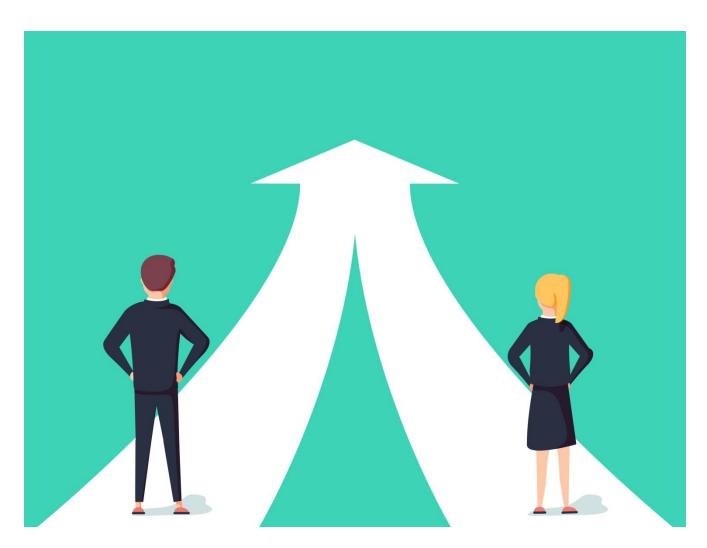


RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2020



Présenté au conseil municipal du 17/12/2020

En référence aux décrets n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique



Table des matières

	professionnelle entre les femmes et les hommes4
A)	Les effectifs de la collectivité4
B)	Les données démographiques5
C)	La structure de l'effectif7
D)	Les mouvements de personnel8
E)	La formation8
F)	L'avancement de grade et la promotion interne10
G)	La rémunération12
H)	Les conditions de travail13
l)	Les positions statutaires16
J) han	Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes dicapées dans la fonction publique16
	Il La Ville investie sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de ses politiques
	1) L'égalité femmes-hommes dans ses pratiques internes17
	2) Les initiatives de la Ville pour agir en prévention18
	3) La Ville en actions pour réduire les inégalités25
	III Plan d'actions30

La conquête de l'égalité reste un combat!

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.

De plus, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics de collectivités ou EPCI de plus de 20 000 habitants d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce d'ici le 31 décembre 2020. Ce point a d'ailleurs été confirmé dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

Le présent rapport présente ainsi la situation 2020 pour Villeneuve d'Ascq.

Il aborde dans un premier temps la situation en matière de ressources humaines au sein de la collectivité; dans un deuxième temps les orientations et actions de la Ville visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques publiques. Enfin, en troisième partie, il définit le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'enjeu de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu démocratique de justice, un facteur de développement, de cohésion sociale et économique durable.

Dans le contexte actuel de pandémie et de risque majeur de précarité et 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

Conseillère municipale 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

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 les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les agent(e)s 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, les conditions de travail, la protection des agents présentés ci-après.

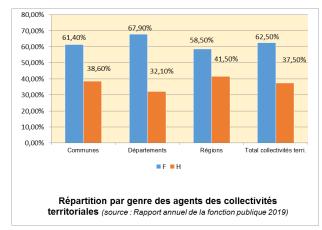
A) Les effectifs de la collectivité

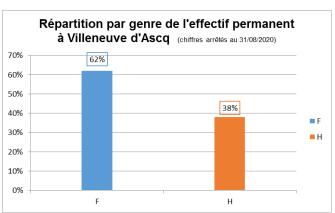
Répartition de l'effectif permanent

Au 31 août 2020, la collectivité compte 1198 agents titulaires ; répartis comme suit :

- 738 femmes (62 %)
- 460 hommes (38 %)

Représentations graphiques : pour les collectivités territoriales / à Villeneuve d'Ascq





Le taux de féminisation de l'effectif de la ville est identique à la moyenne des collectivités territoriales.

B) Les données démographiques

L'âge

L'âge moyen des agents de la ville en 2020 est de 47 ans et 6 mois.

Pour comparaison, ci-dessous les moyennes d'âge des années 2019, 2018 et 2006

2019: 47 ans et 6 mois

2018: 47 ans et 3 mois contre 43 ans

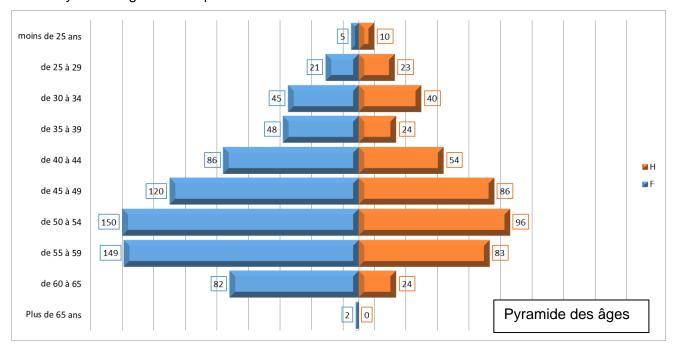
2006: 43 ans et 10 mois

En 2020, la moyenne d'âge est de 48 ans et 4 mois chez les femmes et de 46 ans et 2 mois chez les hommes.

En moyenne, les agents de la FPT sont âgés de 45,2 ans dans la FPT.

Source Fonction publique – Chiffres clés 2018 – Ministère de l'action et des comptes publics

Notre moyenne d'âge montre que notre collectivité est "vieillissante".



La tranche d'âge la plus représentée se situe entre 45 et 59 ans pour l'ensemble des agents, ce qui représente $57,10\,\%$

Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans au 31 août 2020 représente 24,12 % de l'effectif permanent (289 agents) contre 27,98 % en 2019. Sur les 289 agents concernés, 69,90 % sont des femmes.

2020	20 Total agents Fem			
Nombre d'agents de plus de 55 ans	289 sur 1198	202 sur 738	87 sur 460	
Part de l'effectif concerné en %	24,12 %	27,37 %	18,91 %	

Les départs en retraite

	1	Nombre age	ents	Age moyen de départ à la retraite						
	F	Н	F et H	F	Н	F et H				
2019	18	6	24	59 ans 4 mois	60 ans 3 mois	59 ans 6 mois				
2020	23 10 33		61 ans 9 mois	61 ans	61 ans 6 mois					

On constate une augmentation des départs à la retraite qui passe de 24 en 2019 à 33 en 2020, et d'un recul de l'âge moyen de départ à la retraite en 2020. Les femmes représentent plus de 69% des départs et partent plus tardivement à la retraite. On compte moins de départ pour invalidité et celui lié au dispositif de départ en retraite anticipée pour « 15 ans de service et 3 enfants ».

Age départ à la retraite (2020)	F	Н	Total
Moins de 60 ans	2	1	3
60 ans	3	2	5
61 ans	1	2	3
62 ans	11	4	15
63 ans	4	1	5
64 ans	1	0	1
66 ans	1	0	1
Total	23	10	33

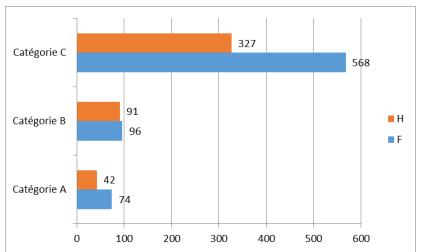
Les agents partis à la retraite avant 62 ans sont ceux concernés par les motifs de départ à la retraite suivants :

Avant 60 ans : retraite pour invalidité ou 15 ans de service et 3 enfants

Dès 60 ans : retraite dans le cas d'une carrière longue.

C) La structure de l'effectif

Répartition des effectifs permanents par catégorie et sexe



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).

© 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.

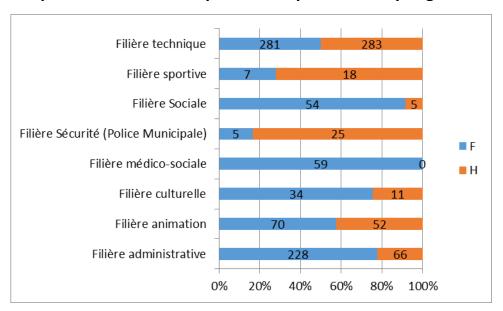
Zoom sur les managers :

Les **210** managers en poste au 31/08/2020 sont composés de **113** femmes (soit 53,81%) et **97** hommes (soit 46,19 %).

Répartition par type de management :

Management de proximité: 34 femmes et 35 hommes
Management intermédiaire: 53 femmes et 34 hommes
Management supérieur: 26 femmes et 28 hommes

Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre



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.

D) Les mouvements de personnel

Le processus de recrutement de la mairie se fonde sur des critères identiques et objectifs pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi ne font pas référence au genre.

Les conseillers en recrutement évaluent 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									
	01/01 au 1	01/01 au 0	7/10/2020						
	F	Н	F	Н					
recrutement direct	20	16	11	4					
recrutement sur concours	2	1	2	1					
par voie de mutation	10	8	7	8					
Total	32	25	20	13					

La diminution des chiffres en 2020 s'explique par la période de confinement, des difficultés de recrutements liés notamment aux revendications salariales et un recours à la mobilité en interne grâce aux efforts croissant de repositionnements professionnels (situations médicales).

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).

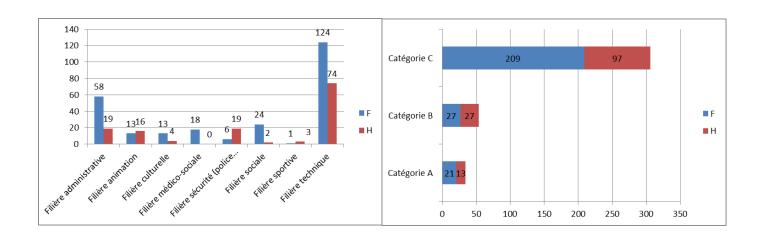
A la date du 7 août 2020, 394 agents : **257** femmes et 137 hommes ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations pour un nombre total de journées de formations s'élevant à 671. Le nombre d'agents formés et le total de journées de formation sont moins élevés qu'en 2019 du fait de la pandémie liée au covid 19 (en 2019, 691 agents pour 2330 journées).

Les formations professionnelles

• Les agents formés : 257 femmes et 137 hommes

Répartition F/H par filière :

Répartition F/H par Catégorie :



<u>Le nombre de jours de formation</u>: 671

Femmes: 425 jours, soit 63 %

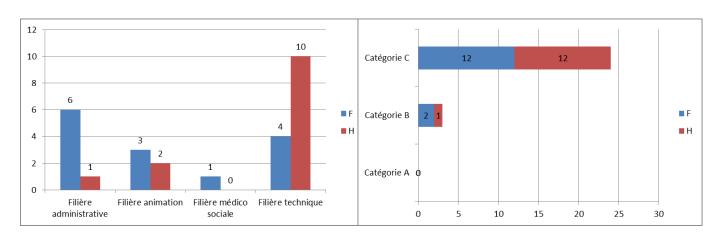
• Hommes: 246 jours, soit 37 %

Les préparations concours, VAE, Compte Personnel de Formation (CPF)

• Les agents formés : 14 femmes et 13 hommes

Répartition F/H par filière

Répartition F/H par catégorie



• Le nombre de jours de formation : 53

Femmes: 37,5 jours, soit 71 %

Hommes: 15,5 jours, soit 29 %

F) L'avancement de grade et la promotion interne

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 agent(e)s : la nomination est subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement.

La promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Les agent(e)s 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(e) 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 2020 :

- 110 nominations au titre de l'avancement de grade : 34 hommes et 76 femmes
- 8 nominations au titre de la promotion interne : 6 hommes et 2 femmes

En 2020, 620 agents remplissaient les conditions de la promotion interne, dont 317 femmes et 303 hommes.

8 agents ont bénéficié de la promotion interne, dont 2 femmes et 6 hommes. Alors qu'elles représentaient 51,13 % des agents promouvables, les femmes n'ont été promues qu'à hauteur de 33,33 % en 2020.

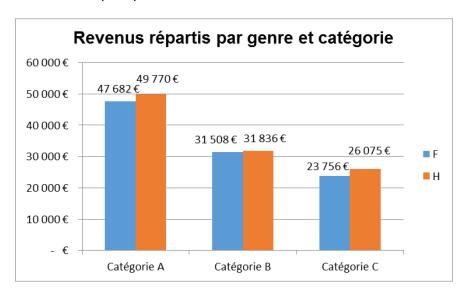
G) La rémunération

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 (moyenne calculée sur 2020 au 08/10/2020)

- 29 496 € pour les hommes
- 27 035 € pour les femmes
- Soit 2 461€ d'écart, ce qui représente 8,34 %



Les agents sont rémunérés en fonction de leur grade et de leur échelon selon les mêmes règles que l'on soit une femme ou un homme. De la même manière, le régime indemnitaire est déterminé en fonction du poste occupé sans distinction de genre.

Sur la moyenne générale, l'écart de 2 461 euros en faveur des hommes s'explique principalement par un nombre plus important de femmes en catégorie C dans la filière technique et dans des secteurs ne nécessitant pas la réalisation d'astreintes de week-end, de nuit et hivernales, contrairement aux hommes dans cette filière technique ou au sein des filières sportive et sécurité.

H) Les conditions de travail

Le 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.

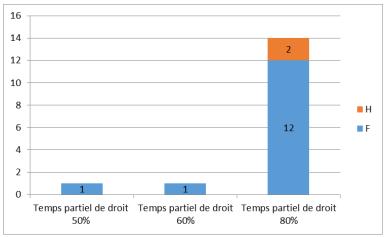
Les agents occupant un emploi à temps **partiel** sont majoritairement des femmes. Les emplois à temps **non complet** sont très majoritairement occupés par des femmes. **13** femmes et 1 homme.

Zoom sur le temps partiel :

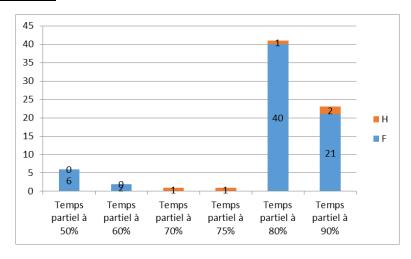
Alors que les femmes représentent 62 % de l'effectif, elles représentent :

92,22 % des agents exerçant à temps partiel

<u>Temps partiel de droit</u> (en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de l'enfant, en cas de soins donnés à un membre de la famille ou de handicap de l'agent)



Temps partiel sur autorisation



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.

Les agents stagiaires et les nouveaux agents sont conviés à des sessions de sensibilisation au règlement intérieur. La mise en place de ce dispositif date de 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).

Dans un contexte de crise sanitaire, les sessions prévues en 2020, ont été reportées.

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 et a fait l'objet d'une communication au sein du journal interne destiné à l'ensemble des agents municipaux en février 2019 ainsi que de sessions de sensibilisation.

Ci-après les données chiffrées.

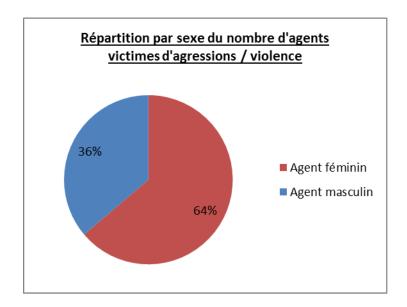
Au 6 octobre 2020, moins d'accidents déclarés (30%) par rapport à l'année précédente, ce qui est dû à une forte baisse d'activité en présentiel du fait de la pandémie. Sur les accidents déclarés, on constate 50 % de moins d'accidents de travail déclarés pour fait de violence ce qui peut s'expliquer par la diminution de l'activité liée au contexte sanitaire.

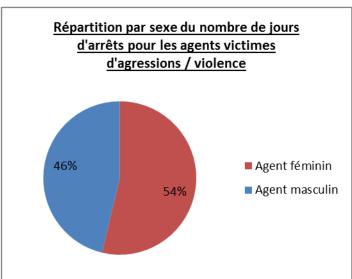
Concernant les arrêts de travail en lien avec des agressions, faisant l'objet d'une hausse spectaculaire, ils sont fortement impactés par 3 accidents qui ont engendré 90% du total du nombre de jours d'arrêts.

Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence à la Mairie de Villeneuve d'Ascq Période 2014 / 2020									
* Données arrêtées au 06/	10/2020								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
ACCIDENT CONCERNANT	LES AGRESSIONS ET VIOLENCE								
Nombre d'accidents	sans arrêts	6	2	5	2	7	10	4	
	ø entre 1 et 3 jours		1	-	1	1	-	1	
Nombre d'accidents	ø entre 4 et 21 jours	-	1	3	2	2	7	1	
avec arrêts	ø entre 22 et 89 jours	2	ı	1	2	i	1	ı	
	ø de 90 jours ou plus		1	1	1	1	1	2	
Nombre de décès dans l'année en lien avec des accidents de l'année		-	ı	-	-	•	1	-	
Nombre total d'accidents du travail / de service		8	3	10	8	10	19	8	
Nombre de jours d'a	rrêt de travail dus à des accidents	110	189	269	560	377	477	1191	

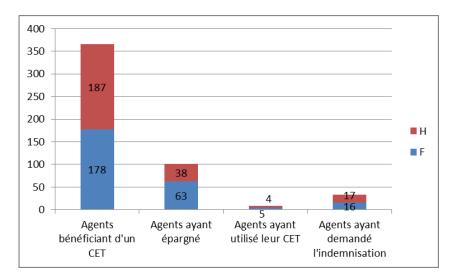
Données Générales sur les accidents de travail et de service concernant les agressions et violence à la Mairie de Villeneuve d'Ascq Période 2014 / 2020									
* Données arrêtées au 06/10/2020 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 Totaux									
Statistiques des accidents d'agressions, violence - Agents féminins									
	Nombre d'accidents sans arrêts	6	2	5	-	5	7	4	25
4	ø entre 1 et 3 jours	-	-	-	1	-	-	-	1
Agent féminin victime d'agressions/violence	ø entre 4 et 21 jours	-	ı	1	2	i	4	ı	7
sur son lieu de travail	ø entre 22 et 89 jours	-	-	-	2	ı	-	-	2
sai son nea de ci avan	ø de 90 jours ou plus	-	-	1	-	-	1	2	2
	TOTAUX	6	2	7	5	5	12	6	37
Nombre de jours d'arrêts pour les accidents du travail / de service (agressions, violence)									
Nombre de jours d'a	Nombre de jours d'arrêt de travail dus à des accidents			192	285	0	140	1088	1705

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	<u>Totaux</u>
Statistiques des accidents d'agressions, violence - Agents masculins									
	Nombre d'accidents sans arrêts	ı	I	1	2	2	3	ı	7
Agent masculin	ø entre 1 et 3 jours	-	-	-	-	1	1	1	1
victime	ø entre 4 et 21 jours	-	1	2	-	2	3	1	8
d'agressions/violence	ø entre 22 et 89 jours	2	-	1	-	-	1	-	4
sur son lieu de travail	ø de 90 jours ou plus	-	-	-	1	1	-	-	1
	TOTAUX	2	1	3	3	5	7	2	21
Nombre de jours d'arrêts pour les accidents du travail / de service (agressions, violence)									
Nombre de jours d'a	rrêt de travail dus à des accidents	110	189	77	275	377	337	103	1468





Le Compte épargne temps



On remarque une tendance à l'équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes qui ont demandé l'ouverture d'un compte épargne temps et qui l'ont utilisé.

La mise en œuvre du télétravail

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

La mise en œuvre du télétravail au sein de la collectivité devait débuter le 01/02/2020 par une période d'expérimentation. L'expérimentation a été reportée du fait de la pandémie et de la période de confinement. Pour autant, la collectivité a mis en œuvre depuis le 16 mars dernier, le télétravail dénommé télétravail COVID à destination des services relevant du plan de continuité de l'activité sur les missions télétravaillables.

Depuis le 11 mai 2020, début de la période de déconfinement, la DSI a doté d'autres agents en équipement de télétravail. Cela concerne :

- ⇒ les agents ne pouvant pas se rendre, du fait de leurs pathologies, sur le lieu de travail
- ⇒ les agents sans problématique de santé mais exerçant des missions télétravaillables

Ceci permet de réaliser des roulements entre agents en présentiel et en distanciel, de faciliter la distanciation au sein des bureaux et diminuer les risques de contamination croisée.

L'expérimentation du télétravail dit réglementaire est en cours d'installation avec formations et dotations en équipements. Un appel à volontaires avait recueilli, dans un premier temps, 38 personnes, réparties comme suit : 18 femmes et 20 hommes.

I) Les positions statutaires

	F	Н
Détachement	7	0
Disponibilité pour convenances personnelles	22	11
Disponibilité d'office pour maladie	3	1
Disponibilité pour élever enf12 ans	1	0
Disponibilité pour mandat électoral	0	1
Disponibilité pour suivre le conjoint	10	1
Congé parental	2	1

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 I.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 **10,57 %.** (l'obligation d'emploi est de **6**%)

Soit 134 agents dont 95 femmes (soit 71%) et 39 hommes (soit 29%).

Chiffres extraits de la déclaration obligatoire 2020, concernant l'effectif présent au 1^{er} janvier de l'année 2019

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

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

Les marchés publics

Concernant les marchés publics, l'égalité femmes-hommes est appréciée au regard d'obligations réglementaires et peut être appréciée au niveau des critères de jugement des offres.

Concernant les obligations réglementaires, 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 interdire l'accès à la commande publique en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité femmes/hommes dans leur mode de fonctionnement. Au niveau du contenu, les interdictions se réfèrent aux entreprises ayant fait l'objet d'une condamnation pour discrimination, pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ou celles n'ayant pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concrètement, les candidats aux marchés publics de la Ville doivent 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 2141-4 du Code de la commande publique et dans le formulaire de candidature DC1).

Par ailleurs, au niveau des critères de jugement des offres, les acheteurs publics peuvent prendre en compte des critères en lien avec le développement durable. Ainsi, en fonction de l'objet du marché, la collectivité peut décider d'apprécier le rapport Responsabilité Sociale d'Entreprise du candidat, qui comprend des éléments concernant l'égalité femmes-hommes.

Concrètement, au sein de la Mairie de Villeneuve d'Ascq, lors de la définition des besoins, on vérifie si un critère de développement durable peut être intégré dans les critères de jugement des offres. Lorsque l'objet du marché le justifie, ce critère de développement durable peut notamment s'apprécier au regard des rapports RSE des candidats. ».

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 devait élargir à tous 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). Ce travail a été reporté du fait du confinement.

2) Les initiatives de la Ville pour agir en prévention

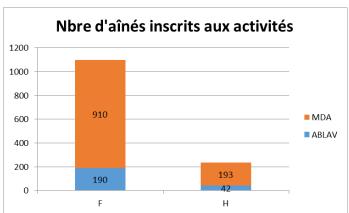
A Villeneuve d'Ascq, la prise en compte de l'égalité entre les hommes/garçons et les femmes/filles est au cœur de l'éducation des enfants mais également dans la vie quotidienne de chacun, à tout âge et dans tous les secteurs des politiques publiques.

L'égalité à tous les âges:

En direction des aînés à la maison des aînés

Ci-dessous la répartition par genre des inscrits à la maison des aînés ainsi que des aînés inscrits aux activités qui sont proposées à la MDA et l'ABLAV (une association partenaire et financée par la ville avec plus de 30 bénévoles actifs).





On s'aperçoit rapidement au niveau du taux d'inscriptions, qu'il y a quasiment autant de Femmes 51,62 % que d'Hommes 48,38%, ce qui reste équilibré et démontre que le public masculin détient l'information.

En revanche, au niveau des 27 activités proposées par la MDA dont les thématiques sont : le sport, la culture, l'informatique et la santé et des activités proposées par l'ABLAV dont les thématiques portent essentiellement sur la culture et la santé, force est de constater que la participation des femmes est très élevée : 82.50% contre 17,49% pour les hommes.

Il est important de souligner que la quasi-totalité des activités proposées reste mixte comme : L'anglais, l'art plastique, la danse de salon, le djembé, la dictée, l'informatique, la chorale, l'équilibre, le fitness, la gym, la mémoire, le qi gong, la peinture, la piscine, la sophrologie, le théâtre, la marche nordique, le multisport, le tennis de table, la cuisine, la musique (solfège et instrument), les percussions.

Au regard de ces chiffres, cela conforte le choix politique qui est fait de proposer des ateliers de jardinage, de chantournage (création en bois) ce qui pourrait attirer un public masculin. Le service mènera également une réflexion sur la question de la mixité au niveau des activités proposées via une enquête en ligne. De plus, par exemple des sorties à la pêche pourraient être proposées.

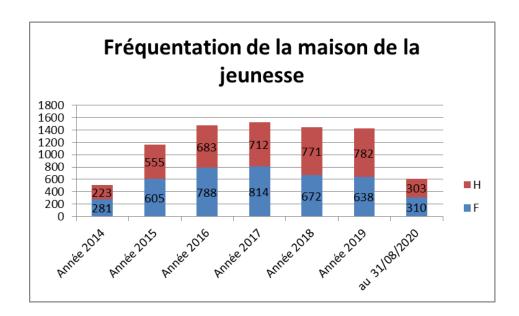
En direction des jeunes à la maison de la jeunesse et au sein du conseil des jeunes

La maison de la jeunesse œuvre dans le sens de l'égalité hommes femmes au sein de ses débats mais également de ses actions.

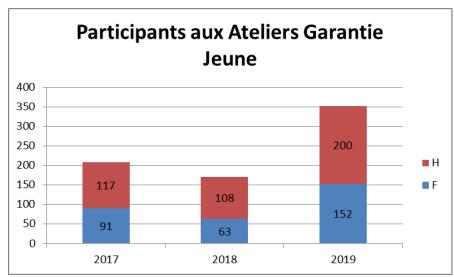
Un jeu sur le genre a été créé en partenariat entre le service jeunesse, l'OMJC et le centre social Cocteau.

Ce jeu est régulièrement utilisé pour lancer le dialogue avec les adolescents.

La Maison de la Jeunesse anime pour la mission locale (ADéLIE) trois ateliers autour de la thématique citoyenneté ("La citoyenneté, c'est quoi?", "Ma ville et moi", "Voter c'est décider"). Ces ateliers permettent de donner un éclairage sur les institutions en favorisant les débats et les échanges, et d'apporter des pistes de réflexions ou d'aide.



Des ateliers garantie jeune sont organisés: La Garantie Jeunes a pour objectif principal d'amener progressivement les jeunes vers une autonomie et un accès à l'emploi.



Le conseil de jeunes :

Lors des conseils des jeunes, des thématiques « spontanées » sur initiative des jeunes sont abordées lors de chaque réunion. Au sein du conseil de jeunes, 4 filles et 2 garçons ont souhaité mettre l'accent sur le respect et l'égalité des droits sous forme d'exposés.

Les thématiques qui préoccupent cette tranche d'âge concernent :

- La liberté, le port du voile et sa symbolique
- Le féminicide
- La liberté sexuelle transgenre

L'équipe pédagogique a fait le constat que les filles sont en général très motivées et plus impliquées que les garçons, même si elles sont plus timides. Ce sont elles qui trouvent les idées directives. Mais au bout de quelques semaines passées sur un projet, les tendances s'inversent. Les filles s'essoufflent et les garçons sont motivés pour poursuivre les actions. Une certaine complémentarité s'installe.

L'équipe apporte tout au long de l'année conseils et bienveillance pour que chacun grandisse dans le respect de soi et des autres.

En direction des enfants de 3 à 12 ans : le service Enfance

L'égalité entre les hommes et les femmes, filles et garçons est une valeur inscrite dans chaque action quotidienne au sein des centres d'accueil et de loisirs.

Que ce soit dans le choix et l'accès aux jeux, activités physiques ou intellectuelles, dans la qualité des échanges entre adultes-enfants, adultes-adultes, enfants-enfants, une attention particulière est portée au respect mutuel. La mixité et l'égalité sont au cœur des interventions. Il s'agit d'une valeur intrinsèque animant les professionnels au quotidien.

Les grands axes pédagogiques des 17 structures villeneuvoises s'appuient, chaque année, sur ces valeurs.

Le service Enfance favorise également la mixité lors de la constitution des équipes d'animation.

En direction des enfants de 0 à 3 ans : le service Petite Enfance

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.

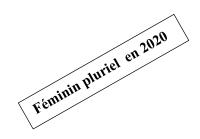
Le service suit personnellement les demandes des familles et s'efforce de toujours répondre favorablement aux familles en difficulté et particulièrement aux femmes qui souhaitent s'engager dans une démarche de recherche d'emploi et/ou de formation. Certaines femmes témoignent d'ailleurs qu'elles ne pourraient 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 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.

Dans le cadre de la parentalité, des ateliers d'éveil corporel de l'enfant ont été organisés en 2019 en présence de nombreux papas, ce qui contribue à la vie parentale. En 2020, du fait de la pandémie ces ateliers sont reportés.

L'égalité dans chaque axe des politiques publiques :

La journée internationale des droits des femmes 2020 : un projet transversal coordonné par la maison des droits de l'Homme et le service culture





Aloïse Corbaz dit César, 1948, laM

La ville de Villeneuve d'Ascq et ses partenaires ont proposé un temps de programmation culturelle autour de la journée internationale des droits des femmes.

Ateliers, expositions, rencontres, spectacles autant de rendez-vous pour explorer plusieurs parcours de Femmes. Un temps durant lequel ont été mises en avant les femmes artistes, les femmes de l'ombre, les militantes, les activistes, les citoyennes qui se battent au quotidien.

Lecture-spectacle « Une vie bien rEnger d'Adolpha » par la compagnie Detournoyment reportée en 2021

Exposition « Vibrations de femme » de Julie Aguayo déroulée à l'estaminet de la Ferme d'en haut

Lecture spectacle « Gaëlle, chroniques de la féminité » réalisée le 8/03/2020 par la compagnie de théâtre « La Comment est-on heureux alors ?

En amont du spectacle, des ateliers artistiques ont été menés par Adolpha Van Meerhaeghe, artiste brute de 70 ans. Ils ont permis la confection « d'animaux-totems» en papier mâché. Les œuvres ainsi créées feront l'objet d'une exposition éphémère le soir de la représentation de la lecture-spectacle à la Ferme d'en haut (en 2021). Les ateliers ont été des moments propices aux échanges sur les différents parcours de vie, les expériences de chacun, libérant la parole et stimulant la créativité (participants : maison de quartier Jacques Brel, centre social de Flers Sart, LAM).

Un des ateliers s'est déroulé en présence d'un groupe de femmes incarcérées, un atelier unique d'écriture avec le LAM.

D'autres spectacles étaient prévus et ont été annulés du fait du confinement.

Zoom sur le point d'accueil et d'écoute Nina et Simon.e.s :

Ce point est un lieu d'accueil, d'information et d'écoute ouvert depuis le 18/07/2020 à destination des personnes victimes de violences conjugales.

« Nina et Simon.e.s » fait référence à la fois à Nina Simone et à Simone Veil, deux femmes engagées sans exclure les « simon », puisque les hommes sont aussi victimes de violences.



L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via la culture

La Ferme d'en-Haut, membre du réseau des Fabriques culturelles, propose une programmation et des créations artistiques éclectiques autour de concerts, expositions et spectacles pour le jeune public, ainsi que des ateliers de pratiques artistiques et du théâtre en œuvrant pour la démocratisation culturelle et en favorisant la mixité dans les salles.

L'objectif est de favoriser la mixité au sein des artistes sélectionnés mais également de viser à une mixité du public.

Exemple: le parcours du spectateur:

Cette action est destinée aux parents, et vise une présence des papas, habituellement peu présents dans les structures.

Le Festival autour de la tradition orale pour petites et grandes oreilles a été initié par la compagnie La vache bleue, en partenariat avec La Ferme d'en Haut, le service petite enfance, le service formation et la médiathèque à Villeneuve d'Ascq. Les services ont inventé ensemble un projet où la parentalité, l'éveil culturel et la formation sont au cœur de la démarche. Les services et la compagnie se sont retrouvés autour de valeurs communes telles que la démocratisation culturelle qui passe par la sensibilisation des plus petits et de leurs familles (mamans et papas). En effet, les comptines, les berceuses, les jeux de doigts sont une base d'éveil culturel très riche. Seulement tous les parents n'ont pas bénéficié de cette transmission et le lieu de vie qu'est la structure petite enfance peut servir de lien, de passerelle naturelle. Ainsi ces structures s'ouvrent vers les familles, et ne sont plus seulement des lieux de maternage et de "consommation d'un mode de garde".

L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via la culture à la médiathèque



En 2020, en partenariat avec le service culture, la programmation autour de la journée internationale des droits des femmes a permis l'exploration de la question du désir et de l'attachement, à travers le parcours d'une femme et de ses expériences sexuelles et affectives dans le cadre d'une lecture musicale d'A mains nues par Amandine Dhée et Timothée Couteau. A mains nues évoque un combat, un corps à corps, et fait entendre une certaine urgence, celle de se réconcilier avec soi même, de distinguer son propre désir et de trouver ce qui fait libres. Du fait du confinement, ce spectacle a été reporté au 19/09/2020

La médiathèque participe aux projets transversaux, comme le parcours du spectateur abordé précédemment, et favorise également l'égalité entre les femmes et les hommes par la promotion de fictions et documentaires.

Quelques exemples de fictions et de documentaires :

Les Fictions:

- The handmaid's tale (la servante écarlate): un monde futuriste pas forcément très loin de nous dans lequel les femmes, sous l'emprise des hommes, sont assignées à une fonction particulière. Glaçant
- **Femmes du bus 678** : harcèlement. Trois égytiennes, exaspérées d'être agressées par des hommes dans le bus, décident de se défendre..Premier film inspiré de faits réels sur un sujet tabou
- **Femme d'exception** : La lutte d'une jeune avocate contre la discrimination dans le monde professionnel aux Etats-Unis. L'histoire de celle qu'on appelle Notorious RBG
- **Wadjda** : à 12 ans Wadjda rêve de s'acheter un vélo pour faire la course avec son ami. Mais en Arabie Saoudite les femmes n'ont pas le droit de circuler à vélo...
- We want sex equality: Au printemps 68 en Angleterre, une ouvrière découvre que, dans son usine, les hommes sont mieux payés que les femmes. En se battant pour elle et ses copines, elle va tout simplement changer le monde... Scénarisé par William Ivory, ce film historique traite de la première grève des ouvrières de l'usine automobile de Ford à Dagenham, ainsi que des tractations que conduisirent ses meneuses pour obtenir une complète égalité salariale avec les hommes, notamment auprès du secrétaire d'état travailliste Barbara Castle.
- Battle of the sexes: 1972. La championne de tennis Billie Jean King remporte trois titres du Grand Chelem. Mais loin de se satisfaire de son palmarès, elle s'engage dans un combat pour que les femmes soient aussi respectées que les hommes sur les courts de tennis. C'est alors que l'ancien numéro un mondial Bobby Riggs, profondément misogyne et provocateur, met Billie Jean au défi de l'affronter en match simple

Les documentaires :

Sonita : mariage forcé –

Ouvrir la voix : femmes noires –

Je suis FEMEN –

• Riot Grrrl, quand les filles ont pris le pouvoir -

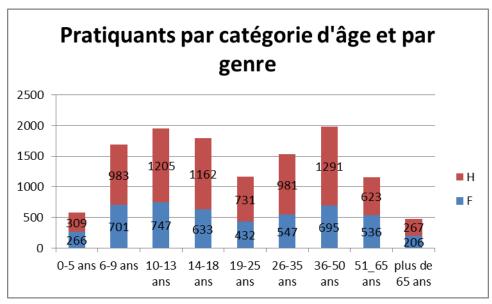
Made in Bangladesh / Hossain, Rubaiyat -

L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via le sport

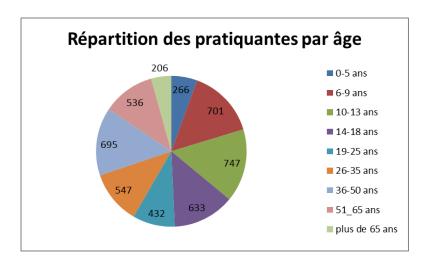
La ville soutient les clubs sportifs et a la volonté de permettre à tous l'accès à la pratique sportive sans distinction et sans discrimination.

Infos extraites du dossier critères et d'information OMS BP 2020

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 2018/2019 soit : 67 associations : 58 clubs sportifs et 9 associations sportives de collèges et lycées.



Pratiquantes féminines: Les femmes représentent 38,7 % des pratiquants (38,2 % en 2017/2018)

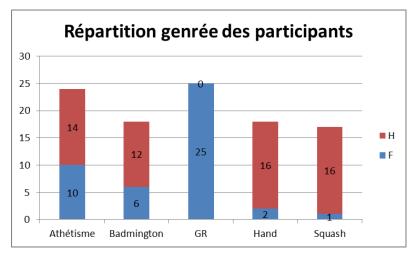


- ⇒ 36,1 % des licenciés masculins pratiquent un sport collectif contre 18,6 % des féminines
- ⇒ 51,8 % des femmes de plus de 51 ans optent pour une activité « sport bien être », 'hors marche nordique ». Parmi ces 51,8 %, 18,7 % ont plus de 65 ans
- ⇒ 49,7 % des hommes de plus de 51 ans dont 14,8 % de plus de 65 ans pratiquent une activité sportive telle que le tennis, le tir, l'athlétisme, le cyclisme ou la cynophilie

Stages sportifs: analyse OMS/Ville 2019

En 2019, 5 disciplines ont été proposées sur les deux semaines des vacances scolaires de Pâques.

Participation: 102 enfants (44 filles et 58 garçons) ont participé aux stages d'initiation sportive 2019.



L'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien via la citoyenneté

Vie associative/Conseil de quartier

Depuis 2019, un tronçon de la rue des victoires, situé entre le bd de valmy et le bd Van Gogh porte le nom de Simone Veil, femme politique. Ce projet a été notamment très largement soutenu par le conseil de quartier.

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.

- ⇒ Depuis le 1^{er} janvier 2020, 728 femmes et 823 hommes ont pris au moins une fois contact avec l'Adélie.
- ⇒ Nombre d'entretiens individuels : 12 378 dont 5902 pour les femmes, soit 47,68 %
- ⇒ La Mission Locale a reçu en premier accueil 937jeunes (au 30/09/2020)
 - o 615 femmes
 - 322 hommes.

⇒ Nombre de jeunes en atelier : 2971 répartis comme suit : 1401 femmes et 1570 hommes

Les dispositifs :

Sur l'ensemble des dispositifs subventionnés :

- Programme d'Accompagnement Contractualisé Emploi et Alternance, dispositif lié à celui de la Garantie jeunes
- Initiative Emploi Jeunes
- Parrainage : accompagnement des jeunes par des actifs ou des retraités (exemple : actifs ou retraités des métiers RH)

On dénombre une entrée de 1121 jeunes dont 539 femmes et 582 hommes

Pour le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, on dénombre 425 participants accompagnés dont 255 femmes et 170 hommes. En 2020, il y a 107 nouveaux participants dont 72 femmes et 35 hommes.

La Politique de la ville :

La Ville entend encourager et accompagner toutes les opérations susceptibles de lutter contre les discriminations y compris celles contribuant à l'égalité femmes – hommes et faire de la thématique Egalité Femmes Hommes une priorité plus affirmée dans le cadre de son intervention dans les Contrats de Ville II 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.

Dans ce cadre, les actions portées par le contrat ville mettent un accent et une vigilance particulière sur l'égalité garçons/hommes filles/femmes. Une attention est apportée :

- ⇒ à la santé et l'accès aux soins
- ⇒ au bien être (confiance en soi)

Et un axe de réinsertion est travaillé en lien avec le Centre Social du Centre-Ville.

Les quartiers qui dépendent du contrat ville regroupent des profils de femmes seules avec un ou plusieurs enfants. Certaines femmes vivent en couple, dans certains foyers la violence conjugale est présente. La Maison de quartier Jacques Brel, située dans le quartier du pont de bois met en place des ateliers qui permettent d'établir une relation de confiance avec ces femmes meurtries, des ateliers permettent de dénouer les langues et de se confier notamment le : Skill'art, activité réalisée en famille, permet d'avoir une oreille attentive et de soutenir et d'accompagner les femmes qui ont besoin d'aide.

Le confinement a révélé des maltraitances, les femmes violentées ont été orientées vers l'association Louise Michel qui a renforcé ses permanences pour venir en aide aux victimes.

Zoom sur la crise sanitaire

Dans le cadre de la crise sanitaire et du soutien exceptionnel de l'Etat et de la MEL pour des actions non encore programmées dans le contrat de ville, la maison de quartier Jacques Brel met en œuvre trois projets pour notamment lutter contre l'isolement social et professionnel et la précarité.

➡ Un pas vers demain : citoyenneté et insertion socio professionnelle : l'action vise à accompagner un public en grande difficulté face à l'emploi et ne présentant pas les prérequis nécessaires à l'entrée en dispositif de formation certifiante, qualifiante ou de niveau supérieur et/ou à un retour à l'emploi rapide. Il s'agit d'enclencher une nouvelle dynamique d'insertion, une remobilisation vers la formation et/ou l'emploi pour un public en situation de précarité socio économique et d'insécurité face à l'écrit.

Public visé : 25 personnes issues des quartiers prioritaires de la ville dont 2/3 de femmes.

Date de réalisation : septembre à décembre 2020 avec objectifs de poursuite sur l'année 2021

➡ Déconfine ton corps et ton esprit : l'action vise toute personne issue des quartiers prioritaires de la ville et principalement des femmes. L'objectif est de permettre aux bénéficiaires via des actions de sensibilisation d'utiliser les bienfaits de l'activité physique adaptée, de l'alimentation et de techniques de gestion du stress pour lutter contre les souffrances psychiques, améliorer sa santé de manière globale et faciliter l'accès aux soins. L'action est déployée via des intervenants spécialisés de l'institut pasteur de Lille.

<u>Public visé</u>: 30 personnes issues des quartiers prioritaires de la ville dont 2/3 de femmes

Date de réalisation : juillet août 2020 avec objectifs de poursuite sur l'année 2021

⇒ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : l'objectif est de lutter contre le viol intrafamilial ou extrafamilial et d'agir contre toutes les violences et agressions sexistes et sexuelles. Il s'agit de faire émerger la parole aux personnes victimes et à leur entourage, de contribuer à une prise de conscience individuelle et collective de ce qu'est le viol et de participer à la construction d'une société fondée sur l'égalité réelle et substantielle entre tous et toutes quels que soient les identités de genre, les sexualités, les origines, croyances, classe sociale ou âge.

Public visé: 30 personnes issues des quartiers prioritaires de la ville dont 2/3 de femmes.

Date de réalisation : 2020 avec objectifs de poursuite sur l'année 2021

Action jeunesse: larc ensemble est un centre social situé dans un quartier défavorisé à forte population issue des pays du Maghreb. Il a été remarqué que beaucoup de jeunes filles adolescentes fréquentent la structure. Elles sont plus nombreuses que les garçons malgré le manque d'animateurs féminins. Preuve qu'une relation de confiance a été tissée avec les parents, des ateliers et des échanges autour de la parité et de la relation inter sexe ont été menées. Des ateliers père /fille ou père/ fils sont proposés pour partager des moments privilégiés.

Le dispositif de réussite éducative (DRE)

Il n'y pas d'actions spécifiques « égalité Hommes/ Femmes » mais des thématiques en filigrane, les intervenants du dispositif s'appuient sur ce principe d'égalité.

L'équipe comptabilise 40 % de familles monoparentales, dont le parent est à 90 % une femme.

Ces mères ont très souvent plusieurs enfants, une partie vient d'arriver sur le territoire, beaucoup ont vécu des violences.

Le DRE propose un accompagnement qui part de l'enfant, mais l'équipe est loin d'être insensible au sort de ces femmes. Les résultats de chaque action auront un effet sur la qualité de vie de famille et donc par conséquent sur le bien être des mamans.

Parmi les femmes fragilisées on distingue deux types de familles :

- ➡ Il y a eu violences conjugales mais les femmes ont fui et la violence a cessé : (emprise, fuite belle-famille). Cela représente environ 20 familles par an. Il s'agit alors de les aider à se recréer un réseau, travailler sur les traumatises, les parents et l'enfant bénéficient d'un suivi psychologique. Une psychologue reçoit les parents et un travail sur la relation parent/enfant est entamé. Il n'y a pas de thérapie, mais cet accompagnement permet aux professionnels de déceler l'origine du mal être des enfants et des adultes et de les orienter vers les professionnels adéquats.
- ⇒ La Violence se poursuit : l'enfant est révélateur, il a adopté des comportements inhabituels. A travers ceux-ci, les professionnels parviennent à remonter jusqu'à la violence conjugale. L'équipe informe et accompagne ces femmes pour les aider à se sortir de cette emprise. (aide au dépôt de plainte, orientation vers l'association Louise Michel)
- Le DRE ne propose pas de thérapie à long terme pour les adultes mais un relai est établi avec le centre médico psychologique. Il est impératif de dédramatiser l'approche d'un entretien avec un psychologue qui fait souvent peur.
- Le DRE oriente régulièrement vers le parcours «santé bien être », des femmes meurtries ou se pensant uniquement mère et s'oubliant en tant que femmes. Elles ont souvent une image dégradée d'elle-même. Le bien être passant avant tout par la bonne santé, un « shake up » complet est proposé, des séances avec une psychologue, une relookeuse. L'objectif est d'accompagner à la recherche d'un emploi et de faire gagner en estime de soi. Ces ateliers sont menés en partenariat avec le centre social du centre-ville (psy, diététicien, hygiène alimentaire)
- Une correspondance est établie avec le point d'accès aux Droits pour des ouvertures de droits.

Le dispositif accueille davantage de garçons (68%) que de filles, il n'y a pas d'écart de classe. Les équipes et partenaires essayent de repérer les filles adolescentes qui sont en position de mal être, ce qui n'est pas facile car les symptômes sont souvent moins visibles que chez les garçons qui auront tendance a être violents.

Dans la pratique de la démarche, les équipes essayent tant que faire se peut d'obtenir la mixité dans tous les ateliers. Redonner une place, un rôle à jouer à chacun dans chaque famille, même si les inégalités touchent d'abord les femmes.

Un effort est fait au niveau des recrutements, l'idée est de rééquilibrer les équipes. Lorsqu'on se retrouve dans le champ de l'éducation et de la santé, 80% des professionnels sont en effet des femmes. Les professionnels hommes manquent sévèrement, surtout lorsqu'on s'adresse à un public d'adolescent qui a besoin d'une figure paternelle. Exemple de l'UTPAS : 17 femmes sur 17 professionnels.

Le Centre Social du Centre Ville (CSCV) :

Le CSCV s'adresse à tout public, « la famille dans sa globalité », à tous les genres et tous les âges de la vie.

La parité est respectée dans le recrutement, l'équipe fait en sorte de respecter la mixité.

Les valeurs et objectifs du CSCV :

- La création de lien social
- L'intégration des publics
- L'information sur les droits en général
- Le respect de l'égalité par chacun

7000 habitants composent les quartiers du Pont de bois et de l'Hôtel de ville. En ce qui concerne le quartier du pont de Bois, il y a un turn over important. Chaque année des primo arrivants sont accueillis et orientés. Un diagnostic a été réalisé et démontre que le quartier du Pont de Bois regroupe le plus de personnes isolées, en grande majorité des femmes seules avec un ou plusieurs enfants.

Le CSCV accueille 300 familles. Une priorité est accordée aux familles dont les parents ne travaillent pas.

Il s'agit de permettre aux parents d'avoir en premier lieu un temps pour eux/elles, et d'ensuite de les accompagner à la réinsertion à travers différents parcours.

Le centre social propose :

- Dès la petite enfance : halte garderie et crèche, au sein desquelles un travail est mené autour de l'éducation et de l'aide à l'éducation.
- ⇒ Un centre de loisirs
- ⇒ Des ateliers de découverte à destination des enfants du quartier (musique, sport, jardinage, bouge ton body) pour développer et inverser la courbe de l'égalité des chances
- Des actions vacances familles à destination des familles démunies. Certaines familles ne sont jamais parties en vacances, par manque de moyens, par manque d'organisation.

En ce qui concerne la jeunesse, le médiateur, repère les jeunes « invisibles » en décrochage scolaire, qui sont sortis du système et qui ont, pour certains des problèmes avec la justice. Le but étant de trouver une accroche pour développer le potentiel des filles et des garçons laissés pour compte.

Un accompagnement à la scolarité est mis en place en lien avec tous les partenaires, toutes les structures et les dispositifs du quartier. (Des découvertes culturelles, création d'un journal vidéo...)

En partenariat avec le dispositif de réussite éducative :

- ⇒ les familles les plus en difficultés sont repérées par l'école, des ateliers parents /enfants sont mis en place pour que chacun retrouve sa place. Par exemple un atelier d'aide à la scolarité permet aux mamans d'aider leurs enfants à s'organiser. Force est de constater que pendant le confinement les familles qui ont participé aux ateliers n'étaient pas en difficulté car elles ont mis en application les outils qui leur avaient été transmis pendant ces ateliers.
- ➡ Un parcours santé bien être est proposé, ayant un nombre de séance défini, des critères pour permettre l'auto évaluation et de vérifier la bonne progression de chacun. Ce parcours permet essentiellement aux femmes qui sont trop occupées à gérer la vie quotidienne, de prendre soin d'elle d'abord par la santé. Les personnes accueillies lors de ses parcours sont des femmes âgées entre 25 et 60 ans, au-delà des villeneuvois, d'autres femmes de villes environnantes peuvent y participer dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active.

III Plan d'actions

En matière de ressources humaines

La prévention et le traitement des actes de violence et agissements sexistes

Action 1 : Mise en place d'un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes à destination des managers, services RH et représentants du personnel dans le cadre d'une démarche interne de prévention

Date de réalisation : 2021 à fin 2023:

- ⇒ Définir et mettre en place le groupe de travail : intervenants et périmètre d'intervention
- ⇒ Réaliser une enquête permettant de présenter la démarche et de mesurer l'ampleur des agissements sexistes ou comportements à connotation sexuelle dans la collectivité
- ⇒ Recenser les indicateurs existants et en définir éventuellement d'autres
- ⇒ Réaliser l'état des lieux et définir les besoins
- ⇒ Organiser une à deux sessions de formation dans un premier temps (choix intervenant, communication, etc...)
- ⇒ Réaliser un bilan des premières sessions et proposer des ajustements si nécessaire pour poursuivre la formation
- ⇒ Informer les agents sur l'action dans le cadre d'un plan de communication

Action 2: Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Période de réalisation : 2021 à fin 2023

- ⇒ Définir et mettre en place le groupe de travail : intervenants et périmètre d'intervention
- ⇒ Définir les modalités du dispositif de signalement et les moyens nécessaires à sa réalisation : aspects humain, juridique et financier
- ⇒ Formuler des propositions en associant les organisations syndicales
- ⇒ Mettre en œuvre le dispositif avec une phase test
- ⇒ Informer les agents sur l'action dans le cadre d'un plan de communication

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération :

Action : Mise en place d'un groupe de travail en concertation avec les organisations syndicales pour évaluer, et faire des propositions pour réduire les éventuelles inégalités

Période de réalisation : 2021 à fin 2023

- ⇒ Définir la composition du groupe projet et son périmètre d'intervention
- Recenser les indicateurs existants et en définir éventuellement d'autres
- ⇒ Réaliser l'état des lieux
- ⇒ Examiner et s'interroger sur les éventuelles inégalités
- ⇒ Faire des propositions relatives aux inégalités et les soumettre à validation

- ⇒ Réaliser des bilans réguliers
- ⇒ Informer les agents sur l'action dans le cadre d'un plan de communication

En matière de politiques publiques

Actions/projets envisagés pour 2021 dans le cadre des politiques publiques

Au service petite enfance

Dans le cadre de la parentalité,

- ⇒ Reprise des ateliers d'éveil corporel
- ⇒ Pour faire suite à l'allongement du congé paternité, une réflexion va être engagée pour recenser et analyser les besoins et souhaits des papas et déterminer quel type d'accompagnement pourrait être mis en place en leur direction.

A la maison des aînés

La maison des aînés réalisera un état des lieux du taux d'occupation genré des ateliers

De plus, un sondage sera mis en place, à destination des hommes afin de connaître leurs attentes et leurs envies pour les inciter à participer aux activités. Ils ne représentent en effet que 30 % des participants. Les ainés hommes rencontrent plus de difficultés en terme de sociabilisation en prenant de l'âge et se déplacent moins seuls aux animations contrairement aux femmes.

Dans le cadre du contrat de ville :

Les dispositifs mis en place vont poursuivre les actions engagées et les projets amorcés en 2020

⇒ Le Centre Social du Centre Ville :

Pour faire suite à la construction d'appartements dédiés aux aînés aux portes du CSCV et pour permettre aux aînés de s'intégrer dans le quartier, le CSCV envisage la création d'un espace sénior, ainsi que le recrutement d'un coordinateur senior.

Des ateliers jardinages, santé, informatique seront proposés pour notamment participer à une vie harmonieuse à la retraite

Il est également prévu la mise en place d'un espace numérique pour lequel un lien devra être fait avec la maison des ainés qui propose aujourd'hui ses inscriptions en ligne.

Dans le domaine culturel :

A la médiathèque :

Une mise en avant des documentaires sur le thème du droit des femmes sera réalisée et un spectacle ou événement sur l'égalité entre les hommes et les femmes sera organisé.

Autour de la journée des droits des femmes :

Temps fort « Féminin pluriel : un partenariat entre la Maison des droits de l'homme, la médiathèque, le LAM et la Ferme d'en Haut.

⇒ Deux spectacles de théâtre, des ateliers d'écriture en amont du spectacle « une vie bien rEngeR d'Adolpha » avec des publics des centres sociaux le 12/03/2021 à 20 H 30, des visites du LAM avec pour sujets les femmes artistes un temps fort à la médiathèque et un temps fort associatif le 8 mars.

⇒ Un spectacle de théâtre/humour « En pleine mère » de Cécile Berland le 13/03/2021 à 20 H 30

« Quoi de mieux qu'une semaine de ski, en famille, pour se ressourcer, se détendre et fêter le nouvel an ? Rien selon elle! Car tout est complètement organisé! Elle a pensé à tout pour que ce séjour soit parfait avec ses deux enfants, son mari et... Sa mère! Et quand on est mère et que sa propre mère, qui est bien décidée à se mêler de tout, absolument de tout, fait également partie du voyage...

Une tempête est imminente voire un vrai raz de marée ! 1h15 de dépaysement, de rires, de vie, dans un seul-en-scène mouvementé et émouvant »

 ➡ Un Apéro poétique féminin-masculin proposé par la médiathèque municipale à l'estaminet Carré Rond avec la présence d'un éditeur indépendant d'ouvrages littéraires et poétiques le 20/03/2021 à 18 H 00

> « Pour le plaisir d'écouter, pour le plaisir de lire Ses propres poèmes ou ceux des autres Petits et grands Prenons le temps de poétiser Ensemble! »