

DEPARTEMENT DU NORD
ARRONDISSEMENT D'AVESNES
VILLE DE MAUBEUGE

SEANCE DU 20 AVRIL 2026 : DELIBERATION N° 13

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 : 14 avril 2026

L'an deux mille vingt-six, le vingt avril 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 - Jeannine PAQUE - Nicolas LEBLANC - Samia SERHANI - Emmanuel LOCOCCILO - Bernadette MORIAMÉ - Denis DEJARDIN - Myriam BERTAUX - Naguib REFFAS - Brigitte RASSCHAERT - Boufeldja BOUNOUA - Annie SEOUDI - André PIEGAY - Florence GALLAND - Antoine WAVRIN - Annick LEBRUN - Azzedine ZEKHNINI - Lucie AUQUIERT - Djilali HADDA - Malika TAJDIRT - Julien COURTIN - Nadia AOUDJ - Frédéric BENAZET - Patrica POLET - Saïd BELHADJOUJDA - Marie-Charles LALY - Julien TAVERNE - Jean-Pierre ROMBEAUT - Sylvie FUENTES - Fabrice DE KEPPEL - Liliane CATERINA - Nordine AIT BARKA - Abdoullah BOUGHAZI - Melodie MERLIN - Jean-Claude MAIRESSE

EXCUSÉ(E)S AYANT DONNE POUVOIR :

Marie-Charles LALY pouvoir à Annick LEBRUN

SECRETAIRE DE SÉANCE :

Antoine WAVRIN

OBJET : Présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2025

Vu la Constitution du 4 octobre 1958, et notamment l'alinéa 2 de son article 1^{er} modifié, qui dispose que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* »,

Vu 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^{er}, 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.1612-24 relatif à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différents services de la collectivité territoriale préalablement aux débats sur le projet de budget,
- L.2121-29 relatif à la clause générale de compétence qui donne au conseil municipal le pouvoir de régler par ses délibérations les affaires de la commune,
- R.1612-47 qui fixe le cadre et les axes présentés au sein 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 2025 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, ressources humaines, tranquillité publique, urbanisme, logement et rénovation urbain » en date du 13 avril 2026,

Considérant que ce projet doit être préalablement soumis au Comité Social Territorial,

Considérant que ce dernier ne peut se réunir que le 17 avril 2026,

Mais considérant que, conformément aux dispositions de l'article L.1612-24 précité, le présent rapport doit être présenté **préalablement aux débats sur le projet de budget**,

Que par voie de conséquence, afin de respecter la législation en vigueur, il convient de présenter ledit rapport à l'assemblée avant qu'il ne soit soumis au Comité Social Territorial du 17 avril 2026,

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

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

Le conseil municipal,

A l'unanimité,

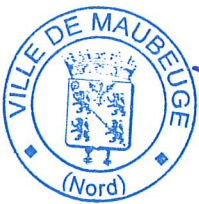
- Prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sur le territoire de la ville de Maubeuge, de l'année 2025, annexé à la présente délibération.

Fait en séance les jour, mois et an que dessus

Pour extrait conforme,

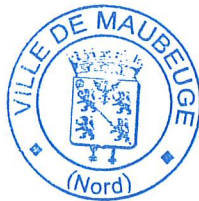
Conformément aux dispositions des articles L.2131-1 et L 2131-2 du CGCT, cette délibération ne sera exécutoire qu'à compter de sa publication et sa transmission en Sous-Préfecture.

Le Secrétaire de séance



Antoine WAVRIN

Le Maire de Maubeuge



Arnaud DECAGNY

Rapport Egalité Femmes-Hommes 2025



Sommaire

Pourquoi un rapport égalité femmes hommes?	p.	4
A quoi sert un rapport égalité femmes hommes?	p.	5
Présentation générale du rapport : objet, portée, objectifs, contenu	p.	6
Contexte réglementaire en matière d'égalité dans le secteur public	p.	7-10
Focus sur la loi de transformation de la fonction publique	p.	11
Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique	p.	12
Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale	p.	13
Rappel du calendrier réglementaire relatif à l'index	p.	13
Les grands chiffres	p.	14
Partie 1 : La Ville, employeur : le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes		
A) Les caractéristiques générales de l'emploi au 01/01/25	p.	15
Conditions générales d'emploi (emplois permanents)	p.	15-18
Condition de travail et congés	p.	20
Compte-Epargne Temps	p.	20
Signalements	p.	21
Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité	p.	21
Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité	p.	21
Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité	p.	22
Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité	p.	22
Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité	p.	22
Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité	p.	22
Les formations	p.	23-24
Télétravail	p.	25
Organisation du temps de travail	p.	26-27
Lignes Directrices de Gestion	p.	28-30
Indicateurs et index de l'égalité professionnelle 2024	p.	31
Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 plus hautes rémunérations	p.	31
Tableau de déclaration relatif aux nominations équilibrées dans les emplois de direction 2024	p.	31-33
Index de l'égalité professionnelle 2024	p.	34-35
Baromètre de l'égalité professionnelle	p.	36-38
B) Bilan de la politique de ressources humaines en matière de ressources humaines 2025, dans le cadre du Plan d'action 2025-2026	p.	39
1ère partie		
Le dispositif de signalement	p.	40-41
La protection fonctionnelle	p.	42
La lutte contre les discriminations dès le recrutement	p.	43
La démarche Qualité de Vie au Travail	p.	44

Bilan 2025 sur le DUERP et le plan d'action de lutte contre les RPS	p.	45
Bilan 2025 sur les moyens spécifiques déployés par la Collectivité visant à accompagner les agents en difficulté	p.	46
Bilan 2025 sur les actions mises en place par la Collectivité en faveur du bien-être des agents	p.	47
2nde partie		
Rappel du plan d'action Egalité professionnelle 2025/2026 et Point sur les actions réalisées en 2025	p.	48
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	p.	49-50
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique	p.	51-52
Axe 3 : Favoriser l'équilibre vie professionnelle, personnelle, familiale	p.	52-53
Axe 4 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes	p.	53-54
Axe 5 : Diffuser la culture de l'égalité	p.	54-55
Axe 6 : Renforcer la gouvernance et le suivi du plan d'action	p.	55-56
Axe 7 : Poursuivre la démarche Qualité de Vie au Travail	p.	56-57
Axe 8 : Renforcer la communication sur la formation à destination des agents non enclins à partir en formation	p.	57-58
Partie 2 : Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge à destination des usagers	p.	59
A) Bilan des politiques publiques	p.	59
Propos introductifs, 6 axes prioritaires	p.	59-60
1. La prévention de la santé et l'égal accès à une offre de soins et de santé de qualité	p.	61-64
2. La lutte contre la grande précarité des femmes et l'accès aux droits	p.	65-70
3. La lutte contre les violences faites aux femmes	p.	70-78
4. Le soutien à la parentalité et promotion de l'égalité	p.	79-83
5. Favoriser la place des femmes dans le sport et valoriser le sport féminin	p.	83-85
6. Promouvoir l'égalité au sein des associations maubeugeoises et à travers le bénévolat	p.	85
B) Perspectives des politiques publiques 2026	p.	86
Conclusion	p.	87

Pourquoi un rapport sur l'égalité Femmes-Hommes ?

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. Evaluer 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.

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 Femmes-Hommes ?

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 Femmes Hommes 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 Fonction Publique Territoriale contre 11% d'hommes. Les chiffres nationaux de l'emploi montrent que la part des femmes travaillant 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

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).

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.

**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 femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.*

Contexte réglementaire en matière d'égalité dans le secteur public

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 Sauvadet) :
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).

Protocole 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

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
- la 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

Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques prioritaires du Gouvernement, notamment au sein de la fonction publique.

Dans ce contexte, la **loi n°2023-623 du 19 juillet 2023** visant à accélérer la féminisation de la haute fonction publique et **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**, fixe à **50 % le quota obligatoire de primo-nominations** féminines aux emplois supérieurs et de direction.

Cette loi instaure également un index de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Cet index comprend des **indicateurs et des pénalités financières pour lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. (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)

Ces dispositions ont été insérées aux articles L.132-9-3 à L.132-5 du Code Général de la Fonction Publique.

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale

Les décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ainsi qu'aux modalités de calcul des indicateurs ont été publiés au Journal Officiel du 14 juillet 2024.

Ces décrets prévoient que les régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents permanents ainsi que le Centre National de la fonction publique territoriale doivent désormais publier annuellement un index de l'égalité professionnelle comprenant 4 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que des actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cet index est calculé sur une base de 100 points répartis sur 4 indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. :

- **Indicateur 1** : Ecart de primes et indemnités entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à filière et catégorie hiérarchique égales.
- **Indicateur 2** : Ecart de primes et indemnités entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent, à filière et catégorie hiérarchique égale.
- **Indicateur 3** : Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.
- **Indicateur 4** : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les collectivités territoriales et établissements concernés doivent atteindre une cible fixée à 75 points et transmettre le cas échéant, en cas de non atteinte de la cible, leurs objectifs de progression.

Les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base de données recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU). Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette réglementation impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés, 2 obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

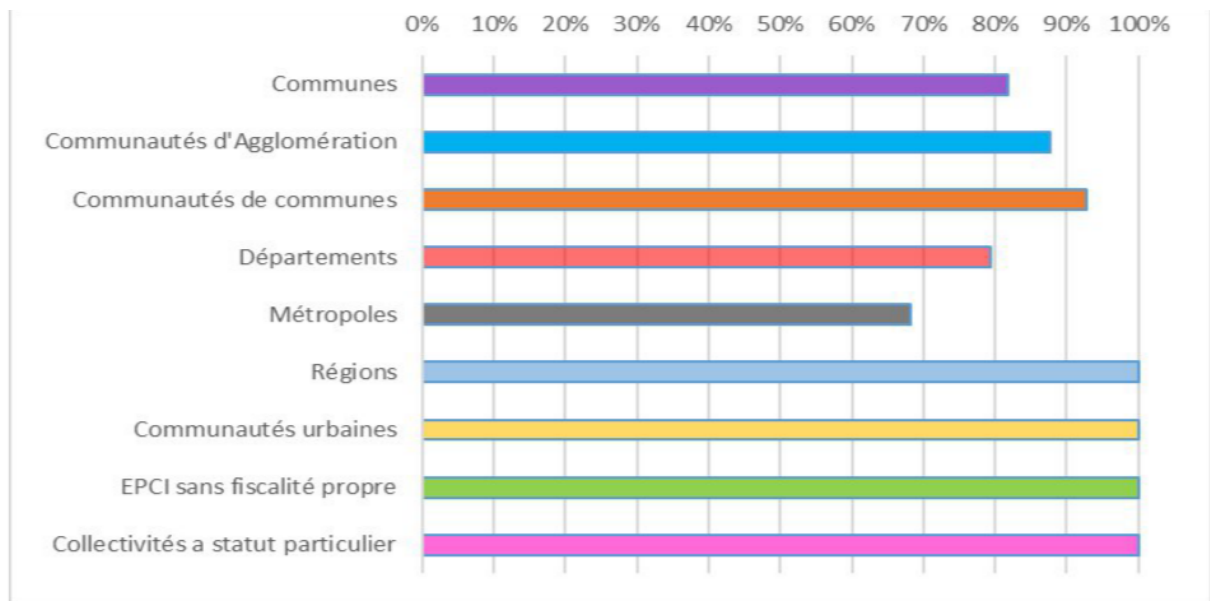
- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération,
- atteindre une cible fixée à 75 points (article 1^{er} du décret n°2024-802).

A terme, les résultats obtenus par chaque employeur seront publiés sur le site du Ministère de la Fonction Publique.

L'article 10 du décret n°2024-801 en application du III de l'article 9 de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, précise que la publication de l'index se rapportant à l'année 2023 intervenait au plus tard le 30 septembre 2024.

En janvier 2025, selon une étude menée par la Direction Générale des Collectivités Locales sur la publication des premiers résultats de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, il apparaît que dans le versant territorial de la fonction publique, **les recensements effectués par les services des préfectures font ressortir que 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points. Par ailleurs, 59% des collectivités ayant obtenu une note inférieure à 75 points sur 100 ont transmis leurs objectifs de progression.**

Pourcentage d'obtention de la note minimale de 75/100, selon la nature juridique de la structure



Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr> – DGCL janvier 2025

Rappel du calendrier pour l'année 2025

Au plus tard le 30 septembre : publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.
Au plus tard le 15 octobre : transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible

Au plus tard le 15 novembre : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.
Au plus tard le 30 novembre : transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.
Au plus tard le 31 décembre : publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.

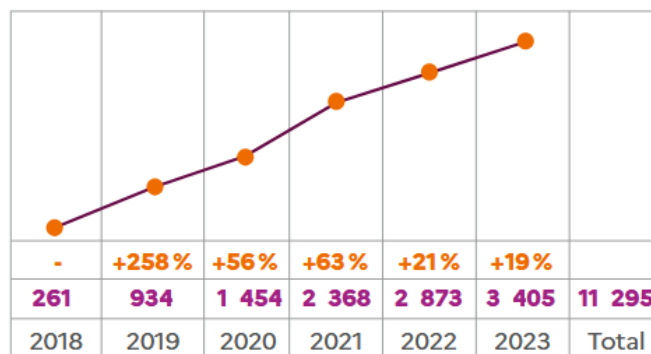
Les grands chiffres

SEXISME

Le sexisme est encore très fréquent et se déploie toutes les sphères de la société.

Depuis la promulgation de la loi du 3 août 2018 créant l'infraction d'outrage sexiste, le nombre d'infractions pour outrage sexiste enregistrées par la police et la gendarmerie ne cessent d'augmenter :

Au total : 11 295 infractions



Sources :

Ssmis, « Nouvelle hausse des infractions pour outrage sexiste et sexuel en 2023 », Info Rapide n° 41, octobre 2023, Données Ssmis, bases statistiques des infractions enregistrées par la police et la gendarmerie entre 2018 et 2023.

Chiffres-clés – Édition 2024 • Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

VIOLENCES SEXUELLES

En 2024, les services de sécurité ont également enregistré **122 600 victimes de violences sexuelles** (dont **71 100** sont mineures (58%)), en hausse de 7 % par rapport à 2023.

Les victimes de violences sexuelles sont toujours très majoritairement des femmes (85%),

Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) Interstats Info Rapide n° 47, paru le 27 février 2025

VIOLENCES CONJUGALES

En France, en 2023, les services de sécurité ont enregistré **271 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire**, soit une augmentation de **10 % par rapport à 2022**.

Dans un contexte de libération de la parole et d'amélioration des conditions d'accueil des victimes par les services de police et de gendarmerie, le nombre de victimes enregistrées a ainsi doublé depuis 2016.

Les deux tiers des violences conjugales consistent en des violences physiques ; la grande majorité des victimes sont des femmes (85 %) alors que les mis en cause sont le plus souvent des hommes (86 %).

Le Nord figure parmi les départements qui affichent les plus forts taux de victimes enregistrées pour 1 000 habitantes âgées de 15 à 64 ans (10,6 % en moyenne au niveau national).

Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI). Intestats Info Rapide 44, paru le 06 novembre 2024

Partie 1 : La Ville, employeur : le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

A) Les caractéristiques générales de l'emploi au 01/01/25

La période de référence commence du 01/01/2024 et se termine au 31/12/24.

Ces données sont issues de la synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité qui reprend les principaux indicateurs du **Rapport Social Unique au 31 décembre 2024**. Cette synthèse a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.com des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion du Nord.

***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 sur emploi permanents.

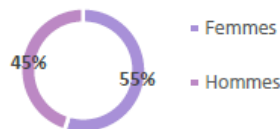
Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.

Conditions générales d'emploi (emplois permanents*)

556 emplois permanents

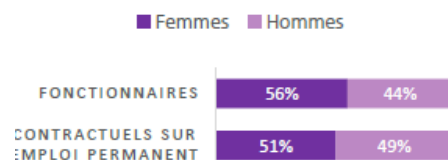
➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait **305 femmes et 251 hommes sur emploi permanent**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



la Collectivité emploie **3 agents sur emploi fonctionnel** : 1 homme (Directeur Général des Services) et 2 femmes (Directrice Générale Adjointe et Directrice Générale des Services techniques)

➔ Répartition par statut et par genre



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

212,8 fonctionnaires hommes
 261,5 fonctionnaires femmes
 30,4 contractuels hommes
 29,7 contractuels femmes

➤➤➤ Femmes <<<<<
 86% titulaires 14% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

93% CDD 7% CDI

➤➤➤ Hommes <<<<<

84% titulaires 16% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

71% CDD 29% CDI

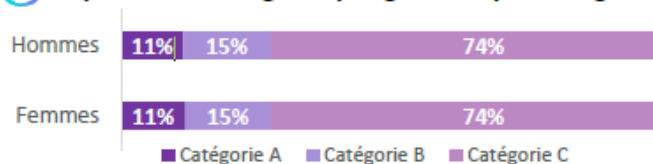
➔ Taux de féminisation par statut



Taux de féminisation par statut (emplois permanents)



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation	Catégorie A	56%
par catégorie	Catégorie B	54%
hiérarchique :	Catégorie C	55%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

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

1	ASEM	100%
2	Auxiliaires de puériculture	100%
3	Adjoints administratifs	85%
4	Rédacteurs	79%
5	Adjoints territoriaux du patrimoine	69%

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

1	Agents de maîtrise	87%
2	Agents de police municipale	84%
3	Techniciens	82%
4	Assistants d'enseignement artistique	65%
5	Educateurs des APS	60%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	37%	63%
Culturelle	50%	50%
Sportive	40%	60%
Sociale	100%	
Police municipale	16%	84%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		100%
Animation	47%	53%
Incendie secours		

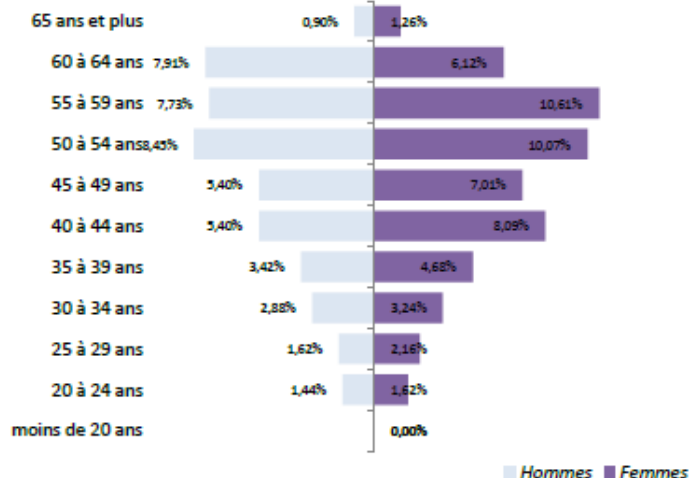
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont **49 ans**

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	50,7
Contractuels sur emploi permanent	38,5
Emplois permanents	48,9

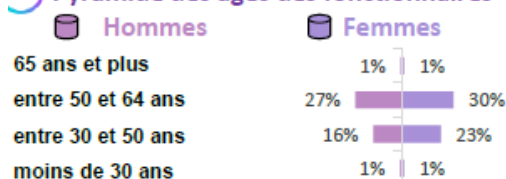
Pyramide des âges



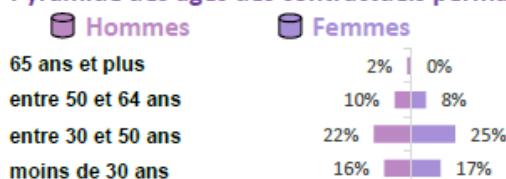
Age moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,2	37,6	48,5
Hommes	51,3	39,5	49,4

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Evolution de carrière et titularisation

➔ Femmes **2** Hommes **3**
nommés stagiaires dans l'année

➔ Femmes **117** Hommes **78**
ont bénéficié d'un avancement d'échelon

➔ Femmes **1** Hommes **0**
ont été titularisés

➔ Femmes **0** Hommes **0**
n'ont pas été titularisés

Rémunérations

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 971 €	40 291 €	34 616 €	s	30 465 €	26 950 €
Animation	-	-	-	-	28 701 €	s
Culturelle	41 566 €	30 674 €	32 475 €	40 383 €	30 818 €	s
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	42 387 €	-	30 126 €	27 237 €	-	-
Médico-technique	s	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	37 625 €	-
Sociale	39 129 €	s	-	-	29 009 €	25 986 €
Sportive	-	-	35 632 €	-	-	-
Technique	s	49 279 €	37 588 €	35 779 €	31 180 €	26 896 €
Moyenne toute filière	47 782 €	41 887 €	33 963 €	35 017 €	31 228 €	26 696 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	7 086 €	65 €	1%	10 780 €	0 €	0%	6 416 €	36 €	1%	7 838 €	111 €	1%
Catégorie B	2 307 €	6 €	0%	4 540 €	14 €	0%	2 008 €	0 €	0%	5 273 €	0 €	0%
Catégorie C	1 834 €	18 €	1%	2 348 €	4 €	0%	1 359 €	0 €	0%	1 506 €	0 €	0%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

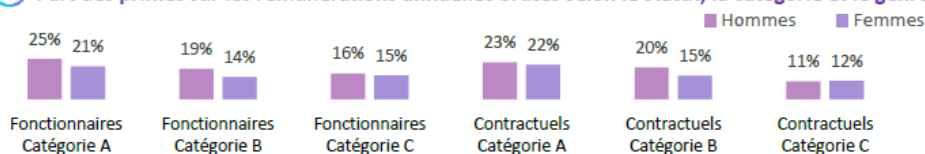
➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	47 456 €	47 211 €	33 626 €	34 208 €	29 150 €	30 536 €
Animation	-	-	-	-	29 180 €	28 004 €
Culturelle	37 919 €	38 714 €	35 165 €	35 107 €	30 595 €	30 538 €
Médico-sociale	-	42 387 €	-	29 634 €	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	38 033 €	35 803 €
Sociale	-	37 631 €	-	-	-	28 468 €
Sportive	-	-	35 768 €	35 395 €	-	-
Technique	s	s	39 178 €	26 587 €	32 802 €	27 618 €

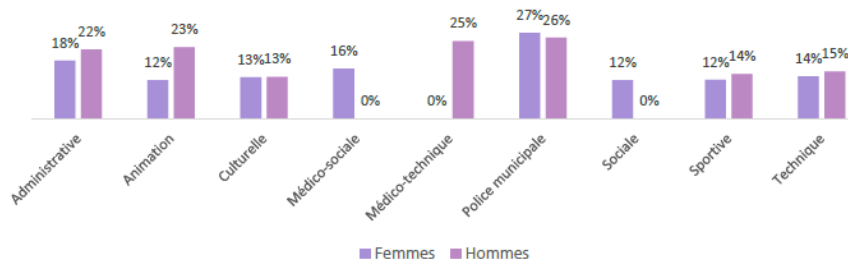
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

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



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



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,4%	4,4%
Ensemble		4,4%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,4%	8,6%
Ensemble		9,6%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,8%	8,8%
Ensemble		10,4%

Comparaison à l'échelle nationale : le taux absentéisme des agents territoriaux pour raison de santé (hors congé maternité) s'établit à 9,8%.

Source : panorama 2025 QVT et santé des agents dans les collectivités territoriales -Relyens

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

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

37,8 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

31,3 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

12 congés maternité ou adoption

3 congés paternité ou adoption

Congés

Absences 2025 (période du 01/01/2025 et le 31/12/2025) :

Répartition du nombre de congés selon le genre

Étiquettes de lignes	Somme de Jours total
F	9030,37
Congés Exceptionnels	333
CONGES RETRAITE	333
Congés Payés	7296,37
CET	170,5
Congés Annuels	1
CONGES ANNUELS 2024	106,5
CONGES ANNUELS 2025	6243,5
Congés Annuels 2026	1
Recuperation Heures	773,87
RTT	1401
Réduction du temps de travail	1345,5
RTT Agents au forfait jours	55,5
H	7849,13
Congés Exceptionnels	363
CONGES RETRAITE	363
Congés Payés	6338,13
CET	151
CONGES ANNUELS 2024	59
CONGES ANNUELS 2025	5171
Recuperation Heures	957,13
RTT	1148
Réduction du temps de travail	1078,5
RTT Agents au forfait jours	69,5
Total général	16879,5

Compte-épargne temps 2025

Ouverture CET 2025		
1		..
Sexe et Catégorie	Nombre d'agents	En %
Femme	19	52,78%
Catégorie A	4	
Catégorie B	2	
Catégorie C	12	
Emplois hors catégorie	1	
Homme	17	47,22%
Catégorie A	3	
Catégorie B	2	
Catégorie C	12	
Total général	36	
Catégorie A	7	19,44%
Catégorie B	4	11,11%
Catégorie C	24	66,67%
Emplois hors catégorie	1	2,78%

Nbre jour épargnés CET 2025 (Tous)				
Sexe et Catégorie	Nombre jours épargnés en 2025	Nbre jour posés en repos en 2025	Nombre jours rachetés en paie 2025	Nbre jour rachetés en points retraite 2025
Femme	359	170,5	47	0
Catégorie A	40	26,5	17	0
Catégorie B	35	74,5	0	0
Catégorie C	284	69,5	30	0
Emplois hors catégorie	0	0	0	0
Homme	300,5	151	32	7
Catégorie A	32	17	0	7
Catégorie B	45	59	5	0
Catégorie C	218,5	75	27	0
Emplois hors catégorie	5	0	0	0
Total général	659,5	321,5	79	7

Signalements

Nombre de signalements pour actes de violences physiques, de violences sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et harcèlement sexuel, agissements sexistes, menaces ou actes d'intimidation envers le personnel au cours de l'année 2024

le tableau qui suit concerne tous les agents, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2024.

📊 Tableau 4.3.1.1 : Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2024						Nombre d'actes de violence sexuelle envers le personnel au cours de l'année 2024					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1 agent victime d'actes de violence physique* en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents (*y compris violence sexuelle)

📊 Tableau 4.3.1.3 : Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

0 agent victime de harcèlement moral en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

📊 Tableau 4.3.1.4 : Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	3
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	3

3 agents victimes de harcèlement sexuel en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

Tableau 4.3.1.5 : Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

0 agent victime d'agissements sexistes en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

Tableau 4.3.1.6 : Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité

0 agent victime d'actes de discrimination en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail						
émanant du personnel sans arrêt de travail						
émanant des usagers avec arrêt de travail						
émanant des usagers sans arrêt de travail						
Total	0	0	0	0	0	0

0 agent victime d'actes de discrimination en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

Tableau 4.3.1.7 : Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité

	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation					
	Hommes			Femmes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	0	1

1 agent victime de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2024, de la part d'usagers ou d'autres agents

Les formations

Le nombre de départs en formation est en nette progression et les femmes sont de plus en plus nombreuses à se former.

2024

En 2024, on note **858 formations réalisées (soit +26% par rapport à 2023)** par **399 agents**.

Sur ces 399 agents : on compte :

-255 femmes (soit **64 % des agents** : une progression de 3 points par rapport à 2023)

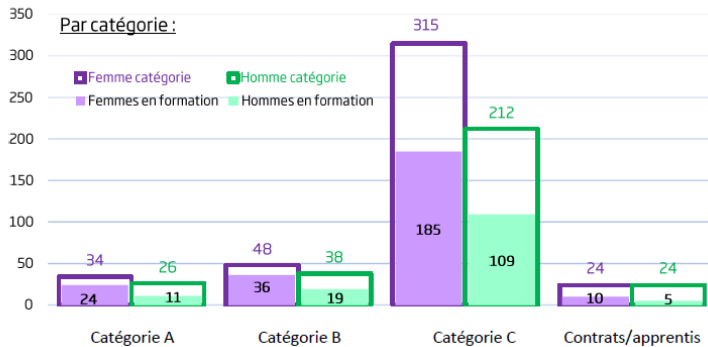
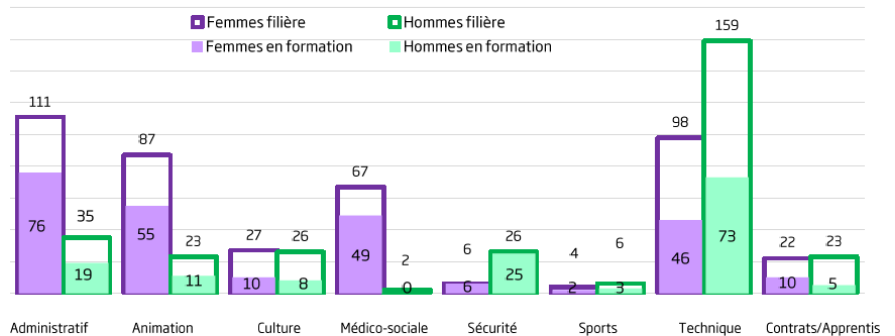
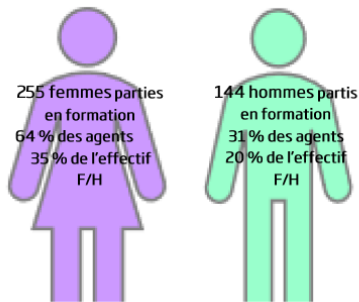
-144 hommes (36 % des agents).

Cette tendance à la hausse montre que grâce à l'accompagnement de la Collectivité et du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique), de plus en plus d'agents **montent en compétences, améliorent leurs pratiques professionnelles** et se forment aux métiers de la fonction publique territoriale.

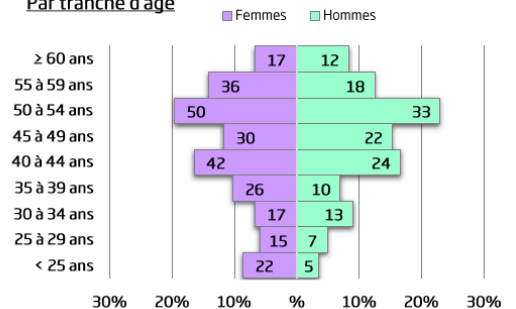
La formation professionnelle des agents tout au long de la carrière contribue aussi à **améliorer la qualité du service public**, de manière continue.

La répartition femmes / hommes partis en formation

Au total : 399



Par tranche d'âge



2025

1^{er} semestre : on comptabilise 185 agents partis en formation dont 114 femmes (61,62% des agents partis) et 71 hommes (38,37% des agents partis)

2nd semestre : 246 inscrits (dont 101 hommes et 145 femmes).

Au 31/12/25, au total, 431* agents se sont inscrits en formation (dont 172 hommes et 259 femmes) soit +8% par rapport à 2024.

7 agents ont bénéficié d'une préparation aux concours et examens

La Collectivité accompagne aussi les agents dans leurs projets d'évolution professionnelle en finançant par exemple des formations liées à une **reconversion** professionnelle.

**Ce nombre est susceptible d'évoluer en raison des attestations de formation restant à recevoir début 2026, et de différents facteurs : report ou annulation de formation de la part du CNFPT, absence de l'agent pour nécessité de service ou divers congés. Le Rapport d'activité au titre de la formation 2025 est en cours de finalisation.*

En 2025, on estime une **légère augmentation du nombre d'hommes partant en formation (172 hommes contre 144 en 2024) :**

-Il est à noter qu'**en 2025, plus hommes ont bénéficié de formations de recyclage techniques comme le permis CACES engins de chantier et nacelle.**

-Cela montre le **résultat positif de l'action de communication** menée par le service formation de la Collectivité visant à développer un intérêt plus important pour la formation vis-à-vis des hommes, en promouvant les **avantages** des formations délocalisées et internes.

On constate que les **agents masculins issues de la filière technique partent davantage en formations délocalisées** sur Maubeuge et l'avesnois car :

- elles concernent des domaines spécifiques, techniques que le CNFPT propose peu (par exemple : soudure, électricité, maintenance des bâtiments, espaces verts – formations réalisées au lycée Pierre Forest de Maubeuge et à Sains du Nord),
- le lieu de formation est proche de leurs domiciles : les agents ont peu de temps de route par rapport au CNFPT situé à Lille. Cela leur permet aussi de mieux concilier leurs temps de vie personnelle et professionnelle.

Pour rappel, le plan d'action Egalité professionnelle 25-26 comprend un axe 8 intitulé « Renforcer la communication sur la formation à destination d'agents non enclins à la formation » (voir bilan du plan d'action).

Télétravail

- ✚ **Une représentation très féminine du télétravail**
- ✚ **Le télétravail : une pratique offrant de nombreux avantages pour promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle**

La collectivité répond favorablement aux demandes de télétravail sans différenciation selon les genres, dans le respect du **cadre applicable au télétravail** (charte). 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).

Le télétravail offre de multiples **avantages** tant pour les agents que pour l'employeur. Il contribue à assurer :

-pour les agents : un développement des compétences, de l'autonomie, une meilleure qualité de vie au travail aux agents, une baisse des coûts de transport, une réduction voire une suppression du temps de trajet (gain de temps pouvant être réinvesti pour les loisirs ou la vie de famille), une meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle est important car il permet de réduire le stress (lié à de longs trajets ou à un environnement bruyant), d'améliorer ainsi sa santé mentale, son bien-être physique et influe sur la productivité.

-pour la collectivité : un maintien ou un accroissement de la motivation des agents, une fidélisation des agents (attractivité), un bien-être des agents ressenti.

2024

En 2024, sur **77 agents en télétravail**, on compte **72,72% de femmes** (56 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 **70% en catégorie C**, en 2023 elles représentaient 68%).

-sur 56 femmes, elles sont réparties à 16% en catégorie A et 14% en catégorie B

-sur 21 hommes, 8 sont en catégorie A (38%), 6 en B (28,57%), 7 en C (33,33%).

La Caisse des Ecoles compte 1 agent féminin en télétravail.

2025

En 2025, **78 agents sont en télétravail** dont **71,79 % de femmes et 28,21% hommes (56 femmes et 22 hommes).**

Le nombre de femmes en télétravail est identique par rapport à 2024 (56).

Dans la répartition par catégorie, on note :

-une augmentation **du nombre de femmes et d'hommes en télétravail en catégorie A.**

-sur la totalité des **femmes** en télétravail, 17,85% sont en catégorie A, 16,07% sont en catégorie B, **66% sont en catégorie C**

-sur la totalité des **hommes** en télétravail, **50% sont en catégorie A**, 31,8% sont en catégorie B, 18% en catégorie C

Répartition selon le genre	FEMMES				HOMMES			TOTAL H F
	NB	1 J	2 J	4J*	NB	1 J	2 J	
								78
TOTAL	56				22			
A	10	7	3		11	5	6	
B	9	6	3		7	7	0	
C	37	26	10	1	4	3	1	

Agents en télétravail 2025

*4J pour motif médical

Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

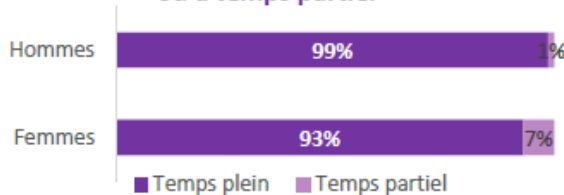
Part des emplois à temps non complet selon le genre

>>> Femmes <<<
7%
>>> Hommes <<<
9%

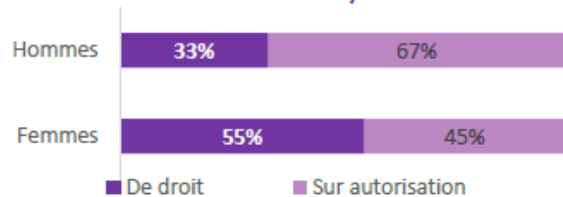


La collectivité ne dispose pas de charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



87% des agents à temps partiel sont des femmes.

Temps partiel

Le temps partiel est un des leviers permettant de faciliter la conciliation des temps de vie professionnels et personnels.

Chaque année, la Collectivité continue à faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel qui ne sont pas de droit.

2024

Au total, 23 agents fonctionnaires (occupant un emploi à temps complet et exerçant un temps partiel) ont bénéficié d'un temps partiel de droit ou sur autorisation (3 hommes et 20 femmes)

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2024.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	0	0
	Femmes	3	3
	Total	3	3
Catégorie B	Hommes	0	1
	Femmes	4	1
	Total	4	2
Catégorie C	Hommes	1	1
	Femmes	4	5
	Total	5	6

2025

Au total, on compte 20 fonctionnaires* ayant bénéficié d'un temps partiel de droit ou sur autorisation (3 hommes et 17 femmes)

(*Précision sur le calcul : il s'agit d'un temps partiel ayant fait l'objet d'une 1^{ère} demande ou d'un renouvellement)

Par rapport à 2024, on observe une légère baisse (-13%) qui s'explique par des reprises à temps plein selon différents motifs.

Voici 5 exemples de motifs de reprise à temps plein :

- après les 3 ans de l'enfant, un agent reprend à temps complet
- un agent n'a pas fait de demande de renouvellement du temps partiel
- un agent demande à reprendre à temps complet
- un temps partiel qui arrive à échéance
- lorsqu'un agent à temps partiel est en arrêt et qu'il ne demande plus de renouvellement de temps partiel, il revient à temps plein


	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Hommes	1	2
Femmes	9	8
SS TOTAL	10	10
TOTAL	20	

Données au 31/12/25


LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2024

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.


 Parcours pro 1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année 2024 Tableau 1.9.6.1.a : Avancements		
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2024 un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon :	78	117
- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	5	2
- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	73	115
. avancement de grade :	21	30
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	21	30
- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	0
- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	0	0
nombre total de fonctionnaires ayant connu un avancement (d'échelon ou de grade)	99	147
%	40%	60%

Tableau 1.9.6.1.b : Promotion interne		
Nombre de fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude :	Hommes	Femmes
. Promotion interne sans examen professionnel :	9	14
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
. Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
- Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	1	4
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Total	10	19
%	34%	66%
<i>Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon, de grade ou une inscription sur liste d'aptitude au cours de l'année 2024.</i>		

Source : RSU 2024

Nombre de fonctionnaires	Hommes	Femmes
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents"	83	148
Promovable au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	0	1
Total	83	149
%	36%	64%
<i>Champ : le tableau précédant concerne les fonctionnaires qui étaient <u>suceptibles</u> d'obtenir un avancement de grade au cours de l'année.</i>		

Source : RSU 2024

2025

Il y a eu 25 avancements de grade (AG) : 48% d'hommes et 52% de femmes

- ✚ En catégorie B : 1 homme, 1 femme
- ✚ En catégorie C : 11 hommes, 12 femmes

6 promotions internes (P.I) : 84% d'hommes et 16% de femmes

- ✚ En catégorie A : 1 homme,
- ✚ En catégorie C : 4 hommes, 1 femme

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'emplois, la situation respective des femmes et des hommes est prise en compte pour garantir un **avancement au choix équilibré**.

INDICATEURS ET INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024 :

1. MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS 2024

En application de l'article L 716-1 du code général de la fonction publique, la Ville de Maubeuge est tenue de **publier chaque année la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre de compétence, en précisant le nombre de femmes et d'hommes.**

Siren	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de Femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
215903923	Ville de Maubeuge	2018	636 198,30 €	2	8	115	
215903923	Ville de Maubeuge	2019	640 547,96 €	4	6	120	
215903923	Ville de Maubeuge	2020	678 431,53 €	4	6	120	
215903923	Ville de Maubeuge	2021	687 746,06 €	3	7	120	
215903923	Ville de Maubeuge	2022	658 183,64 €	3	7	118,5	
215903923	Ville de Maubeuge	2023	660 261,23 €	2	8	120	
215903923	Ville de Maubeuge	2024	691 545,96 €	3	7	120	

Cet indicateur a été publié sur le site de la Ville en mai 2025 et est accessible en cliquant sur le lien suivant : <https://ville-maubeuge.fr/wp-content/uploads/2025/04/2024-Les-10-plus-hautes-remunerations-Ville-2018-2024.pdf>

Cette obligation concourt à la transparence de l'action publique et vise à satisfaire le droit de chacun à connaître le montant des rémunérations versées aux agents publics assurant des fonctions de haute responsabilité.

2. TABLEAU DE DECLARATION RELATIF AUX NOMINATIONS EQUILIBREES DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION 2024

En application de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), doivent nommer au moins 40% de personnes de chaque sexe dans leurs emplois fonctionnels de direction ainsi que ceux d'experts de haut niveau et de directeur de projet.

Les collectivités et établissements disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation (article L. 132-7 du code général de la fonction publique).

Pour rappel, l'obligation de nominations équilibrées s'apprécie sur la base d'un cycle de quatre primo-nominations, sur la seule durée du mandat de l'exécutif local (les nominations survenues sous la précédente mandature ne sont pas comptabilisées, y compris en cas de réélection). Une pénalité ne sera due que si le quota de 40 % n'est pas respecté tant pour le « flux » (un cycle achevé de primo-nominations) que pour le « stock » (le nombre d'emplois fonctionnels au 31 décembre de l'année considérée).

Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

En application de l'article 3 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, la Ville de Maubeuge est tenue de publier chaque année, le tableau de déclaration relatif aux nominations équilibrées dans les emplois de direction se rapportant à l'année N-1.

Cet indicateur a été publié sur le site de la Ville et est accessible en cliquant sur le lien suivant : <https://ville-maubeuge.fr/wp-content/uploads/2025/04/59-Commune-Maubeuge-2024.pdf>

Tableau de déclaration relatif aux nominations équilibrées - à remplir par la collectivité ou l'établissement au titre de l'année 2024

(A) Nombre d'agents sur emplois de direction au 31/12/2024 :		3 EF (2F 1 H) Total dont : DGS : 1 H	DGAS : 1 F	DGST : 1 F	Expert ht niveau- directeur de projet : 0 H ou 0 F		
(B) N° de département :	59	(E) Nominations année 2024 (y compris primo-nominations)			(F) Primo-nominations année 2024		
(C) Nom de la collectivité	(D) Nature	Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME	Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME
MAUBEUGE	commune	DGS	0	0	DGS	0	0
		DGAS	0	0	DGAS	0	0
		DGST	0	0	DGST	0	0
		Expert de haut niveau- Directeur de projet	0	0	Expert de haut niveau- Directeur de projet	0	0
		Total par sexe	0	0	Total par sexe en 2024	0	0

Ne remplir que les cases colorées en bleu

*La contribution n'est due que si à la fois le flux (colonnes H) et le stock (A) ne respectent pas les 40% de nominations équilibrées

(G) Rappel des primo-nominations années antérieures (depuis le renouvellement de l'assemblée délibérante ou le dernier cycle achevé)

Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME
DGS	0	0
DGAS	0	1
DGST	0	0
Expert de haut niveau- Directeur de projet	0	0
Total par sexe années antérieures	0	1
(H = F + G) Total primo par sexe	0	1
(I) Répartition par sexe des 4 premières nominations prononcées au titre du cycle achevé en 2024		
(J) Répartition par sexe des primo-nominations suivantes au titre du 2 ^{ème} cycle de l'année 2024 (cette ligne n'est pas saisie si le total est inférieur à 4)		

Au titre du 1 ^{er} cycle	Nombre minimal de représentant de chaque sexe	0	
	Nombre d'unités manquantes	Néant	Néant
	Contribution due		
Au titre du 2 ^{ème} cycle	Nombre minimal de représentant de chaque sexe	0	
	Nombre d'unités manquantes	Néant	Néant
	Contribution due		

(I) Cette ligne n'est pas saisie si le nombre est inférieur à 4

3. INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2024

❖ Rappel du Principe

En application de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, depuis 2024, la Ville de Maubeuge est tenue de publier chaque année, l'index de l'égalité professionnelle mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. **Ces données sont calculées automatiquement dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU), dont la collecte est assurée par le Centre de Gestion 59. Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>**

INDEX 2024



Egalité professionnelle

COMMUNE DE MAUBEUGE

78/100

DGCL
 Direction générale
 des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		78/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		45/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		11/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		7/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

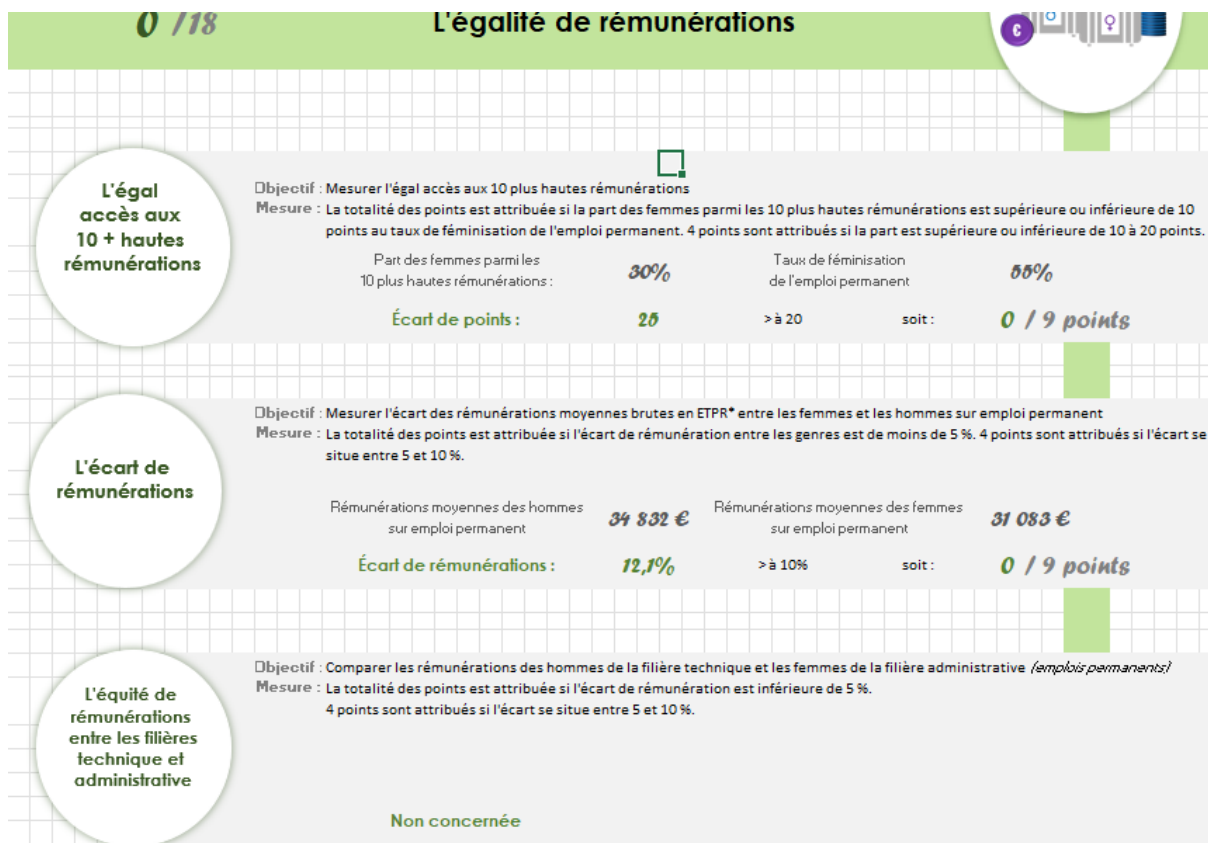
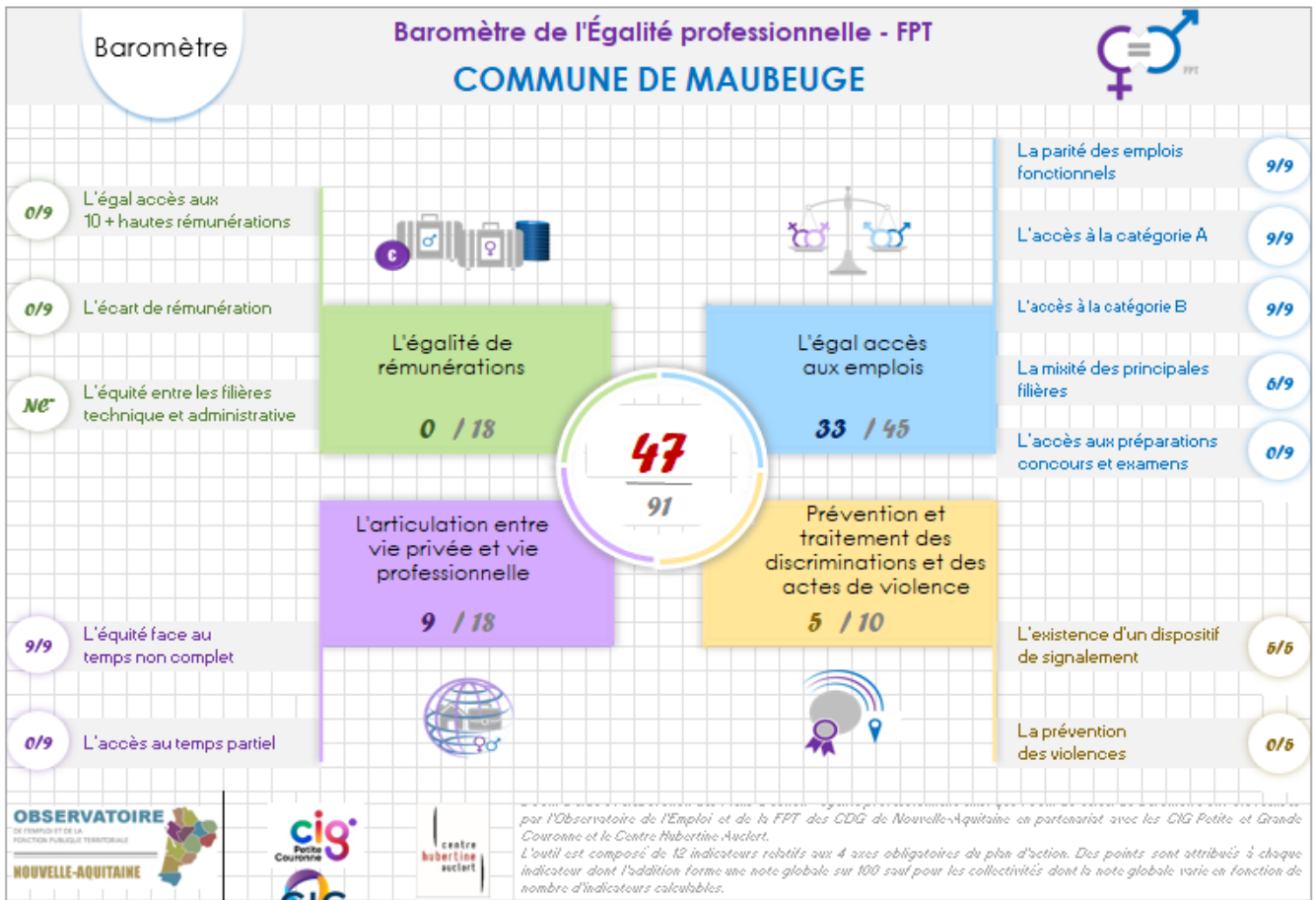
Précisions sur les calculs :

Indicateur 1 :	Indicateur 2 :
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes
Nombre de fonctionnaires hommes : 210 IND 1.1.1!IG385 Nombre de fonctionnaires femmes : 263 IND 1.1.1!IH385 Indicateur 1 4,8% d'écart en valeur absolue	Nombre de contractuels hommes : 41 IND 1.2.1!IR94+!IND 1.2.1!IT94 Nombre de contractuels femmes : 42 IND 1.2.1!IS94+!IND 1.2.1!IU94 Indicateur 2 0,8% d'écart en valeur absolue
Indicateur 1 calculable	Indicateur 2 calculable
cf INDEX_AIDE	cf INDEX_AIDE
Indicateur 3 :	Indicateur 4 :
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
Nombre d'hommes promus : 21 IND 1.9.5 - 1.9.6.1!B25+!IND 1.9.5 - 1.9.6.1!B26 Nombre de femmes promus : 30 IND 1.9.5 - 1.9.6.1!C25+!IND 1.9.5 - 1.9.6.1!C26 Indicateur 3 5,0% en pourcentage	Nombre d'hommes : 7 Nombre de femmes : 3 Indicateur 4 3
Indicateur 3 calculable	Indicateur 4 calculable
cf INDEX_AIDE	cf INDEX_AIDE

Index seuil

	Scénario total	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
Indicateur 1 : écart de rémunération fonctionnaire (%)					
plancher	note				
	0,0	50	80	70	70
	0,1	49	78	68	68
	1,1	48	76	67	67
	2,1	47	75	65	65
	3,1	46	73	64	64
	→ 4,1	45	72	63	63
	5,1	44	70	61	61
	6,1	43	68	60	60
	7,1	42	67	58	58
	8,1	40	64	56	56
	9,1	38	60	53	53
	10,1	36	57	50	50
	11,1	34	54	47	47
	12,1	32	51	44	44
	13,1	30	48	42	42
	14,1	28	44	39	39
	15,1	25	40	35	35
	16,1	22	35	30	30
	17,1	19	30	26	26
	18,1	16	25	22	22
	19,1	13	20	18	18
	20,1	10	16	14	14
	22,1	7	11	9	9
	24,1	4	6	5	5
	27,1	1	1	1	1
	30,1	0	0	0	0
Indicateur 2 : écart de rémunération contractuel (%)					
	→ 0	15		80	15
	3,1	14		74	14
	4,5	13		69	13
	6,1	12		64	12
	8,1	11		58	11
	10,1	10		53	10
	12,1	8		42	8
	14,1	6		32	6
	15,1	5		26	5
	17,1	3		16	3
	18,1	1		5	1
	19,1	0		0	0
Indicateur 3 : écart de taux de promotion					
	0	25			15
	2,1	17			10
	3,1	14			8
	→ 4,1	11			6
	5,1	8			4
	7,5	4			2
	10,1	0			0
Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations					
plancher	note				
	0	0	0	0	0
	1	1	2	2	1
	2	4	8	8	6
	→ 3	7	14	14	10
	4	10	20	20	15
	5	10	20	20	15

4. BAROMETRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE



33 / 45 **L'égal accès aux emplois**



La parité des emplois fonctionnels

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels
Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de point entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20

Taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de la collectivité :	50%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	55%
Écart de points :	0	≤ à 10	soit : 9 / 9 points

L'accès à la catégorie A

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre
Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de la catégorie A	56%	Taux de féminisation de la catégorie B	54%
Écart de points :	2	≤ à 10	soit : 9 / 9 points

L'accès à la catégorie B

Objectif : Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire
Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de la catégorie B	54%	Taux de féminisation de la catégorie C	55%
Écart de points :	1	≤ à 10	soit : 9 / 9 points

La mixité des principales filières

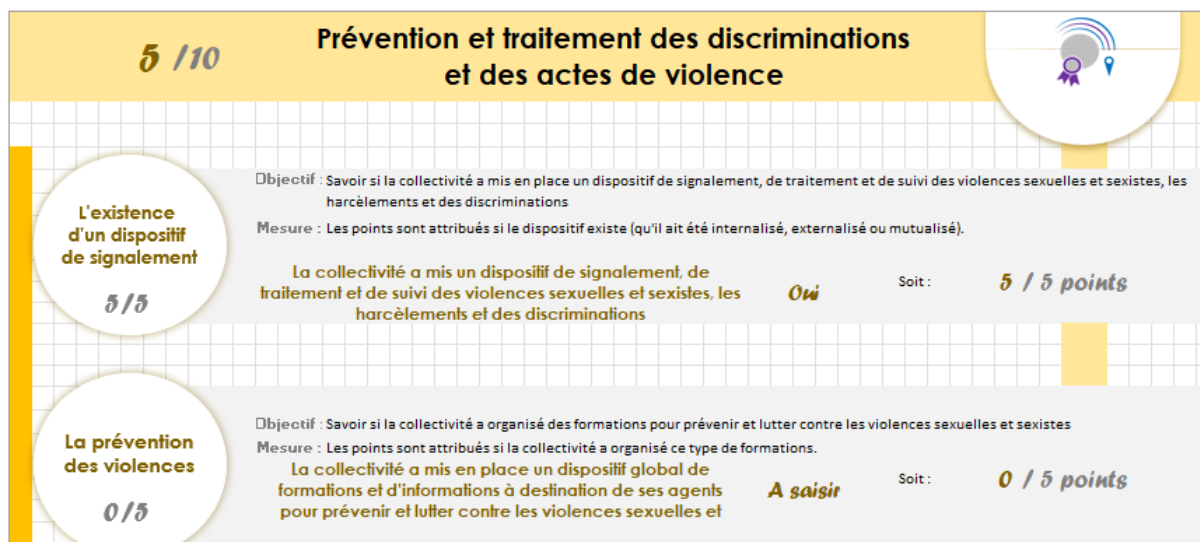
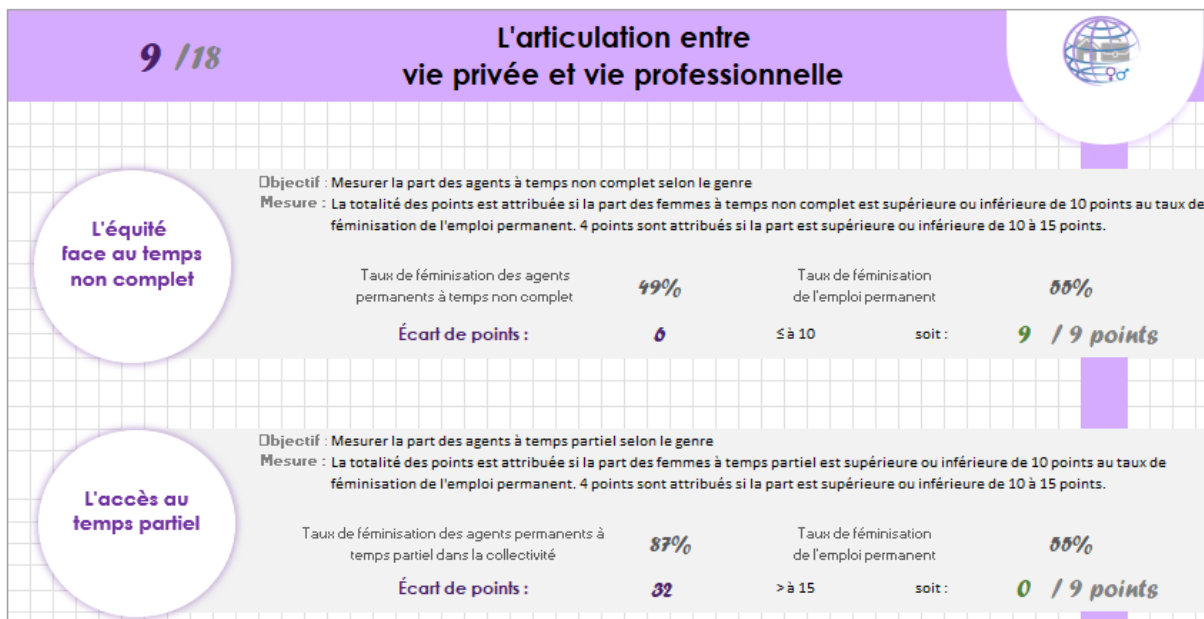
Objectif : Mesurer la mixité des filières
Mesure : 3 points sont attribués pour chaque filière si le taux de féminisation de la filière tend à améliorer la situation globale dans la FPT. L'objectif étant de tendre vers une parité. L'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

Les 3 principales filières :				Taux de féminisation		6 / 9 points
1	Technique	Collectivité	37%	National	41%	
2	Administrative		76%		84%	
3	Culturelle		50%		64%	

L'accès aux préparations concours et examens

Objectif : Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre
Mesure : 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.

Taux de féminisation des préparations concours et examens	76%	Taux de féminisation de l'emploi permanent	55%
Écart de points :	21	> à 20	0 / 9 points



B) Bilan de la politique de ressources humaines en matière de ressources humaines 2025, dans le cadre du Plan d'action 2025-2026

Première partie : Point sur 4 éléments :

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

1. le dispositif de signalement

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.

Dans un objectif d'amélioration continue de la politique de prévention de lutte contre le harcèlement sexuel, moral, les violences sexistes, sexuelles, les discriminations, la Ville a adhéré au **dispositif de signalement mutualisé du Centre de Gestion 59** début 2025.

Rappel :

Ce dispositif mutualisé permet à la Collectivité d'être plus efficiente 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).

La cellule de traitement 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 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 genré.

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 :

Depuis 2020, la Collectivité conduit une démarche Qualité de Vie au Travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents.

- Qu'est-ce que la QVT ?

Dans la Fonction Publique Territoriale, la démarche QVT regroupe toutes les **actions permettant d'assurer la conciliation de la qualité des conditions de vie et de travail des agents et de la qualité du service public.**

Cette notion englobe un **vaste ensemble de dimensions liées au bien-être, à la santé et au sentiment d'épanouissement des agents au sein de leur environnement professionnel.**

- Les objectifs de la démarche QVT

La démarche Qualité de Vie au Travail est organisée autour de **4 axes** :

1. l'évaluation des risques (Document Unique),

2. l'égalité professionnelle,

3. la lutte contre les Risques Psycho-Sociaux,

4. le bien-être au travail (écoute et orientations auprès des services compétents, assistance psychologique)

En 2020, un poste de chargée de mission Qualité de Vie au Travail a été créé. Depuis 2023, la chargée de mission remplit les missions suivantes :

- la mise en œuvre de la politique de **prévention des risques professionnels (sensibilisation à la santé et à la prévention des risques psycho-sociaux, document unique)**,

- la rédaction du Rapport Egalité femmes-hommes comprenant le **plan d'action égalité professionnelle**,

- la mise en œuvre d'actions visant à **l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des agents.**

Formée par le CNFPT, la chargée de mission QVT remplit également une mission d'accompagnement à la mobilité professionnelle en proposant une approche méthodologique nécessaire à la création d'un plan d'action personnalisé.

Concernant la préservation de la santé mentale, elle oriente les agents en situation de souffrance psychologique en proposant différentes assistances psychologiques :

- Médecin du travail et Psychologue du travail
- Partage de ressources publiques en santé mentale (Santé Publique France) : par exemple : « PSYCOM »,
- Informations sur le dispositif « Mon parcours psy »
- Informations sur la structure d'accompagnement psychologique « Emora » (Centre Hospitalier Sambre Avesnois).





Bilan 2025 sur le DUERP et le plan d'action de lutte contre les RPS

le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, depuis 2024, la Collectivité a entamé des démarches pour concevoir le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) en s'appuyant sur l'expertise de professionnels compétents.

La Collectivité a pour objectif de confier le projet DUERP à un Cabinet spécialisé dans l'évaluation des risques afin de bénéficier d'un **accompagnement sur mesure**, par voie de marché public.

Le DUERP se déclinera en 4 étapes suivantes :

-  1. L'identification des risques auxquels les agents sont exposés
-  2. La hiérarchisation des risques (gravité et probabilité)
-  3. La planification d'actions de prévention visant à réduire les risques identifiés en respectant les 9 principes généraux de prévention
-  4. Rédaction du D.U et déploiement d'un logiciel dédié



En 2024 :

- 1. un cahier des charges des prestations a été réalisé
- 2. une procédure de marché public a été lancée et s'est interrompue en raison d'une redéfinition du besoin nécessaire.

En 2025 :

- 1. Un nouveau cahier des charges a été établi
- 2. Un marché a été lancé en octobre

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre 2025/2026

2025	2026
Janvier à début Juin :  Nouvelle définition du besoin, étude du budget  Réalisation du cahier des charges	Mars à Juin: Mission d'accompagnement en vue de l'établissement du DUERP
Octobre : Lancement du marché	Juin : Livraison du DUERP et du logiciel

Point sur le plan d'action de lutte contre les Risques psycho-sociaux

Un diagnostic des RPS a été réalisé par un Cabinet expert en 2021.

Depuis la mi-2024, la Ville a entrepris une démarche de co-production du plan d'action avec le concours d'un Cabinet Expert en RPS (Kalivi) et des agents volontaires.

Les travaux de co-construction du plan d'action ont été menés en 2025. La finalisation du plan et la mise en place d'actions de formation à la prévention des RPS se poursuivent début 2026.

Bilan 2025 sur les moyens spécifiques déployés par la Collectivité visant à accompagner les agents en difficulté.

Depuis la mi-2024, la collectivité a initié une démarche de lutte contre les risques pscho-sociaux en recourant à un Cabinet Expert en RPS « Kalivi ».

Cette démarche s'est d'abord appuyée sur un diagnostic RPS. Puis, 4 objectifs prioritaires ont été fixés par la direction générale des services et la direction des ressources humaines, après expertise du Cabinet Kalivi.

Cette démarche a été co-construite avec les agents au moyen d'ateliers thématiques animés par des psychologues du travail jusqu'au 1^{er} trimestre 2025. Un plan d'action de lutte contre les RPS a ensuite été produit.

Pour rappel, depuis 2020, la Ville a mis en place un dispositif de signalement interne des actes de violence, de discrimination, harcèlement, agissements sexistes.

En mars 2025, pour renforcer l'accompagnement des agents victimes d'actes relevant du dispositif pré-cité, la Ville a adhéré au dispositif de signalement interne du Centre de Gestion 59 et a assuré une communication à l'ensemble des agents en mai 2025.

Le service Qualité de Vie au Travail est à l'écoute des agents rencontrant des difficultés. Il prend en charge les agents sur rdv et les oriente vers les services et structures compétents (services internes, CDG59, CCAS etc..). Les agents peuvent disposer d'une liste proposant différentes assistances psychologiques et un partage de ressources en santé mentale leur est aussi destiné.

Des ateliers pratiques qualité de vie au travail ont été assurés en juin 2025 par un organisme de formation QVT : gestion du stress, retrouver le sommeil, nutrition.

Depuis juin 2025, un **nouvel outil de communication a été créé à destination des agents : le site intranet**. Il permet de faire connaître les services, de suivre les actualités de la Collectivité et facilite ainsi la communication entre les agents. Il présente notamment le service QVT et propose un partage de ressources destinés à aider les agents en difficulté (assistances psychologiques, dispositif de signalement...).

Au cours du 2nd semestre 2025, des travaux de réflexion ont été menés avec des experts en RPS et QVT sur des **formations de prévention des RPS et ateliers QVT** pour 2026. La Collectivité a collaboré activement avec une pluralité d'acteurs spécialisés (Cabinet expert RPS, le Centre de Gestion 59, la Médecine du Travail) afin de mener une démarche collective de prévention associant une équipe pluridisciplinaire.

Bilan 2025 sur les actions mises en place par la Collectivité en faveur du bien-être des agents

La Collectivité organise un ensemble d'événements à destination de tous les agents.

Ces événements permettent de :

- favoriser la communication entre les services,
- renforcer la cohésion,
- améliorer les conditions de travail.

la Cérémonie des Vœux au personnel

Cette année, la cérémonie des vœux au personnel s'est tenue mercredi 15 janvier 2025.

La mairie a été fermée au public.

En 2024, un spectacle d'improvisation avait été offert aux agents.

le traditionnel barbecue

Le barbecue a été organisé le 2 juillet 2025 dans les jardins du conservatoire municipal Marie-Alexandre Guénin auquel tous les agents de la collectivité ont été conviés. Cette année, la **participation a fortement progressé et a atteint 400 participants.**

Organisé depuis 2023 par les services municipaux, il est très convivial et renforce les liens entre les agents. Des animations étaient prévues pour divertir les agents et favoriser les échanges : des jeux traditionnels, un concert de piano par des professeurs du conservatoire, une chorale d'enfants.

Le service restauration a assuré la cuisson du repas, le service événementiel : l'organisation de l'événement, les services techniques : la logistique.

la semaine de la Qualité de Vie au Travail

un programme d'animations a été mis en place pour les agents : visites guidées des remparts et du musée, **3 ateliers Bien-Etre** animés par un Cabinet Expert en QVT (gestion du stress.), sport. Environ 100 agents y ont participé.

2^{ème} partie :

Rappel du plan d'action Égalité professionnelle 2025/2026 **Point sur les actions réalisées en 2025**

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
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

- * 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.

Pour rappel, le dernier rapport égalité femmes-hommes présenté au CM de novembre 2024 informait du nouveau plan d'action prévu pour 2025/26.

Ce plan d'action est co-construit, concerté, mieux adapté, pour plus d'efficacité.

Il est fondé sur :

- un portage politique fort,
- une stratégie déclinée autour de 8 axes et 21 actions dont 4 nouveaux axes (axes 5 à 8) et 10 nouvelles actions sur 2025-2026.

Il répond à **2 enjeux majeurs** :

- renforcer la dynamique d'égalité en interne,
- l'infuser en externe grâce aux bénéficiaires retirés.

- Axe 1

Plan d'action

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

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.

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	
		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	Service RH		
		Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail en faveur de l'égalité professionnelle	Service RH		

Bilan des actions 2025 :

Depuis 2018, le RIFSEEP a été mis en œuvre de manière progressive. Chaque année, la Collectivité agit en faveur de la réduction des écarts de rémunération en réévaluant des montants d'IFSE faibles, en dehors des lignes de gestion. Cela permet une reconnaissance des compétences des agents et une amélioration des conditions de travail.

Pour cela, chaque année, la Collectivité centralise les souhaits de révision des IFSE des agents à l'issue des entretiens d'évaluation. Une étude est réalisée et s'appuie sur différents éléments comme le montant de l'IFSE de l'agent au sein d'un même groupe d'emplois, le niveau de responsabilités, la date de la dernière révision de l'IFSE de l'agent. De même, la Collectivité porte également une attention particulière sur des montants d'IFSE peu élevés appartenant à des agents n'ayant pas exprimé de souhaits d'augmentation.

En 2025, la Collectivité a pris des mesures pour réduire les écarts de rémunération. La question de l'égalité est portée au niveau de 2 éléments :

✚ les lignes directrices de gestion (LDG)

Les LDG ont permis de faire évoluer 14 femmes et 17 hommes

l'avancement de grade : 13 femmes , 12 hommes (sur 25 avancements de grade (AG) : 48% d'hommes et 52% de femmes)

la promotion interne : 1 femme, 5 hommes

✚ l'évolution du régime indemnitaire :

Dans le cadre d'un accompagnement supplémentaire des agents au titre du régime indemnitaire, la Collectivité analyse 2 axes prioritaires en s'intéressant :

- aux agents ayant un IFSE bas,
- aux agents n'ayant pas connu d'évolution de leur R.I depuis longtemps.

Depuis 2022, la collectivité a soutenu financièrement 334 agents en revalorisant le montant de leur IFSE.

Ce soutien a été notamment assuré auprès des agents disposant d'un IFSE faible et auprès des agents de la PM.

En 2024, des adjointes techniques 1^{ère} et 2^{ème} classe affectées en école et diplômées du CAP petite enfance ont pu évoluer vers le grade l'ATSEM.

En 2025, parmi les bénéficiaires, on compte de nombreuses femmes.

En voici quelques exemples : des agents féminins affectés à l'entretien des locaux, des écoles et à la restauration scolaire, atsem.

2 Modalités d'attribution : demande de l'agent validée par le chef de service ou à l'initiative de la Collectivité en raison d'un montant d'IFSE jugé bas.

2022	50
2023	24
2024	124
2025	136
TOTAL	334

- 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		
		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	Service RH		
		Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : recrutement de femmes dans les services techniques, la filière sécurité...)	Service RH		

Bilan des actions 2025

- ✚ Concernant l'action 1, le service RH assure une communication auprès de tous les agents visant à informer des conséquences sur la carrière et la retraite.
- ✚ Concernant l'action 2, les LDG (notamment les avancements de grade) montrent que plus de femmes que d'hommes ont été promus : **48% d'hommes et 52% de femmes.**
- ✚ Concernant l'action 3, au niveau des recrutements, il y a eu :

10 hommes et 11 femmes recrutés* (entrées)

**modalités de calcul : ces chiffres comptabilisent les statuts de contractuel permanent, contractuel remplaçant, nomination stagiaire, mutation, détachement.*

Sur les 10 hommes : on en compte 3 à la DGST et CTM, 3 à la DGA services à la population et restauration, 1 au service finances, 2 au service culture, 1 au service informatique.

Sur les 11 femmes, on en compte 4 au conservatoire, 1 au service des sports, 1 au service restauration, 2 au service personnel affecté aux écoles, 1 au service petite enfance, 1 à la DGA services à la population, 1 au service finances.

Sur ces 22 agents, concernant les nominations stagiaires, on compte 5 femmes (2 adjointes administratives, 1 atsem, 2 adjointes techniques (Sport et Restauration) et 1 homme (filière technique : adjoint technique -CTM)

Il n'y a pas eu de recrutement dans le service police municipale (filière à 16% féminine et à 84% masculine)

Dans les services techniques : on note un départ d'une femme responsable du Bureau d'Etudes et remplacée par un homme (filière à 37% féminine et à 63% masculine)

De nombreux postes à responsabilité sont occupés par des femmes.

Par exemple :

- 1 femme DRH, 1 femme DGA, 1 femme DGST, 1 femme Directrice de l'Environnement,
- le Comité de Direction est à 60% féminin : il compte **3 femmes** :
 - DGA services à la population, Responsable affaires juridiques (gestion des assemblées) commande publique assurances, Directrice Générale des Services Techniques
 - 2 hommes
 la composition du Comité de Direction reste identique à 2024

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

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	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 1 ^{er} 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 1 ^{er} octobre 2021		Indicateurs sexués du taux d'utilisation par filière et par catégorie	

Bilan des actions 2025

Grâce au **maintien du télétravail**, la Collectivité aide les agents à trouver l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La Collectivité accède **favorablement** aux demandes des femmes comme des hommes, pour l'ensemble des 3 catégories hiérarchiques. Par exemple, sur **78 agents** en télétravail, il y a **56 femmes** et **22 hommes** en télétravail.

En dehors du télétravail, la Collectivité agit pour le **bien-être des agents** au travers d'une diversité d'actions (cérémonie des vœux, barbecue...).

Par exemple, une semaine dédiée à la qualité de vie au travail a été organisée : une sophrologue et une naturopathe ont animé 3 ateliers au cours desquels les agents ont appris à mieux gérer leur stress et à retrouver un sommeil réparateur. Ces activités permettent aux agents d'améliorer leurs conditions de travail.

- **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 progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Recours au dispositif de signalement mutualisé (CDG59)	Communiquer auprès de tous	Etablir un plan de communication sur le dispositif de signalement mutualisé avec le CDG59	Service RH	Nombre de supports/bénéficiaires	
		Nommer un référent handicap			
		Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement (Lien avec le Centre Hubertine Auclert)		Nombre de supports/bénéficiaires	

Bilan des actions 2025

- Au cours du 1^{er} semestre 2025, la Collectivité a signé avec le Centre de Gestion 59 une convention d'adhésion au dispositif de signalement interne.

La Collectivité a déployé un **plan de communication** dirigé vers l'ensemble des agents municipaux afin qu'ils soient informés des modalités de saisine de ce nouveau dispositif et de son champs d'application.

Indicateurs :

Plan de communication relatif au dispositif de signalement

Choix du canal de diffusion	Nombre total de bénéficiaires	Nombre total de supports
Note de service explicative transmise par e-mail	750 environ	4
Kit de communication fourni par le CDG59 comprenant affiche et livret illustré		
Nouvel Intramairie (inclus des rappels fréquents prévus dans le fil d'actualité jusqu'au 31/12/25)		

La Collectivité dispose depuis le 1^{er} juillet 2025 d'un **nouvel outil de communication interne** permettant à tous les agents d'être tenu informés d'une diversité de thématiques et outils de gestion intéressants leurs quotidiens. Par exemple, les actualités, les projets, les procédures produites par les services. **Les informations relatives au dispositif y sont largement relayées.**

Le déploiement du nouvel intramairie garantit un accès égalitaire des agents aux informations (accès possible depuis un téléphone portable).

- Axe 5 : Diffuser la culture de l'égalité

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	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 professionnelle permettant d'expliquer la démarche et ses vertus, puis le diffuser aux acteurs concernés	Service RH	Nombre de destinataires	

Bilan des actions 2025

La Collectivité porte la question de l'égalité au travers du volet formation.

Le CNFPT propose aux agents une **offre importante d'itinéraires de formations** en multipliant les formats d'apprentissage. Parmi les itinéraires de formation proposés, les agents peuvent se former par exemple sur les thématiques de la lutte contre les **violences sexistes et sexuelles ou sur l'égalité professionnelle**.

De même, le CNFPT propose aussi aux agents de **s'informer** au moyen d'outils faciles d'accès comme la médiathèque en ligne. Celle-ci met à disposition des ressources thématiques comme des publications, études et le wikiterritorial.

En marge du CNFPT, les agents peuvent se former librement en bénéficiant de cours gratuits disponibles sur la plateforme FunMooc (France Université Numérique).


Les agents peuvent également disposer de ressources documentaires émanant de l'« Egalithèque » proposée par le Centre Hubertine Auclert.

Le Centre Hubertine Auclert est unique en France. C'est un centre d'expertise, de ressources et de formation qui accompagne les collectivités dans la promotion de l'éducation à l'égalité et la lutte contre les violences. Il aide ainsi les collectivités à concevoir une politique égalité femmes-hommes. **Par exemple, il met à disposition plus de 4 000 outils gratuits (ouvrages, vidéos, rapports, études, formations, guides...) en libre accès ainsi que des espaces numériques de prévention à destination de tous et toutes.**

En février 2026, la Collectivité a poursuivi la démarche de prévention des RPS en organisant une **formation RPS auprès d'un premier groupe d'encadrants** (Intervenants : Cabinet expert, psychologue du travail). **Cette démarche est importante puisqu'elle a permis d'aborder pleinement la question de l'égalité femmes hommes.**

La formation a été personnalisée pour répondre aux besoins de la collectivité et a fait l'objet en amont, d'un groupe de travail entre le Cabinet expert, la Direction Générale des services et la Qualité de Vie au travail (3 séances de travail avec les intervenants experts).

Le psychologue du travail a consacré une partie importante de la formation aux thématiques des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travers de la présentation du Baromètre sexisme 2024 – Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, de l'évolution du cadre juridique, des différentes formes d'harcèlement sexuel...etc. Une ingénierie pédagogique active a été déployée, celle-ci a permis de développer la participation des encadrants autour de questions posées. Un support de formation a été remis aux participants.

 *S'informer sur l'égalité : les modalités de communication internes en prévision*

Rappel du contexte : Depuis juin 2025, le nouvel outil intramairie a été déployé auprès de tous les agents. Il constitue un 1^{er} canal de communication destiné aux agents et a permis de renforcer la communication interne.

Depuis fin 2025, il y a eu une nouvelle Direction de la Communication.

Courant 2026, celle-ci pourrait être amenée à proposer des actions de communication dédiées.

A l'avenir, l'outil intramairie pourrait constituer un outil de communication pour partager des ressources sur l'égalité femmes hommes : pour cela, il est proposé la constitution d'un groupe de travail avec la Direction de la Communication, sur la thématique « Culture de l'égalité ». Cela permettrait dans un premier temps de structurer la communication sur l'égalité puis de la promouvoir. Ce groupe de travail contribuerait à participer à une dynamique de communication.

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

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	Actions à mettre en œuvre	Pilote	Indicateurs	Délai de réalisation
Structuration à renforcer	Développer un organe de pilotage et un groupe de travail	Echanges renforcés entre acteurs de la collectivité, directions, DGS, élus sur l'égalité professionnelle	Service RH	Nombre de réunions	
		Réflexion menée sur le plan d'action et les indicateurs pour plus d'efficience	Service RH	bilan qualitatif et quantitatif	

Point pilotage et groupes de travail :

Durant le second semestre 2025,

-5 réunions ont été menées entre la direction générale des services et le service qualité de vie au travail

-une **dizaine de séances de travail** ont été menées entre le service qualité de vie au travail et les directions (notamment le CCAS, la Maison des habitants) dans le cadre de ce rapport

-le service qualité de vie au travail a présenté des **propositions d'actions** de sensibilisation sur l'égalité à **destination des services** (par exemple : sensibilisations des agents à la lutte contre le sexisme...) pour 2026. En 2026, le CCAS est volontaire pour accueillir une première action.

-le service qualité de vie au travail a mené **2 séances de travail avec le CIDFF** de Maubeuge concernant des demandes de formations spécifiques sur l'égalité pour 2026 (former à la lutte contre les violences, au sexisme au travail, à l'égalité, thème des violences conjugales...). Ces séances de travail ont été nécessaires pour définir un cadrage des besoins.

• **Axe 7 :Poursuivre la démarche QVT**

Situation actuelle/constats/actions déjà réalisées	Objectifs de progression	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	Recenser les attentes des agents pour répondre au mieux à l'expression de leurs besoins	Service RH	Nombre de propositions, participants	
		Analyser les attentes des agents	Service RH	Nombre de réunions, d'actions	
		Conduire une réflexion collective sur de nouvelles actions à mener	Service RH	Nombre de réunions, d'actions	

Bilan des actions 2025

La démarche QVT poursuit sa dynamique notamment grâce à l'accompagnement d'un Cabinet expert en RPS et QVT. La QVT regroupe de nombreux domaines déclinés en actions en faveur d'une amélioration des conditions de travail. Par exemple, elle se traduit par le déploiement d'outils numériques facilitant l'organisation du travail (Nouveau site intranet, logiciels) , le maintien du télétravail, le temps partiel, les formations, les LDG, les revalorisations d'IFSE, les événements conviviaux, la semaine de la QVT qui compte des ateliers bien-être animés par des experts et fondés sur les besoins des agents : gestion du stress, sommeil, nutrition...

Des travaux de co-création du plan d'action RPS ont été menés avec des agents volontaires et le marché public DUERP a été lancé fin 2025.

En février 2026, la Collectivité a fait appel à un Cabinet expert pour assurer une formation RPS auprès d'un premier groupe composé d'encadrants. Elle a été animée par un psychologue du travail.

Duerp 2026

Mars 2026 : Début de la mission d'accompagnement au DUERP menée par un Cabinet expert.

La mission est organisée en plusieurs phases : cadrage, analyse documentaire, structuration des unités de travail, réunion de lancement, communication interne, organisation des interventions, observations et analyses de terrain, présentation et validation des travaux menés, restitutions, consolidation, livraison du DU, déploiement du logiciel de gestion de risques.

Après la phase de lancement, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et conseillers spécialisés dans l'analyse des conditions de travail interviendront dans les services et locaux de la collectivité pour identifier et analyser les situations de travail.

La démarche est fondée sur l'échange. Pour cela, les IPRP pourront s'entretenir avec les agents concernant leurs activités professionnelles afin de mieux comprendre les situations de travail puis identifier les leviers d'amélioration possibles.

Les objectifs de la démarche sont multiples :

Observer les situations de travail, découverte des activités, identifier les éventuels facteurs de risques professionnels, repérer les bonnes pratiques déjà mises en œuvre, proposer si nécessaire des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Ces observations contribueront à alimenter la démarche DUERP.

La démarche DUERP intègre les RPS et est collective. Elle vise à renforcer la prévention des risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

- 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 progression	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	Promouvoir les avantages des formations issues des plan inter périmètres, intra ou internes (mails, support : plan de communication)	Service RH	Nombre de modes de communication, bénéficiaires	

Bilan des actions 2025

En 2025, le service formation a réalisé des actions de communication à l'attention des agents et des encadrants visant à faire connaître les formations délocalisées, internes, les préparations concours.

L'objectif de cette action vise aussi à développer un intérêt plus important pour la formation vis-à-vis des agents masculins. Au total, on compte différentes communications envoyées par mail à l'ensemble du personnel municipal sur :

- des plans de formations délocalisées avec le CNFPT,

Cette action de communication permet aux agents de la filière technique d'être informés sur les dates de formations les intéressants et se déroulant proches de leurs lieux de résidence : cela répond à leurs attentes.

- des relances pour les places disponibles sur les formations du CNFPT sur le territoire

- des recensements de préparations aux concours et examens , 2 fois par an.

La communication sur les formations délocalisées est importante car elle encourage les agents à se former sur des domaines spécifiques qu'ils recherchent. De même, leurs temps de trajet domicile-formation est très réduit, ce qui facilite les départs en formations.

Dans le cas où l'agent n'aurait pas réalisé de formation statutaire obligatoire, un courrier individuel lui est envoyé afin de l'inviter à la réaliser.

Enfin, le service formation **conseille et informe** les agents sur les dispositifs de formation, les recherches de formations et les concours. Les agents peuvent solliciter un rendez-vous pour bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** pour une recherche de formation ou des informations sur les concours. En 2026, cette action sera maintenue.

Partie 2 : Les politiques publiques menées par la Ville de Maubeuge à destination des usagers

A) Bilan des politiques publiques

Propos introductifs

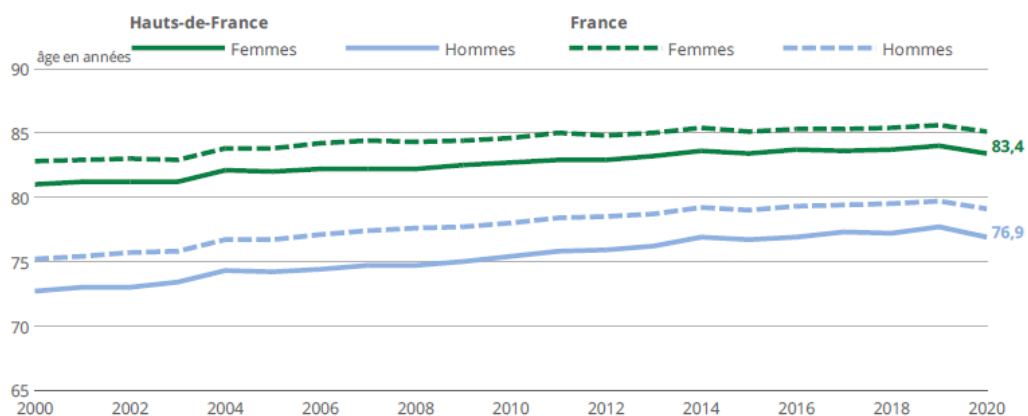
Aujourd’hui encore, des inégalités entre femmes et hommes perdurent dans la région Hauts-de-France, comme dans la plupart des territoires, même si d’importants progrès ont été réalisés ces dernières décennies.

Selon l’Insee (*Dossier Hauts de France n°11 Mars 2024*), de l’école à la retraite, les inégalités apparaissent tout au long de la vie, dans les domaines de l’éducation, de la démographie, de l’activité :

- les femmes des Hauts-de-France ont une espérance de vie moindre que leurs homologues au niveau national :

83,4 ans contre 85,1 ans au niveau national, soit un écart de 1,7 an

Espérance de vie à la naissance



Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, France à partir de 2014.
 Source : Insee, État civil, Estimations de population.

- en 2020, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes et les orientations scolaires restent genrées (on compte moins de lycéennes dans les spécialités scientifiques)

- l’arrivée des enfants continue d’affecter davantage l’activité des femmes. La charge liée à l’éducation des enfants repose encore dans la majorité des cas sur les mères.

Le territoire de Maubeuge connaît aussi des inégalités, par exemple dans le domaine de l'activité et du chômage.

Voici quelques chiffres de la **situation de Maubeuge** selon l'Insee (géographie au 01/01/25), en 2022 :

- le taux de chômage des 15-64 ans sans diplôme est de 47%
- sur 7197 familles, **24% sont des familles monoparentales** :
 Parmi ces familles monoparentales, on compte **1525 femmes seules avec enfant** (soit 21%) et 215 hommes seuls avec enfant (soit 3%)

FAM T3 - Composition des familles

Type de famille	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	7 939	100,0	7 583	100,0	7 197	100,0
Couples avec enfant(s)	3 301	41,6	3 060	40,4	2 854	39,7
Familles monoparentales	1 822	22,9	1 694	22,3	1 740	24,2
Hommes seuls avec enfant(s)	172	2,2	222	2,9	215	3,0
Femmes seules avec enfant(s)	1 650	20,8	1 472	19,4	1 525	21,2
Couples sans enfant	2 816	35,5	2 829	37,3	2 604	36,2

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

- **sur 23 141 habitants âgés de 15 ans ou plus, 52% sont des femmes** :
 Parmi ces femmes, **30% sont retraitées, 32% sans activité professionnelle, 19% sont des employées.**

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur en 2022

Groupe socioprofessionnel	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	11 049	12 092	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	5	0	0,0	0,1	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	288	132	0,4	3,2	1,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	517	312	1,3	5,4	2,6
Professions intermédiaires	1 239	1 096	8,0	16,6	4,1
Employés	932	2 353	12,3	23,1	5,6
Ouvriers	2 790	634	11,3	24,7	5,9
Retraités	2 747	3 607	0,0	0,1	67,1
Autres personnes sans activité professionnelle	2 530	3 958	66,7	26,8	13,8

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

Pour réduire les inégalités, en 2025, la Ville poursuit sa démarche autour de **6 axes prioritaires permettant de mieux accompagner les femmes en difficulté** :

- 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 la promotion de l'égalité**
- 5. Favoriser la place des femmes dans le sport et valoriser le sport féminin**
- 6. La promotion de l'égalité au sein des associations maubeugeoises et à travers le bénévolat**

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 démultiplie les occasions pour les Maubeugeoises de bénéficier d'une offre de santé de qualité et organise des temps dédiés à des sujets de prévention et au dépistage.

- **Création de la Maison Sport Santé**

Le 27 juin 2025, la Maison Sport Santé a ouvert ses portes au Centre Multi Accueil de l'Épinette.

Soutenue par l'Agence Régionale de Santé (ARS) et la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES), la Maison Sport Santé permet aux **personnes souffrant de maladies chroniques** (maladies cardiovasculaires, diabète, cancer...) ou **présentant des facteurs de risque** (sédentarité, hypertension, surpoids, obésité...) de bénéficier d'un **programme d'activités physiques adaptées et encadrées par des professionnels**.

La Maison Sport Santé poursuit **3 objectifs** :

- **Orienter et accompagner** le public dans la découverte ou la reprise d'une activité sportive régulière.
- **Informé sur les bienfaits** de l'activité physique et d'un mode de vie actif et sain sur la santé
- **Présenter des programmes** de découverte d'activités physiques accessibles à tous, tels que le programme **Esti'Form** (marche santé, renforcement musculaire, circuit training, réveil musculaire...).

La Ville de Maubeuge entend aussi **lutter contre la sédentarité et l'isolement social**, en rendant accessible la pratique sportive et en menant des actions de prévention et de sensibilisation sur les risques liés à l'inactivité. La pratique d'une activité physique contribue à réduire l'impact de la maladie sur la vie quotidienne ou peut limiter son évolution.

Principaux indicateurs

De mai à décembre 2025 :

127 bénéficiaires ont intégré un programme sport-santé sur ordonnance

- 105 femmes (82,7%) / 22 hommes (17,3%)
- Moyenne d'âge 59,7 ans
- Le plus jeune bénéficiaire a 18 ans / Le plus âgé 83ans

8 Partenaires :

la CPTS (communauté professionnelle territoriale de santé), l'ARS (Agence Régionale de Santé), le CCAS (Centre Communal d'Action Sociale), la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), Association KINBALL, Association Sport Santé Sambre Avesnois, Association GEA Les Nerviennes, Association Vital Séniors

- **La prévention santé**

La Ville met en œuvre un **grand nombre d'actions de prévention santé** en collaborant avec un large réseau partenarial institutionnel et associatif : le Centre Hospitalier Sambre Avesnois, l'association RESA, la CPAM, des associations maubeugeoises (le Fil), la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre). En voici quelques exemples :

- **OCTOBRE ROSE : une initiative pour changer le regard sur le cancer du sein et promouvoir le dépistage**

Le cancer du sein est la 1^{ère} cause de décès par cancer chez la femme. Pourtant avec un dépistage précoce et régulier tous les 2 ans, à partir de 50 ans, **le cancer du sein est guéri dans plus de 90% des cas, s'il est pris à temps**. **Le 11 octobre 2025, la Ville de Maubeuge s'associe à la 32^{ème} campagne de communication nationale « Octobre rose » pour sensibiliser la population au dépistage de la maladie.**

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 action permet aux participants d'être informés sur la **mammographie et les soins** et de **prendre rendez-vous sur place pour un dépistage.***

- **Une centaine de personnes**

Stands d'information :

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

- **une moyenne de 50 personnes par stand**

Spectacle proposé par l'association Etincelle de la Sambre à la Sthrau

- **599 personnes**

Partenaires :

- **Une quinzaine**

Soutien financier :

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

En soutenant « Octobre Rose », la Ville permet aux femmes et notamment celles les plus éloignées des soins ou âgées, moins suivies sur le plan gynécologique de :

- rencontrer des professionnels de santé qui les sensibilisent sur les facteurs de risques liées au cancer du sein,
- prendre conscience de **l'importance du suivi régulier et de la nécessité de se faire dépister,**
- dédramatiser l'examen du dépistage,
- de prendre facilement rendez-vous **pour une mammographie.**

De même, toute l'année, la Ville soutient un **ensemble de manifestations de prévention santé organisées par un réseau de partenaires** institutionnels et associatifs à destination de tout public.

La Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre a la **compétence action sociale d'intérêt communautaire en santé** depuis 2010 et au titre de son projet de territoire, elle a pour objectif de développer une stratégie santé ambitieuse (lutte contre la désertification médicale, coordination des acteurs de santé pour une offre de soins efficiente et de qualité).

Parmi ces manifestations soutenues par la Ville, en voici 2 exemples :

- [Mars Bleu](#)

Mars Bleu est le mois dédié à la prévention du cancer colorectal. Une journée d'animations a été organisée et a rassemblé :

- ❖ **13 partenaires :**

Hôpital de Maubeuge, Maison sport santé, polyclinique du parc cet centre gray, la ligue contre le cancer, CPTS, Hautmont Music'all academy, Sport santé Sambre Avesnois, CPAM, Imagerie Sambre Avesnois, Réussir en Sambre Avesnois, Accueil et promotion, Étincelle de la Sambre, Centre socio culturel de l'épinette

- ❖ **un public de 34 hommes et 19 femmes** qui ont visité des stands de prévention et participé à une marche
- ❖ **un défi connecté est organisé avec les agents municipaux : 55 participants dont 40 femmes**

- [le Parcours du cœur](#)

L'objectif de cet événement est de sensibiliser le public aux maladies cardiovasculaires.

- ❖ **6 Partenaires :**

Polyclinique du parc et centre gray, photo club Maubeuge, sport santé Sambre avesnois, maison sport santé, les pompiers (gestes de premier secours)

- ❖ **45 personnes** ont participé à une marche

Pour information, le forum santé et handicap n'a pas eu lieu en 2025. Il s'est déroulé les 6 et 7 février 2026.

2. La lutte contre la grande précarité des femmes et l'accès aux droits

Le **CCAS de Maubeuge**, établissement public communal, est chargé de mettre en œuvre la **politique sociale de la Ville**. Ses missions principales sont :

- Accueillir, informer, orienter et accompagner les usagers
- Mettre en œuvre des aides sociales légales et facultatives
- Lutter contre l'exclusion et la précarité
- Soutenir les publics fragiles : personnes âgées, personnes en situation de handicap, familles en difficulté, jeunes, etc.
- Développer les solidarités locales et les partenariats avec les acteurs sociaux du territoire.

Le CCAS 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).

Bilan 2025

- ✚ **On constate que la précarité connaît une progression importante et que les femmes sont les plus touchées. Elles sont nombreuses à solliciter des aides financières et alimentaires.**

Jusqu'à octobre 2025, le CCAS a accueilli 4 707 personnes.

Parmi les dispositifs d'aide, sur le 1^{er} semestre, on compte :

- les Colis alimentaires : 49% de femmes
- **les inscriptions à la Boutique solidaire : 78% de femmes**
- les Chèques d'accompagnement personnalisé (CAP) : 70% de femmes
- l'instruction de dossiers d'aide au logement (FSL) : 70% de femmes

On constate que les femmes bénéficiant de ces aides présentent des situations familiales différentes selon l'aide concernée. Pour mieux comprendre, analysons 2 dispositifs d'aide : les colis alimentaires et les Chèques d'accompagnement personnalisés.

Colis alimentaires sur le 1^{er} semestre

Si l'on observe la composition familiale des bénéficiaires des colis alimentaires, il apparaît que :

Sur un total de **181 colis** :

-**23,75%** ont été donnés à des **femmes seules avec enfant**

-**46,40%** ont été donnés à des **femmes seules avec et sans enfant**

-les **célibataires sans enfant** (hommes et femmes) représentent **56,90% des bénéficiaires** (dont **33,70% d'hommes** et 23,20% de femmes)

-15,46% ont été destinés à des couples avec ou sans enfant

84,52% ont été destinés à des célibataires et des familles monoparentales.

Les bénéficiaires ont entre 19 ans et 78 ans, la moyenne d'âge est de 45 ans.

Les ménages avec enfants accueillis au CCAS sont également orientés vers la Maison Nord Solidarité afin que leurs situations soient étudiées en vue de bénéficier d'aides du Département.

Répartition des colis selon la composition des ménages

Type de ménages		Ensemble
CELIBATAIRES		56,90%
HOMMES	FEMMES	
61	41	
33,70%	23,20%	
FAMILLES MONOPARENTALES		27,62%
HOMMES SEULS avec enfant	FEMMES SEULES avec enfant	
7	43	
3,86%	23,75%	
COUPLES :		15,46%
		dont :
COUPLES SANS ENFANT		7,18%
13		
COUPLES AVEC ENFANTS		8,28%
15		
NOMBRE TOTAL DE MENAGES		
181		

Répartition des CAP selon la composition des ménages

Sur 80 chèques accompagnement personnalisés (CAP) :

- 45% ont été donnés à des célibataires (22,50% de femmes, 22,50% d'hommes)
- 32,5% à des familles monoparentales dont 31,25% à des femmes avec enfant
- 22,5% à des couples (avec ou sans enfant).

53,75% des CAP ont été donnés à des femmes seules avec et sans enfant

Type de ménages		Ensemble
CELIBATAIRES		45%
HOMMES	FEMMES	
18	18	
22,50%	22,50%	
FAMILLES MONOPARENTALES		32,5%
HOMMES SEULS avec enfant	FEMMES SEULS avec enfant	
1	25	
1,25%	31,25%	
COUPLES :		22,5%
		dont :
COUPLES SANS ENFANT		15%
12		
COUPLES AVEC ENFANTS		7,5%
6		
NOMBRE TOTAL DE BENEFICIAIRES		
80		

Pour favoriser l'accès aux droits, le CCAS oriente également les femmes qui rencontrent des difficultés dans l'apprentissage du français et du numérique vers la Maison des Habitants.

La Maison des Habitants (MDH) : un acteur clé de l'action sociale qui œuvre en faveur de l'égalité

a) Présentation de la MDH

Créée en 2018, la MDH occupe une place essentielle dans la **lutte contre les inégalités sociales et culturelles** sur le territoire. Elle est une structure de proximité et d'insertion sociale.

Elle s'inscrit dans une **démarche d'accompagnement global des publics prioritaires** rencontrant des difficultés socio-économiques dans un des quartiers prioritaires de la Ville.

La MDH constitue également un outil de développement de participation des habitants dans l'élaboration de ses projets et poursuit 5 objectifs en collaborant avec des partenaires institutionnels et associatifs :

- Lutter contre l'analphabétisation et l'illectronisme dans le cadre d'un accompagnement aux démarches administratives
- Favoriser l'inclusion sociale
- Faciliter le retour à l'emploi
- Développer un accès à la culture
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes.

b) Historique de la structure :

une évolution progressive de ses missions visant à mieux prendre en charge les besoins des habitants et promouvoir l'égalité

Entre 2018 et 2021, la vocation première de la MDH était **l'accompagnement à l'emploi** au profit de bénéficiaires **majoritairement masculins** en situation de précarité (20% de participation féminine).

Pour cela, elle conduisait des actions prioritaires ciblées vers le retour à l'emploi en travaillant en collaboration avec des acteurs de l'insertion comme France Travail et RESA.

Puis, **avec l'émergence de nouveaux besoins exprimés par la population**, la MDH a mené une réflexion sur la construction d'un nouveau projet de structure autour de 2 axes :

- garantir une **meilleure appropriation des dispositifs par le public féminin**
- donner une **nouvelle place aux femmes** au sein de la MDH.

Depuis 2021, la MDH met en place de nouvelles actions permettant aux femmes et particulièrement aux mamans de sortir de chez elles afin de :

- créer du lien social,**
- développer de nouvelles compétences,**

-acquérir des savoirs de base en leur offrant la possibilité de suivre des cours de français, d’alphabétisation, de remise à niveau, de langue française des signes et d’initiation à l’informatique.

Ces actions constituent une réponse aux besoins des habitants et ont pour objectifs de :

- lutter contre l’illettrisme, l’illectronisme et l’isolement social,
- promouvoir l’inclusion sociale,
- favoriser l’égalité des chances.

Les ateliers sont animés par une médiatrice sociale, une conseillère numérique, un référent « laïcité, lutte contre les discriminations, égalité Hommes Femmes, politique de la ville », des bénévoles.

Ces ateliers sont particulièrement bénéfiques car ils permettent aux femmes de développer une plus grande **autonomie** et les **compétences** nécessaires pour mener des recherches d’emploi ou conduire des **démarches administratives du quotidien**.

Les ateliers de remise à niveau de français donnent aux habitants les moyens de mieux s’intégrer **socialement, professionnellement et culturellement**.

La Maison des Habitants propose également aux jeunes d’accéder plus facilement à des dispositifs de formation grâce à la mobilisation d’un réseau de partenaires (RESA).

En se diversifiant, la MDH est aujourd’hui devenu un **espace d’échange ouvert à tous qui garantit la participation des femmes, permettant plus d’égalité et de cohésion sociale**.

En 2025, la MDH a proposé un grand nombre d’ateliers thématiques **accessibles à tous** qui ont connu **une participation féminine très importante**.

Principaux indicateurs

1^{er} semestre

Nombre total et type d’atelier	% de femmes participantes	Nombre total de participants
42 ateliers remise à niveau	70% de femmes	71
39 ateliers alphabétisation	98% de femmes	139
56 ateliers Langue des signes	91% de femmes	90
87 ateliers Art et création	100% de femmes	169
15 ateliers Artistiques Culturels	54% de femmes	170

Les ateliers de remise à niveau sont proposés aux habitants deux fois par semaine et permettent aux participants d’améliorer leurs compétences linguistiques en français pour mieux accéder aux services publics et faciliter leurs démarches administratives, développer leur autonomie

dans la vie quotidienne, favoriser leur insertion sociale et professionnelle, éviter l'isolement et développer le sentiment d'appartenance.

Les ateliers d'alphabétisation sont proposés aux habitants une fois par semaine et ont pour objectifs de lutter contre l'illettrisme, faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, développer l'autonomie et améliorer leur insertion professionnelle, promouvoir l'égalité des chances, favoriser l'accès à la culture. **De même, en maîtrisant la lecture et l'écriture, les femmes peuvent contribuer à la réussite scolaire de leurs enfants en les soutenant dans leurs devoirs.**

Les ateliers en langue des signes sont proposés aux habitants une fois par semaine et ont pour objectifs de sensibiliser au handicap auditif, lutter contre les stéréotypes et favoriser l'inclusion sociale des personnes sourdes.

3. La lutte contre les violences faites aux femmes

Rappel du contexte :

Présentation des partenaires et des dispositifs existants

- **la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre : pilote de la lutte contre les violences**

Depuis 2011, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre (CAMVS) est cheffe de file de la lutte contre les violences.

Elle est engagée avec ses partenaires pour lutter contre toute forme de violences : conjugales, sexistes, sexuelles, intrafamiliales, la délinquance.

Sensibilisations, contribution au déploiement de dispositifs afin d'accompagner les victimes ... La CAMVS met en place des initiatives sur le territoire pour prévenir les risques et améliorer la qualité de vie de tous.

- **Création d'un nouveau dispositif permettant aux victimes de porter plainte au Centre Hospitalier de Maubeuge**

Les victimes de violences conjugales peuvent désormais porter plainte directement au service des urgences du Centre Hospitalier de Maubeuge.

Le dispositif a été officiellement inauguré le 4 avril 2025, par la ministre déléguée à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Aurore Bergé.

*Sachant que seulement 20% des victimes portent plainte, ce dispositif constitue une **avancée majeure** car il permet aux victimes de simplifier leurs démarches en leur évitant des déplacements successifs entre le Centre Hospitalier de Maubeuge et le commissariat de police. La prise en charge est améliorée, complète et rapide : elle a lieu au même endroit.*

- **Contrat local de lutte contre les violences conjugales, sexistes et sexuelles**

Le 9 avril 2025, la Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, Aurore Bergé, s'est rendue à Hautmont pour signer un **contrat local de lutte contre les violences conjugales, sexistes et sexuelles, auquel la CAMVS est à l'origine de la ratification.**

Pour soutenir les actions de sensibilisation et renforcer la lutte contre les violences intrafamiliales à l'encontre des femmes, **la Ministre a signé un plan d'action local, en lien avec tous les services de l'État, le procureur de la République et les collectivités.** Il vise à :

- améliorer la coordination des acteurs locaux ;
- développer **la prévention et le repérage précoce des victimes avec un référent local** sur les violences sexistes et sexuelles, des formations et une communication sur les dispositifs d'aide ;
- renforcer la prise en charge des victimes ;
- mesurer l'impact des actions menées.

De même, la CAMVS a mis en place un **collectif de lutte contre les VIF** (violences intra familiales) avec l'ensemble des acteurs (Police, Justice, associations, ...) pour poursuivre son engagement. En complément, des **associations membres de ce collectif ont renforcé leur présence** au sein des **Maisons de Justice et du Droit** en assurant des permanences.

La Ville de Maubeuge compte une Maison de Justice et du Droit, située immeuble Albert Camus, rue Marceline Desbordes Valmore. Les Maisons de Justice et du Droit sont des établissements judiciaires de proximité, gérées par la CAMVS, qui exercent des missions judiciaires et concourent à la prévention de la délinquance.

- **Conseils Intercommunal et Local de la Sécurité et de la Prévention de la Délinquance**

La prévention de la délinquance est mise en oeuvre par le CISPD, Conseil Intercommunal de la Sécurité et de la Prévention de la Délinquance, qui constitue une instance de concertation réunissant tous les acteurs du territoire (polices nationale et municipale, Préfecture, gendarmerie, associations de quartiers, bailleurs sociaux, CCAS). Il a pour objectif d'identifier les problèmes, en définir les causes et apporter des solutions efficaces.

La Ville de Maubeuge a pour projet de relancer la mise en place d'un Conseil Local de la Sécurité et de la Prévention de la Délinquance (CLSPD) qui poursuivra notamment un objectif de lutte contre les violences intra familiales et la protection des publics vulnérables. Elle a nommé un coordinateur CLSPD (également responsable du pôle Médiation) et mènera des initiatives avec un ensemble de partenaires (polices nationale et municipale, Maison de la Famille...).

- **Pacte Sambre Avesnois Thiérache 3 : un engagement renforcé de l'Etat et des partenaires en faveur de lutte contre les violences intrafamiliales sur le territoire de Maubeuge**

Le 29 janvier 2025, le Président de la République Emmanuel Macron s'est rendu sur le territoire pour annoncer son ambition de renouveler l'engagement de l'Etat en faveur du développement du territoire en proposant le lancement du Pacte pour la réussite de la Sambre-Avesnois-Thiérache 3 (Pacte SAT 3).

Le Pacte SAT 3 poursuit plusieurs objectifs :

-il assure une dynamique de développement et de transformation au bénéfice d'un territoire marqué par de lourdes difficultés socio-économiques

-il garantit un avenir durable à ses habitants.

Grâce à des investissements ciblés financés par l'Etat et les collectivités locales (Région, Départements, intercommunalités, communes), il permet la concrétisation de projets qui améliorent le quotidien des habitants (développement des infrastructures de transport, actions en faveur de l'inclusion, transition écologique, aménagement durable, amélioration de l'attractivité du territoire telle que l'organisation d'un projet territorial de santé, accès équitable aux services publics...).

Le Pacte 1 et le Pacte 2 ont permis d'accélérer la réalisation des projets municipaux pour améliorer le quotidien des habitants, par exemple : la création de la Maison de santé pluridisciplinaire de Maubeuge dans le quartier de Sous-le-Bois.

Signé le 02/09/25 à Fourmies en présence des ministres François Rebsamen et Valérie Létard et des acteurs locaux, le Pacte 3 2025-2027, permet des avancées notables pour le territoire de Maubeuge telles que :

-le **renforcement de la brigade de lutte contre les violences intrafamiliales**, des effectifs de la Police Judiciaire et de la Brigade Anti-Criminalité, et des intervenants sociaux en commissariat,

-le **renforcement des actions en faveur de la santé** : avec l'internat en 4^{ème} année de médecine générale et des actions de prévention.

- **La prévention des violences conjugales : initiatives menées par la Ville et le CCAS**

La Ville de Maubeuge met en œuvre des initiatives pour accompagner les femmes victimes de violences conjugales.

Par exemple, elle a fait l'acquisition d'un 2^{ème} logement d'urgence qui sera destiné à accueillir les familles victimes.

De même, 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...).

Le CCAS sensibilise le public aux numéros d'urgence en mettant à disposition des supports de communication produits par la CAMVS indiquant les coordonnées du service Parenthèse de la Maison de la Famille, de la ligne d'écoute Violences Femmes Info (39 19), de la police et la gendarmerie.



Exemple de carte communiquée par le CCAS

Le CCAS a également créé un magnet spécial sur lequel figure des numéros d'urgence. Celui-ci est distribué au public sénior inscrits auprès du CCAS, un public qui demeure souvent peu informé de l'existence de **dispositifs de lutte contre les violences conjugales et les VIF**.

En 2025, la Ville a organisé des **permanences d'écoute dans tous les quartiers** : mairies annexes, Epinette, Provinces Françaises, Ecrivains... Celles-ci sont assurées par des assistantes sociales, la Maison de la famille et des médiateurs sociaux.

La MDH, située au cœur d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, sensibilise les habitants à la lutte contre les violences conjugales et les discriminations en organisant des débats thématiques (link cafés) mobilisant un réseau de partenaires institutionnels et associatifs.

Ces rencontres répondent à un besoin exprimé par les habitants et sont ouvertes à tous.

En raison du report du forum santé et handicap en 2026, l'association Lilloise Solfa (Solidarités Femmes Accueil), acteur de prévention dans la lutte contre les violences n'a pu être mobilisé.

Le 18 mars 2025, une pièce de théâtre intitulée « Je me porte bien ou les violences faites aux femmes expliquées à tou(te)s », écrite par Sonia Aya, s'est déroulée à la salle des fêtes du Faubourg de Mons de Maubeuge.

Cette pièce de théâtre, portée par l'association RAO Raid Aventure, a pour objectif de sensibiliser les professionnels et le grand public, plus particulièrement les jeunes, **à la problématique des violences intra-familiales et conjugales.**

Elle met en lumière la mécanique complexe du phénomène d'emprise, fondé sur la honte et la culpabilité. A travers la mise en scène, elle décortique les blocages d'une femme en souffrance, afin de représenter les victimes trop souvent invisibles et silencieuses.

Cette pièce de théâtre a été suivie d'un débat en présence de professionnels, de membres de l'association et du public. Ce temps d'échanges privilégié a permis de libérer la parole et de proposer des solutions pour endiguer ce fléau.

Le 26 novembre 2025, une conférence dédiée aux violences intrafamiliales s'est tenue à l'Hôtel de Ville de Maubeuge.

Son objectif est triple : informer des mécanismes de violence, des signaux d'alerte et promouvoir les dispositifs d'aide présents sur le territoire.

Cet événement a permis de sensibiliser le public à la lutte contre les violences intrafamiliales. Il a aussi permis de montrer le renforcement des mesures d'accompagnement des victimes sur le territoire, grâce aux dispositifs suivants :

- Centre d'informations au Mail de Sambre (CDIFF)
- Maison de la Famille de l'AGSS
- Logement d'urgence
- Possibilité de déposer plainte à l'Hôpital
- Espaces d'écoute, de libération de la parole et d'accompagnement pour les victimes de violences intrafamiliales et de violences faites aux femmes
- Cellule de lutte contre les violences intrafamiliales au Commissariat

La conférence a réuni de nombreux professionnels engagés qui ont présenté leurs rôles dans la prévention, le repérage et l'accompagnement des victimes.

Cette mobilisation est essentielle car elle participe au renforcement de la coordination entre professionnels de santé, forces de l'ordre, élus, associations et citoyens et permet de mieux faire connaître des dispositifs d'aides à Maubeuge.

Principaux indicateurs

Sur un total de **88** personnes présentes : **79% de femmes**

18 Hommes, 70 Femmes

Partenaires :

1 médecin, 2 sages femmes, 1 pharmacien, 2 infirmiers, 1 kinésithérapeute, 1 pédicure podologue, Hôpital de Maubeuge (2 cadres de santé, 1 médecin légiste), CPAM, Services du Département du Nord, Gendarmerie

Formations des agents

En 2025, 3 agents de la Ville ont été formés par le CNFPT sur des thématiques liées aux violences faites aux femmes :

- Les violences faites aux femmes : dispositifs législatifs et outils de protection (1 agent)
- Les répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant (2 agents).

Ces formations permettent de mieux comprendre ce phénomène de violence et communiquer sur les dispositifs de protection.

Courant 2025, la Ville et le CCAS ont sollicité le CIDFF en vue de réfléchir à la mise en œuvre d'actions de formation à destination des agents accueillant du public pour 2026. Ces actions de formation ont pour objectif de repérer et lutter contre les violences au sein du couple.

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>



- **La Maison de la Famille et le CIDFF : 2 acteurs majeurs dans la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales**

La Ville de Maubeuge compte deux associations membres du réseau de lutte contre les VIF : la Maison de la Famille (AGSS) et le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Ces 2 structures mènent des dispositifs d'aide aux victimes et orientent les victimes vers des services et partenaires spécialisés.

- **La Maison de la Famille (AGSS de l'UDAF du Nord- Association de Gestion des Services Spécialisés)**

La Maison de la Famille de Maubeuge située 1 rue de la Gendarmerie, est un acteur référent dans la lutte contre les violences intra-familiales.

Ouverte à tous, elle propose un large éventail d'interventions : missions d'accueil, d'écoute, d'information des familles. Des permanences sociales, juridiques, d'aide aux victimes sont également proposées. Des ateliers parents-enfants sont organisés à la médiathèque permettant un soutien à la parentalité.

Le service Parenthèse de la Maison de la Famille est un lieu d'écoute, d'accueil et d'orientation (LEAO) en charge de l'accompagnement des **victimes de violences conjugales et de leurs enfants**.

Il poursuit 4 objectifs principaux :

- Assurer une écoute, un accueil et une orientation à destination des victimes de violences conjugales et de leurs enfants.
- Délivrer une première information sur les droits, aides, dispositifs existants pour éclairer le cheminement de la victime
- Proposer une aide, un soutien et une orientation vers des partenaires ou des services selon les demandes verbalisées : accompagnement juridique, psychologique, administratif et social
- Être un vecteur de lien social : éviter l'isolement de ces victimes en situation de vulnérabilité, en les inscrivant dans une dynamique partenariale.

- **Ouverture du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)**

Le 7 mars 2025, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a ouvert ses portes à Maubeuge, au 39 mail de Sambre.

Ce nouveau lieu d'accueil des victimes vient s'ajouter aux six autres présents dans le département du Nord, deuxième département le plus touché en France par les violences intrafamiliales.

L'inauguration s'est tenue en présence de Mme Paque, Première Adjointe au Maire, M. Paul-Marie Claudon, Préfet délégué à l'égalité des chances, ainsi que des représentants de la CAMVS.

Le CIDFF est une association loi 1901 exerçant une mission d'intérêt général confiée par l'État dont les objectifs sont de :

- Favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- Permettre l'information des femmes sur leurs droits.

Le CIDFF de Maubeuge conduit 3 actions principales :

- ✚ **formation** / sensibilisation sur les sujets de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de promotion de l'égalité Femme/Hommes
- ✚ **accès aux droits**
- ✚ **accompagnement psychologique et juridique** des victimes de violences sexistes et sexuelles

Principaux indicateurs

1^{er} semestre

Composition de l'équipe

Le CIDFF de Maubeuge est constitué d'une équipe de 3 professionnelles expérimentées :

- une formatrice,
- une juriste spécialisée en droit de la famille et dotée de compétences spécifiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- une psychologue.

Actions individuelles

Sur le 1er semestre :

- 199 personnes (dont 85% de Femmes, 15% Hommes) et 2 couples ont bénéficié d'un entretien individuel
- 11 professionnels (comme des travailleurs sociaux) sont également entrés en contact avec le CIDFF pour bénéficier de renseignements sur le suivi de leurs propres bénéficiaires.

Au total, 254 entretiens individuels ont été menés par le CIDFF.

Profils des femmes ayant bénéficié d'un entretien individuel

Age

La tranche d'âge la plus représentée est celle de **36 à 45 ans** avec 46% des femmes. 1% des femmes sont mineures et 3% d'entre elles ont plus de 60 ans.

Situation conjugale, parentale et professionnelle :

- situation conjugale** : 28% célibataire, 38% en couple, 15% en cours de séparation, 3% veuves, 16% inconnu.
- situation parentale** : 58% des femmes ont au moins un enfant à charge.
- situation professionnelle** : 46% des femmes sont en emploi et 16% sont sans emploi.
- nationalité** : 79% française, 0% union européenne, 19% hors U.E.

Typologie des demandes formulées par les bénéficiaires

Les bénéficiaires ont émis 498 demandes, dont 407 demandes émises par des femmes.

43% de ces demandes concernent le Droit de la famille, 20% concernent la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les discriminations, et 0% concernent l'Insertion professionnelle, la formation ou la création d'entreprises

52 femmes victimes de violences ont bénéficié d'un entretien individuel avec le CIDFF.

Parmi elles, 11 (soit 21%) ont explicitement exprimé une demande concernant les VSS tandis que 41 (soit 79%) ont été identifiées comme victimes de violences par la ou le professionnel·le ayant mené l'entretien.

Actions collectives

Nombre d'actions collectives	
Nombre d'actions collectives	27
Nombre de sessions	27
Nombre total d'heures	73,50

Nombre de participant-es		
	Total	%
Nombre de femmes	242	66%
Nombre d'hommes	126	34%
Nombre de genres neutres	1	0%
Nombre total de personnes informées	369	100%

Thématique <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Nb actions collectives	%
Cyberviolences	2	7%
Égalité F/H	9	33%
Présentation du CIDFF et de ses actions	1	4%
Prévention des comportements et des violences sexistes et sexuelles	1	4%
Santé gynécologique et menstruelle	6	22%
Sexualité/Contraception/IVG	6	22%
Violences au sein du couple	4	15%
Violences intrafamiliales (hors couple)	1	4%
Violences sexuelles	3	11%

Le 1er octobre 2025, le CIDFF a proposé un **Forum** portant sur les règles intitulé « **les règles sans tabou** » qui a rassemblé 850 personnes (collégiens, lycéens, grand public).

4. Le soutien à la parentalité et promotion de l'égalité

La Collectivité poursuit son engagement en faveur du soutien à la parentalité au travers de 2 axes :

- 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'actions spécifiques
- 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

La Maison des Habitants : un lieu d'écoute auprès des familles en difficulté

La Maison des Habitants joue un rôle important dans le développement du lien parents-enfants et vient en aide aux familles en difficulté qui sont confrontées au harcèlement scolaire, aux violences intrafamiliales, à l'échec scolaire ou au handicap par exemple.

D'une part, des activités culturelles et artistiques permettent aux familles de renforcer le lien parents-enfants. Parmi ces activités, on compte par exemple une bibliothèque ainsi que des ateliers créatifs.

Les parents montrent également un grand intérêt aux débats thématiques (link cafés) organisés portant sur des **enjeux de société et d'éducation**. La MDH s'appuie sur un large réseau d'acteurs pour animer ces link cafés. Par exemple, un link café a été organisé le 16 octobre sur l'utilisation des réseaux sociaux et la lutte contre les violences. Un principal de collège et un délégué à la Cohésion Police Population (DCPP) l'ont animé.

A l'occasion de ces activités, les familles entament le dialogue avec les membres de l'équipe de la MDH et peuvent exprimer leurs difficultés.

La MDH aide également les familles en difficulté en mobilisant l'intervention de la médiatrice sociale, issue de l'équipe de médiateurs. La médiatrice sociale accueille les familles, identifie les problèmes et assure des orientations vers les professionnels compétents.

Le délégué à la Cohésion Police Population (DCPP) assure des permanences dans les quartiers et aide les habitants confrontés à des difficultés. Il assure le lien avec la police municipale nationale.

La MDH peut également mettre en relation les familles avec le club de prévention « Association Jeunesse Avenir prévention ». Ce club compte des agents de prévention spécialisée qui accompagne les enfants de 13 à 21 ans et s'appuie sur un réseau d'acteurs spécialisés (Département pour la protection de l'enfance par exemple).

La prévention spécialisée est une action sociale essentielle qui s'adresse aux jeunes en difficulté dans les quartiers prioritaires ou sensibles. Les éducateurs spécialisés de l'Association Jeunesse Avenir (AJA) de Maubeuge créent un lien de confiance avec les jeunes, les écoutent et les accompagnent dans leurs défis quotidiens. Cette démarche aide à prévenir des situations comme le décrochage scolaire, les tensions sociales ou l'exclusion, le chômage des jeunes.

L'AJA de Maubeuge intervient dans plusieurs Quartiers Prioritaires de la Ville (Sous-le-Bois, Epinette, Provinces Françaises) frappés par des difficultés socio-économiques et éducatives.

L'AJA intervient pour accompagner les jeunes et renforcer les liens sociaux en mettant en œuvre des actions de terrain : activités sportives, rencontres avec des éducateurs, soutien scolaire, orientations vers des formations, participation des jeunes à des projets solidaires.

Les pôles « affaires scolaires » et « jeunesse /petite enfance » : un rôle d'accompagnement éducatif auprès des familles

Une multitude d'actions visant à développer le lien parents-enfants sont mises en place dans les 3 crèches de la Ville (Frimousse, Pirouette, Souris Verte) pour soutenir la parentalité.

Le soutien à la parentalité est une politique publique qui consiste à accompagner les parents dans leur rôle de premier éducateur de leur enfant, notamment par des actions d'écoute, de soutien, de conseils et d'information, ou à favoriser l'entraide et l'échange entre parents.

Ces actions apportent de multiples bienfaits aux familles puisqu'elles contribuent à :

- développer l'éveil, le bien-être et l'épanouissement de l'enfant,
- à tisser des liens entre parent, enfant, grands-parents,
- à faciliter l'accès au sport, aux loisirs et à la culture des enfants tout en luttant contre la précarité,
- à renforcer la cohésion sociale.

Parmi les actions mises en œuvre, on distingue 3 catégories :

-des ateliers parents en partenariat avec des structures institutionnelles (PMI, personnel soignant, Réussir en Sambre). Par exemple, des cafés-terrasse thématiques sont organisés à destination des parents (yoga, les gestes de premiers secours, la prévention des accidents domestiques, le retour à l'emploi...) afin de développer le lien social entre les parents et les aider dans les situations de la vie quotidienne.

Ces ateliers sont importants puisqu'ils permettent de diversifier les temps d'échange avec les parents. Cela contribue à soutenir l'égalité femmes hommes et constitue une mesure pour accompagner l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

-des sorties enfants-parents : une offre importante de divertissement est proposée : sorties au zoo, à la salle Sthrau, des spectacles de marionnettes, des ateliers de jardinage intergénérationnel, chasse à l'œuf... des visites d'écoles sont aussi proposées pour les accompagner au changement de structure.

-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.

En 2025, 87 actions ont été organisées sur 3 crèches, réunissant 1245 participants (enfants, parents, grands-parents).

Bilan 2025

Nombre total d'ateliers et sorties	Nombre de participants (enfants et parents)	Etablissement
6	110	Crèche souris verte
60	791	Crèche Pirouette
21	344	Crèche frimousse
Total	Total	
87	1245	

Les interventions de la Maison de la Famille à la Médiathèque

La médiathèque organise toute l'année un vaste programme d'activités favorisant l'éveil de l'enfant. Parmi ses partenaires, elle peut compter sur le soutien de la Maison de la Famille, qui met en place des interventions visant à renforcer les liens parents-enfants autour d'activités se déroulant dans des lieux publics culturels.

De même, celles-ci visent à permettre aux parents de rencontrer des professionnels de l'enfance ainsi que des familles pour créer du lien social. Ces activités sont financées par la Caisse d'Allocations Familiales.

En 2025, des ateliers réunissant enfants et parents ont été animés par une intervenante de la Maison de la Famille. Des thèmes variés ont été proposés comme des activités manuelles ou la prévention des addictions aux écrans. Ils ont rassemblé des familles régulières et non régulières dont une majorité de mamans. Toutefois, on note que des papas s'impliquent de plus en plus et bénéficient d'encouragements.

Ces activités ont été bénéfiques puisque les parents ont pu apprendre à créer du lien avec leurs enfants, se détendre et découvrir un lieu culturel.

b) Des mesures positives en faveur des modes de garde et de la lutte contre la précarité

La Ville agit en faveur de la réduction de la précarité par différents leviers (culturel, économique, sportif, éducatif) :

-l'organisation de sorties et d'animations culturelles à destination des enfants

Par exemple, les enfants des crèches frimousse, pirouette, souris verte ont bénéficié d'un éveil à la culture à l'occasion de sorties à l'extérieur (spectacles à la médiathèque, à la salle Sthrau, au parc zoologique). On compte également des prêts de livres (par exemple : 49 prêts de livre à la crèche pirouette), des sorties poussettes (12 sorties poussette pour la crèche pirouette).

-des petits déjeuners sont offerts aux enfants 2 fois par semaine depuis 2021 et des collations hydriques sont proposés aux enfants des crèches, qui bénéficient aussi d'un **éveil au goût par des jus de fruits et légumes frais.**

-**des animations sportives** sont proposées dans les écoles et les crèches (par exemple : ateliers baby gym avec des éducateurs sportifs en crèches, parcours du cœur en école)

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

-pour aider les familles, **des dispositifs de soutien** sont proposés : des dictionnaires sont offerts 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.

Ces mesures permettent aussi aux familles de mieux concilier l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

En 2025, il n'y a pas eu de nouvelles places créées en crèches ou en accueil de loisirs.

c) La promotion de l'égalité

La Ville poursuit sa démarche en faveur du développement de la culture de l'égalité auprès du grand public en mobilisant des partenaires experts qui œuvrent à **l'éducation à l'égalité**.

La culture de l'égalité se traduit par l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. L'égalité entre les filles et les garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation.

L'éducation à l'égalité constitue un levier important permettant d'agir sur les comportements des enfants et faire changer les mentalités au moyen de dispositifs pédagogiques adaptés.

Rappel du contexte

En 2024, la Ville avait eu recours au **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) pour animer un atelier de sensibilisation à l'égalité filles-garçons et à la lutte contre les stéréotypes du genre** dans un accueil de loisirs sans hébergement à destination d'un public de 8-10 ans (6 filles et 6 garçons).

Pour rappel, 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.

Bilan mitigé de l'atelier 2024

Bien que cette initiative amène à faire réfléchir le jeune public sur les inégalités de genre persistantes au sein de la société et participe à la rendre plus égalitaire, le bilan dressé reste mitigé :

-un faible taux de participation

-une réaction des parents après la tenue de l'atelier interrogeant le contenu de la sensibilisation (questionnement)

Au regard de ces éléments, la Ville a préféré ne pas reconduire cet atelier d'éducation à l'égalité en 2025.

La promotion de l'égalité s'incarne également par les actions de terrain menées au contact du grand public par des partenaires spécialisées à l'occasion de l'organisation de manifestations.

A ce titre, la Maison des Habitants reste un interlocuteur privilégié pour promouvoir l'égalité sur le territoire. Elle organise des débats avec les habitants pour parler de sujets de sociétés (Link cafés) et notamment la lutte contre les discriminations et les stéréotypes et l'égalité.

Un **référent égalité femmes hommes** y a été nommé et anime des débats avec l'appui de partenaires associatifs afin de nourrir des réflexions et encourager les échanges.

Ces débats contribuent ainsi à :

-participer à la **lutte contre les stéréotypes du genre et le sexisme** de manière pédagogique, dès le plus jeune âge,

-la **compréhension du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à garantir son respect,**

En 2025, l'association Solfa (partenaire expert dans la prise en charge des victimes de violences et discriminations liées au genre) n'a pu intervenir sur le Forum santé et handicap en raison de son report en 2026.

La journée internationale des droits de la femme du 8 mars est une journée emblématique qui symbolise l'histoire des luttes féminines. Elle a pour objectif de sensibiliser et mobiliser les publics pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité.

La Ville a célébré le 8 mars au travers d'une programmation d'événements établie en collaboration avec des partenaires.

La MDH a organisé une conférence et une exposition sur des figures emblématiques féminines de la lutte pour les droits des femmes.

L'exposition « Couleurs et Emotions » s'est également déroulée à la Médiathèque ainsi que celle intitulée « Célébrons la femme » à la Porte de Mons.

5. Favoriser la place des femmes dans le sport et valoriser le sport féminin

La Ville de Maubeuge et les associations sportives locales ont pour ambition d'élargir l'accès aux activités physiques et sportives et d'encourager la mixité.

De nombreux clubs proposent des catégories masculines et féminines mais une aussi une pratique mixte.

Pour encourager la mixité dès le plus jeune âge, des **dispositifs d'éveil sportif** sont mis en place dans les structures accueillant les enfants et les adolescents.

Des éducateurs sportifs sont mobilisés toute l'année pour sensibiliser les jeunes à la pratique du sport sans distinction de genre.

Nombre de jeunes éveillés à une pratique sportive dans un contexte de mixité	
Année 2025	
Structure d'accueil	Nombre d'enfants
Ecoles maternelles (Grande section)	300
Ecoles élémentaires	1620
Accueil de Loisirs Sans Hébergement	2204
Centres de Loisirs permanents	120
Camp ados sports	40
Stages sportifs petites vacances	292
Total	4576





La fête du sport, événement populaire consacré à l'éveil sportif a rassemblé 2000 visiteurs. Il a pour vocation de faire connaître les associations sportives auprès du grand public et des familles. Cet événement est l'occasion de s'initier à de nouvelles pratiques sportives encadrées par des professionnels et de rencontrer des licenciés et des entraîneurs.

Les clubs organisent des sensibilisations à l'égal accès des femmes et des hommes à la pratique sportive ainsi qu'aux instances dirigeantes et des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elles se déroulent lors des formations des encadrants.

Principaux indicateurs 2025

- **4576** jeunes éveillés à la pratique sportive
- 42% de présidentes et trésorières d'associations sportives
- 15% de licenciées sur 10 000 licenciés (1500), chiffre équivalent à 2024
- **5 associations sportives** qualifiées en **Championnat de France** : Judo Arts Martiaux, Judo AJ59, Les Carabiniers, SAHB. USM Basket
- **1 athlète féminine primée** : **Francine COPY Championne de France** des 24h00 de course (USM Athlétisme)
- 200 licenciées pour les **sports de combat** (MMA, Boxe, CICER, Judo, Karaté...)

Le Sport de Haut-niveau :

-  Equipe Féminine Handball SAHB en D1 LBE,
-  les Carabiniers (championnats de France multiples catégories),
-  Judo (championnats de France, Europe et Monde),
-  USM Basket (Nationale 3 masculin et Pré Nationale Féminin)

La plupart des clubs comptent déjà des catégories masculines et féminines et particulièrement les sports d'équipe.

Par exemple, on note l'existence de **sections féminines de football et rugby** (USM Maubeuge Féminine, Rugby club Maubeuge).

Rugby

Créée en 2021, la section féminine de rugby compte aujourd'hui 35 Licenciées dont 10 joueuses de moins de 18 ans, ce qui traduit une nette augmentation par rapport à 2024 (+40%). En 2024, elle comptait 25 licenciées et une section cadettes (moins de 16 ans) a été ouverte.

Football

Cette année, la section féminine de football compte 160 Licenciées Football (USM et AS Douzies). En 2025, il n'y a pas eu de nouvelle section féminine créée.

6.Promouvoir l'égalité au sein des associations maubeugeoises et à travers le bénévolat

Les femmes occupent une place importante au sein des associations maubeugeoises. Les motivations des adhérents qu'ils soient masculins ou féminins sont la création du lien social, le partage de valeurs, la découverte de nouvelles expériences, l'épanouissement individuel et collectif.

En 2025, la Ville compte 387 associations. Au sein des différentes associations, 28% d'entre elles sont présidées par des femmes.

- **Soutenir la place des femmes et valoriser l'engagement féminin : la soirée de mise à l'honneur des associations**

Chaque année, la Ville organise une soirée dédiée à l'engagement associatif qui met notamment en valeur des **parcours remarquables** et des **performances sportives**. Cette distinction permet de trouver une **résonance auprès d'autres femmes et notamment auprès des plus jeunes**.

En 2024, 4 associations présidées par des femmes ainsi qu'une femme et un enfant de 10 ans ayant réalisées de hautes performances sportives ont reçu le **trophée des associations**.

En 2025, la soirée de mise à l'honneur des associations a été célébrée le 05 décembre :

Soirée de mise à l'honneur des associations 2025

10 associations ont été mises à l'honneur :

Association des Amis du Faubourg de Mons et Environs
Amicale du don du sang
APE Pont-Allant
Conseil citoyen de Sous-le-Bois
Cercle d'escrime de Maubeuge
DLT Event
Jardiniers du Val de Sambre
Jardins de Montplaisir
STELLA
Passion mordu caisses anciennes

[50% sont dirigées par des femmes et 50% par des hommes](#)

B) Perspectives des politiques publiques 2026

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

Conclusion

Rappel du contexte réglementaire :

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes est une démarche imposée aux collectivités locales et EPCI de plus de 20 000 habitants, afin d'évaluer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les sexes. Cette obligation, instaurée par la loi, vise à garantir des conditions de travail équitables et à lutter contre les discriminations liées au sexe. Consacrée « Grande cause nationale », l'égalité femmes hommes dans la fonction publique prévoit pour tous les employeurs publics l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes montre que la Ville poursuit son engagement en faveur du soutien et de la promotion à l'égalité au sein de la collectivité et au travers des politiques publiques.

Le bilan de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes montre que les **femmes sont surreprésentées** (le taux de féminisation atteint 54,9%) et qu'elles occupent des **postes à responsabilité** (DRH, DGA, DGST, Directrice de l'Environnement). **Le taux de féminisation de la catégorie d'encadrement (A) est de 56%**. Les femmes sont majoritaires au Comité de Direction (60%) avec 3 femmes, 2 hommes.

Le déroulement de carrière qui se traduit notamment par les Lignes Directrices de Gestion 2025 a permis : **25 avancements de grade** à destination d'une **majorité de femmes** (52% de femmes), **6 promotions internes** bénéficiant **majoritairement à des hommes** : 84% d'hommes et 16% de femmes. Les femmes comme les hommes peuvent accéder à des catégories supérieures ou 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.

La Collectivité favorise l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle en répondant favorablement aux demandes de télétravail sans différenciation et au temps partiel, dans le respect du cadre applicable. Toutefois, le nombre d'hommes souhaitant bénéficier du temps partiel de droit ou sur autorisation reste infime en 2025 : 3 hommes **Les femmes sont plus nombreuses à demander : un temps partiel de droit ou sur autorisation (17 femmes) ainsi que des journées de télétravail (56 femmes, 22 hommes).**

L'égalité est aussi portée au niveau de la formation : les femmes sont plus nombreuses à se former.

Le plan d'actions pluriannuel engagé en 2025 se poursuit en 2026. Il s'inscrit dans la continuité des actions déjà entreprises avec pour objectifs principaux : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles, Développer la culture de l'égalité professionnelle.

Enfin, dans ses politiques publiques, la Collectivité soutient l'égalité. Elle se mobilise avec un ensemble de partenaires pour aider les femmes en difficulté : prévention de la santé, lutte contre la précarité, accès aux droits, lutte contre les violences faites aux femmes, soutien important à la parentalité. Elle assure également une promotion de la place des femmes dans la vie associative, et favorise la place des femmes dans le sport.