2024

Parmi les 167 agents prouvables, on compte 68% de femmes et 32% d'hommes.  
Le taux d'agents promus atteint quant à lui, 55% pour les femmes et 45% pour les hommes.

- Catégorie B : 49% de femmes promouvables (67% de femmes promues) et 51% d'hommes promouvables (33% d'hommes promus).
- Catégorie C : 74% de femmes promouvables, 26% d'hommes promouvables (50% de femmes et 50% hommes promus)

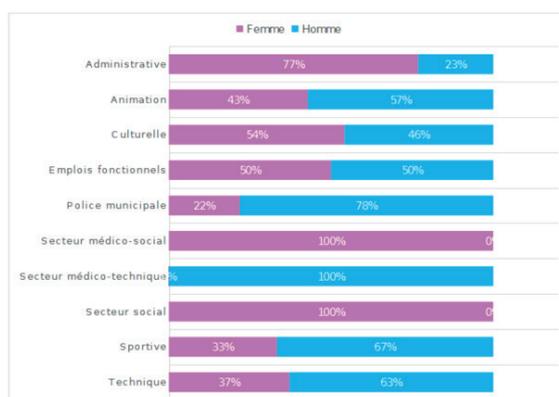
### Titularisations

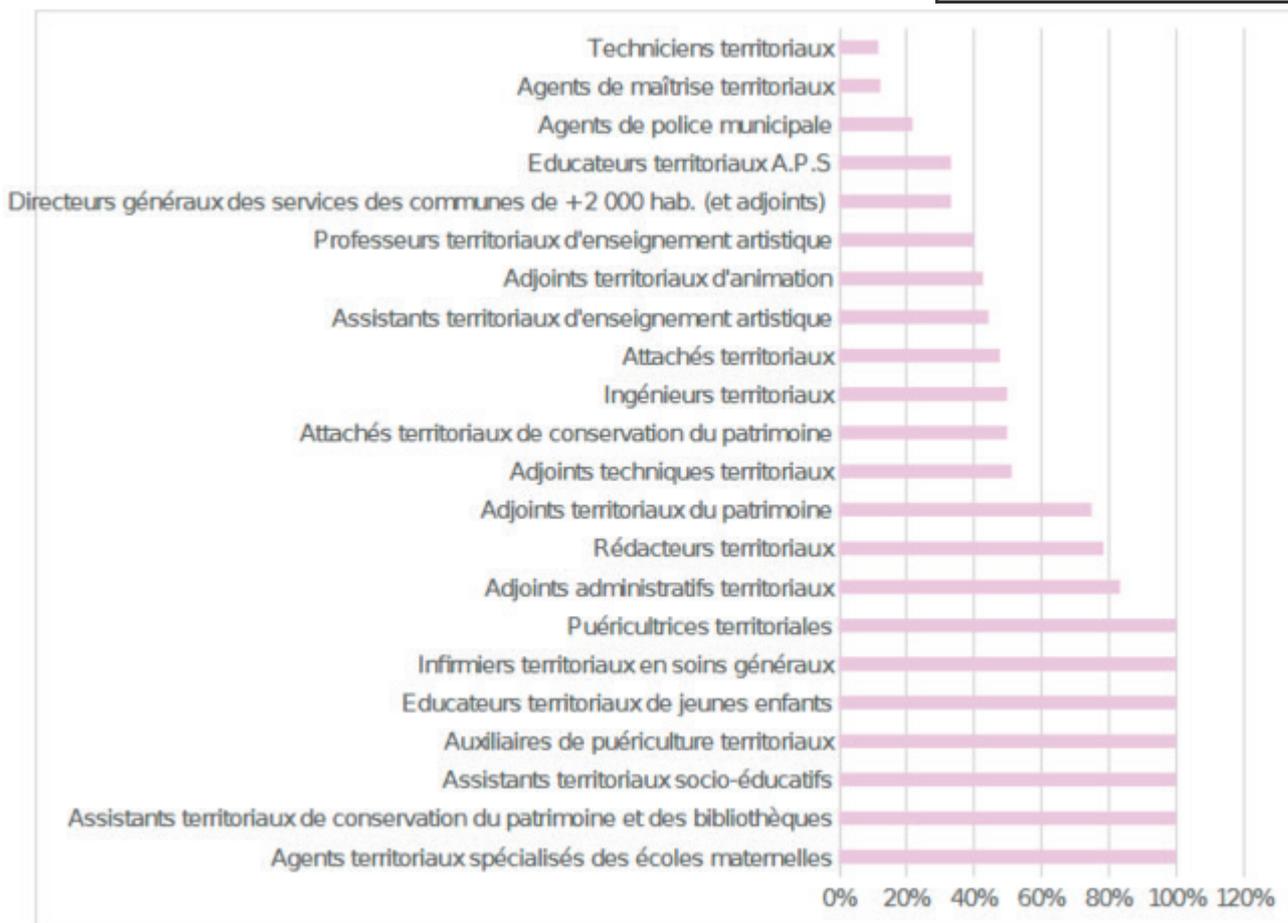
En 2023, 15 femmes et 11 hommes ont été titularisés, soit 58% de femmes et 42% d'hommes.  
Les 26 titularisations totalisent les agents stagiaires titularisés, non titulaires stagiaires, en situation de handicap titularisés (hors LDG).



### Des filières encore genrées

Répartition par genre par filière en 2023





**Des cadres d'emplois 100% féminins : secteur médico-social et social**

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistants territoriaux socio-éducatifs
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Educateurs territoriaux de jeunes enfants**
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Puéricultrices territoriales

**Des cadres d'emplois très masculins : secteur technique, sécurité**

- Techniciens territoriaux, Agents de maîtrise territoriaux (88% masculin)
- Agents de police municipale (78% masculin) (cadres d'emplois à partir de 5 agents)

## Répartition par genre des emplois permanents selon l'organisation

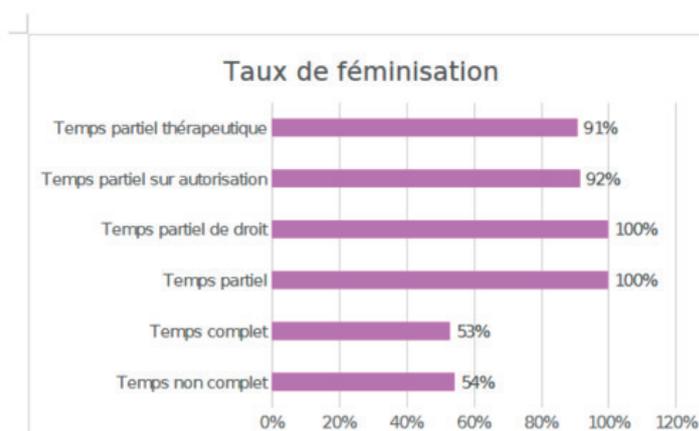
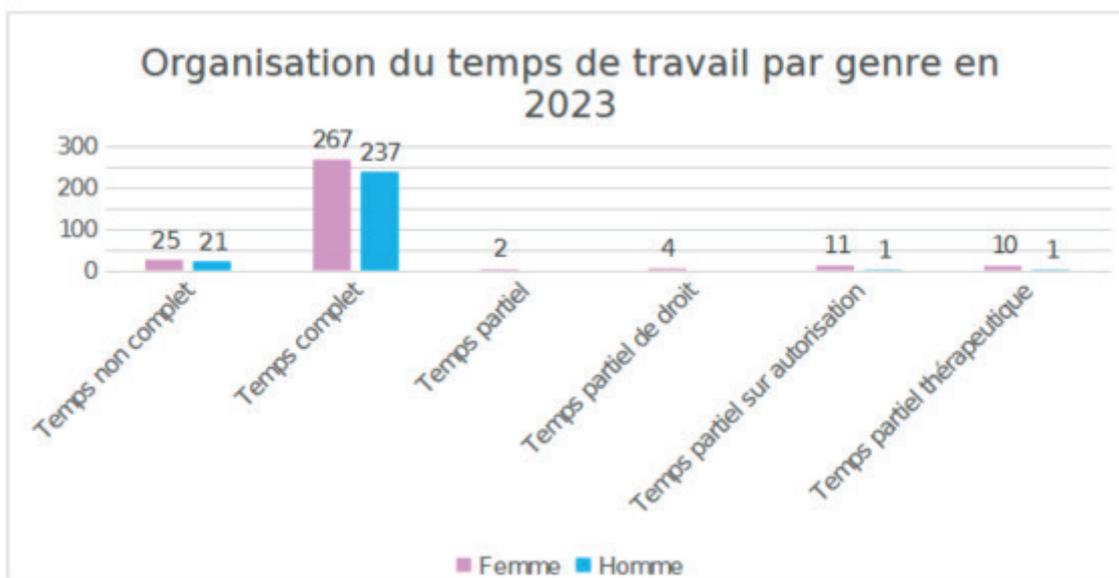
Le temps complet désigne un temps de travail de durée égale à 36h par semaine.

Le temps non complet désigne une durée de travail inférieure à 36h par semaine.

En 2023, sur 579 agents, 92% travaillent à temps complet et 8% à temps non complet.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler :

- à temps complet et à temps non complet
- à temps partiel :
- de droit (100 % féminin) : Pour élever des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans par exemple
- sur autorisation (92% FÉMININ) : pour convenances personnelles par exemple
- thérapeutique (91% féminin)



Sur la totalité des 46 agents à temps non complet, 54% sont des femmes.

Sur la totalité des 504 agents à temps complet, 53% sont des femmes.

Sur la totalité des 4 agents à temps partiel de droit, 100% sont des femmes.

Sur la totalité des 12 agents à temps partiel sur autorisation, 92% sont des femmes.



En 2023, le recrutement des femmes dans la collectivité est plus important que celui des hommes.

Sur 73 arrivées, la part des femmes est de 60%.

- Les motifs d'arrivée regroupent l'obtention d'un concours, un détachement de la Fonction Publique d'Etat, un recrutement direct, une réintégration.

Sur 44 femmes entrées, le recrutement direct a lieu pour 73% d'entre elles. Sur les 29 hommes entrés, le recrutement direct est de 97%.

Ces chiffres montrent qu'il n'y a **aucun frein au recrutement des femmes**.

Le processus de recrutement de la Ville est neutre et égalitaire et s'appuie sur une analyse des candidatures utilisant des critères identiques pour les hommes et les femmes.

Les recruteurs évaluent les compétences des candidats et non la distinction selon le genre.

## Les formations

Les femmes sont plus nombreuses à se former.

En 2023, 680 formations ont été réalisées, 205 femmes et 132 hommes sont partis en formation : 61% de femmes et 39% d'hommes.

Sur le 1er semestre 2024, parmi la totalité des agents partis en formation\* : on compte **58% de femmes et 41% d'hommes**

(\*nombre comptabilisé après réception des attestations de formation au 02/07, celui-ci est susceptible d'évoluer en fonction du nombre d'attestations reçues après le 02/07).



(agents concernés : titulaires, contractuels, stagiaires, horaires indiciaires d'emplois, toutes catégories, toutes filières confondus).

L'année 2024 n'étant pas terminée, on estime que d'ici la fin de l'année, il est prévu au total **731 départs en formation** (formations réalisées et à venir, sachant que plusieurs départs seront possibles par agent).

Pour la caisse des écoles, 1 agent féminin a réalisé une formation (catégorie B).

## Télétravail

### Une représentation féminine en télétravail plus élevée et des effets positifs

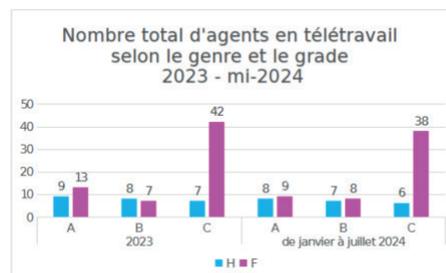
La collectivité agit sur l'égalité en accédant positivement aux demandes de télétravail sans différenciation selon les genres, dans le respect du **cadre applicable au télétravail**.

Les femmes sont les plus demandeuses de télétravail et l'obtiennent.

De même, les conditions de travail en télétravail ne sont pas différenciées selon les genres (espaces de travail et équipements adaptés).

Cet accès favorable au télétravail féminin a des effets positifs sur les femmes car il permet une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et est vecteur d'un maintien d'une qualité de vie au travail.

Il permet également de développer un sentiment plus important d'autonomie dans l'organisation professionnelle et de maintenir un équilibre entre temps présentiel et distanciel.



A la mi-2024, sur 76\* agents en télétravail : les femmes constituent **72% de l'effectif** (55 femmes et 21 hommes).

Au regard de la répartition, une majorité d'agents féminins de la catégorie C sont en télétravail (**sur la totalité des femmes en télétravail, celles-ci représentent actuellement 69% en catégorie C, en 2023 elles représentaient 68%**).

**Pour les catégories A et B, la répartition tend vers l'équilibre** (que ce soit en catégorie A ou B : 53% de femmes).

(\*chiffre pouvant évoluer d'ici la fin 2024 suivant les nouvelles demandes)

**En 2023, sur 86 agents en télétravail : les femmes représentent 72% de l'effectif** (62 femmes et 24 hommes).

La Caisse des Ecoles compte 1 agent féminin en télétravail, en catégorie B.

## Le Compte Epargne Temps

**Davantage de jours posés en repos pour les femmes et plus de jours rémunérés pour les hommes.**

Au 02/07/2024, on compte 438 CET détenus à 57% par des femmes.

## Répartition par genre des CET ouverts au 02/07/24

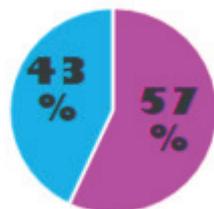
Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

S<sup>2</sup>LO

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



■ F ■ H

La répartition évoluera d'ici le 31/12/24 soit une année complète, de nouveaux comptes seront susceptibles d'être ouverts.

### Répartition des CET ouverts par genre et catégorie

Sexe et Catégorie	Nombre d'agents
<b>Femme</b>	<b>250</b>
Catégorie A	23
Catégorie B	80
Catégorie C	146
Emplois hors catégorie	1
<b>Homme</b>	<b>188</b>
Catégorie A	16
Catégorie B	29
Catégorie C	143
<b>Total général</b>	<b>438</b>

Sexe et Catégorie	Nombre jours épargnés en 2023	Nbre jours de CET posés 2024	Nombre jours rachetés en paie 2024	Nbre jours rachetés en points retraite 2024
<b>Femme</b>	<b>7</b>	<b>289,5</b>	<b>95</b>	<b>4</b>
Catégorie A	0	99	28	0
Catégorie B	0	114	42	0
Catégorie C	5	73	25	4
Emplois hors catégorie	2	3,5	0	0
<b>Homme</b>	<b>5</b>	<b>117</b>	<b>144</b>	<b>5</b>
Catégorie A	0	28,5	45	5
Catégorie B	0	12,5	20	0
Catégorie C	5	76	79	0
Emplois hors catégorie	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>406,5</b>	<b>239</b>	<b>9</b>

A l'issue du 1er semestre, on note 71% de jours de CET posés par des femmes. 60% des jours rémunérés sont demandés par des hommes.

L'utilisation des jours pourra évoluer d'ici la fin de l'année 2024 selon le nombre de jours sollicités par les agents.

Le CET peut être alimenté par des jours de congés annuels à la condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

L'agent peut alors épargner tout ou partie des jours restants.

# B. Bilan de la politique de ressources humaines d'égalité entre les hommes et les femmes - plan d'action 2024

## Axes et actions menées en matière de ressources humaines

### BILAN DES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES 2024

4 grandes réalisations :

1. le dispositif de signalement,
2. la protection fonctionnelle,
3. la lutte contre les discriminations,
4. la démarche qualité de vie au travail.

4 AXES	
AXE 1	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
AXE 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique
AXE 3	Amélioration de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
AXE 4	Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

### 1. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Face à un constat national où le sexisme et le harcèlement sont manifestes en milieu professionnel dans les secteurs public et privé (**\*38,5% de femmes sont victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle - source : Les chiffres clés 2022 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**).

Le législateur contraint les employeurs à agir pour lutter efficacement contre ces agissements :

- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- Loi 2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique : Les employeurs doivent s'engager en matière d'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et violences sexistes,
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement.

Conformément au Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, **la Ville de Maubeuge a mis en place un dispositif de signalement comprenant une procédure de recueil et de traitement des signalements de témoins ou de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes.**

**Ce dispositif garantit la confidentialité des signalements recueillis auprès de victimes, témoins, auteurs.**

Il comprend **3 éléments** fondamentaux :

- 3 modes de saisine possibles (boîte mail dédiée, formulaire intra-mairie, courrier),
- une procédure de traitement (recueil, transmission auprès de l'autorité compétente, échanges, enquête administrative)
- une procédure de prise en charge (mesure conservatoire visant à faire cesser les faits, orientation de l'auteur du signalement et des témoins vers des professionnels compétents, protection de la victime - protection fonctionnelle, changement de service ou d'affectation).

Le dispositif fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

## LE RECOURS AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT MUTUALISÉ DU CDG 59 : UN LEVIER S<sup>2</sup>LOW IMPORTANT EN MATIÈRE RH

Depuis 2023, la Ville a porté une attention particulière à l'évaluation de son dispositif de signalement interne.

Dans un objectif d'amélioration continue de la politique de prévention de lutte contre le harcèlement sexuel, moral, les violences sexistes, sexuelles, les discriminations, il a été opportun d'étudier les avantages de recourir au dispositif de signalement mutualisé du Centre de Gestion 59.

Ce dispositif mutualisé présente des vertus qui permettent à la Collectivité d'être plus efficace dans le domaine de la prévention.

A cet effet, le CDG 59 propose une **expertise pluridisciplinaire** (accompagnement, orientation du signalant vers des professionnels et des structures extérieures compétentes) et **préconisations** transmises à la Collectivité.

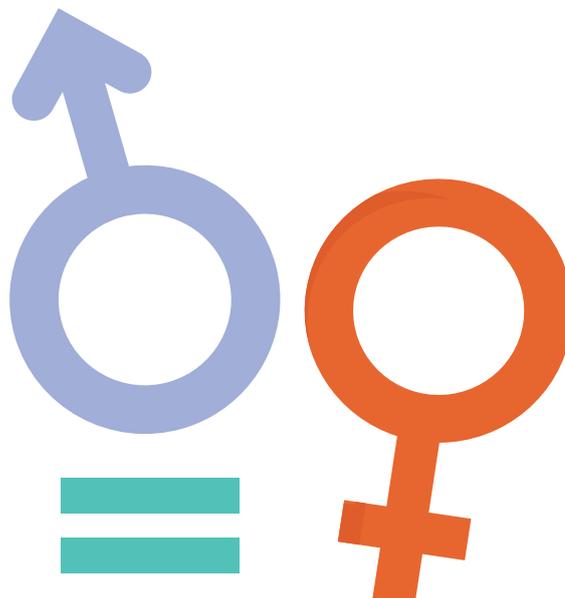
De même, la **prise en charge et le traitement sont rapides** en raison d'une communication dédiée et d'une réunion de la cellule de signalement dans les 15 jours suivants le signalement (en cas d'urgence, sans délais).

Le recours à ce dispositif a été proposé en **Comité Social Technique le 21 mars 2024**.

Ce dispositif représente l'opportunité de bénéficier d'un **accompagnement multidisciplinaire** (une cellule de traitement qui compte 7 experts et professionnels du CDG59, 1 membre de la formation spécialisée du CDG59 ainsi qu'une cellule d'écoute composée de professionnels formés à l'écoute active) et **de répondre le plus efficacement aux besoins du signalant**.

Le recours à ce dispositif constitue une avancée majeure pour la Ville puisqu'il garantit :

- Confidentialité / Anonymat
- La protection des données personnelles
- Une écoute active
- Une information des droits, procédures, suites
- Une analyse, un cadrage, un accompagnement, des conseils, des préconisations
- La transmission d'un rapport à la Collectivité en **cas d'accord du déclarant**



## 2. LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle est la protection due par l'administration à ses agents à raison de leurs fonctions.

La collectivité doit protéger l'agent public qui est victime d'une agression ou qui voit sa responsabilité civile ou pénale être mise en cause, en lien ou compte tenu de ses fonctions ou sa qualité d'agent public.

Si l'agent a été violenté, menacé, injurié, diffamé ou victime de harcèlement et du fait de ses fonctions ou de sa qualité d'agent public, celui-ci peut bénéficier de la protection fonctionnelle assurée par l'administration.

Par ailleurs, cette protection peut s'étendre aux membres de la famille s'ils sont eux-mêmes victimes d'attaques du fait de des fonctions de l'agent.

Même en l'absence d'attaque ou d'agression, en cas de risque réel d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent, lorsque l'administration est informée de ce risque, celle-ci met en œuvre dans les plus brefs délais, des mesures de protection, même en l'absence de demande de la part de l'agent.

### Ces mesures de protection sont multiples et comptent :

- l'entretien individualisé,
- la prise en charge médicale,
- l'information des forces de police ou de gendarmerie,
- la saisine du procureur de la République pour l'aviser de faits susceptibles de constituer un délit au sens de l'article 40 du code de procédure pénale,
- le signalement sur la plateforme PHAROS,
- le signalement auprès d'un hébergeur d'un contenu manifestement illicite (...).

## 3. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DÈS LE RECRUTEMENT

Le cadre réglementaire impose aux employeurs publics l'interdiction de discrimination directe ou indirecte entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

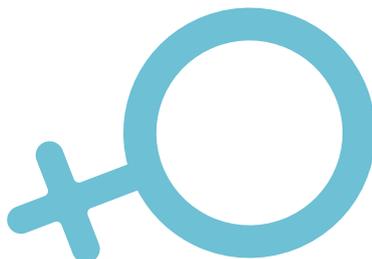
Le principe de non-discrimination dans la fonction publique s'applique dès la phase de recrutement du candidat. Il est valable durant toute la carrière professionnelle de l'agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel. La Ville de Maubeuge, employeur, met en place un process de recrutement sans discrimination fondé sur les compétences et respecte le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement entre tous les candidats.

Elle s'assure également de la mixité du jury de recrutement.

De même, sa procédure de recrutement garantit l'égal accès aux emplois publics en application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019.

Sensibilisée à la lutte contre les stéréotypes, préjugés et biais liés au genre et consciente que de nombreux secteurs ne comptent pas suffisamment de candidatures féminines, la Ville de Maubeuge promeut l'égalité des sexes dès la rédaction des offres d'emploi en utilisant un vocabulaire non généré.

De même, la mixité des recrutements est encouragée en vue d'agir sur la parité dans la Collectivité.



#### 4. LA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

- évaluation des risques (Document Unique)
- lutte contre les Risques Psycho-sociaux
- bien-être au travail

Depuis 2020, un poste de **chargée de mission Qualité de Vie au Travail** a été créé, dont les missions consistent à mettre en œuvre la politique de prévention des risques professionnels, le plan d'action égalité hommes femmes, mettre en place des actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de sensibilisation à la santé et à la prévention.

##### Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

La rédaction du Document Unique fait l'objet d'une consultation.

La mise en œuvre du D.U est engagée, celui-ci sera réalisé par un Cabinet expert et livré au 1er semestre 2025.

##### Risques psycho-sociaux

Un diagnostic des RPS a été réalisé par un Cabinet expert. La réalisation du plan d'action de lutte contre les RPS fait l'objet d'une consultation. Le plan d'action sera élaboré par un Cabinet expert durant le 2nd semestre 2024.

La chargée de mission QVT remplit également une mission d'accompagnement auprès des agents qui peuvent avoir un projet de mobilité après un arrêt de longue durée (proposition d'un outil permettant le bilan de compétences).

Pour accompagner les agents, la chargée de mission QVT a suivi des formations sur la thématique reconversion professionnelle et santé mentale en 2024.

##### Concernant la préservation de la santé mentale, la chargée de mission oriente les agents en situation de souffrance psychologique en proposant le recours :

- à l'assistance psychologique liée à l'assurance statutaire,
- à l'utilisation de la plateforme de ressources publiques en santé mentale (Santé Publique France) « PSYCOM »,
- au dispositif « Mon parcours psy »
- à la structure d'accompagnement psychologique pour tous « Emora » (Centre Hospitalier Sambre Avesnois).

#### CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL :

-un spectacle d'improvisation a été offert aux agents municipaux pour la Cérémonie des Vœux au personnel. L'année dernière, un concert avait été offert.

-un barbecue des municipaux a été organisé le 4 juillet 2024 au conservatoire municipal Marie-Alexandre Guénin. Tous les agents de la collectivité ont été conviés. Cette année, il a rassemblé 300 participants.

Cet événement a été organisé pour la première fois en 2023 et reconduit en 2024. Il constitue un moment de convivialité important et est organisé par les services municipaux (par exemple, le service restauration assure la cuisson du repas, le service événementiel assure l'organisation de l'événement, les services techniques : la logistique).

-une séance d'art thérapie a été proposée aux agents permettant le lâcher prise.

L'année dernière, des séances de sophrologie, yoga du rire, des ateliers divers (huiles essentielles, baume au miel) avaient été organisées.

-pour la semaine de la Qualité de Vie au Travail, un programme varié d'animations a été mis en place (déjeuner, visites guidées, jeux de société, sport, karaoké, concert).

## AXE 1 : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Dans le cadre de sa démarche volontariste de rééquilibrage des inégalités de rémunération, la Ville a mis en place des mesures correctives visant à réduire les écarts de rémunération à partir des données sur le cadre d'emplois, métier, filière, grade.

Une équité et une cohérence sur les montants des primes sont recherchées dans un même groupe d'emplois ; une étude des primes est réalisée en prenant en compte des éléments comme l'ancienneté, les montants des primes et leurs évolutions sur plusieurs années, l'évolution des missions et des responsabilités.

## AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rappel du cadre réglementaire :

Dans le cadre de loi de transformation de la fonction publique de 2019, en vue de réduire les écarts dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, celle-ci prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans **conservent leurs droits à avancement**.

1. Le service ressources humaines **informe les agents des droits et conséquences sur la carrière** pour les situations telles que le **congé parental, le temps partiel, la disponibilité de droit**. Ainsi, des moments d'échanges sont prévus entre les agents et le service ressources humaines afin de garantir une communication et une meilleure connaissance des dispositifs (temps partiel...) et des droits.

2. Conformément au cadre réglementaire (accord du 30 novembre 2018), **la Ville de Maubeuge respecte l'égalité hommes femmes dans les procédures d'avancement de grade au choix**.

**La situation respective des femmes et des hommes** dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement **est prise en compte**. Par conséquent, **les Lignes Directrices de Gestion** sont établies **en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de l'égalité hommes femmes**.

La part des femmes et des hommes est indiquée autant dans le vivier des agents promouvables que dans le tableau d'avancement. **Il n'y a pas de frein à l'accès aux emplois à responsabilité et aux emplois fonctionnels pour les femmes et les hommes (Comité de Direction, emplois fonctionnels)**.

## AXE 3 : AMÉLIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La Ville poursuit sa réflexion sur l'élaboration d'un **projet de charte du temps** à partir d'exemples mis en place dans des collectivités de même strate. Ce projet nécessite une démarche participative et concertée.

Concernant le **télétravail**, des propositions d'adaptations de la charte du télétravail ont été construites et permettent d'enrichir les modalités de mise en œuvre.



## AXE 4 : PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE DES AGISSEMENTS SEXISTES

Pour la Ville, le dispositif mutualisé de signalement du CDG59 est très important dans la prévention et le traitement **des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes**

En recourant à ce dispositif, **la Ville permet aux victimes ou témoins de ces agissements d'être écoutés, de recueillir et qualifier leurs signalements, de les accompagner et les orienter**.

Une équipe pluridisciplinaire assure cet accompagnement (information des droits, assistance psychologique, assistance juridique...).

Un kit de communication sur le dispositif, prévu par le CDG59 pourra être diffusé au sein de la Collectivité.

Sur le volet communication, en 2024, la Ville a mené une étude sur les ressources disponibles sur la thématique des violences sexistes et sexuelles pouvant être diffusées à l'avenir au sein de la Collectivité afin de prévoir un plan de communication efficient et assurer une démarche pérenne.

Par exemple, la DGAFP et le Centre Hubertine Auclert ont constitué des ressources pouvant aider les collectivités à assurer leur rôle majeur d'acteur de prévention.

Ainsi, ce sont des fiches réflexes permettant de mieux réagir face à des violences sexistes, un kit action sur les VSS, des vidéos sensibilisant à la prévention ou encore un dispositif unique de ressources publiques (Egalithèque) qui pourront être destinés à sensibiliser notre collectivité.

## CONCLUSION

### BILAN DU PLAN D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024

Après une évaluation des actions, nous constatons que le plan 2024 nécessite **des mesures correctives et une adaptation**.

Ainsi, de nouvelles actions et de nouveaux axes sont pensés par rapport au diagnostic établi.

Un nouveau **plan d'action pour 2025-2026 est proposé**.

Vers une évolution importante des axes 2025-2026

## Perspectives du plan d'action 2025-2026

Présentation du nouveau Plan d'action Egalité professionnelle 2025-2026

Un portage politique fort, une stratégie déclinée autour de **8 axes et 21 actions** dont **4 nouveaux axes et 10 nouvelles actions** sur les 2 ans à venir

**2 enjeux majeurs :**  
- renforcer la dynamique d'égalité en interne,  
- l'infuser en externe grâce aux bénéficiaires retirés

Un nouveau plan d'action **co-construit** et **concerté** en vue d'une plus grande **d'efficacité**

En **cohérence** avec le diagnostic interne

Mieux adapté

Axes 1 à 4 : inscrits dans le respect du cadre réglementaire et du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

4 AXES	
AXE 1	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
AXE 2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique
AXE 3	Favoriser l'équilibre des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale
AXE 4	Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes ainsi que des agissements sexistes
AXE 5	Diffuser la culture de l'égalité
AXE 6	Renforcer la gouvernance et le suivi du plan d'action
AXE 7	Poursuivre la démarche QVT
AXE 8	Renforcer la communication sur la formation



PLAN D'ACTION

Axes 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Dans un objectif de réduction des écarts, des perspectives sont envisagées pour agir progressivement en évaluant l'équité des primes par groupes d'emplois, par filière, par service, en fonction des compétences, de l'expérience, de l'ancienneté, de l'évolution des missions. Une cohérence du régime indemnitaire est étudiée.

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
	Rééquilibrage des inégalités de rémunération	Vérifier l'équité d'attribution des primes par filière et par métier	Service RH	montant moyen de rémunération, montant moyen IFSE, CIA, critères d'attribution	
		<i>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</i>	Service RH		
		<i>Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail en faveur de l'égalité professionnelle</i>	Service RH		

PLAN D'ACTION

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
		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	Service RH		
		<i>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</i>	Service RH		
		<i>Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recrutement de femmes dans les services techniques, la filière sécurité...)</i>	Service RH		

## PLAN D'ACTION

### Axe 3 : Favoriser l'équilibre des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
Poursuite des 3 actions initiées		Dans le cadre de la mise en place des 1607 heures au 1er janvier 2022, élaborer une charte du temps de travail fixant les règles communes à l'ensemble des agents	Service RH		
		Continuer de faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel qui ne sont pas de droit			
		Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail en place officiellement le 1er octobre 2021		Indicateurs sexués du taux d'utilisation par filière et par catégorie	

## PLAN D'ACTION

### Axe 4 : Prévention et traitement des \*discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
Recours au dispositif de signalement mutualisé (CDG59)	Communiquer auprès de tous	Établir un plan de communication sur le dispositif de signalement mutualisé avec le CDG59	Service RH		
		Nommer un référent handicap			
		Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement (Lien avec le Centre Hubertine Auclert)		Indicateurs sexués du taux d'utilisation par filière et par catégorie	

## PLAN D'ACTION

### Axe 5 : Diffuser la culture de l'égalité

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
	Sensibiliser l'ensemble de la collectivité à la culture de l'égalité professionnelle	Former/sensibiliser à l'égalité professionnelle agents, managers, élus, syndicats	Service RH	Nombre de participants ayant suivi une action de formation ou sensibilisation	
		Partager régulièrement un ensemble de ressources sur l'égalité professionnelle	Service RH	Nombre de ressources et destinataires	
		Co-produire un support de communication interne sur l'égalité	Service RH	Nombre de destinataires	

## PLAN D'ACTION

### Axe 6 : Renforcer la gouvernance et le suivi du plan d'action

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
<b>Structuration à renforcer</b>	Développer un organe de pilotage et un groupe de travail	<i>Echanges renforcés entre acteurs de la collectivité, directions, DGS, élus sur l'égalité professionnelle</i>	Service RH	<i>Nombre de réunions</i>	
		<i>Réflexion menée sur le plan d'action et les indicateurs pour plus d'efficience</i>	Service RH	<i>bilan qualitatif et quantitatif</i>	

## PLAN D'ACTION

### Axe 7 : Poursuivre la démarche QVT

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
Actions déjà conduites : Semaine de la QVT, DUERP, RPS, bien-être	Contribuer à l'amélioration des conditions de travail	<b>Recenser les attentes des agents pour répondre au mieux à l'expression de leurs besoins</b>	Service RH	<i>Nombre de propositions, participants</i>	
		<i>Analyser les attentes des agents</i>	Service RH	<i>Nombre de réunions, d'actions</i>	
		<i>Conduire une réflexion collective sur de nouvelles actions à mener</i>	Service RH	<i>Nombre de réunions, d'actions</i>	

## PLAN D'ACTION

### Axe 8 : Renforcer la communication sur la formation à destination d'agents non enclins à partir en formation

SITUATION ACTUELLE/CONSTATS/ ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	OBJECTIFS DE PROGRES- SION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	PILOTE	INDICATEURS	DÉLAI DE RÉALISATION
Féminisation élevée d'agents formés, nombre d'hommes inférieur	Développer un intérêt plus important pour la formation vis-à-vis des agents masculins	<b>Promouvoir les avantages des formations issues des plan inter périmètres, intra ou internes (mails, support : plan de communication)</b>	Service RH	<i>Nombre de modes de communication, bénéficiaires</i>	

# PARTIE 2 : LES POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR S<sup>2</sup>LO

## VILLE DE MAUBEUGE À DESTINATION DES USAGERS

### A. Bilan des politiques publiques

#### Propos introductifs

Aujourd'hui, les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes demeurent persistantes sur l'ensemble du territoire national et concernent l'ensemble des collectivités locales et établissements publics. Le territoire de Maubeuge est également touché par ce phénomène.

L'analyse des besoins sociaux réalisée par le Cabinet Mazar et publiée en 2023 met en avant les indicateurs suivants :

- un taux de chômage élevé (29,6%) dont celui des jeunes atteint 54% ;
- un taux de pauvreté global élevé (35%) et nettement supérieur à celui du département (19%).

De même, les femmes sont les plus exposées à la pauvreté. Selon les chiffres de l'Insee (2021), les femmes seules avec enfant sont 3 fois plus nombreuses que les hommes et représentent 76% des ménages en situation de famille monoparentale.

Pour réduire les inégalités, en 2024, la Ville a poursuivi des actions en faveur de l'accompagnement des femmes au travers de ses politiques publiques dont voici les axes principaux :

- 1/ La prévention de la santé et l'égal accès à une offre de soins et de santé de qualité
- 2/ La lutte contre la grande précarité des femmes et l'accès aux droits
- 3/ La lutte contre les violences faites aux femmes
- 4/ Le soutien à la parentalité et promotion de l'égalité
- 5/ La valorisation du sport féminin.

#### 1.LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET L'ÉGAL ACCÈS À UNE OFFRE DE SOINS ET DE SANTÉ DE QUALITÉ

La Ville a l'objectif de réduire les inégalités en matière de santé et vise l'égal accès à une offre de soins et de santé de qualité.

Pour cela, la Ville met en place des actions spécifiques autour de la prévention et la promotion de la santé en travaillant avec des partenaires institutionnels et associatifs du territoire. Ce partenariat est composé d'une pluralité d'acteurs comme le Centre Hospitalier Sambre Avesnois, l'association RESA, la CPAM, des associations maubeugeoises (le Fil), la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre ainsi que les habitants. Il est proposé de présenter quelques actions santé menées en 2024 ainsi que les principaux indicateurs.

Il constitue chez elles la principale cause de mortalité (source : Santé Publique France, 2018).

*C'est pourquoi, le 5 octobre, la Ville a souhaité sensibiliser la population au cancer du sein pour encourager les femmes à se faire dépister.*

Pour se faire, la Ville s'est appuyée sur de nombreux acteurs, les commerçants de la ville et les associations maubeugeoises. Une marche, un défilé et des stands d'information sur la prévention du cancer du sein ont été organisés.

#### Principaux indicateurs

##### La marche en Rose :

Parcours de 5 km, organisé par l'association Sport Santé de Sambre Avesnois, comprenant une étape au Pôle Imagerie Sambre Avesnois et à la Polyclinique du Parc. Cette étape a permis aux participants d'être informés sur la mammographie et les soins.

- 435 participants
- 150 visites du Centre Gray
- 20 RDV pris pour une mammographie à la Polyclinique

du Parc

##### Stands d'information :

Ligue contre le cancer, CPAM, Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille, Maison de la Famille...

- + de 500 personnes accueillies
- 48 questionnaires remplis

##### Partenaires :

Une trentaine

##### Soutien financier :

Associations Etincelle de la Sambre, Planning Familial du Nord, Sports Santé Sambre Avesnois

#### Ce qu'il faut retenir sur Octobre Rose

En se mobilisant pour Octobre Rose, la Ville a permis aux femmes d'être mieux informées sur le cancer du sein. En effet, les échanges avec les acteurs de la prévention et de santé ont permis aux femmes de **dédramatiser la maladie et de connaître les bénéfices du dépistage**. Par exemple, le dépistage du cancer du sein contribue à réduire la mortalité prématurée.

De même, grâce à l'ouverture du service d'imagerie médicale de la Polyclinique du Parc et du Centre d'Imagerie Médicale du Centre Hospitalier Sambre-Avesnois, l'accès aux rendez-vous a été facilité : vingt femmes ont pu prendre rendez-vous pour une mammographie.

## Novembre Bleu : « Movember »

Movember, pendant masculin à Octobre Rose, est un mouvement porté par des associations créé en 2011, qui sensibilise aux maladies masculines durant le mois de Novembre.

1<sup>er</sup> cancer masculin, le cancer de la prostate est le plus répandu en France et touche 55 000 nouveaux cas par an.

Ainsi, en novembre, la Ville ambitionne de sensibiliser la population à la santé masculine pour favoriser les dépistages des cancers masculins.

Pour cela, elle s'appuie sur des partenaires institutionnels et associatifs comme le Centre Hospitalier Sambre Avesnois.

Ces partenaires mettent en place des actions qui permettent de lever les tabous sur les maladies qui touchent à l'intimité des hommes comme le cancer de la prostate ou du testicule.

## Ce qu'il faut retenir sur Movember

Cette mobilisation permet aux hommes de s'intéresser à leur santé et les aide à s'exprimer sur des pathologies masculines (cancers, santé mentale, prévention du suicide). De même, celle-ci permet d'encourager les hommes à se faire dépister et à prendre rendez-vous auprès de professionnels de santé pour réaliser un bilan de santé.

En 2023, la Maison des Habitants a réuni 80 participants (30% d'hommes, 70% de femmes) et 17 partenaires autour d'un débat link café sur cette thématique.

## DES ACTIONS CIBLÉES AUTOUR DE LA SANTÉ DES JEUNES

La Ville souhaite également sensibiliser les jeunes à la préservation de leur santé.

Pour cela, elle s'appuie sur un ensemble de partenaires santé ayant vocation à communiquer auprès des jeunes sur le thème des démarches santé et de la prévention.

Par exemple, le 14 mai 2024, la Ville a accueilli l'opération « Mes Tibs santé – Road Show », organisée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Mes Tibs santé répond de manière ludique aux questions de santé que les jeunes peuvent se poser dont voici quelques exemples :

- la nécessité de disposer d'une carte vitale à jour et d'une complémentaire santé,
- la préservation de l'audition,
- les dépistages,
- le sommeil,
- les changements du corps,
- les addictions aux jeux, aux écrans, à l'alcool, à la drogue.

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE

Cet événement a permis aux jeunes de 16 à 25 ans de prendre conscience de l'importance de préserver leur santé en adoptant de bonnes habitudes de vie (par exemple : manger équilibré, pratiquer une activité sportive..).

C'est également un moyen de rassurer les jeunes sur des questions qui les préoccupent et de les mettre en garde sur les risques d'addictions.

L'année 2024 a également été marquée par l'organisation d'actions ciblées à destination des jeunes telles qu'une sensibilisation à la santé des jeunes de 16 à 25 ans et une action de prévention SIDA à destination des collégiens. Ces actions sont organisées par des partenaires santé et représentent une opportunité pour les jeunes d'échanger avec des professionnels de santé sur des thématiques de santé.

## PRINCIPAUX INDICATEURS

### MES TIBS SANTÉ

Sur un panel de 63 retours d'enquête (-18 ans et 18-21 ans), on compte :

- 24 jeunes femmes
- 39 jeunes hommes
  
- 532 jeunes ont visité le ROAD SHOW
- 67 retours de satisfaction (niveaux « Bien » et « Génial »)
- 50 jeunes ont attribué une note de satisfaction supérieure à 8/10

Source : CPAM Maubeuge

## UNE MULTITUDE D'ACTIONS SANTÉ ORGANISÉES PAR DES PARTENAIRES

De même, toute l'année, de nombreux événements santé sont organisés par des partenaires institutionnels et associatifs comme la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé et la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre.

Ces événements visent la promotion des dispositifs de prévention dont voici quelques exemples :

- un village santé,
- une soirée-débat « parcours de soin en cancérologie »,
- une journée de prévention contre le cancer colorectal (Mars Bleu).

## CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LES ACTIONS SANTÉ

En 2024, la Ville et ses partenaires ont mené une diversité d'actions de prévention et d'éducation de tous les publics.

Ces actions sont bénéfiques pour les habitants car elles permettent :

- un meilleur accès aux droits et aux soins,
- de rendre les habitants acteurs de leur santé,
- de réduire les inégalités sociales de santé.

## 2. LA LUTTE CONTRE LA GRANDE PRÉCARITÉ DES FEMMES ET L'ACCÈS AUX DROITS

Le CCAS a pour objectif de réduire les inégalités sociales. Il a pour priorité de renforcer l'accès aux droits, l'autonomie économique et l'insertion professionnelle des plus fragiles et particulièrement les femmes.

Pour ce faire, le CCAS accompagne les femmes en difficulté en déployant des dispositifs d'aides qui prennent en compte les freins spécifiques rencontrés par celles-ci.

Voici quelques exemples de dispositifs mis en place :

- La lutte contre l'exclusion : aide alimentaire, secours d'urgence, etc.
- L'accès aux droits : instruction des dossiers d'aide sociale, de précarité énergétique, etc.
- L'accompagnement de la perte d'autonomie : aides à domicile, animations en direction des seniors, etc.
- Le soutien au logement : fonds de solidarité logement
- Le soutien aux personnes en situation de handicap : instruction des dossiers MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées).

On constate que les femmes sont plus nombreuses à solliciter des aides financières et alimentaires. En effet, parmi les 846 personnes accueillies, on compte 59% de femmes et 41% des hommes.

Parmi les dispositifs d'aide, on compte :

- les Colis alimentaires : 55% de femmes
- le Micro-crédit social : 62% de femmes
- les inscriptions à la Boutique solidaire : 78% de femmes
- les Chèques d'accompagnement personnalisé (CAP) : 67% de femmes
- l'instruction de dossiers d'aide au logement (FSL) : 60% de femmes

Le CCAS oriente également les femmes qui rencontrent des difficultés dans l'apprentissage du français auprès de la Maison des habitants.

En 2024, 120 cours de français ont été donnés. 30 femmes suivent ces cours toute l'année.

## 3. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La Ville, au travers de sa dynamique partenariale engagée sur le territoire, constitue un acteur essentiel dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les acteurs spécialisés sur le territoire comme la Maison de la Famille, le CCAS, la Maison des Habitants agissent en sensibilisant le public afin de prévenir toute forme de violence ou en accompagnant et en protégeant les personnes vulnérables en répondant à leurs problématiques.

### • La Maison de la Famille : un acteur référent dans la lutte contre les violences conjugales et familiales.

La Maison de la famille de Maubeuge participe activement à la lutte contre les violences intra-familiales et poursuit 3 objectifs :

- repérer les victimes de violences conjugales et leur permettre une première écoute,
- proposer un accompagnement juridique, psychologique, administratif et social aux victimes et à leur famille,
- mettre en place des réponses spécifiques aux besoins de chacun (soutien à la parentalité, thérapie familiale, suivi psychologique, et/ou thérapeutique des familles, médiation familiale).

Le CCAS oriente les victimes vers un réseau de professionnels (Maison de la famille service Parenthèse) et instruit les demandes d'aides sociales (RSA, logement...).

- La mobilisation de la Maison des Habitants et de l'association Solfa : des acteurs de sensibilisation pour prévenir les violences conjugales

- En 2018, la Ville a créé la Maison des Habitants (MDH) qui constitue un acteur clé du territoire, promoteur de lien social et du vivre ensemble.

Son rôle consiste à accompagner les habitants dans leurs démarches administratives en favorisant l'insertion sociale et en luttant contre l'isolement social. En 2024, une majorité de femmes (80%) bénéficient des aides et des activités proposées sur 3571 habitants accueillis.

En marge de cette mission principale, la Maison des Habitants sensibilise les habitants à la lutte contre les violences conjugales et les discriminations en organisant des débats thématiques (link cafés). Cette démarche repose sur un partenariat dense regroupant des acteurs institutionnels et associatifs.

A l'occasion de la journée des droits de la femme, la MDH a organisé une conférence et une exposition sur des figures emblématiques féminines de la lutte pour les droits des femmes.

- La Ville mobilise l'association Lilloise Solfa (Solidarités Femmes Accueil) dans le cadre de l'organisation du Forum Santé et Handicap afin de sensibiliser la population à la lutte contre les violences.

La présence de ce partenaire spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences permet aux habitants de bénéficier d'un point d'écoute itinérant. Des entretiens individuels, anonymes, gratuits, confidentiels sont assurés par des référents sociaux. Cette association travaille sans relâche aux côtés des femmes qui traversent des difficultés en lien avec l'insertion, la précarité, les violences faites aux femmes et la prostitution des mineures.



Les crèches, l'accueil central du pôle affaires scolaires, l'accueil de l'Hôtel de Ville et le CCAS mettent à disposition des usagers des ressources et une liste de numéros utiles destinés à venir en aide aux personnes témoins ou victimes de violences via le site internet : <https://arretonslesviolences.gouv.fr>

## 4.LE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

### SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

La Collectivité est engagée en faveur du soutien à la parentalité au travers de :

a) l'organisation de rendez-vous visant à sensibiliser les parents aux enjeux d'éducation et de société et à conforter le lien parents/enfants autour d'animations bien-être

b) la mise en place de mesures positives en faveur des modes de gardes et de la lutte contre la précarité

### A) CONFORTER LE LIEN PARENTS/ENFANTS

Les pôles « affaires scolaires » et « jeunesse /petite enfance » mettent en œuvre des actions pour accompagner les parents sur des thématiques liées à l'éducation.

Des ateliers parents ont été organisés en partenariat avec des structures institutionnelles (PMI, personnel soignant) sur les thématiques suivantes : les enfants face aux écrans, l'hygiène bucco-dentaire, l'alimentation du tout-petit.

De même, des ateliers et des sorties enfants/parents ont été proposés : langue des signes pour bébé, création de tablier comptine, sortie au parc zoologique, fête des familles, jardins partagés avec des seniors.

Des ateliers passerelles « première scolarisation » ont été créés afin d'accompagner et faciliter le passage de l'enfant entre la maison et l'école, en partenariat avec l'Education Nationale.

Afin d'accompagner les parents en situation de souffrance psychologique, la cellule d'évitement scolaire anime des ateliers thématiques afin de mieux comprendre les difficultés rencontrées en milieu scolaire : l'instruction en famille, l'absentéisme scolaire chronique, le retard de scolarisation, l'instruction obligatoire à partir de 3 ans, la non-scolarité totale et le signalement de l'enfant en danger.



La Maison de la famille de Maubeuge (AGSS de l'UDAF du Nord Spécialisés) est un partenaire important dans le soutien à la

Il est identifié dans le territoire Sambre-Avesnois comme un acteur référent dans la lutte contre les violences intrafamiliales.

Située en plein cœur du centre-ville de Maubeuge, la Maison de la Famille est un lieu ouvert à tous, qui met notamment en place des actions de soutien à la parentalité en délocalisant **des ateliers parents-enfants à la médiathèque de Maubeuge.**

#### Ces actions de soutien à la parentalité ont pour objectifs :

- Le soutien à la fonction parentale
- La valorisation des membres de la famille
- Le développement du lien parent-enfant
- De permettre aux familles de s'exprimer, d'échanger, de rencontrer des professionnels
- De proposer aux familles une orientation adaptée si nécessaire.

Des groupes de parole sur la dépression, le deuil, l'isolement destinés aux personnes endeuillées sont proposés à la Maison des Habitants **en partenariat avec l'association « les Mamans Lumineuses et les Papas aussi »**

## B) AGIR SUR LES MODES DE GARDE / LUTTE CONTRE LA PRECARITE

Soutenir l'égalité c'est aussi adapter les horaires de services aux nouvelles attentes des usagers afin de favoriser davantage l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Ainsi, les services éducation, restauration, petite enfance, jeunesse ont mis en place des journées continues 2 fois par semaine.

Cette année, **44 places supplémentaires ont été créés en accueil de loisirs sans hébergement.**

Pour aider les familles, la Collectivité offre des dictionnaires aux enfants de CM1, des calculatrices aux enfants de CM2, des fournitures scolaires de rentrée.

**Un guichet unique** a été ouvert afin de faciliter les démarches administratives des parents liées aux règlements des modes de garde, de la restauration et des activités périscolaires.

Afin de lutter contre la précarité, **des petits déjeuners sont offerts** 2 fois par semaine depuis 2021.

### • Promotion de l'égalité : agir avec le concours du CIDFF, l'association Solfa, la Maison des Habitants

La Ville a l'ambition de partager une culture de l'égalité sur son territoire et de contribuer à son essor en bénéficiant de l'expertise de partenaires spécialisés qui œuvrent à l'éducation à l'égalité.

Pour ce faire, la Ville mobilise des acteurs experts qui concourent à la mise en place d'actions ciblées sur l'égalité.

**Un atelier de sensibilisation à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les stéréotypes du genre** s'est déroulé dans un accueil de loisirs sans hébergement à destination d'un public de 8-10 ans (6 filles et 6 garçons), en collaboration avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

Le CIDFF est un partenaire de prévention qui exerce une mission d'intérêt général confiée par l'Etat. Son but est de favoriser l'accès aux droits des femmes et des familles, de promouvoir l'égalité, de lutter contre les violences faites aux femmes et de soutenir la fonction parentale.

**Ces actions sont très importantes puisqu'elles permettent d'agir sur les comportements des enfants et contribuent à faire changer les mentalités dès l'enfance grâce à la pédagogie.**

**L'association Solfa, partenaire expert**, qui intervient sur le Forum Santé et Handicap est spécialisée dans la prise en charge des victimes de violences et discriminations liées au genre. Cette association va à la rencontre de tous publics concernant une diversité de sujets de société.

Ces sujets portent sur la vie affective et sexuelle, les violences, les discriminations sexistes et LGBTphobes, le genre, l'égalité et les relations femmes-hommes, l'accès aux droits, l'insertion... Des travailleurs sociaux spécialisés et expérimentés assurent une permanence d'écoute.

La mobilisation de ce partenaire permet de favoriser la libération de la parole de personnes souvent considérées comme tabou.

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



La Maison des Habitants organise des débats avec les habitants au moyen des Link cafés en mobilisant un référent égalité femmes hommes et des partenaires associatifs afin de favoriser le dialogue sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ainsi que sur l'égalité.

L'ensemble de ces actions ont des effets positifs sur l'égalité à l'échelle du territoire car elles participent à faire évoluer les mentalités dès le plus jeune âge en ouvrant le dialogue et en sensibilisant de manière pédagogique les habitants sur :

- la lutte contre les stéréotypes du genre et le sexisme,
- le respect mutuel entre filles, garçons, femmes et hommes.

Ces actions permettent aux habitants de bénéficier d'une meilleure connaissance sur l'égalité. Pour la Ville, l'éducation reste un moyen indispensable de transmettre et diffuser la culture de l'égalité sur son territoire.

## 5. VALORISATION DU SPORT FÉMININ

Soutenir la place des femmes au sein d'associations sportives est également un levier de promotion de l'égalité sur le territoire porté par la Ville. Ce soutien contribue à élargir l'accès aux activités physiques et encourage la mixité dans le sport.

Des sections féminines de football et rugby ont été créées (USM Maubeuge Féminine, Rugby club Maubeuge).

La section féminine de rugby a été créée en 2021 et compte environ 25 licenciées. Cette année, une section cadettes (moins de 16 ans) est mise en place et compte environ 15 licenciées.

En mai 2024, **Chloé GALET**, athlète de l'US Maubeuge Athlétisme ESA 59 a été mise à l'honneur par la Ville et l'ESA 59.

Chloé GALLET est devenue **vice-championne du monde du relais 4x100 mètres** lors des Championnats du monde qui se sont déroulés aux Bahamas les 4 et 5 mai. Elle a ainsi décroché la médaille d'argent, validant la qualification de l'équipe de France pour les Jeux Olympiques de Paris.

En juin 2024, **l'équipe U17 Kin-ball Maubeuge Val de Sambre** a décroché le titre de Championne de France pour la 3ème année consécutive. L'équipe maubeugeoise a remporté le dernier open juniors organisé à Saint-Brieuc. Ce sport d'équipe prône la mixité dans sa pratique.

Le **club féminin Sambre-Avesnois Handball** a décroché le **titre de Championne de France de D2** et ont été mises à l'honneur. La qualification en D2 leur ouvre les portes de la D1, **le plus haut niveau du handball français**.

### NOMBRE D'ATHLÈTES FÉMININES PRIMÉES :

- Equipe Féminine de Handball championnes de France de D2 saison 2023/24 (SAHB)
- Francine COPY championne de France des 24h00 de course (USM Athlétisme)
- Chloé GALLET championne de France et vice-championne du monde athlétisme du relais 4x100m et participations aux JO Paris 2024 avec le relais 4X100 m Féminin (USM Athlétisme)
- Sheryne LAFRIDI Championne de France Tir (Carabine) Jeune Poussin (Les Carabiniers)
- Brigitte RASSCHAERT vice-championne d'Europe Judo Vétéran (Judo Arts Martiaux)
- Séverine DUFRESNOY Championne de France Tir 50m (Les Carabiniers)
- Equipe MINIMES F, Championnes de France catégorie Arbalète (Julia SHENY, Claire STIEVENARD) et Carabine (Lucie CHARDON, Claire STIEVENARD et Eva MORSA) (Les Carabiniers)
- Isalyne HANNOTAU, Participations aux Championnats de France de Natation (USM Natation) et Championne de Belgique

- Ileana DUPONT, Sélectionnée en équipe de France Kinball pour les Championnats de France de Kinball (Maubeuge)
- Lou DELOISON et Fiby DEMASSIEUX, Championnes de Belgique Boxe Savate (CICERP)

## NOMBRE DE JEUNES ÉVEILLÉS À UNE PRATIQUE SPORTIVE DANS UN CONTEXTE DE MIXITÉ :

7 éducateurs de la ville dont 2 éducatrices et 2 stagiaires BPJEPS garçons interviennent dans les écoles, ALSH, Centre de loisirs permanent, Camp Ados Sports, événementiel, stages sportifs petites vacances :

- Ecoles maternelles : 303 élèves de Grande section écoles maternelles
- Ecoles élémentaires : 1623 élèves écoles élémentaires
- ALSH petites et grandes vacances : 2140
- Centre de Loisirs permanent : 120
- Camp Ados sports : 20
- Fête du Sport : 2000 visiteurs mais données H/F non recensées
- Stages sportifs petites vacances : 216

## NOMBRE DE PRÉSIDENTES D'ASSOCIATIONS SPORTIVES / TRÉSORIÈRES :

- 7 Présidentes
- 10 Trésorières

## NOMBRE TOTAL DE LICENCIÉS SPORTIFS :

Environ 10 000 licenciés pour les associations sportives Maubeugeoises.

Sur ces 10 000 licenciés, on compte 1515 femmes.

## LES ASSOCIATIONS QUALIFIÉES EN CHAMPIONNAT DE FRANCE :

- Sambre Avesnois Handball, Championnat de France Division 1 LBE
- US Maubeuge Athlétisme, Nationale 2
- Les carabiniers de Maubeuge
- Sambre Avesnois Handball Seniors 2 Nationale 2
- USM Basket-Ball, Pré-nationale
- Des représentantes de l'Alliance Judo 59 et de Judo Arts martiaux qualifiées aux Championnats de France
- Equipe Féminine de Kinball Maubeuge Championnat de France de D1
- US Maubeuge Football, Claudia Buyle Déléguée Fédération Française de Football en Ligue 1 Mc Donald (H) et D1 Arkema (F)

## B. Perspectives des politiques publiques 2025-2026

Un **point d'étape sur les politiques publiques 2024** en faveur de l'égalité a été franchi et donne lieu à la création de **nouvelles mesures** destinées à poursuivre la démarche égalité hommes femmes.

Ainsi, au-delà du portage politique fort établi, dans le cadre d'une amélioration continue de la conduite d'actions territoriales intégrées, il est désormais nécessaire de renforcer l'engagement pris en développant une **structuration des axes** pour plus d'efficacité.

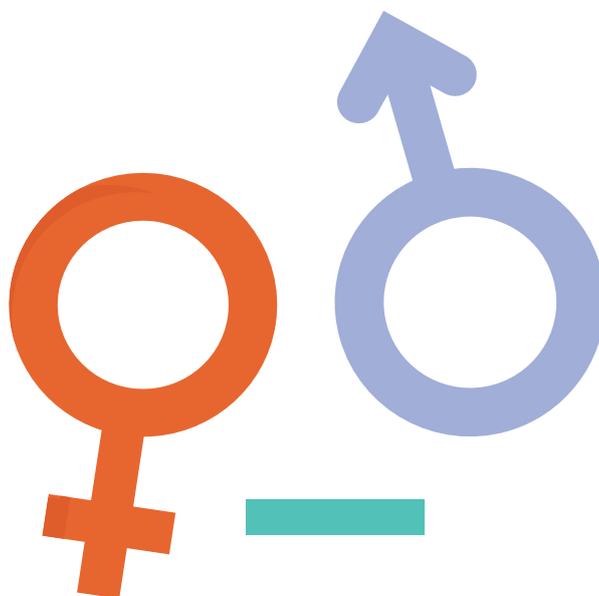
En cohérence avec la stratégie égalité hommes femmes, il est donc proposé d'intégrer **3 axes** pour guider la

réalisation des politiques publiques intégrées ainsi que **5 actions spécifiques**.

**Cet engagement réaffirmé et renforcé contribue à montrer aux yeux de tous l'exemplarité de notre Collectivité, acteur majeur de l'égalité.**

De la même façon que les clauses vertes s'imposent aux marchés publics (développement durable, par exemple), une feuille de route est ici conçue pour traduire les moyens mis en œuvre pour l'égalité femmes hommes dans l'application des politiques publiques.

<p><b>1. Culture de l'égalité</b></p>	<p><b>Action 1</b> Sensibiliser à l'égalité <b>Action 2</b> Communiquer sur la démarche conduite</p>
<p><b>2. Autonomie des femmes et accès aux droits</b></p>	<p><b>Action</b> Informer et permettre une meilleure connaissance du droit, notamment pour les femmes en situation de violences ou de fragilités</p>
<p><b>3. Prévention et lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles</b></p>	<p><b>Action 1</b> Réflexion sur la conception d'une page internet sur le site de la Ville ayant vocation à orienter les femmes victimes de violences <b>Action 2</b> Sensibiliser la population au moyen d'un partage de ressources dédiées à la prévention (Centre Hubertine Auclert)</p>



# CONCLUSION

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE



La Collectivité agit pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.

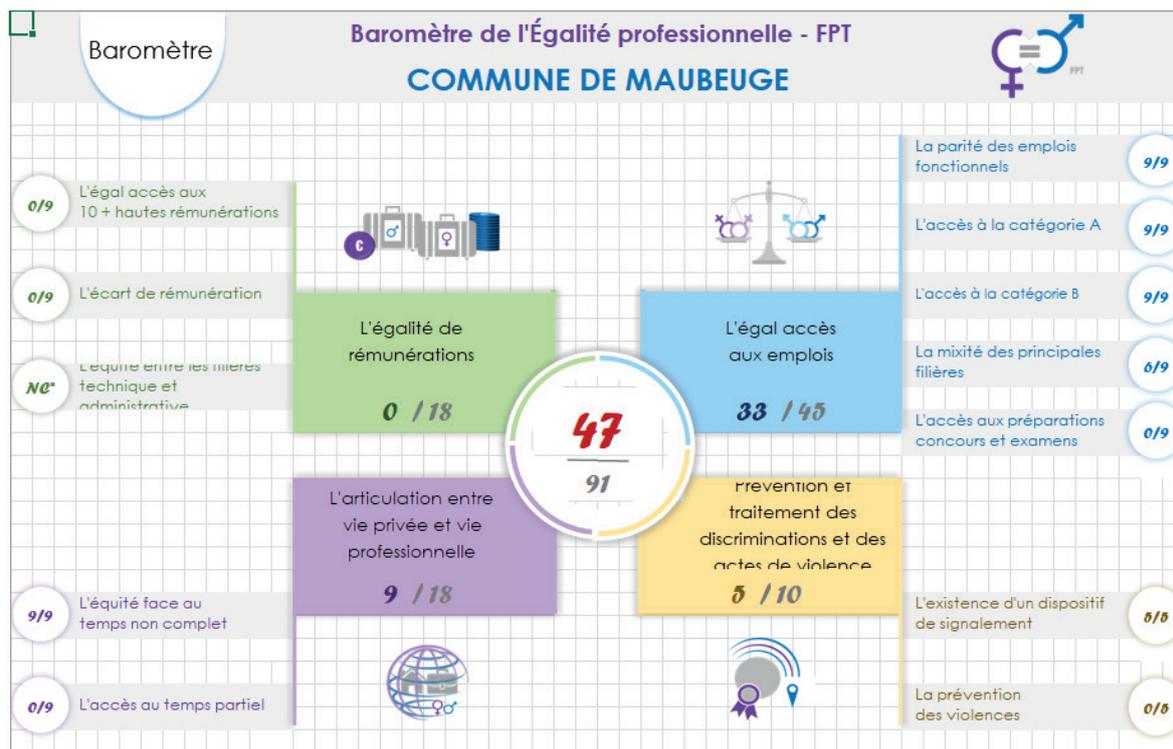
Cette action s'illustre principalement par les leviers de la formation, des avancements de grades et promotions internes et de l'accès aux postes à responsabilité.

## 1/ BAROMÈTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN OUTIL COMPLEXE À INTERPRÉTER.

Pour rappel, un outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé en 2022 par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT Nouvelle Aquitaine.

Celui-ci rassemble 12 indicateurs articulés autour de 4 thématiques comme l'égalité des rémunérations ou l'égal accès aux emplois.

En 2023, le baromètre de la Collectivité présente une note de 47/91.



### EXPLICATIONS :

**Axe : l'égal accès aux emplois : moyenne générale : 33/45**

Cette moyenne a été obtenue à partir de 5 notes. Parmi ces 5 notes, nous avons obtenu 0/9 à l'accès aux préparations concours et examens.

L'objectif de cet indicateur était de mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre.

La totalité des points est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité. 4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

Sachant que notre taux de féminisation des préparations concours et examens est de 80% et que le taux de féminisation de l'emploi permanent est de 55%.

Soit :  $80-55=25$

L'écart de points est de 25. Soit un écart  $>$  à 20. Notre note est de 0.

**Perspectives d'amélioration :** Nous pourrions améliorer cette note en réalisant des actions de communication auprès des agents masculins pour promouvoir les formations de préparations aux concours.

## AXE : L'ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Nous avons obtenu 0/9 pour l'accès au temps partiel.

Cet indicateur mesure la part des agents à temps partiel selon le genre.

La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points.

Sachant que notre taux de féminisation des agents permanents à temps partiel est de 93% et que le taux de féminisation de l'emploi permanent est de 55%.

Soit :  $93-55=38$

**L'ÉCART DE POINTS EST DE 38. SOIT UN ÉCART > À 15. NOTRE NOTE EST DE 0.**

**PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION : NOUS POURRIONS COMMUNIQUER AUPRÈS DES HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL.**

## AXE : PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS ET ACTES DE VIOLENCE : MOYENNE GÉNÉRALE 5/10

Nous avons obtenu 0/5 pour la prévention des violences : nous n'avons pas organisé de formation sur la thématique.

**PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION :** nous pourrions prévoir des formations sur la prévention des violences (dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre les risques psycho-sociaux).

Cette note de 47/91 demeure complexe à expliquer et ne prend pas en compte l'intégralité des actions en faveur de l'égalité conduites par la Collectivité dans les calculs.

### 2/UNE REPRÉSENTATION FÉMININE MAJORITAIRE DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉ

En 2023, le taux de féminisation des catégories A et B est de 56% et la représentation féminine au Comité de Direction s'élève à 66%. La répartition de l'emploi fonctionnel est égalitaire. La Direction Générale des Services Techniques (DGST) est assurée par 2 femmes.

En 2024, la DGST compte également 2 femmes.

### 3/AGIR EN FAVEUR DU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU MOYEN DES FORMATIONS, DES LDG, DES TITULARISATIONS : DES VECTEURS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

Dans un contexte de féminisation des effectifs à un taux de 55%, la Collectivité respecte l'égalité en matière formations. En 2023, 61% d'agents féminins ont été formés, sur le 1er semestre 2024 : 58% de femmes.

De même, les LDG favorisent l'évolution professionnelle des agents de manière égalitaire. En 2023, 62% d'agents féminins ont bénéficié d'avancements de grades et de promotions internes. En 2024, ce chiffre passe à 58% et les avancements de grades en catégorie A représentent 67% de femmes.

En 2023, le taux d'agents féminins titularisés s'élève à 58%.

### 4/ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE : UN EFFECTIF FÉMININ EN TÉLÉTRAVAIL IMPORTANT

En 2023 et 2024, le télétravail compte 72% de femmes. Le télétravail facilite la conciliation des temps de vie tout en répondant aux attentes des agents.

### 5/DES EFFORTS À POURSUIVRE EN MATIÈRE DE POLITIQUES PUBLIQUES

Au-delà des actions menées au sein des services municipaux, la Collectivité a engagé une dynamique en faveur de l'égalité au travers des politiques publiques comme la santé et le sport. La Collectivité va poursuivre ses efforts afin de mieux intégrer l'égalité dans les politiques publiques.

**L'accès à la formation, aux parcours professionnels et promotions (LDG) et aux postes à responsabilité illustrent pleinement l'égalité dans la Collectivité.**

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE

MOYENNE GÉNÉRALE : 9/18  
S<sup>2</sup>LO

Envoyé en préfecture le 12/11/2024

Reçu en préfecture le 12/11/2024

Publié le

ID : 059-215903923-20241105-D171\_2024-DE

