

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

"L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain."

Stendhal

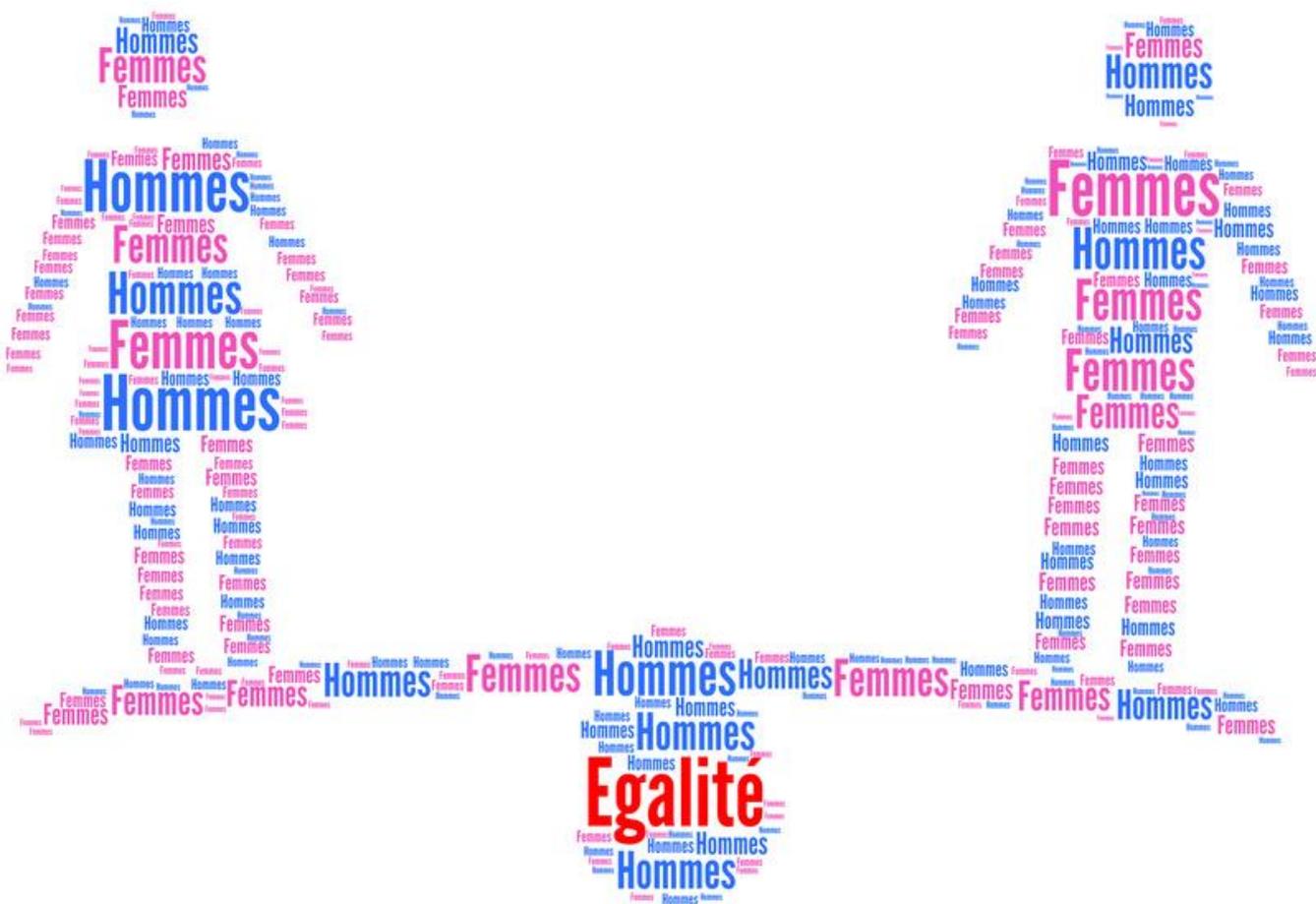




Table des matières

I. Les obligations légales en matière d'égalité hommes femmes dans la fonction publique	5
A. L'égalité hommes femmes, un principe constitutionnel.....	5
B. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2 août 2013.....	5
C. La Loi du 21 février 2014.....	5
D. La Loi du 4 août 2014 : de nouvelles obligations.....	6
E. Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 – Rapport égalité hommes femmes...	6
F. Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016	7
G. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.....	7
H. La circulaire du 22 décembre 2016 vient renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	7
L'égalité entre les femmes et les hommes a été officiellement reconnue comme une grande cause nationale par un discours prononcé à l'Elysée, lors de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2017.	
	7
II. Quel constat en 2017 pour la fonction publique territoriale ?	8
A. Portrait des agents de la fonction publique :	8
B. Des écarts de rémunération subsistent (source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2017 - Ministère de la Fonction Publique).....	8
III. La Ville de Villeneuve d'Ascq comme employeur public.....	10
A. Les données quantitatives	10
1. Effectif permanent	10
2. Dispositifs de l'emploi (effectif non permanent).....	10
B. Les données démographiques	11
1. L'âge	11
2. Part des agents de plus de 55 ans.....	11
3. Le taux de féminisation	12
C. La structure de l'effectif.....	12
1. Répartition de l'effectif permanent par catégorie (A,B,C).....	12



2.	Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre.....	12
D.	Les mouvements de personnel.....	14
E.	La formation.....	14
1.	Répartition par catégorie d'emploi.....	14
2.	Préparation aux concours et formations tremplin	15
F.	L'avancement de grade et la promotion interne	15
1.	L'avancement de grade.....	15
2.	La promotion interne	16
G.	La rémunération.....	17
	La rémunération brute moyenne annuelle :	18
H.	Les conditions de travail	18
1.	Temps de travail : un facteur d'inégalité ?	18
2.	Agression, violence au travail	19
3.	Le Compte Épargne Temps :	20

IV. Action de prévention et de sensibilisation visant l'égalité hommes femmes 22

A.	Actions de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement au sein de la collectivité.	22
B.	La Ville et ses marchés publics.....	22
C.	La ville en action dans le domaine de la prévention et de la sensibilisation	23
1.	Manifestation : Journée internationale des droits des femmes 2017.....	23
2.	La sensibilisation et la prévention auprès du jeune public.....	24
3.	Le sport comme vecteur d'égalité	26
D.	La Ville et ses partenaires impliqués dans les contrats de ville	27
E.	La Ville en soutien auprès des associations villeneuvoises	28
F.	L'ADÉLIE (regroupant la Mission locale, la Maison de l'emploi et le PLIE) : un acteur engagé	28

V. Plan d'actions 2017 / 2018.....30



Égalité hommes femmes :
L'égalité, enfin une politique publique.

Certaines questions de société se posent, se reposent et continuent d'être posées année après année. Celle de l'égalité femme-homme au travail en fait partie, malgré de réelles avancées législatives et réglementaires. Le constat reste celui d'une inégalité de traitement au sein de nos collectivités. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes appelle à une vigilance constante, en proie au « déterminisme social » et aux modes de fonctionnement de nos organisations.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

La loi du 4 août 2014 demande aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport permet de faire le point sur la situation et de distinguer les bonnes pratiques et les axes d'amélioration. C'est l'occasion pour la Ville de Villeneuve d'Ascq de mettre en avant ses politiques publiques, qui sont construites en prenant en compte les différences de situations et de besoins des femmes et des hommes dans des diagnostics territoriaux. C'est en ce sens que la ville de Villeneuve d'Ascq œuvre au quotidien pour un égal traitement de ses concitoyennes et concitoyens, que ce soit dans la gestion de ses ressources humaines, dans sa gouvernance politique, ou dans l'exercice de ses compétences.

Car plus qu'une exigence légale, l'égalité entre les femmes et les hommes participe de l'équilibre démocratique, dont la mixité et la parité sont les composantes.

Le Président de la République a déclaré l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » par un discours prononcé à l'Élysée, le samedi 25 novembre, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes. Il a ensuite détaillé ses « trois priorités » pour les cinq prochaines années : « l'éducation et le combat culturel en faveur de l'égalité », un « meilleur accompagnement des victimes » et un « renforcement de l'arsenal répressif ».

L'égalité entre les femmes et les hommes est désormais une politique publique à part entière. Comme toute politique publique naissante, elle est bien souvent portée par les convictions de celles et ceux qui en ont la responsabilité. Aussi, je tiens à saluer l'engagement et le travail des élu-e-s et des services qui font exister l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu territorial majeur.

Saliha KHATIR

Adjointe déléguée aux Droits de l'Homme,
Droits des femmes et lutte contre toutes les exclusions.



I. Les obligations légales en matière d'égalité hommes femmes dans la fonction publique

A. L'égalité hommes femmes, un principe constitutionnel

Depuis le préambule de la Constitution d'octobre 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article premier de la Constitution, modifié par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, pose le principe selon lequel « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

B. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2 août 2013

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier Ministre et de la Ministre en charge de la Fonction publique, l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales ont signé un accord afin de mettre en œuvre une série d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle hommes femmes.

Les 15 mesures prévues se déclinent selon quatre 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.

Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics.

Chaque année, le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (remis au Parlement) rend compte de l'avancée de ces mesures.

C. La Loi du 21 février 2014

La loi promeut l'égalité entre les hommes et les femmes et l'érige au rang de nouvelle priorité transversale de la politique de la ville.

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dispose en effet en son article 1er que la politique de la ville vise à « concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée. »

De plus, l'article 7 de cette même loi impose désormais la parité entre femmes et hommes dans les conseils citoyens.

Le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), publiait en septembre 2014 un cadre de référence «Égalité femmes-hommes » dans les contrats de ville de nouvelle génération qui recommandait :



- d'adopter une approche intégrée de l'égalité dans les nouveaux contrats de ville,
- d'objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- de s'appuyer sur celles-ci pour développer un plan d'actions,
- d'évaluer systématiquement les actions mises en œuvre à l'aune de l'égalité.

D. La Loi du 4 août 2014 : de nouvelles obligations

Le rapport Feltesse, qui a servi de base de réflexion à l'élaboration de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, souligne que les collectivités territoriales ont acquis « une légitimité majeure dans la lutte contre les discriminations de genre » de par « leurs compétences » et « leur rôle de proximité », qui font qu'elles sont « les mieux placées » et les « plus légitimes » pour mener « une action personnalisée en fonction des situations spécifiques à chaque territoire ». Le rapport appelait à une « montée en puissance ».

La Loi du 4 août 2014 prévoit que :

- Le maire (pour les communes de plus de 20 000 habitants) doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité territoriale, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
- La collectivité territoriale doit s'engager, selon ses compétences, dans un objectif d'égalité dans une dizaine de domaines d'action : lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité, lutte contre la précarité des femmes, égalité professionnelle et salariale, mixité dans les métiers, égal accès aux mandats électoraux et aux fonctions électives, égalité de traitement, entrepreneuriat féminin.....
- Dans les relations avec l'administration, la loi indique que les correspondances des autorités administratives sont adressées aux usagers sous leur nom de naissance, sauf demande expresse de la personne concernée de voir figurer son nom d'usage.
- En matière de commande publique, ne pourront soumissionner à un marché que les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle du lancement de la consultation, auront mis en œuvre l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Interdiction de soumissionner qui s'applique aussi aux délégations de service public.

E. Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 – Rapport égalité hommes femmes

Ce décret concerne les départements, les régions, les communes de plus de 20 000 habitants; il impose aux présidents de ces différents exécutifs de présenter chaque année, « préalablement à la préparation de leur budget », un rapport sur « la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur (leur) territoire », il présentera également le suivi de la « mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ».

Il s'agit d'évaluer les politiques de « promotion de la parité dans les actions de formation, de mixité dans les filières et les cadres d'emploi, de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement ».



F. Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

L'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2016-486 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2019, une représentation équilibrée doit s'appliquer aux collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

G. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Cette loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique (art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

H. La circulaire du 22 décembre 2016 vient renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cette circulaire réaffirme les quatre priorités essentielles : l'engagement des ministères à candidater au label diversité et, dans le cadre du dispositif « alliance », au label égalité professionnelle ; ensuite, l'égalité de traitement en matière de recrutement, de parcours professionnels et de rémunération ; l'innovation dans les organisations de travail et en matière d'action sociale pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention et la réponse appropriée aux violences, au harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes.

Zoom sur la parité : source : La Gazette des communes

"Dans un rapport remis à la Ministre des droits des femmes le 2 février 2017, l'état des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional met en exergue qu'en dépit des lois dites de la parité, les femmes restent exclues des fonctions exécutives, où réside véritablement le pouvoir et où il n'existe pas de contraintes paritaires."

La parité au sein de la gouvernance politique à Villeneuve d'Ascq montre une situation bien différente puisqu'on remarque que le premier Adjoint est une femme avec une délégation importante et non stéréotypée et que la parité s'applique au sein de l'ensemble des adjoints et des délégations.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un principe constitutionnel qui garantit à toutes et tous des droits égaux. Pour mettre en œuvre ce principe dans le domaine de l'emploi public, l'Etat conduit une politique volontariste qui donne des résultats encourageants, à amplifier et pérenniser.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été officiellement reconnue comme une grande cause nationale par un discours prononcé à l'Élysée, lors de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2017.



II. Quel constat en 2017 pour la fonction publique territoriale ?

A. Portrait des agents de la fonction publique :

Au 31 décembre 2015, la fonction publique compte en France 5 450 619 millions de fonctionnaires (hors contrats aidés), répartis comme suit :

Fonction publique	Nombre d'agents	Pourcentage/total	Age moyen	Part des femmes
Fonction publique d'Etat	2 398 031	44,0 %	42.4 ans	55%
Fonction publique territoriale	1 889 310	34,7 %	44.9 ans	61 %
Fonction publique hospitalière :	1 163 278	21 ,3 %	41,7 ans	78 %

L'emploi public est stable en 2015. Il progresse toutefois dans la fonction publique de l'état pour la première fois depuis 2003. Cette hausse (+0.2%) s'explique principalement par une augmentation de près de 16 000 personnes dans les effectifs du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Justice, qui traduit les priorités inscrites dans La loi de finances.

L'année 2015 est également marquée par un recul inédit de l'emploi hors contrats aidés dans la fonction publique territoriale. Cette baisse de 0.3 % intervient dans un contexte de diminution de la dotation globale de l'État aux collectivités locales et de recomposition des structures intercommunales.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière, l'emploi continue de progresser (+0.2%), mais à un rythme qui ralentit pour la deuxième année consécutive. Les effectifs des personnels non médicaux des hôpitaux diminuent même de 0.1% en 2015.

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, **23 %** des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes.

En moyenne, **40 %** des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes en 2015

- **52 %** dans la FPT
- **47 %** dans la FPH
- **39 %** dans la FPE

Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2017 - ministère de la Fonction Publique.

B. Des écarts de rémunération subsistent (source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2017 - Ministère de la Fonction Publique)

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,1 % à celui des hommes en 2015) que dans le secteur privé (écart de 18,5%). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus importants dans la FPH (20,9%) en 2015. Viennent ensuite la FPE (14,4%) et la FPT (9,3%).



La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique.

Voici quelques enseignements de ce travail de recherche :

- Contrairement à une idée reçue, encore largement répandue, le statut de fonctionnaire ne protège pas totalement des inégalités salariales. Certes, il réduit les inégalités salariales par rapport au secteur privé, mais pas totalement.

En effet, en 2012, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale n'était « que » de 10,3 %, contre 19,2 % dans le secteur privé et semi-public. Si l'écart est moindre, il est pourtant non négligeable.

Il est donc légitime de s'interroger sur ses origines.

Ces différences de salaires sont en grande partie dues à deux facteurs principaux : **le plafond de verre et la faible mixité des filières.**

On parle de plafond de verre pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilités.

Dans l'une de ses « 4 pages : Connaissance de l'emploi » consacré en janvier 2016 à la question de l'égalité professionnelle, le Centre d'étude de l'emploi propose une quantification du poids des différentes causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes titulaires de la fonction publique. Les auteurs et l'auteurice estiment que près de 50 % des écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale sont une résultante de la non-mixité des filières.

Ainsi, les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96 %. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82 % féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie et secours, police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 41 % de femmes, cela est notamment dû au fait que les agent-e-s d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégré-e-s à cette filière. Or, les filières les plus féminisées sont très fréquemment moins bien rémunérées.

- D'autre part, le rapport a mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (temps partiel, congé parental) pour les femmes.
- Une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique montre que dans l'ensemble de la fonction publique, cet écart s'accroît avec l'âge. A 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6% à 8% selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans.



III. La Ville de Villeneuve d'Ascq comme employeur public

La mairie de Villeneuve d'Ascq a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage d'égalité salariale.

Définition de l'égalité professionnelle : L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte)
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité hommes femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement... présentés ci-après.

A. Les données quantitatives

1. Effectif permanent

Au 31 décembre 2017, la collectivité compte 1170 agents titulaires, répartis comme suit :

- **722 femmes**
- 448 hommes

6 agents titulaires sur 10 sont des femmes.

2. Dispositifs de l'emploi (effectif non permanent)

Type de contrat	Femmes	Hommes
CDD ayant travaillé au moins 1 jour en 2016	118	44
Vacataires ayant travaillé au moins 1 heure en 2016	734	424
Assistantes maternelles	21	
CUI (Contrat Unique d'Insertion)	68	18
Adulte-relais	1	1
Emplois d'Avenir	2	8
Apprenti(e)s	14	6
Service Civique	4	1
Stages	124	44



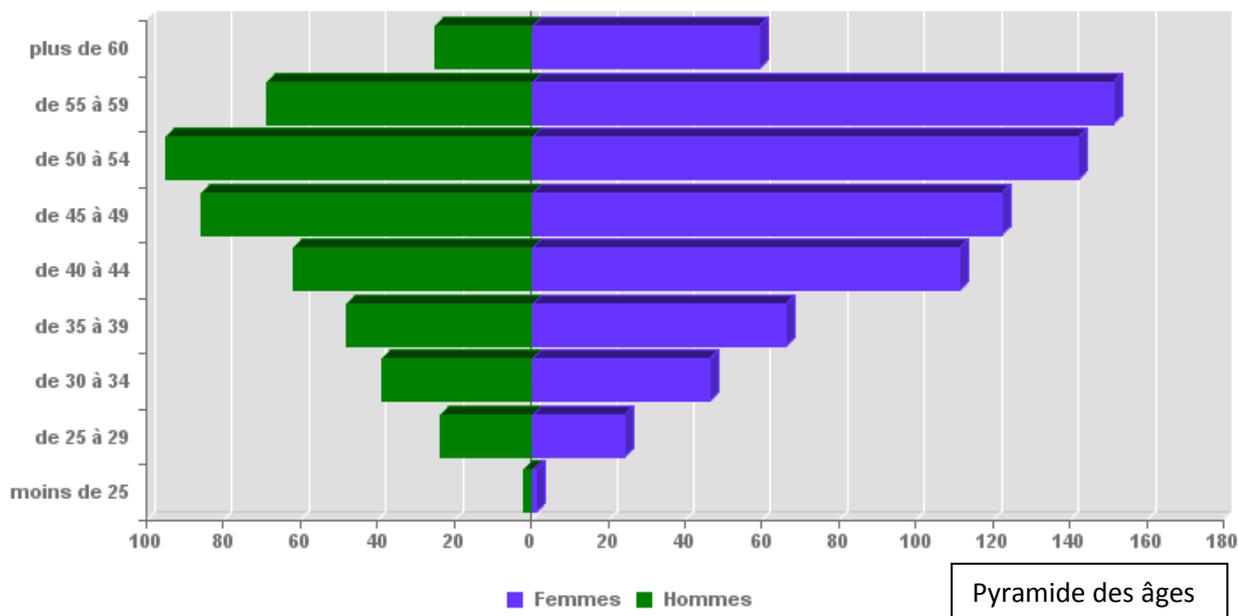
B. Les données démographiques

1. L'âge

L'âge moyen du personnel de la ville de Villeneuve d'Ascq en 2017 est de 47 ans (contre 43 ans et 10 mois en 2006).

L'âge moyen des femmes est de 48 ans contre 46 ans pour les hommes.

On constate un vieillissement du personnel municipal. Plusieurs explications sont possibles : des départs à la retraite reculés du fait de la réforme ou par choix des agents (choix dicté par la conjoncture économique) et moins de mobilité externe.



La tranche dominante se situe entre 45 et 59 ans

2. Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 31 décembre 2017 représente 21,70 % de l'effectif permanent.

	Titulaires	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	254	179	75
Part de l'effectif concerné	21,70 %	70,47 %	29,53 %

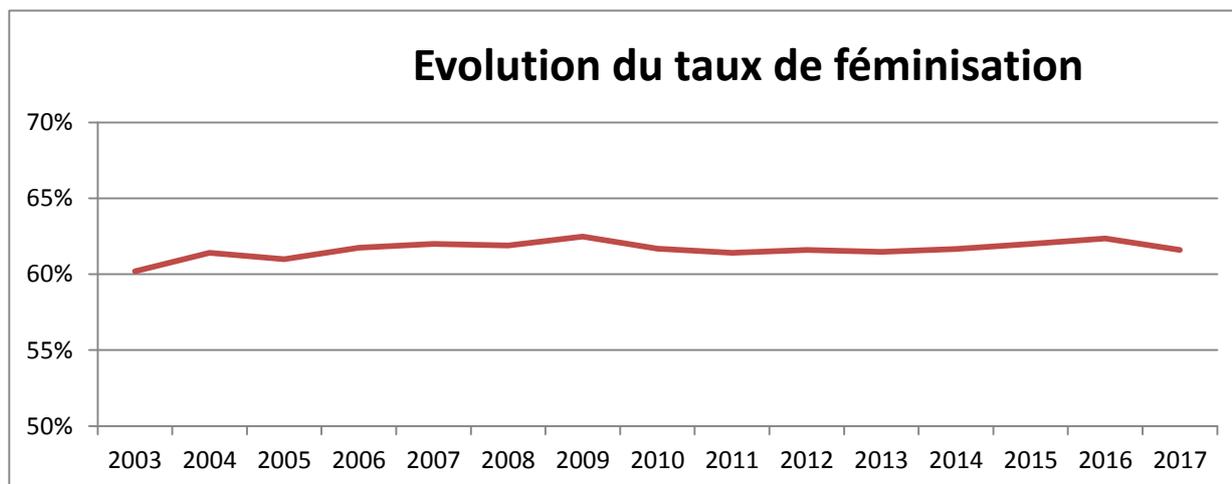
En 2017, 48 agents (34 femmes, soit 70,83 % et 14 hommes, soit 29,17 %) sont partis à la retraite.

La moyenne d'âge des agents partis à la retraite est de **61 ans et 6 mois** pour les femmes et **62 ans** pour les hommes. L'âge moyen des femmes est plus élevé cette année (58 ans et 6 mois en 2016). Ce fait est lié au motif de départ en retraite de certains agents : moins de départ en retraite pour invalidité et surtout fin du dispositif avantageux de départ en retraite pour les femmes réunissant les critères de : + de 15 ans de services et ayant élevé 3 enfants.



3. Le taux de féminisation

Evolution du taux de féminisation de 2003 à 2017 : tendance stable.



C. **La structure de l'effectif**

1. Répartition de l'effectif permanent par catégorie (A,B,C)

	A	B	C
Hommes	43 soit 44,33 %	96 soit 45,72 %	309 soit 35,80 %
Femmes	54 soit 55,67 %	114 soit 54,28 %	554 soit 64,20 %

Au vu de la répartition par genre et par catégorie, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B).

Pour exemple, la collectivité dénombre :

Sur 226 managers, 119 femmes et 107 hommes tous types de management

- Management de proximité : **77** femmes, 59 hommes
- Management intermédiaire : 19 femmes, **32** hommes
- Management supérieur : **23** femmes, 16 hommes dont 5 emplois fonctionnels répartis entre trois femmes et deux hommes.

2. Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre

Le champ d'action du fonctionnaire territorial est extrêmement large et diversifié, à la mesure des services offerts à la population dans de nombreux domaines.

Le contact direct avec les usagers constitue une autre caractéristique. Cela se traduit par l'existence de près de 240 métiers différents (dénombrés par l'Observatoire de la fonction publique territoriale), répartis entre 53 cadres d'emplois et 10 filières.



		F	M
Filière administrative	Catégorie A	37	28
	Catégorie B	46	12
	Catégorie C	141	22
	Total	224	62
Filière animation	Catégorie B	24	21
	Catégorie C	43	30
	Total	67	51
Filière culturelle	Catégorie A	6	1
	Catégorie B	11	6
	Catégorie C	13	4
	Total	30	11
Filière médico-sociale	Catégorie A	5	0
	Catégorie C	53	0
	Total	58	0
Filière Médico-Technique	Catégorie B	1	0
	Total	1	0
		F	H
Filière Sécurité (Police Municipale)	Catégorie B	0	1
	Catégorie C	6	19
	Total	6	20
Filière Sociale	Catégorie A	0	1
	Catégorie B	16	3
	Catégorie C	42	2
	Total	58	6
Filière sportive	Catégorie A	0	1
	Catégorie B	7	19
	Total	7	20
Filière technique	Catégorie A	6	12
	Catégorie B	9	34
	Catégorie C	256	232
	Total	271	278
		Total général	722
			448



Cette répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des ilots masculins dans les filières sportives et sécurité et des ilots féminins en filière administrative et sanitaire-sociale. On remarque aussi l'importance des contingents féminins dans la catégorie C. Mais ces chiffres témoignent aussi d'une évolution progressive de la mixité.

D. Les mouvements de personnel

Le processus de recrutement de la mairie de Villeneuve d'Ascq est neutre et égalitaire, utilisant des critères identiques pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi sont sans aucune référence au sexe ou à une quelconque terminologie discriminante.

Les recruteurs évaluent les performances, compétences des candidats et non la distinction par sexe. Ils visent à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins.

Les recrutements			
Titulaires	Femmes	Hommes	Total
Dont recrutement direct	5	9	14
Dont par recrutement sur concours	2		2
Dont par voie de mutation	11	6	17
Total	18	15	33

E. La formation

La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la ville (évolution des métiers, de l'organisation des services et applications législatives) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet mobilité). En 2016, **773** agents ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations.

1. Répartition par catégorie d'emploi

Formation 2016 en chiffres (basés sur chiffres de la base à la date du 22/12/2016)

	A	Nombre de jours	B	Nombre de jours	C	Nombre de jours	Emplois non permanents	Nombre de jours/agent	Total agents
Hommes	37	147	78	323	185	1034	21	64	321
Femmes	52	252	92	351	314	1335	42	104	500
Total	89	399	170	674	494	2369	63	168	821

Soit 39,09 % d'hommes et **60,91%** de femmes



2. Préparation aux concours et formations tremplin

Préparations concours /examen effectuées en 2017			
A	H	0	0
	F	0	
B	H	3	15
	F	12	
C	H	1	8
	F	7	
Formations TREMPLIN effectuées en 2017			
A	H	2	5
	F	3	
B	H	3	4
	F	1	
C	H	4	10
	F	6	

Modalités d'accès : Les agents peuvent suivre les préparations aux concours dans le cadre de l'offre du CNFPT et dans le cadre de la charte formation de la collectivité.
Les préparations aux concours sont des formations à l'initiative des agents qui visent essentiellement à faciliter la progression de leur carrière.

Formation de remise à niveau en expression écrite : Revoir les notions pour intégrer la préparation dans de bonnes conditions par rapport aux compétences nécessaires (avec ou sans projet préparation concours)

F. **L'avancement de grade et la promotion interne**

1. L'avancement de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier en définit les conditions requises.

L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire et des conditions particulières à la collectivité :

- limite de création de certains grades,
- taux de promotion fixé par l'assemblée délibérante.

1. Conditions à remplir par le fonctionnaire :

La plupart du temps les conditions s'apprécient au 1er janvier de l'année du tableau. Néanmoins, lorsque le statut particulier ne le prévoit pas, l'agent devra remplir les conditions au cours de l'année du tableau et sa nomination ne pourra intervenir qu'à compter de cette date.

Ancienneté :

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales d'ancienneté à remplir.

Services effectifs et échelons :

Pour accéder à un grade supérieur, les agents doivent généralement justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon.

Examen professionnel :

Certains avancements de grade sont subordonnés à la réussite à un examen professionnel.



Conditions particulières à la collectivité :

Limite de création de certains grades d'avancement :

- Dans certains statuts particuliers, un seuil démographique limite les possibilités de création du grade (ex. : attaché principal, ingénieur principal, ingénieur hors classe ...).

Taux de promotion applicable aux avancements de grade :

La loi n° 2007-209 du 19 février 2007 a introduit la notion de taux de promotion.

Le deuxième alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que :

« Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique ».

3. Procédure :

Elle comporte deux phases distinctes : l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP) sur les propositions de l'administration, puis l'élaboration du tableau annuel d'avancement.

Durée de validité du tableau : elle est fixée à un an du 1er janvier au 31 décembre.

La nomination des agents : la nomination est subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement.

2. La promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les agents accèdent généralement au grade initial du nouveau cadre d'emplois.

Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste.

1. Conditions :

La qualité de fonctionnaire territorial : la première condition commune à tous les statuts particuliers porte sur l'appartenance à la fonction publique territoriale.

Condition d'âge : certains statuts particuliers prévoient une condition d'âge pour l'accès au grade par la promotion interne.

Condition de services effectifs et d'échelon : pour accéder à un grade par promotion interne, les fonctionnaires doivent généralement justifier d'une certaine période de services effectifs et d'appartenance à un échelon.

Examen professionnel : la réussite à un examen professionnel est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs.

Formation de professionnalisation : depuis l'année 2008, les fonctionnaires sont astreints à suivre des formations de professionnalisation.



L'inscription sur une liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT. précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Quotas : les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires, calculée sur l'ensemble des recrutements intervenus par concours, mutation, détachement, intégration directe.

2. Procédure :

La liste d'aptitude au titre de la promotion interne est valable 1 an.

3. Nomination :

La nomination de l'agent ne peut intervenir que si un emploi est vacant et que si la vacance ou la création a été déclarée à la bourse de l'emploi.

Avancement de grade :

	2015			2016			2017		
	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs
Hommes	43	43,00%	9,33%	37	42,53%	8,24%	34	34,00%	7,59%
Femmes	57	57,00%	7,58%	50	57,47%	6,72%	66	66,00%	9,14%

Promotion interne :

	2015			2016			2017		
	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs	En nombre	En % des avancements	En % des effectifs
Hommes	6	66,67%	1,30%	6	72,73%	1,30%	3	60,00%	0,67%
Femmes	3	33,33%	0,40%	3	27,27%	0,40%	2	40,00%	0,27%

G. La rémunération

Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

«Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les



salariés du secteur public sont donc également visés. (article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La rémunération brute moyenne annuelle :

- 28 150,69 € pour les hommes
- 25 766,24 € pour les femmes

Les femmes plus nombreuses dans la catégorie C, cela explique leur différence de salaire avec les hommes.

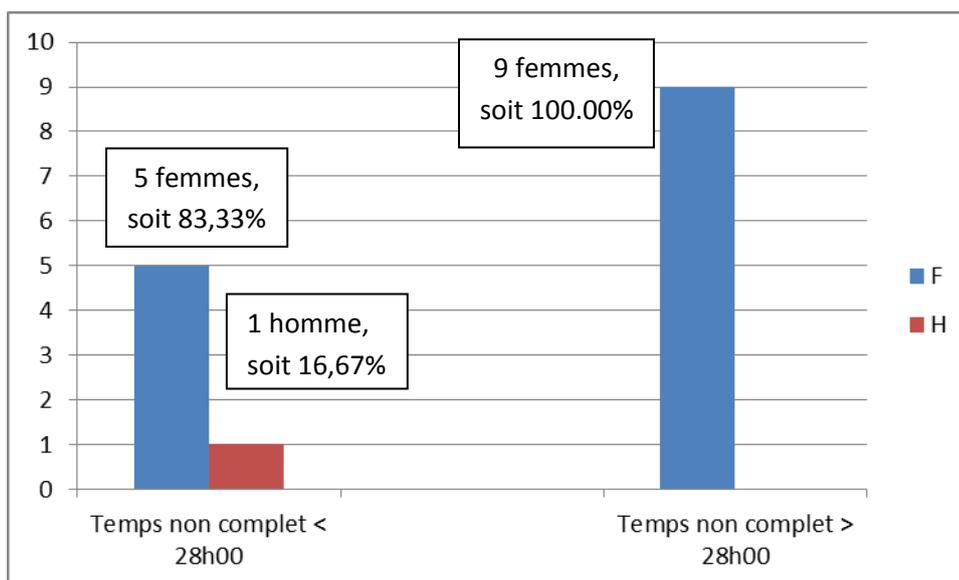
H. Les conditions de travail

1. Temps de travail : un facteur d'inégalité ?

La répartition des femmes au sein de la collectivité comme au sein de la fonction publique reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

Les agents occupant un emploi à temps non complet sont majoritairement des femmes. Il faut ajouter à ces éléments que les femmes sont concernées par des interruptions de carrières pour obligations familiales.

Emploi à temps non complet



% temps partiel	2017	
	Hommes	Femmes
50 à 59 %	1	9
60 à 69 %		3
70 à 79 %	1	1
80 à 89 %	4	59
90 à 99 %	1	24
	7	96

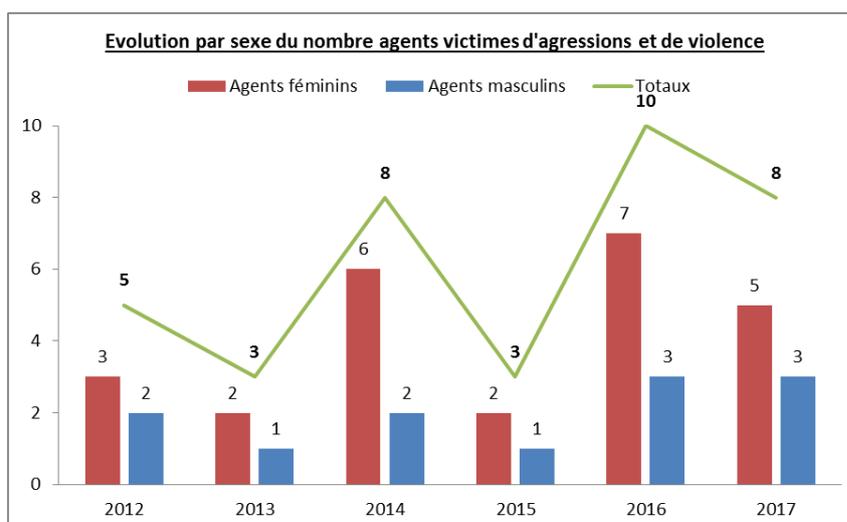
93,20 % des agents à temps partiel sont des femmes.

2. Agression, violence au travail

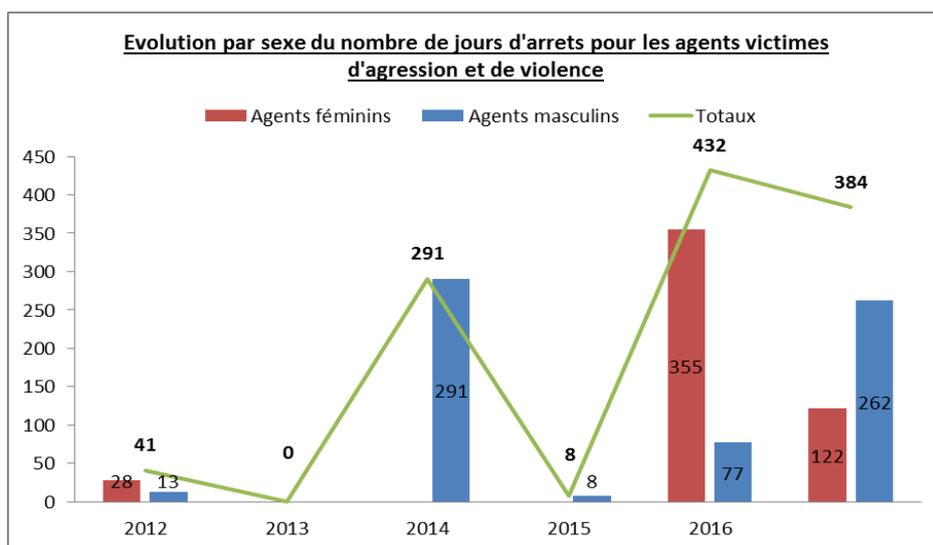
**Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence à la Mairie de Villeneuve d'Ascq
Période 2012 / 2017**

Evolution du nombre d'accidents par sexe pour cause d'agressions et de violence

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'accidents	Agents féminins	3	2	6	2	7	5
	Agents masculins	2	1	2	1	3	3
	Totaux	5	3	8	3	10	8



		Evolution du nombre de jours d'arrêt par sexe pour cause d'agressions					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de jours d'arrêt	Agents féminins	28	0	0	0	355	122
	Agents masculins	13	0	291	8	77	262
	Totaux	41	0	291	8	432	384



3. Le Compte Épargne Temps :

	Nombre de personnes bénéficiant d'un CET	% H/F
Femmes	145	63,90
Hommes	82	36,10
Total	227	100



	Jours épargnés		Jours utilisés		Jours indemnisés		TOTAL	
	Nombre de personnes concernées	% H/F	Nombre de personnes concernées	% H/F	Nombre de personnes concernées	% H/F		
Femmes	77	63,60	12	70,60	10	50	99	62,70%
Hommes	44	36,40	5	29,40	10	50	59	37,30%
Total	121	100	17	100	20	100	158	100,00%
	Jours épargnés		Jours utilisés		Jours indemnisés		TOTAL	
	Nombre de jours	% H/F	Nombre de jours	% H/F	Nombre de jours	% H/F		
Femmes	535	62,50	80	40,20	118	49,40	733	56,65%
Hommes	321	37,50	119	59,80	121	50,60	561	43,35%
Total	856	100	199	100	239	100	1 294	100,00%



IV. Action de prévention et de sensibilisation visant l'égalité hommes femmes

A. Actions de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement au sein de la collectivité.

En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement, la Ville de Villeneuve d'Ascq s'appuie sur son règlement en hygiène et sécurité et conditions de travail. Ce règlement, validé par le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), est une obligation du Code du travail.

Dans ce règlement, l'article 12 s'applique à préciser la définition du harcèlement : le harcèlement sexuel et moral ainsi que le dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement.

La prohibition du harcèlement moral et du harcèlement sexuel a été prévue dans le statut général de la fonction publique en même temps que dans le Code pénal et le Code du travail : dès 1992 pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, et à partir de 2002 s'agissant du harcèlement moral (la loi n°92-684 du 22 juillet 1992 a inséré le harcèlement sexuel dans le droit positif, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 le harcèlement moral).

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 publiée au Journal officiel du 7 août 2012 redéfinit le harcèlement sexuel dans le Code du travail et le Code pénal et modifie l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le règlement intérieur est présenté à tout nouvel agent permanent de la collectivité.

B. La Ville et ses marchés publics

En juin 2015, la ville de Villeneuve d'Ascq a créé, en direction des entreprises, un document répertoriant toutes les pièces administratives nécessaires pour candidater à ses marchés publics : le « Pass'Entreprise ».

Le Pass'Entreprise fait mention des engagements des candidats. Par une déclaration sur l'honneur, l'entreprise s'engage notamment à respecter la législation en matière d'égalité professionnelle hommes femmes de l'article de la Loi n°2014-873 du 4 août 2014.

En 2017, 103 Pass'Entreprise sont actifs à Villeneuve d'Ascq, 27 sont en cours de validation.

Ce que dit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics : les entreprises doivent, pour les contrats conclus à compter du 1er décembre 2014, respecter les exigences d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics.

Ce qui change avec la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, soit une des trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise. Pour renforcer encore l'effet de cette consultation, le législateur a aussi prévu que la base de données économiques et sociales qui constitue le support de ces consultations devra désormais obligatoirement contenir une rubrique dédiée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.



Les obligations des entreprises : Les entreprises de plus de 50 salariés doivent réaliser trois actions pour être en conformité avec la loi (L.2242-5 du code du travail) :

- ☐ Réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes
- ☐ Établir un plan d'action à partir de ce diagnostic
- ☐ Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

Les entreprises concernées devront donc satisfaire à cette obligation de négociation, qui porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, mais également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour être admises à soumissionner aux contrats de la commande publique.

Une fois ces trois conditions remplies, il faudra réactualiser chaque année le diagnostic et le plan d'action dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et renouveler la négociation tous les trois ans

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 50 salariés ne peuvent pas soumissionner à des marchés publics, à des concessions de travaux publics, à des contrats de partenariats ni à des délégations de services publics.

Deux conditions sont par ailleurs nécessaires pour pouvoir soumissionner à ces marchés :

- ☐ Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination (quel que soit le motif de discrimination)
- ☐ Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle

C. La ville en action dans le domaine de la prévention et de la sensibilisation

1. Manifestation : Journée internationale des droits des femmes 2017

Chaque année, sous l'impulsion de Madame Saliha Khatir, adjointe déléguée aux Droits de l'Homme, Droits des Femmes et lutte contre toutes les discriminations et du comité de pilotage de la Maison des Droits de l'Homme, est célébrée la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars.

Si cette journée est l'occasion de réaliser un bilan sur la situation des femmes dans le monde, c'est également, pour la collectivité de Villeneuve-d'Ascq, l'occasion de mettre à l'honneur les actions de prévention et de sensibilisation engagées par les services de la Ville, les partenaires institutionnels et associatifs tout au long de l'année.

La manifestation en 2017 :

- Exposition de photos de Femmes Citoyennes. 20 portraits autobiographiques réalisés en partenariat avec les centres sociaux.
- La création artistique, symbolisant la Paix et la liberté, réalisée par les jeunes du centre social Flers Sart, qui se sont inspirés des techniques d'artistes plasticiens pour créer cette œuvre d'art ;



- Amnesty International a proposé une exposition commentée sur des « femmes engagées » en politique, dans les syndicats, dans la défense des droits humains ou pour l'égalité des droits.
- **Vidéo-témoignages** sur l'évolution des droits des femmes réalisée par l'OMJC avec les jeunes et les adultes des centres sociaux. Thème : Quelle femme je suis, quelle femme je serai ? ».
- Au **LAM** : Visite de l'exposition « la femme à l'honneur ».

2. La sensibilisation et la prévention auprès du jeune public

Tout au long de l'année, au quotidien, les services de la collectivité intervenant auprès des enfants et adolescents veillent à promouvoir les principes d'égalité hommes femmes.

- Le service Petite Enfance :

Le service Petite Enfance œuvre au quotidien pour l'égalité hommes femmes au travers de ses méthodes de travail.

Tout d'abord, le recrutement en petite enfance est ouvert à tous même si le personnel est majoritairement féminin, quelques hommes travaillent au sein des crèches.

Ensuite, le service suit personnellement les demandes des familles et s'efforce de toujours répondre favorablement aux familles en difficulté et particulièrement aux femmes qui souhaitent s'engager dans une démarche de recherche d'emploi et/ou formation. Certaines femmes témoignent d'ailleurs qu'elles ne pourraient pas reprendre ou trouver un travail sans la garantie d'un mode de garde (femmes seules ou femmes ayant un conjoint en activité).

Enfin, les directrices de crèche travaillent leurs projets éducatifs et pédagogiques en évitant les stéréotypes de genre. Des discussions sont menées avec les parents soit autour d'échanges individuels "d'aide à la parentalité " ou lors d'ateliers parents/enfants/ professionnels...

Cette politique s'applique également au sein des ludothèques (« Vaisseau Fantôme » et « Cerf-Volant ») et de la salle de jeux « Clé de Sol ».

Structures d'accueil et nombre de places

Crèche « Valentine » : 60 enfants de 10 semaines à 3 ans

Crèche « Les Canaillous » : 66 enfants de 10 semaines à 3 ans

Crèche « Vanille-Chocolat » : 55 enfants de 10 semaines à 3 ans

Crèche « Bulles et Billes » : 30 enfants de 10 semaines à 3 ans

Crèche « Astromômes » : 30 enfants de 10 semaines à 3 ans

Jardin d'enfants « Valentin » : 24 enfants de 2 à 4 ans

Jardin d'enfants « Carrousel » : 16 enfants de 2 à 4 ans

Crèche familiale « Nougatine » (Assistants maternelles municipales) 55 enfants accueillis (18 assistantes maternelles)

Relais des Assistantes Maternelles (environ 350 assistantes maternelles indépendantes ayant chacune un agrément permettant l'accueil d'un à trois enfants).

- Dans les centres d'accueil et de loisirs (CAL),

Garants des principes de citoyenneté, de solidarité et d'égalité, les centres d'accueil et de loisirs s'emploient, à travers leur projet pédagogique, à « tenir compte des préoccupations du quartier et des



besoins psychologiques et physiologiques du public accueilli : la priorité est d'adapter à la réalité de la jeunesse villeneuvoise sans cesse en mouvement » et ce conformément au Projet éducatif territorial.

Parce que le vivre ensemble est essentiel, le service Enfance tend à lutter contre les inégalités, à renforcer le lien social dans un esprit de tolérance et de respect. Il s'agit de permettre à tous les enfants, quelle que soit leur origine sociale, d'accéder aux savoirs qui leur permettront de devenir des citoyens à part entière, capables de lire, de comprendre, de réfléchir de critiquer et de s'exprimer.

La mixité et l'égalité garçon fille sont donc au cœur des interventions auprès des enfants : dans les échanges, les loisirs, les livres.

En 2018, Les grands axes pédagogiques de chacune des 17 structures villeneuvoises continueront en ce sens avec une volonté forte de travailler l'égalité entre tous, notamment dans l'accès aux jeux et aux activités (mise en place de sports collectifs et de jeux de coopération sans distinction de genre) et dans la communication (rôle éducatif de transmission de valeurs).

A l'instar des processus de recrutement de la collectivité, le service enfance constitue ses équipes de vacataires en veillant à garantir les principes d'égalité des droits, de traitement et de non-discrimination.

- Avec les établissements scolaires :

L'école compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances entre les filles et des garçons. À cette fin, elle veille à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité, notamment en matière d'orientation, ainsi qu'à la prévention des comportements sexistes.

La loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'école rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, se fait dès l'école primaire. L'apprentissage de l'égalité entre les garçons et les filles est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et d'autres modèles de comportement se construisent.

Basée sur le respect de l'autre sexe, cette politique éducative en faveur de l'égalité implique aussi la prévention des comportements et violences sexistes. Elle a pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel.

Les objectifs :

La convention interministérielle 2013-2018 pour "**l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif**" désigne comme objectif prioritaire une approche globale de l'éducation à l'égalité des sexes et est porteuse d'une vision partagée : la réussite de tous et toutes, élèves, apprentis ou étudiants, qui est au cœur de la mission du service public. Cela suppose de créer les conditions pour que l'école porte à tous niveaux le message de l'égalité entre les filles et les garçons et participe à modifier la division sexuée des rôles dans la société.

La convention 2013-2018 a fixé un certain nombre d'actions qui sont déclinées annuellement autour de 3 priorités :

- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes.
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.
- S'engager pour une mixité plus forte des filières de formation et à tous les niveaux d'études.



La Ville est un partenaire privilégié de l'éducation nationale et nourrit au quotidien un lien privilégié avec tous les établissements scolaires de son territoire à travers des actions de sensibilisation, de prévention visant l'égalité hommes femmes et la lutte contre toute discrimination. Par exemple, en 2017, des actions contribuant à l'axe 1 « culture de l'égalité » ont été menées avec le lycée Queneau sur l'évolution des droits des femmes.

3. Le sport comme vecteur d'égalité

La politique du sport à Villeneuve d'Ascq, c'est la prise en compte de toutes les pratiques sportives à tous les niveaux. Sport de loisir ou familial, sport de haut niveau ou scolaire, sport action, handisport... tous les moyens matériels et humains sont mis à la disposition des Villeneuvois pour assurer une diversité des pratiques et une qualité des enseignements.

Le service des Sports a la volonté de permettre à tous l'accès à la pratique sportive sans distinction, sans discrimination.

Quelques dispositifs :

- **Les accueils de loisirs à dominante sportive**

Durant les vacances scolaires, à l'exception des fêtes de Noël, la ville propose des accueils de loisirs à dominante sportive afin de permettre aux enfants et jeunes de 3 à 16 ans de découvrir une large palette de pratiques sportives.

- **Les centres municipaux d'initiation sportive (CMIS), 6 - 11 ans**

Véritable lieu d'éveil et d'initiation multisports, les CMIS ont pour objectif la découverte de plusieurs disciplines sportives avant de réaliser un choix plus éclairé et durable au sein d'un des nombreux clubs sportifs villeneuvois.

- **Actions sportives de proximité ASP, (11 - 17 ans)**

Ce dispositif qui a pour but d'encourager la pratique sportive et de faire découvrir à chacun, différentes activités tout au long de l'année, doit être avant tout un tremplin pour permettre aux adolescents d'adhérer à un club sportif, une association culturelle, de fréquenter une structure de la ville, d'en faire tout simplement les citoyens acteurs de la ville de demain. Les actions sportives de proximité sont une des composantes du projet éducatif villeneuvois qui prône les valeurs d'égalité entre tous.

- **Mini séjours d'été (11 à 17 ans)**

Séjour de 5 jours avec activités de char à voile et de kayak de mer en équipes mixtes sur le littoral.

La Ville soutient également bon nombre de clubs sportifs qui participent largement au changement des mentalités, à la disparition des stéréotypes sexués et à la mise en valeur d'un esprit sportif qui fixe des repères éthiques et moraux auxquels les sportifs et l'opinion publique peuvent se référer.

Par le biais de subventions municipales à destination du sport féminin, les femmes sont mises à l'honneur. *L'excellence du sport féminin villeneuvois en images*



D. La Ville et ses partenaires impliqués dans les contrats de ville

La Ville s'engage dans le cadre des **contrats de ville** à accompagner des actions favorisant l'égalité hommes femmes, l'accès aux droits et la prévention des stéréotypes.

Cadrage général et éligibilité des contrats de ville : le contrat de ville constitue un cadre contractuel et opérationnel destiné à soutenir des projets en faveur des quartiers en difficulté.

Le ministère de la Ville a réaffirmé le caractère prioritaire et transversal de la lutte contre les discriminations dans la mise en œuvre des nouveaux contrats de ville.

Conclu pour une durée de six ans, le contrat de ville définit cinq thématiques prioritaires :

1. Accompagner vers l'emploi et soutenir le développement d'activités
2. Favoriser un habitat de qualité et conforter les parcours résidentiels
3. Soutenir les parcours éducatifs et accompagner les jeunes en difficultés
4. Consolider et mieux coordonner les dispositifs de sécurité et de prévention de la délinquance
5. Garantir l'accès aux droits sanitaires et sociaux et aux dispositifs de prévention et de soins

Les conditions de réussite de l'action doivent correspondre à :

- la participation des habitants
- l'égalité hommes femmes
- la diversité et l'égalité des chances
- la culture comme médium pour atteindre l'objectif stratégique
- le sport comme support pour atteindre l'objectif stratégique
- la gestion urbaine de proximité

Exemple : Un poste de référente a ainsi été financé au sein de l'association Louise Michel pour l'accueil, le soutien, l'aide aux femmes victimes de violences conjugales.



E. La Ville en soutien auprès des associations villeneuvoises

La ville soutient des associations qui interviennent en direction d'un public cible et notamment les femmes. Certaines de ces associations, de par leurs objectifs et champs d'action, perçoivent des subventions municipales, comme par exemple :

- **Actions citoyenneté et loisirs pour les jeunes :** Ce projet est initié par le centre social Centre-ville pour lequel il bénéficie des financements du contrat de ville (subvention Ville, département, Etat). L'action répond aux objectifs prioritaires de la ville de Villeneuve d'Ascq dans les quartiers du Pont-de Bois et de l'Hôtel de ville en soutenant les parcours éducatifs et en accompagnant des jeunes en difficultés. L'action vise la prévention de la délinquance et favorise l'accès à la culture. Un axe de cette action est l'égalité hommes femmes. Il s'agira d'accueillir 50 jeunes de 11 à 17 ans avec une attention particulière accordée à la mixité.
- **Association Louise Michel :** L'association, qui a pour mission de mener une politique sociale, s'engage à participer au dispositif municipal de logement d'urgence et d'insertion, à développer des actions en direction des femmes en difficulté et à animer un atelier collectif de recherche de logement. De son côté, la Ville s'engage à soutenir, financièrement ou par des concours ou avantages en nature, l'association Louise Michel en raison de l'intérêt communal que présentent les actions proposées par ladite association. (Convention d'objectifs et de financement qui vise à accompagner les associations dont les activités s'inscrivent dans le champ des politiques de la Ville).

F. L'ADÉLIE (regroupant la Mission locale, la Maison de l'emploi et le PLIE) : un acteur engagé

Si les analyses se focalisent sur les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, elles n'excluent pas la problématique de l'accès à l'emploi et en particulier à un emploi de qualité.

Nous avons identifié les freins spécifiques et recherché à mettre en place des actions répondant à leur besoins. Parmi les freins identifiés, la représentation des métiers et le rapport au corps.

La Mission Locale :

Nombre de jeunes reçus en premier accueil à fin 2017 (17déc 2017) : **871 jeunes**

- 403 femmes
- 468 hommes

Mission locale : Dispositif Initiative pour l'Emploi des Jeunes

Les métiers du bâtiment ont dû mal à recruter un public féminin, et les femmes sont peu enclines à s'y intéresser. Le milieu professionnel reste majoritairement représenté par les hommes. Nous avons donc, en accord avec la municipalité sur les séjours de « rupture/éducatif », décidé de constituer les groupes pour des chantiers bâtiments incluant un public féminin, même s'il y avait suffisamment de candidats masculins désireux de se positionner.



Le public Mission Locale a souvent une mauvaise image de lui, ou tout simplement n'investit pas ce champ du bien-être ; pourtant pilier de la relation à l'autre et vecteur d'échange, et donc d'intégration. A titre d'exemple, l'esthétisme est culturellement investi par les femmes. Par conséquent, profitant de la prestation collective Groupe bien-être (sophrologie et esthétisme), nous avons cherché à inverser la tendance en y intégrant des hommes afin de constituer un groupe mixte (soins ciblés).

Mission locale : Dispositif Garantie jeunes

Dans le cadre de l'atelier citoyenneté mené avec la maison de la jeunesse, des thématiques spécifiques comme l'égalité homme femme sont abordées. On retrouve en effet au travers du discours des jeunes des représentations stéréotypes de la place de chacun sur l'autre sexe. Les échanges entre tous et des professionnels sont utilisés pour faire levier et bousculer ces représentations.

La thématique du soin apporté au corps et l'esthétisme sont également abordés lors de la semaine santé menée par le centre social centre-ville pour les jeunes en Quartiers Prioritaires Ville et garantie jeune.

Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

Ateliers SOLAU : mise en perspective des compétences et savoirs êtres des personnes pour dépasser leurs représentations et stéréotypes métiers. Animés par un chargé de relation entreprise et un intervenant social formé à la psychologie, ces ateliers amènent d'autres perspectives d'insertion pour un public précarisé et demandeur d'emploi de longue durée.

Partenariat recrutement logistique / femmes : action de recrutement pour une dizaine de femmes en contrat de professionnalisation, en partenariat avec OPCALIA (organisme paritaire collecteur) et Crit intérim.

Poursuite du recrutement vers le public féminin sur les métiers du nettoyage urbain (en lien avec l'Accompagnement Chantier d'Insertion Résidence plus).

Maison de l'emploi

Sensibilisation des employeurs par la maison de l'emploi lors des recrutements en vue de diversifier le public accédant aux offres (hommes vers les secrétariats, femmes vers le bâtiment...).



V. Plan d'actions

Consciente que les préjugés d'ordre comportemental et les stéréotypes concernant l'image des femmes perdurent en dépit de la législation existante et constituent un frein à leur évolution professionnelle, la collectivité accompagne sa politique d'actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

➤ **Services Enfance, Jeunesse, DRE, Prévention, médiathèque** : Continuer de promouvoir une littérature porteuse d'égalité entre les sexes et ainsi faire bouger les lignes de la reproduction sociale. Pour que les jeunes enfants s'affranchissent de ces stéréotypes, intégrer la question de l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques et éducatifs pour les enfants et les jeunes.

➤ **DRH / Recrutement** : Continuer à analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre et recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes.

Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement « sexués », aborder les métiers en objectivant les compétences requises et promouvoir les passerelles possibles.

Les tests pratiques et/ou administratifs qui sont réalisés lors de recherche de candidatures sur les métiers de jardinier, d'électricien, de poste administratif... sans aucune attache au genre du candidat seront poursuivis en 2018. De plus dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences (GPEEC), la rédaction d'un guide du recrutement pourrait être envisagée. Un bilan des mobilités internes sera également réalisé en 2018.

➤ **Service Communication** : Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives. Cela doit passer nécessairement par des représentations plus justes des emplois et des métiers. Dans cette nécessaire mutation, une communication active doit être menée tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent exister. Pour cela, il faudra conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des acteurs de la Gestion des Ressources Humaines et des personnels de la Ville selon des modalités adaptées aux différents publics concernés. Il s'agit de mettre en place une communication engagée et engageante : espace dédié sur l'intranet, communication sur des pratiques exemplaires via la revue Message Personnel. En 2018, le guide de l'agent sera réactualisé selon le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

➤ **DRH / Formation** : Promouvoir l'égalité hommes femmes auprès des managers par la mise en place de formation : sensibiliser les encadrants à l'égalité hommes femmes et aux bonnes pratiques en matière d'accès à la formation, d'évolution de carrière, de conciliation vie privée vie professionnelle.

➤ **Direction patrimoine bâti et VEEP** : Favoriser et permettre l'arrivée des femmes par l'aménagement des locaux en réalisant en amont un diagnostic des locaux nécessitant un aménagement et réaliser les travaux le cas échéant.

➤ **Service Accueil** : Continuer de relayer des opérations d'information et d'accueil dans un esprit d'égalité (exposition, animations, mur d'images...).



➤ **Marchés publics** : Insérer en 2018 en annexe du Pass'Entreprise les trois clauses suivantes, afin de renforcer les objectifs des entreprises en matière d'égalité hommes/femmes. Il s'agira de solliciter les entreprises afin d'obtenir les éléments suivants :

- Réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et celle des hommes.
- Établir un plan d'action à partir de ce diagnostic.
- Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle.

➤ **Maison des Droits de l'Homme** : Poursuite des manifestations (Journée droits des femmes, Journée contre les violences faites aux femmes, Journée des droits de l'Homme) Le thème retenu pour la journée internationale des droits des femmes en 2018 est le harcèlement.

Projets Journée internationale des droits des femmes 2018 :

Une exposition du travail réalisé en partenariat avec les centres sociaux et l'association Louise Michel sur le thème du harcèlement sera exposée (fresque, dessins, bd, textes). Il s'agit de favoriser l'expression et la création.

Le collège Camille Claudel présentera une vidéo sur le thème les femmes dans la guerre.

Le théâtre forum « les opprimés » présentera trois scènes axées sur le harcèlement sexuel au travail, le harcèlement de rue et sur les prémices du harcèlement au sein du couple.

Les lycéens de Queneau section théâtre proposeront avec Christine Gabard une approche décalée du harcèlement par la création d'une brigade de rue contre le harcèlement : les moyens d'actions, comment désamorcer l'information, le désœuvrement des personnes face au phénomène.

La soirée sera agrémentée de chansons et de mise en musique par Laure Chailloux.

L'actu'



JOURNÉE DES DROITS DES FEMMES

Le harcèlement, on en parle...

Depuis quelques mois, dans le sillage de révélations dans le milieu du spectacle, la parole des femmes se libère... du moins dans les médias ou les réseaux sociaux. Mais pour beaucoup, le silence reste encore difficile à briser.

Le harcèlement sexuel, un délit pénal, sera au cœur de la soirée organisée à la Ferme d'en Haut **le 8 mars** à l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes. Le public découvrira les travaux (dessins, BD, textes...) réalisés par les adhérents des centres sociaux en partenariat avec l'Atelier 2 et l'association Louise-Michel, et les collégiens de Camille-Claudé présenteront leur vidéo réalisée en lien avec Mères pour la paix.

Le théâtre sera un autre moyen d'aborder le sujet... Avec

la compagnie de l'Opprimé, il sera question du harcèlement sexuel au travail, dans la rue et au sein du couple. Quant aux élèves de l'atelier théâtre du lycée Queneau, conduit par Christine Gabard, ils mettront en scène une « brigade de désamorçage du harcèlement de rue »... Tout au long de la soirée, les chansons de Laure Chailloux déclineront le thème des droits des Femmes.

Ferme d'en Haut, 268 rue Jules-Guesde. Accueil du public à partir de 17h30. Entrée gratuite.

A noter : le 13 mars à 20h aura lieu au Méliès une projection débat de « Derrière les fronts, résistance et résilience », d'Alexandra Dols, en sa présence et en lien avec l'AFPS.

➤ **Service des sports** : Bien encadrées, les activités sportives continueront d'être un moyen de lutter contre les discriminations, les préjugés et les stéréotypes car la division des activités selon le



genre est encore une réalité aujourd'hui alors que les interdits réglementaires sont levés et que les disciplines sportives sont théoriquement ouvertes sans distinction de genre.

L'Office Municipal du Sport réalise chaque année une étude quantitative sur la participation féminine à la pratique sportive en ce qui concerne notamment les clubs adhérents à l'office selon un calendrier sportif (année scolaire).

Action spécifique mise en œuvre en 2017 : Un créneau supplémentaire « sport au féminin » a été ouvert dans le quartier de la résidence en complément de celui du Pont de Bois. Cela permet l'accès à la pratique sportive des jeunes femmes du quartier.

➤ **Poursuite de l'implication dans les contrats de ville 2018 :**

« Un pas dehors » : le projet est à destination d'un public de jeunes filles (11 à 17 ans). Il s'agit de favoriser l'émancipation des jeunes filles par le biais d'une pratique culturelle. L'objectif vise une remise en forme, le bien être tout en favorisant l'intégration au sein d'une structure à caractère social. La danse en groupe est utilisée comme levier d'autonomie, d'émancipation, d'ouverture sociale.

« Action sport féminin » : il s'agit d'utiliser les activités physiques et sportives comme vecteur de socialisation pour un groupe de jeunes filles pré-adolescentes. Le sport est en effet un outil idéal qui peut permettre la valorisation et l'amélioration de la confiance en soi, tout en participant pleinement à une activité socialisante qui permet à ces jeunes filles de sortir de chez elles.

➤ **Service Culture :**

La ferme d'en haut participe chaque année à la journée des droits des femmes. De plus, dans le cadre de la programmation thématique de l'exposition « A fleur de peau », trois temps forts de spectacles sont prévus « autour de la femme » : un spectacle d'effeuillage burlesque dispensé par Belette Académie, association villeneuvoise, un spectacle de théâtre et dessin « Modèle vivant » par la compagnie Fractale, en partenariat avec l'Atelier 2, association villeneuvoise et un concert de Anaïs, chanteuse de notoriété nationale qui présentera son dernier album « Divergente ».

➤ **Conseil des jeunes**

Le conseil des jeunes, composé de 9 filles et 9 garçons âgés entre 11 et 18 ans, œuvre naturellement dans le sens de l'égalité hommes femmes au sein de ses débats mais également de ses actions. La parité est au cœur de toute action et de toute question. Cela se fait naturellement, dans le respect réciproque. En 2017, le conseil des jeunes a notamment mené un échange sur la représentation des hommes et des femmes dans les pratiques artistiques tels que le cinéma et la danse. Ce travail a démontré une difficulté pour les femmes d'être reconnues comme compétentes dans les métiers du cinéma.

En 2018 : Le conseil des jeunes participera au projet engagé annuellement par la Maison des droits de l'homme dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes en lien avec le service jeunesse. Il s'agira de réaliser des supports artistiques sur le thème égalité homme femme.

