

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2019



Présenté au conseil municipal du 04 février 2020

En référence au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

## Table des matières

<b>I. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>3</b>
A. Les effectifs de la collectivité .....	3
B. Les données démographiques .....	4
C. La structure de l'effectif.....	5
D. Les mouvements de personnel .....	6
E. La formation.....	7
F. L'avancement de grade et la promotion interne .....	8
1. L'avancement de grade .....	8
2. La promotion interne .....	9
G. La rémunération .....	10
H. Les conditions de travail .....	11
I. Les positions statutaires .....	14
J. Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.....	14
<b>II. La Ville investie sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ses politiques .....</b>	<b>15</b>
<b>1) L'égalité femmes-hommes dans ses pratiques internes .....</b>	<b>15</b>
A. Les marchés publics.....	15
B. La formation pour lutter contre les violences faites aux femmes.....	15
<b>2) Les initiatives de la Ville pour agir en prévention.....</b>	<b>16</b>
Parmi les 30 mesures annoncées :.....	16
<b>3) La Ville en actions pour réduire les inégalités .....</b>	<b>20</b>

## **PROGRES ET VIGILANCE**

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville présente, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le présent rapport présente la situation 2019 pour Villeneuve d'Ascq.

D'une part, il fait état de la situation en matière de ressources humaines, et à cet effet, présente des données relatives aux agents de la Collectivité, à leur recrutement, leur cadre d'emplois, leur temps de travail, et leurs conditions de travail.

D'autre part, il présente les orientations et les programmes de la Ville visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques en prévention notamment dans les domaines de la petite enfance, du sport en direction des jeunes, de la politique culturelle ou encore au sein de la vie associative.

Même si on constate de véritables progrès en matière d'égalité et de mixité ces dernières années, il convient de rester vigilants et mobilisés car des inégalités perdurent encore sous de multiples formes.

Saliha KHATIR

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

## I. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes 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 que sont les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement, la formation, la protection des agents présentés ci-après.

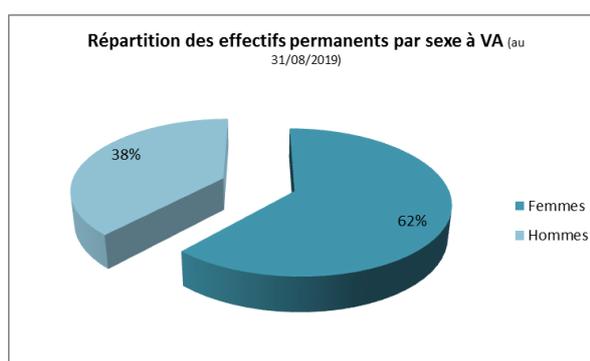
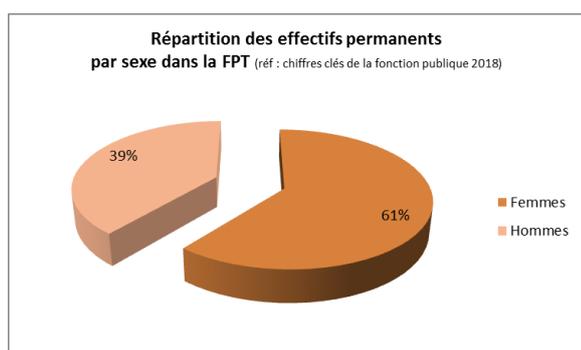
### A. Les effectifs de la collectivité

#### a) Répartition de l'effectif permanent

Au 31 août 2019, la collectivité compte 1165 agents titulaires.

- **720 femmes**
- 445 hommes

Soit, 62 % de l'effectif permanent est composé de femmes et 38 % sont des hommes.



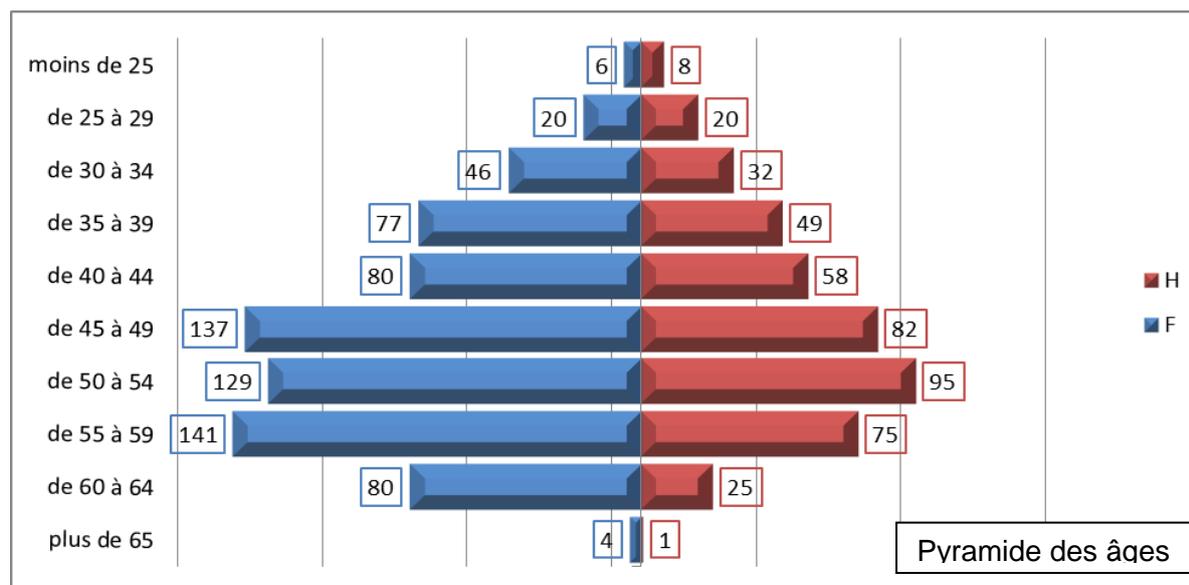
## B. Les données démographiques

### a) L'âge

L'âge moyen du personnel de la ville en 2019 est de 47 ans et 6 mois, moyenne stable par rapport à 2018 (47 ans et 3 mois) contre 43 ans et 10 mois en 2006.

La moyenne d'âge est plus élevée chez les femmes (48 ans) que chez les hommes (46 ans et 6 mois).

On constate un vieillissement du personnel municipal. Plusieurs explications peuvent être apportées : des départs à la retraite reculés du fait des réformes ou par décision de l'agent (souvent dictée par la conjoncture économique), une mobilité réduite dans l'ensemble de la fonction publique.



La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 45 et 59 ans pour l'ensemble des agents.

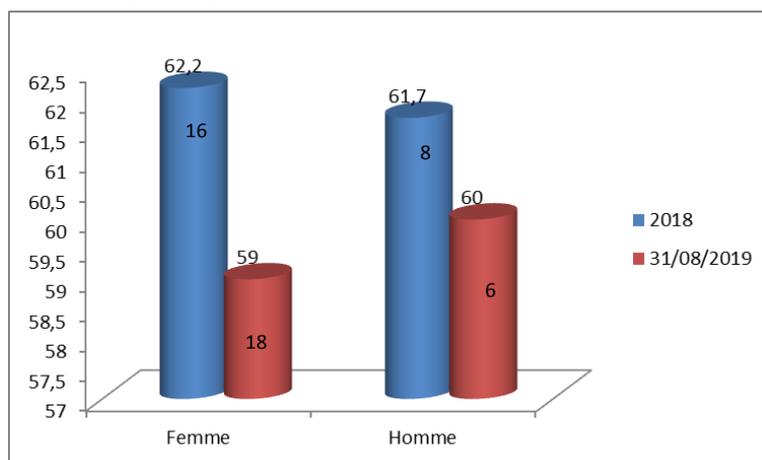
### b) Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 31 août 2019 représente 27,98 % de l'effectif permanent. Sur l'ensemble de ces agents, 69 % sont des femmes..

	Titulaires	Femmes	Hommes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	326	<b>225</b>	101
Part de l'effectif concerné	27,98 %	<b>31,25 %</b>	26,96 %

Au 31/08/2019, 24 agents sont partis à la retraite, on note 18 départs de femmes et 6 d'hommes.

### Age moyen de départ à la retraite par sexe



On constate une baisse de l'âge moyen de départ à la retraite en 2019. Ceci peut s'expliquer par trois départs à la retraite pour cause d'invalidité (départ entre 46 et 52 ans) et trois départs anticipés pour 15 ans de service et 3 enfants.

### C. La structure de l'effectif

#### a) Répartition des effectifs permanents par catégorie et sexe

	A		B		C		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Hommes	46	38,33 %	92	47,9 %	307	36 %	445	38,2 %
Femmes	<b>74</b>	<b>61,67 %</b>	<b>100</b>	<b>52,1 %</b>	<b>546</b>	<b>64 %</b>	720	61,8 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>	<b>192</b>	<b>100 %</b>	<b>853</b>	<b>100 %</b>	<b>1 165</b>	<b>100 %</b>
%	10,30 %		16,48 %		73,22 %			

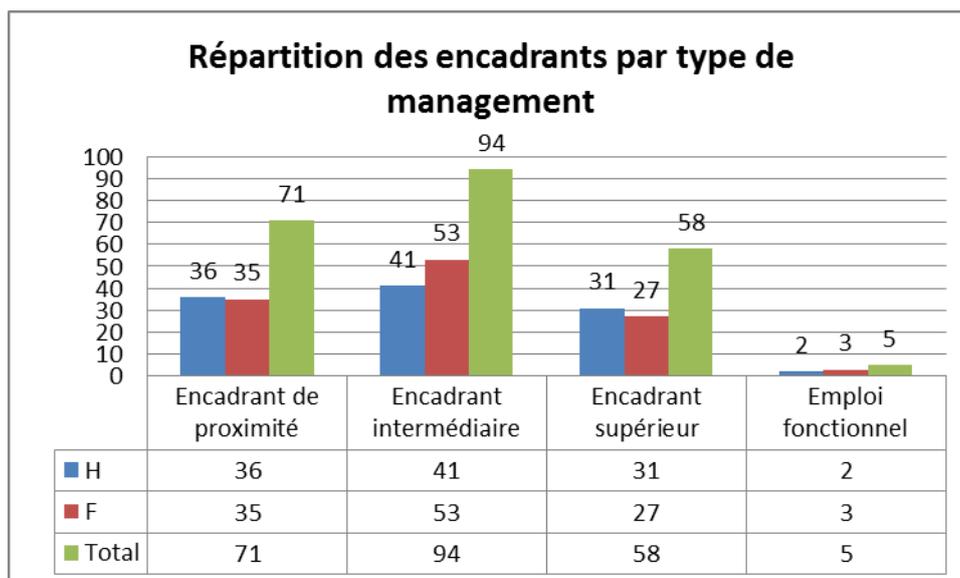
Au vu de la répartition par genre et par catégorie, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).

En 2018, 41 agents de catégorie A étaient des femmes. Le nombre de 74 en 2019, s'explique notamment par l'application des textes revalorisant les éducateurs de jeunes enfants en catégorie A, postes principalement occupés par des femmes.

☺ La Ville est en règle quant aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique au regard de la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié. Actuellement, sur cinq emplois fonctionnels, on dénombre 2 hommes et 3 femmes.

### Zoom sur les managers :

Les **228** managers en poste au 31/08/2019 sont composés de **118** femmes (soit 51,75%) et **110** hommes (soit 48,25%).



### **b) Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre**

	F		H		Total agents par filière	
	En nombre	En %	En nombre	En %	En nombre	En %
Filière administrative	229	<b>78,69%</b>	62	<b>21,31%</b>	291	24,98%
Filière animation	62	<b>56,88%</b>	47	<b>43,12%</b>	109	9,36%
Filière culturelle	31	<b>72,09%</b>	12	<b>27,91%</b>	43	3,69%
Filière médico-sociale	58	<b>100,00%</b>	0	<b>0,00%</b>	58	4,98%
Filière sécurité (PM)	5	<b>17,24%</b>	24	<b>82,76%</b>	29	2,49%
Filière sociale	51	<b>91,07%</b>	5	<b>8,93%</b>	56	4,81%
Filière sportive	8	<b>28,57%</b>	20	<b>71,43%</b>	28	2,40%
Filière technique	276	<b>50,09%</b>	275	<b>49,91%</b>	551	47,30%
<b>Total</b>	<b>720</b>		<b>445</b>		<b>1165</b>	

La répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des effectifs masculins importants dans les filières sportives et de la sécurité et des effectifs féminins importants en filière administrative, culturelle et médico-sociale. Les chiffres témoignent aussi d'une évolution progressive de la mixité dans la filière animation et technique.

### ***D. Les mouvements de personnel***

Le processus de recrutement de la mairie a été revisité pour être 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 conseillers en recrutement évaluent les performances, les compétences des candidats et non la distinction par sexe. Ils visent à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement masculins ou féminins.

Les recrutements des agents permanents entre le 01/01/2019 et le 14/10/2019			
	Femmes	Hommes	Total
recrutement direct	20	16	36
recrutement sur concours	2	1	3
par voie de mutation	10	8	18
Total	32	25	57

### E. La formation

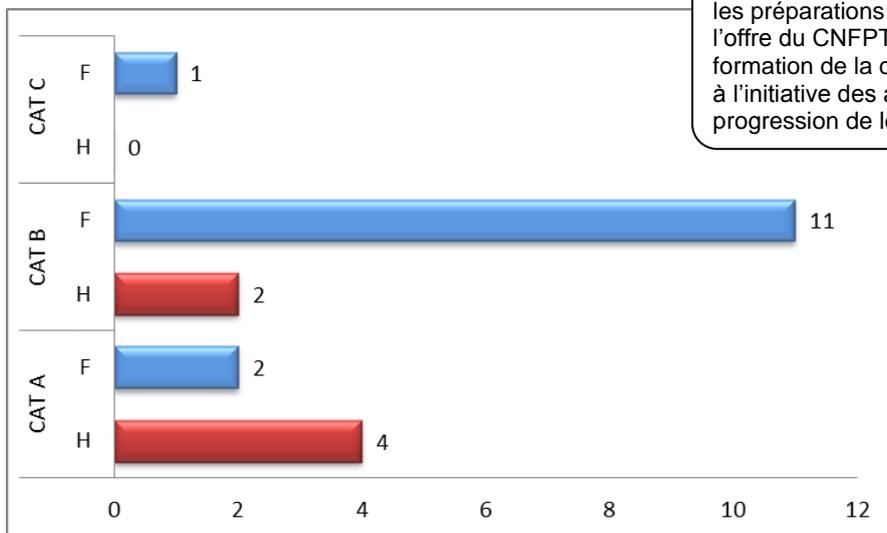
La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la ville (évolution des métiers, de l'organisation des services et applications législatives) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet mobilité). Au 31 août 2019, 691 agents (59,31 %) ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations pour un nombre total de journées de formations s'élevant à 2330.

#### Répartition par catégorie d'emploi

Formation en chiffres (source : base de données formation à la date du 31/08/2019)

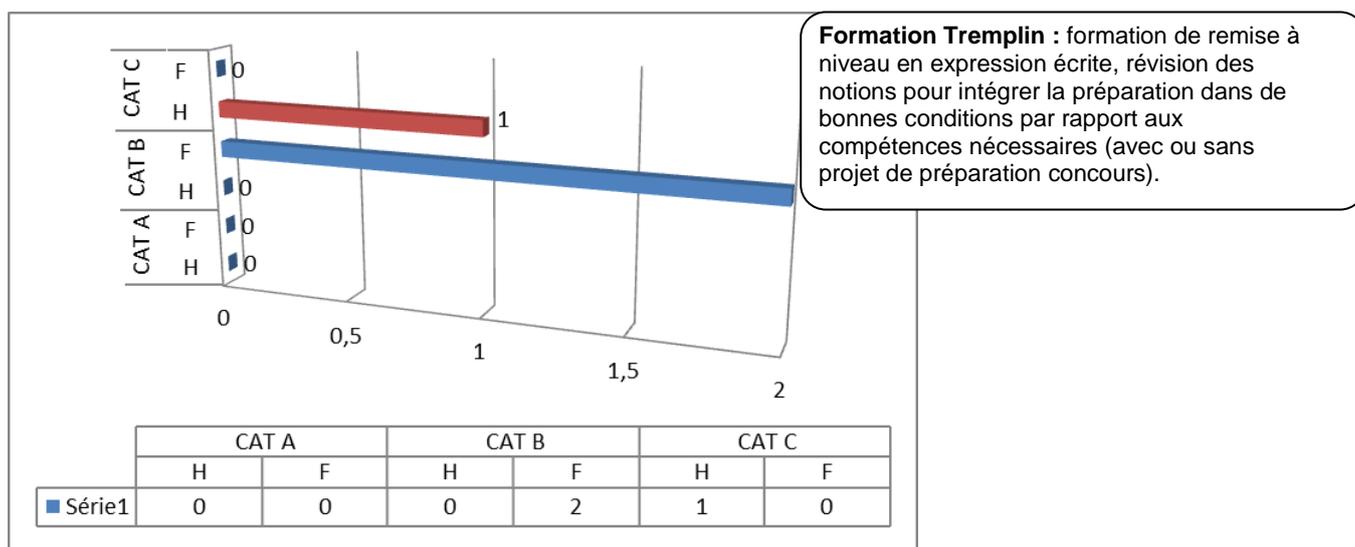
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents	25	51	76	52	61	113	168	334	502
Nombre de jours	93	184	277	209	226	435	679	939	1618
CPF en heures	36	15	51	12	39	51	153	69	222
CPF en jours	6	1,5	7,5	2	3,5	5,5	25,5	11,5	37

#### Préparation aux concours



**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. Il s'agit de formations à l'initiative des agents afin de faciliter la progression de leur carrière.

## Formation Tremplin en cours



### ***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.

#### 1.1 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.

#### 1.2 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 promus 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 ».

### 1.3. 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.

### 2.1 .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 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.

### 2.2 Procédure :

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

### 2.3. 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.

## Nominations au titre de l'année 2019 :

⇒ Avancements de grade : 44 hommes et **85** femmes

Un avancement de grade favorable aux femmes Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancement de grade, correspondant à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permettant l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Pour tous les cadres d'emplois, le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions exigées. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique

⇒ Promotion interne : **6** hommes et 4 femmes

En 2019, 583 agents remplissaient les conditions de la promotion interne, dont 301 femmes et 282 hommes.

10 agents ont bénéficié de la promotion interne, dont 4 femmes et 6 hommes. Alors qu'elles représentaient 51,63 % des agents promouvables, les femmes n'ont été promues qu'à hauteur de 40 % en 2019

### ***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 (chiffres 2018)

- 29 121,36 € pour les hommes
- 26 718,73 € pour les femmes

L'écart est de 2 402,63€ en faveur des hommes, ce qui s'explique principalement par le fait que les femmes soient plus nombreuses dans la catégorie C et par un avancement qui pourrait être « ralenti » par des interruptions de carrière.

Les agents sont rémunérés avec un grade de référence et un échelon selon les mêmes règles que l'on soit une femme ou un homme. Néanmoins, les hommes gagnent **9%** de plus que les femmes. Cela s'explique par la structuration par grade de l'effectif et par la quotité de travail. En effet, il y a plus de femmes dans les filières, les catégories et les grades les moins rémunérateurs, et ce sont les femmes qui travaillent en majorité à temps partiel.

## ***H. Les conditions de travail***

### **a) 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 **partiel** sont majoritairement des femmes. Les emplois à temps **non complet** sont intégralement occupés par des femmes.

Zoom sur le temps partiel :

Alors que les femmes représentent 61,80 % de l'effectif, elles représentent :

**91,95 %** des agents exerçant à temps partiel, soit :

- ⇒ 100 % des agents travaillant à 90 % (20 agents)
- ⇒ 91,23 % des agents travaillant à 80 % (57 agents dont 5 hommes)
- ⇒ 80 % des agents travaillant à moins de 80 % (10 agents dont 2 hommes)

### **b) Agression, violence au travail**

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.

Des actions pour sensibiliser les agents stagiaires et les nouveaux agents au règlement intérieur sont organisées depuis 2017. Ces sessions sont organisées et animées par le pôle hygiène et sécurité de la DRH.

Nombre de sessions : 5 en 2019 (4 en 2018 et 3 en 2017).

En ce qui concerne la conduite à tenir en cas d'agression de type verbale ou physique, une procédure a été réalisée et validée en CHSCT en décembre 2017.

Ce protocole a fait l'objet d'une communication au sein du journal interne destiné à l'ensemble des agents municipaux en février 2019.

## Comment agir en cas d'agression ?

Qu'elles soient provoquées par un usager ou par un collègue, les violences sont une réalité professionnelle. Un groupe de travail sur la conduite à tenir en cas d'agression a établi une procédure, approuvée par le CHSCT et consultable sur Intramuros.



À la mairie, 15 agressions ont fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail en 2018, soit le triple par rapport à 2012. Un groupe de travail s'est donc constitué (voir la liste des membres dans l'encadré) pour établir une procédure à suivre en cas d'agression afin d'accompagner la victime.

La première étape, pour l'agent agressé est de relater les faits auprès de son responsable hiérarchique par le biais d'un entretien physique ou téléphonique. L'agent a la possibilité de déclarer un accident de travail auprès du service Santé Hygiène Sécurité à la DRH. Il s'agit bien d'une démarche personnelle que la collectivité ne peut pas imposer à l'agent agressé.

Lorsque l'agent déclare un accident de travail, le service Santé, hygiène, sécurité propose un accompagnement :

- l'agent peut solliciter une visite médicale avec la médecine de prévention.
- L'agent et le manager peuvent également solliciter un accompagnement psychologique auprès de Mme Lebrun, psychologue clinicienne, ou d'un autre professionnel de santé.

Sadia Fadli, chef du service des Affaires juridiques précise que : «l'administration peut assister l'agent dans l'exercice de poursuites judiciaires contre l'auteur des faits». En effet, l'administration doit apporter l'assistance juridique nécessaire aux agents victimes bénéficiant de la protection fonctionnelle\*.

Le groupe de travail poursuit sa mission en développant la prévention, ce qui se traduira par

### Les membres du groupe projet

**Nicolas Boitaert** (technicien Hygiène et sécurité, DRH), **Isabelle Chwalkowski** (chargée de mission DRH), **Véronique Debril** (agent d'accueil de l'Hôtel de ville), **Denis Deroch** (chef de service Accueil-courrier-entretien-liaison), **Isabelle Gervais** (agent d'accueil aux Affaires scolaires), **Samira Khoualed** (agent d'accueil au CCAS), **Jean-Antoine Rossit** (conseiller municipal et membre du CHSCT), **Latifa Rouane** (conseillère logement), **Julie Soualle** (responsable du centre nautique Babylone), **Patrice Toteff** (service Voirie, secrétaire du CHSCT), **Stéphane Vatan** (directeur du CCAS et membre du CHSCT).

Experts sollicités par le groupe-projet : **Sadia Fadli** (chef de service Affaires juridiques), **Laurent Delepierre** (Assistant de prévention), **Hélène Lebrun** (psychologue clinicienne).

la création d'un guide méthodologique à destination des managers.

\* Texte de référence : Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires & Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État applicable à la fonction publique territoriale.

**Plus d'infos : DRH, poste 5036.**

D'autre part, des sessions de sensibilisation pour présenter la procédure sont mises en œuvre depuis début 2019 dans un premier temps à destination des managers. (55 managers sensibilisés à ce jour). Depuis septembre 2019, les sessions sont ouvertes aux agents dont les missions reposent sur un contact avec le public et pour lesquels une demande a été formulée par le manager auprès des personnes dédiées au projet en DRH.

**Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence  
à la Mairie de Villeneuve d'Ascq  
Période 2014 / 2019**

\* Données arrêtées au 09/10/2019

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agents féminins	6	2	7	5	5	12
Agents masculins	2	1	3	3	5	7
<b>Totaux</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>19</b>



**Evolution du nombre de jours d'arrêt par sexe pour cause d'agressions**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agents féminins	0	0	192	285	0	140
Agents masculins	110	189	77	275	377	337
<b>Totaux</b>	<b>110</b>	<b>189</b>	<b>269</b>	<b>560</b>	<b>377</b>	<b>477</b>



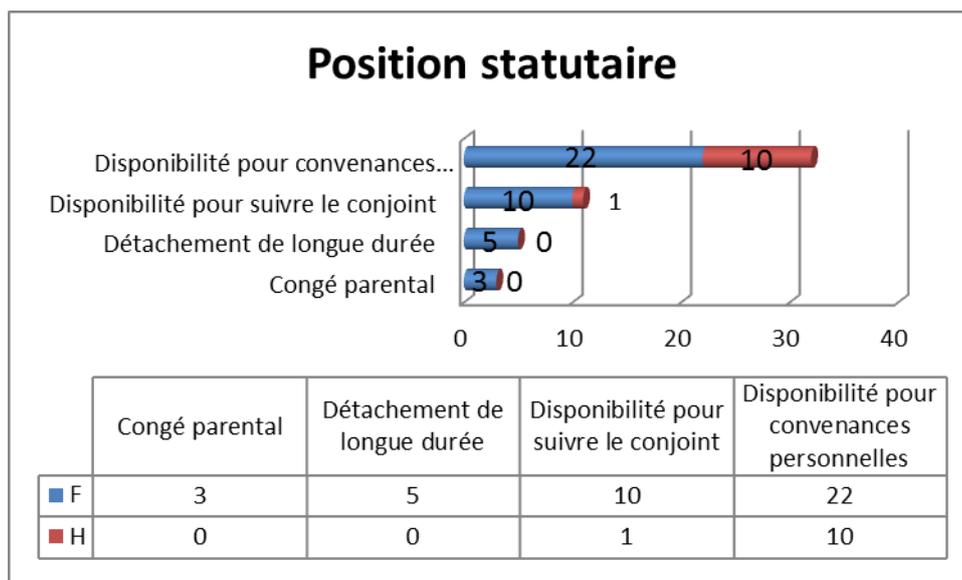
### c) Le Compte épargne temps

	Nombre d'agents bénéficiant d'un CET	En %	Nombre d'agents ayant épargné	%	Nombre d'agents ayant utilisé leur CET	%	Nombre d'agents ayant demandé l'indemnisation	%
Femmes	178	63,35	84	61,30	14	73,70	21	60
Hommes	103	36,65	53	38,70	5	26,30	14	40
Total	281		137		19		35	

### d) La mise en œuvre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail au sein de la collectivité débutera le 01/02/2020 par une période d'expérimentation. L'objectif du télétravail est d'améliorer la qualité de vie au travail en assurant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en limitant le nombre de déplacements domicile-travail afin de réduire leur impact sur l'environnement.

#### I. Les positions statutaires



#### J. Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;

- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés (cf. articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail).

A Villeneuve d'Ascq, le taux des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 9,9 %.

Soit 125 agents dont **85** femmes (soit 68%) et 40 hommes (soit 32%).

La thématique Egalité Femmes / Hommes est traitée au travers de plusieurs textes de loi depuis 2014. Elle est confirmée dans le cadre de la réforme de la fonction publique qui impose aux employeurs publics l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, d'une durée de trois ans. La Ville établira un état des lieux précis pour engager son plan d'actions en 2020

## II. La Ville investie sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ses politiques

### 1) L'égalité femmes-hommes dans ses pratiques internes

#### A. Les marchés publics

Concernant les marchés publics, la loi qui prévaut est la loi n°2014-873 du 4 août 2014. En substance, cette loi prévoit des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de commandes publiques, en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Au travers de l'article 16 de cette loi, l'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité homme/femme dans leur mode de fonctionnement. Dans leur contenu, les interdictions se réfèrent notamment aux dirigeants avec une condamnation datant de moins de 5 ans pour discrimination fondée sur le sexe. La discrimination à l'embauche ou sur la rémunération, ayant fait l'objet d'une condamnation, est par exemple un motif à part entière pour écarter tout candidat souhaitant obtenir un contrat de marché public.

Concrètement, la Ville demande aux candidats à un marché public, d'attester sur l'honneur qu'ils ne rentrent pas dans les cas d'interdiction à concourir dont ceux prévus sur l'égalité hommes-femmes (cas d'interdiction spécifiques introduits par la loi du 4 août 2014, repris désormais à l'article L 2114-4 du Code de la Commande Publique du 1er avril 2019).

#### B. La formation pour lutter contre les violences faites aux femmes

Une formation de sensibilisation aux "violences conjugales" a été réalisée le 4 juin 2019 (par l'association Louise Michel et la MEL) pour comprendre le processus de la violence conjugale, connaître la législation en vigueur afin de repérer et d'accompagner les victimes. Plusieurs agents de la collectivité y ont participé.

A la suite de cette journée, la collectivité sollicitera les agents dont le métier est lié au contact avec les familles afin de leur proposer une session de sensibilisation en 2020 (avec le concours de la MEL et de l'association Louise Michel)

## 2) Les initiatives de la Ville pour agir en prévention

Zoom sur l'actualité nationale :

A l'issue du Grenelle contre les violences conjugales, lancé le 3 septembre 2019 le premier ministre a détaillé les mesures du plan gouvernemental contre les violences faites aux femmes. Ce plan de lutte vise à renforcer la protection des victimes et de leurs enfants, à assurer le suivi et la prise en charge des auteurs, afin d'empêcher la récidive ainsi qu'à prévenir davantage les faits de violence. 30 mesures sont annoncées, parmi lesquelles certaines seront intégrées dans la proposition de loi visant à agir contre les violences au sein de la famille actuellement discutée au parlement.

### ***Parmi les 30 mesures annoncées :***

- ouverture sans interruption du numéro d'urgence 3919 qui sera rendu accessible aux personnes en situation de handicap ;
- possibilité pour les professionnels de santé de lever le secret médical en cas de danger immédiat pour la victime ;
- formation à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales dispensée aux policiers et gendarmes ;
- inscription de la notion d'emprise dans le code pénal et dans le code civil ;
- reconnaissance du phénomène de suicide forcé ;
- suspension de l'autorité parentale des pères violents dans certaines conditions ;
- **formation sur l'égalité entre les filles et les garçons obligatoirement dispensée au personnel de l'éducation nationale.**

Quant aux moyens octroyés, le Premier ministre a annoncé, pour 2020, plus de 360 millions d'euros dédiés exclusivement à la lutte contre les violences faites aux femmes. 80 postes supplémentaires d'intervenants sociaux dans les commissariats et les gendarmeries doivent être créés d'ici 2021.

A Villeneuve d'Ascq, l'égalité entre les garçons et les filles était déjà au cœur de l'éducation des enfants dans l'apprentissage, telle une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et d'autres modèles de comportements se construisent. Cette éducation à l'égalité, partie intégrante de l'éducation civique et citoyenne, implique notamment la prévention des comportements et violences sexistes.

Dans le cadre de son action contre les violences conjugales, l'association Louise Michel a organisé le 7 février 2019 un colloque au théâtre de la Rose des vents. Ce colloque réunissant des spécialistes de différents corps de métiers concernés s'intitulait : « Colloque violences conjugales et santé des femmes ». Les thématiques abordées au cours de la journée ont été les suivantes : psychiatrie et traumatismes, rôle des professionnels de santé et stratégie hospitalière de prise en charge des femmes victimes de violences, mobilisation des institutions et des associations, l'organisation d'une prise en charge globale dans les urgences, les enfants exposés à la violence conjugale, la place des médecins généralistes et des gynécologues de ville, l'expérience des sages femmes.



## La journée internationale des droits des femmes

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes 2019, un débat sur la charge mentale a été organisé au centre social du centre-ville avec les centres sociaux et l'intervention de la psychologue du Dispositif de Réussite Educative Amélie Meurin. Ce débat a mobilisé plus d'une vingtaine de personnes des centres sociaux, le sujet et l'intervention furent très appréciés du public et quelques pistes de réflexion ont été proposées aux familles.



Un film/débat « Les Invisibles » avec la comédienne Marie Christine a été projeté au Méliès. Le principe choisi a été celui de fournir 147 entrées gratuites en échange d'un produit d'hygiène sur réservation via les structures partenaires : centres sociaux, maisons de quartier, le CCAS, Ilmpo, la Rifen, l'université, les bénévoles d'Humanitaide, etc.. Le débat a été animé par l'une des comédiennes et le président de l'association Humanitaide (association villeneuveoise qui organise des maraudes sur la métropole). L'association a ainsi collecté un grand nombre de produits d'hygiène et la distribution a été réalisée à la suite auprès des personnes démunies.

Les échanges lors du débat ont permis d'apporter un éclairage pertinent sur la question du logement, de l'accompagnement des femmes dans la rue ainsi que des personnes sans domicile fixe sur la ville et la métropole.

Le 8 mars, à la Ferme d'En Haut :

- Trois expositions ont été réalisées sur la thématique de la charge mentale pour l'université de Lille et les jeunes du secteur jeunesse du centre social Fiers Sart d'une part et sur le thème des violences conjugales dans le cinéma par l'association Louise Michel d'autre part. le public fut conquis par les sujets jugés très pertinents et en phase avec l'actualité.
- Le théâtre forum Les Opprimés a présenté un spectacle interactif avec le public sur la charge mentale.
- La présentation d'un film réalisé par les collégiens du collège Camille Claudel
- Une représentation théâtrale par le club théâtre du lycée Queneau

La mobilisation des bénévoles, la dynamique partenariale, les formes d'animations et les publics touchés très diversifiés ont été appréciés et ont permis des échanges nourris et une sensibilisation des publics à la charge mentale, au sexisme et aux violences sexuelles au travail.

De plus, pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive Mères pour la paix a organisé une restitution de ses actions avec une dizaine de collèges et lycées. Cette année le premier prix revient à Bakhira Hasecic de Bosnie pour son combat pour arrêter les criminels. Les 2<sup>èmes</sup> trophées reviennent à Sampat Pal Devi la chef de gang en sari rose, en Inde et à Cherifa Khedar pour son combat pour la reconnaissance des victimes du terrorisme du collège Camille Claudel.



**1<sup>er</sup> prix Bakhira Hasecis pour son combat pour arrêter les criminels en Bosnie**



**2<sup>ème</sup> prix ex aequo avec l'Inde pour Cherifa Khedar pour son combat pour la reconnaissance des victimes du terrorisme (Collège Camille Claudel)**

Des structures villeneuvoises de participation œuvrent naturellement dans le sens de l'égalité hommes femmes au sein de ses débats mais également de ses actions : le conseil des jeunes constitué de 7 garçons et 10 filles entre 11 et 21 ans et la junior association qui se compose de 3 filles et 4 garçons.

A la maison de la Jeunesse, des ateliers sont mis en œuvre à destination des jeunes de la Garantie Jeune, selon trois formats :

- Un groupe de parole sur la citoyenneté (droits et devoirs)
- Un atelier sur les associations existantes (« Moi et ma ville »)
- Un atelier sur les élections

Le service Petite enfance œuvre au quotidien pour l'égalité hommes-femmes au travers de ses méthodes de travail. Le recrutement en petite enfance est ouvert à tous. Même si le personnel est majoritairement féminin, quelques hommes travaillent au sein des crèches : un cuisinier, un poste d'aide en cuisine, un agent d'entretien et un auxiliaire de puériculture et dans les ludothèques, on compte 5 animateurs dont deux directeurs.

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 de formation. Certaines femmes témoignent d'ailleurs qu'elles ne pourraient pas reprendre ou trouver un emploi sans la garantie d'un mode de garde (mère célibataire ou ayant un conjoint en activité).

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, soit 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.

Dans les centres d'accueil et de loisirs (CAL), la mixité et l'égalité garçon fille sont donc au cœur des interventions auprès des enfants dans les échanges, les loisirs, les livres...

En 2019, les grands axes pédagogiques de chacune des 17 structures villeneuvoises continuent 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).

Le service Enfance constitue ses équipes de vacataires en veillant à garantir les principes d'égalité des droits, de traitement et de non-discrimination.

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

**Zoom sur les pratiquants villeneuvois – saison 2017/2018 (année scolaire)**  
 Infos extraites du **dossier critères et d'information OMS BP 2019**

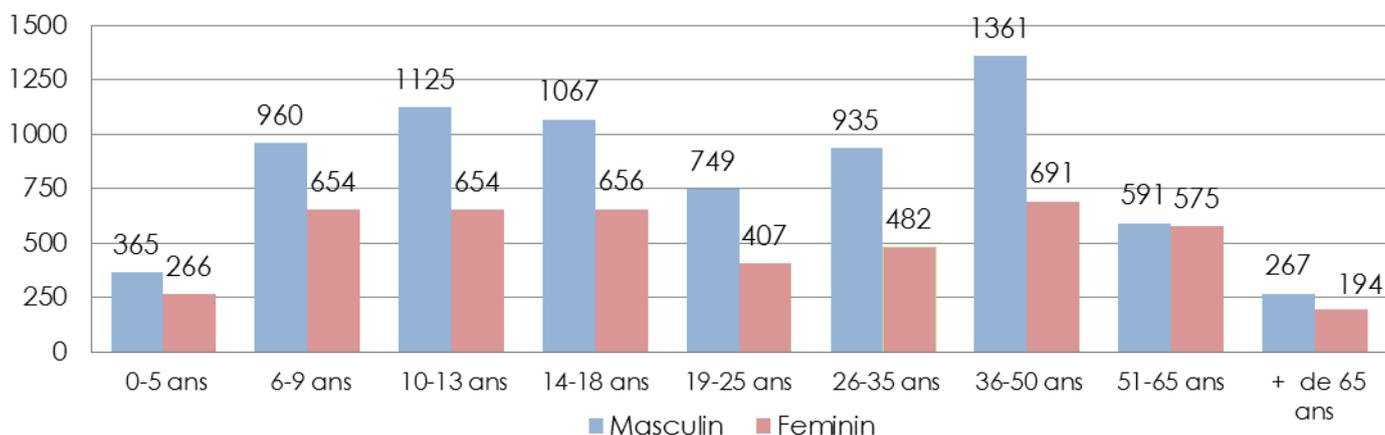
Suite à la dématérialisation des dossiers de subvention sur le portail ASSOVA, les données sont extraites **exclusivement des associations adhérentes à l'OMS**, ayant complété les dossiers correspondant à la saison 2017/2018 soit : **67 associations** :

58 clubs sportifs : 12 064 adhérents  
 9 AS de collèges et lycées : 1 791 adhérents

**13 855** sportifs ont été recensés hors associations universitaires.

Pour cette analyse, les données ci-dessous sont extraites de l'activité de **58 clubs** (contre 65 l'an dernier)

**Pratiquants par catégorie d'âge - saison 2017/18** (11 999 adhérents déclarés)



**Adhérents par sexe - saison 2017/2018**

- **Pratiquantes féminines** : 4 579 soit **38,2 %** (33,8 % en 2016/17)
- **Pratiquants masculins** : 7 420 soit **61,8 %** (66,2 % en 2016/17)
- **35,1 %** des licenciés masculins pratiquent **un sport collectif** contre **18,4 %** chez les filles (en baisse par rapport à la saison 16 /17 : 22,8 %)

### 3) La Ville en actions pour réduire les inégalités

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. La Ville mène différentes actions d'animation des politiques territoriales de l'emploi, qui s'organisent autour de l'ADÉLIE (regroupant la Mission locale, la Maison de l'emploi et le PLIE).

Pour autant rechercher un emploi ne consiste pas uniquement à répondre à des offres. Il faut pouvoir se rendre aux entretiens d'embauche, répondre aux conditions de travail qui sont proposées : distance, coût des transports, accessibilité parfois limitée aux transports collectifs, garde des enfants... Au-delà de l'égalité des salaires, force est de reconnaître que ces préoccupations mettent à jour de réelles différences entre les hommes et les femmes notamment lorsqu'elles sont liées à l'articulation entre vie domestique et vie professionnelle. Pour la Ville, agir sur l'accès à l'emploi se traduit par la prise en compte de ces disparités et donc par une offre d'accompagnement pour supprimer ces obstacles à l'emploi, en particulier pour les femmes.

La Mission Locale a reçu en premier accueil 568 jeunes (au 31/08/2019)

- 300 femmes
- 268 hommes.

La Ville entend encourager et accompagner toutes opérations susceptibles de lutter contre les discriminations y compris celle contribuant à l'égalité femmes – hommes et faire de la thématique Egalité Homme Femme une priorité plus affirmée dans le cadre de son intervention dans les Contrats de Ville, Il s'agit de poursuivre les actions d'identification et de subventions des projets portés par les associations et les acteurs des quartiers de la géographie prioritaire de la politique de la ville.

Conclu jusqu'en 2022, 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.