

**Extrait du registre des délibérations
de la Ville de Villeneuve d'Ascq**

Conseil municipal du mardi 4 mars 2025

N° VA_DEL2025_1

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

L'an deux mille vingt-cinq, le 04 mars à 18h45, le conseil municipal de Villeneuve d'Ascq s'est réuni en l'hôtel de ville, lieu ordinaire des séances, sous la présidence de Gérard CAUDRON, maire, suite à la convocation qui a été adressée à ses membres cinq jours francs avant la séance, laquelle convocation a été affichée à la mairie, conformément à la loi.

Tous les membres en exercice étaient présents ou représentés à l'exception de Victor BURETTE, ayant donné pouvoir à Didier MANIER, Christian CARNOIS, ayant donné pouvoir à Claire MAIRIE, Nathalie FAUQUET, ayant donné pouvoir à Annick VANNESTE, David DIARRA, ayant donné pouvoir à Maryvonne GIRARD, Dominique FURNE, ayant donné pouvoir à Sylvain ESTAGER, Philippe DOURCY, ayant donné pouvoir à Françoise MARTIN, Graziella MOENECLAËY, ayant donné pouvoir à Valérie QUESNE-CAUDRON, Nathalie PICQUOT, ayant donné pouvoir à Alexis VLANDAS, Alizée NOLF, ayant donné pouvoir à Gérard CAUDRON, Innocent ZONGO, ayant donné pouvoir à Violette SALANON, Farid OUKAID, Sébastien COSTEUR, Dominique GUERIN étant absents, André LAURENT, Delphine HERENT, Charles ANSSENS, Charlène MARTIN, Antoine MARSZALEK étant excusés.

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, Villeneuve d'Ascq présente, préalablement aux débats 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.

Conformément 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 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le présent rapport présente la situation 2024 pour la Ville de Villeneuve d'Ascq.

D'une part, le rapport présente les initiatives de la Ville de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, d'autre part, il fait état de la politique de ressources humaines de la Ville en matière d'égalité professionnelle. Enfin, le rapport décline les orientations pluriannuelles.

Le rapport a été transmis à l'ensemble des conseillers municipaux.

Après avis de la Commission Plénière du jeudi 6 février 2025, Il est proposé aux membres du conseil de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal prend acte.

Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.
Ont signé au registre tous les membres présents.

Le secrétaire,
Fabien DELECROIX

Pour extrait conforme,
Le Maire,
Gérard CAUDRON

Extrait de la présente délibération a été affiché le vendredi 7 mars 2025 à la porte de la mairie et publié sur le site internet de la ville, en exécution des dispositions des articles L.2121-25 et R.2121-11 du code général des collectivités territoriales

ID télétransmission : 059-215900930018-20250304-209477-DE-1-1
Date AR Préfecture : jeudi 6 mars 2025

ÉGALITÉ

FEMMES HOMMES

BILAN

2024

Présenté
au conseil municipal
du 4 mars 2025

*Dans le cadre des 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.*

"Garantir à chacun et chacune d'être pleinement
citoyen et citoyenne d'une même ville."

Saliha KHATIR, Conseillère municipale déléguée aux Droits de l'homme,
aux Droits des femmes et à la parité, à la lutte contre toutes les discriminations



L'égalité des droits entre les femmes et les hommes : un principe universel

Proclamé dans la Charte des Nations Unies de 1945, ce principe est ensuite consacré dans toute sa dimension internationale par la Déclaration universelle des droits de l'Homme : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

À l'échelle de l'Europe, l'égalité des femmes et des hommes est expressément érigée en droit fondamental par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en 2007.

« **L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.** » (article 23 de la charte)

Parallèlement, le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), organisation européenne représentative de plus de 100 000 collectivités territoriales au travers de 50 associations nationales issues de 35 pays européens, parmi lesquels l'Association française du conseil des communes et régions d'Europe (AFCCRE), a rédigé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (voir partie I).

Cette charte vise à encourager et accompagner les collectivités locales d'Europe dans l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques et actions (participation démocratique, emploi, santé, sports, culture, inclusion numérique, prévention des violences...).

En outre, le 25 septembre 2015, 193 pays, dont la France, ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui définit **17 objectifs de développement durable** pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous. Le principe de l'égalité femmes-hommes est le cinquième sur les 17 énoncés.

Un cadre législatif s'est ensuite imposé en France aux collectivités territoriales. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2016, en application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77), les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



Ci-après, le rapport de la Ville de Villeneuve d'Ascq et la déclinaison de son plan triennal. Il illustre la mobilisation de la Ville et de ses partenaires, au-delà des obligations légales.



Édito : Villeneuve d'Ascq, Ville engagée pour l'égalité Femmes-Hommes	03
1^{ère} partie : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU SEIN DE L'ENSEMBLE DES POLITIQUES PUBLIQUES	05
I. Villeneuve d'Ascq : l'égalité au coeur des Jeux olympiques 2024	06
II. Agir pour garantir une égalité d'accès aux droits	09
III. Une politique de solidarité en faveur des personnes en difficulté	11
2^{ème} partie : SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13
I. Les effectifs de la collectivité	14
II. La structure de l'effectif	
III. Les mouvements de personnel	15
IV. L'avancement de grade et la promotion interne	
V. La rémunération	
VI. Les conditions de travail	17
VII. Agressions, violences au travail	18
VIII. L'accompagnement par le coaching	19
IX. Les positions statutaires	
X. Le suivi de la convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	20
3^{ème} partie : PLAN D' ACTIONS TRIENNAL 2024-2026	21
Volet Politiques publiques	22
Axe I. Développer une culture de l'égalité auprès des habitants et des partenaires	
Axe II. Prioriser une politique publique par an	
Volet Ressources humaines	23
Axe I. Développer une culture interne visant à prendre en compte l'égalité femmes/hommes dans les actions menées	
Axe II. Prévenir et traiter les actes de violence, agissements sexistes, harcèlement et discriminations	24
Axe III. Favoriser la conciliation des vies professionnelle et personnelle et améliorer des trajectoires professionnelles	25

Villeneuve d'Ascq, Ville engagée pour l'égalité Femmes-Hommes

L'égalité femmes-hommes est un pilier fondamental de notre démocratie et un levier essentiel pour construire une société plus solidaire et respectueuse des droits de toutes et tous. C'est dans cette dynamique que la Ville a décidé **de signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**. La signature de la Charte est une étape décisive dans cette dynamique, mais elle ne marque pas la fin de notre engagement. Au contraire, elle nous engage à aller encore plus loin. Cette initiative témoigne de notre volonté de renforcer l'intégration des principes d'égalité dans toutes les dimensions de notre politique locale, qu'il s'agisse de l'éducation, du sport, de l'emploi, ou de la culture.

Ce rapport 2024 de la Ville de Villeneuve d'Ascq répond à l'obligation légale découlant de la loi du 4 août 2014 imposée aux collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a pour objectif de rendre compte des actions menées par la ville pour promouvoir l'égalité dans ses politiques publiques et dans ses pratiques internes.

À travers ce rapport, nous faisons **un pas de plus vers une société plus inclusive**, où les femmes et les hommes se verront reconnaître les mêmes droits, la même place, et les mêmes possibilités d'épanouissement.

Ensemble, faisons de l'égalité entre les femmes et les hommes un principe vivant, incarné dans chacun de nos actes, de nos choix et de nos politiques publiques.

Le rapport est structuré en trois parties principales :

1. Promouvoir l'égalité au sein des politiques publiques

Cette première partie présente notamment les actions autour du sport entreprises par la Ville de Villeneuve d'Ascq à l'occasion des Jeux olympiques et d'autres actions visant à garantir l'accès aux droits.

2. Situation des ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Cette partie dresse un état des lieux des pratiques internes à la Ville concernant l'égalité dans les ressources humaines. Elle aborde des sujets tels que la parité, les écarts de rémunération, les actions de sensibilisation aux agents, ainsi que les mesures mises en place dans les domaines du recrutement, de la promotion et de la gestion des carrières.

3. Plan d'actions triennal 2024-2026

Cette dernière partie présente les axes d'intervention stratégiques sur les trois prochaines années en matière de ressources humaines et en matière de politiques publiques. L'objectif de ce plan est de renforcer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité, et pour les habitants villeneuvois.

Ce rapport est un outil essentiel pour accompagner et guider l'action de la Ville de Villeneuve d'Ascq dans son engagement continu pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Saliha KHATIR

Conseillère municipale déléguée aux Droits de l'homme,
aux Droits des femmes et à la parité, à la lutte contre toutes les discriminations



PROMOUVOIR

I'ÉGALITÉ

FEMMES
HOMMES

AU SEIN DE L'ENSEMBLE
DES POLITIQUES PUBLIQUES



I. Villeneuve d'Ascq : terre d'accueil des Jeux olympiques 2024



Au sein des Cal, le sport pour combattre les stéréotypes

L'évolution de la place de la femme dans le sport, et dans la société française en général, est une question majeure de notre époque. Le monde sportif, vecteur certain de valeurs humanistes, mais également véritable miroir de la société, ne déroge pas aux inégalités relevées entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi le sport a été choisi comme la thématique cible du comité de pilotage égalité femmes/hommes pour les années 2023 et 2024. Le choix de cette thématique permettait également de profiter du rayonnement de la Ville à l'occasion des JO 2024.

Partant du constat de la nécessité de favoriser l'articulation entre les familles, les établissements scolaires, les clubs sportifs et la Ville, différentes actions ont été menées :

Action 1 : Ouverture, depuis novembre 2023, d'un créneau de proximité de 16h45 à 18h30 à la salle Tamise encadré par des éducateurs sportifs villeneuvois grâce à un travail partenarial entre le collège Le Triolo, l'école Taine et la Ville.

> principaux objectifs :

- créer du lien et de la cohésion entre les élèves de CM1/CM2 (futurs élèves de 6e) et les élèves du collège
- promouvoir la pratique sportive et donc renforcer le capital santé des enfants
- éviter le décrochage de la pratique sportive des filles à l'adolescence, en proposant un créneau dès le CM1

> Niveaux concernés : CM1, CM2, 6e, 5e

> Participants : 12 filles et 7 garçons

Action 2 : Prolongation du projet mené en 2023 de mettre en place des sensibilisations au sein du collège Le Triolo, animées par des associations sportives

En 2024 : Les Vikings (football américain) et l'Association sportive Villeneuve d'Ascq Métropole-volley (Asvam) sont intervenus.

Action 3 : Dans le cadre des Jeux Olympiques, l'équipe des éducateurs sportifs a proposé deux tournois à l'ensemble des écoles primaires villeneuvoises :

- Pour les élèves en CM1, challenge de handball : 24 classes concernées, équipes mixtes et homogènes ce qui représente environ 550 élèves
- Pour les élèves en CM2, challenge de basket-ball : 24 classes concernées, équipes mixtes et homogènes ce qui représente environ 550 élèves

Action 4 : CAL'OLYMPIQUE, une action portée par le service Enfance

De septembre 2023 à avril 2024, chaque mercredi, des tournois sportifs mixtes ou des activités sportives variées ont été organisés auprès des 1 200 enfants fréquentant les Centres d'accueil et de loisirs (CAL). Un travail important de déconstruction des stéréotypes a été mené auprès des enfants : les filles ont été encouragées à s'initier aux sports perçus comme masculins (rugby, foot, escalade...) et les garçons à s'engager dans des disciplines perçues comme féminines (gym, danse...).

Au travers des ateliers proposés au sein des CAL, les équipes se sont employées à **déconstruire les idées reçues**, souvent dès le plus jeune âge : découverte de sports mais aussi des valeurs humanistes de l'olympisme et du paralympisme, promotion d'une activité physique citoyenne fondée sur l'excellence, l'amitié, le respect et l'égalité entre les filles et les garçons.

Une flamme olympique créée par les enfants est passée dans chaque CAL au fil des mois. À chaque arrivée dans un CAL, la journée se concrétisait par une fête où les enfants présentaient le sport découvert : tennis de table, taekwondo, basket, handball, break dance, escrime....



Action 5 : Projection du documentaire " Les Incorrectes" pour les scolaires et les habitants

C'est à Paris, en 1900, que les Jeux olympiques s'ouvrirent pour la première fois à la participation des femmes. Elles étaient à l'époque 22 pour 975 athlètes hommes (soit environ 2%). C'est à Paris encore, mais cette fois en 2024, et pour la première fois également, que les Jeux olympiques ont affiché **une stricte parité**. Les athlètes femmes étaient 5 250 sur 10 500 athlètes qualifiés.

C'est dans ce contexte et durant la Semaine olympique et paralympique 2024, que le service culture de la Ville, en partenariat avec le cinéma Le Méliès, a opté pour la diffusion d'un documentaire retraçant ce long chemin vers la parité dans le Sport : « **Les incorrectes : Alice Milliat et les débuts du sport au féminin** ». Ce dernier a reçu le prix spécial Histoire, au festival de Luchon en 2022. Cette diffusion, organisée par le service culture de la Ville, a bénéficié à 10 classes de CM2 et 10 classes de 3e, soit à plus de 550 élèves villeneuvois, mais également aux habitants de la commune lors d'une séance grand public.

L'objectif de ce temps culturel était de faire découvrir, aux enfants et aux habitants de la commune, la conquête du sport par les femmes, en amont de la tenue des JO 2024 : son histoire, les obstacles rencontrés, ses figures marquantes ...

A l'issue de chaque projection avec les scolaires, les enseignants et les élèves ont eu l'occasion d'échanger avec des sportives villeneuvoises de haut niveau sur **la place des femmes dans le sport aujourd'hui**.

Présentation du documentaire :

« Les Incorrectes : Alice Milliat et les débuts du sport au féminin », écrit et réalisé par Anne-Cécile Genre • France • 2021 • 62 minutes • Couleur et Noir & Blanc

Résumé du documentaire :

Il y a un peu plus d'un siècle, courir, sauter le plus haut possible ou frapper dans un ballon, tous ces gestes étaient réservés aux hommes. Avant qu'une française Alice Milliat ne vienne tout changer. Au début du XXe siècle, cette nantaise voyageuse pose ses valises à Paris pour y faire la promotion du sport pour les femmes, jusque-là cantonnées aux activités ménagères et maternelles. Entre les deux guerres, sous son impulsion, les femmes sportives veulent rejoindre les hommes aux Jeux olympiques mais se heurtent aux idées sexistes de leur créateur : Pierre de Coubertin. S'opposant ainsi au baron Pierre de Coubertin, elle impose des Jeux olympiques féminins avec un incroyable succès. Effacée de la grande Histoire comme de la mémoire du sport, Alice Milliat était une sportive passionnée, une pionnière et une combattante qui a su faire oublier les clichés pour valoriser la pratique féminine du sport et donner une place aux femmes dans la compétition.

Ce film est l'histoire d'Alice Milliat, et de toutes les femmes sportives et présente des sources remarquables et des témoignages contemporains éloquentes sur un siècle de conquête du sport par les femmes.

Récompense :

Festival TV de Luchon 2022 : palmarès catégorie documentaire, prix spécial Histoire- Bulles de Culture.

La Fondation Alice Milliat est la première fondation européenne en faveur du sport féminin. Abrisée par la Fondation du Sport Français, elle est reconnue d'utilité publique.

The poster features a black and white photograph of a woman rowing a boat on water. Text on the poster includes: 'Villeneuve d'Ascq Une ville en mouvement', 'VILLENUEVE 2024 D'ASCO', 'FILM DOCUMENTAIRE DE L'ASSOCIATION ALICE MILLIAT', 'LES INCORRECTES', 'ALICE MILLIAT ET LES DÉBUTS DU SPORT AU FÉMININ', 'PRIX SPECIAL HISTOIRE Festival de Luchon', 'Séance gratuite dans la limite des places disponibles', 'Association Alice Milliat', 'Samedi 6 Avril 2024 - 18H', 'CINÉMA LE MÉLIÈS', '11 RUE TRAVERSIÈRE 59650 VILLENUEVE D'ASCQ', and 'Renseignements : Service Culture 03 20 43 55 57'. A QR code is also present.



Action 6 : « Panier gagnant au féminin » : une action forte de coopération décentralisée

L'action, présentée dans le rapport 2023, a continué d'être mise en œuvre en 2024.

Historique : La candidature de la Ville de Villeneuve d'Ascq a été retenue suite à l'appel à projet : « sport et coopération Décentralisée 2022 » organisé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, en partenariat avec le ministère chargé des Sports.

Cette action vise à rendre accessible la pratique du basket à des jeunes filles exclues de l'emploi et sorties du système scolaire de Sainte Marie (Madagascar), et Tanguiéta (Bénin).

Les associations villeneuvoises, maitres d'œuvre du projet sont : Dina Mada et Artisanat Solidarité Nord Bénin-Nord de France (ASNBNF).

En 2024, deux délégations ont été accueillies à Villeneuve d'Ascq du 5 au 13 juin, avec la venue d'une équipe de Sainte-Marie et une de Tanguiéta. Au cours de ce séjour, un tournoi sportif amical inter-pays a été organisé entre les équipes de Tanguiéta, de Sainte-Marie, de l'ESBVA amateurs et une équipe de la Ville de Tournai le 8 juin, à l'aube des Jeux olympiques, à Villeneuve d'Ascq.

Le sport, vecteur d'égalité

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

Le service des sports a pour mission de développer l'accès à la pratique sportive pour tous et toutes sans distinction, sans discrimination. Par le biais de subventions municipales à destination du sport féminin, les femmes sont mises à l'honneur.

Des subventions de la Ville dédiées au sport féminin :

CLUB	Discipline	Subvention 2024
ESBVA LM	basket féminin	350 000 €
VARS LM	gymnastique rythmique	42 000 €
VAFF	football féminin	22 500 €
Stade Villeneuvois	rugby féminin - équipe élite	88 000 €
	total	502 500€

À ces subventions, s'ajoutent celles octroyées à d'autres clubs disposant de sections féminines ainsi que le soutien de la commune aux athlètes de haut niveau qui ont participé aux Jeux olympiques.

Zoom sur l'étude annuelle de l'Office municipal du sport Villeneuve d'Ascq (OMS)

L'Office Municipal du Sport réalise chaque année une étude quantitative relative à la pratique sportive au sein des clubs adhérents à l'office.

Chiffres de la saison 2022/2023 (recensement auprès des clubs adhérents à l'OMS) :

Nombre d'adhérent.e.s :

- Femmes : **4 657 soit 39,3 %** (38,9 % en 2021/2022)

- Hommes : **7 193 soit 60,7 %** (61,1 % 2021/2022)

> 34,9 % des licenciés masculins pratiquent un sport collectif alors que ce sport est pratiqué par 22 % des licenciés féminines (23,3 % en 2021/2022, 26 % en 2020/2021)

> La pratique féminine en sport de raquette : 18,9 % en 2022/2023 (20,8 % en 2021/2022)



OFFICE MUNICIPAL DU SPORT
VILLENEUVE D'ASCQ

PARTENAIRE DU SPORT VILLENEUVOIS



II. Agir pour garantir un égal accès aux droits



Action 1 : La journée internationale des droits des femmes

Chaque année, la Journée Internationale des droits des femmes a lieu le 8 mars. Ce temps fort multi-partenarial permet la mise en œuvre d'ateliers, d'expositions, de rencontres, de spectacles et valorise les actions et dispositifs existants.

Vendredi 8 mars 2024, la Ville de Villeneuve d'Ascq a abordé la question de « **la place des femmes dans le sport** », à travers un programme animé à la Ferme d'en Haut. Après un accueil par Saliha Khatir, Conseillère municipale déléguée aux droits de l'Homme, aux droits des Femmes, à la parité, et à la lutte contre toutes les discriminations, une vidéo réalisée par des jeunes fréquentant les centres sociaux villeneuvois a été projetée.



Un spectacle de Marie Burigat : « **L'enfer, c'est vous** » a ensuite été proposé. *Extravagante Marie Viviane livre mémoires et confidences d'une fille naïve, socialement éreintée ! Elle décortique, à sa manière, ses propres expériences et petites habitudes si tragiquement humaines, entre inepties et clichés absurdes...*

À l'occasion d'un verre de l'amitié offert par la Ville, les participants ont pu découvrir une exposition réalisée par les centres sociaux ainsi qu'une exposition d'œuvres réalisées par des villeneuvoises avec le LaM et l'Atelier-2 intitulée « **Bouquets de Femme** ».

Le 22 mars était proposé en entrée libre un autre rendez-vous de théâtre intitulé " **Okhty** " (ma sœur en arabe) par Lina et Sarah Baraka du Collectif Mues.

Lina et Sarah, deux sœurs, créent un espace pour se reconnecter à une part de leur identité jusqu'ici morcelée, celle d'une transmission abrégée qui parle d'elles-mêmes depuis leurs racines. « Okhty » prend sa source dans les souvenirs d'enfance de Lina et Sarah au sein d'une famille franco-algérienne, nées en France et ne parlant pas l'arabe, les deux sœurs posent la question de la reconnexion à une histoire complexe, à leur mort et à leurs racines enterrées en Algérie.



Action 2 : Manifestations dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre

Dans le cadre d'une sensibilisation au harcèlement et à l'impact sur la santé mentale, le Conseil intercommunal en santé mentale (CISM) du Val de Marque et le Collectif Ciné Psy ont organisé un ciné-débat autour du film documentaire "**Je vous salue s***** : la misogynie au temps du numérique**", réalisé par Léa Clermont-Dion et Guylaine Maroist, un sujet au cœur des préoccupations actuelles concernant la violence en ligne.



Le **documentaire** (interdit aux moins de 12 ans) a été suivi d'un **débat** avec les interventions d'Aude Merchez, chargée d'animation et de formation au Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) Nord/ Territoire et du Docteur Frédéric Kochman, pédopsychiatre.

III. Une politique de solidarité en faveur des personnes en difficulté

Focus sur



En 2024, le CCAS a mis en place plusieurs actions fortes, en direction spécifiquement du public féminin.

A. Définition et mise en œuvre d'un plan d'actions 2024/2025 visant à lutter contre les violences faites aux femmes, en lien étroit avec la Ville

En 2024, les principaux objectifs déclinés de façon opérationnelle sont :

Action 1 : Sensibilisation/formation

Objectifs : sensibiliser des professionnels, des bénévoles du territoire mais aussi le public accueilli (CCAS, Département, centres sociaux, Maison des Genêts, Adèle VAMB, associations caritatives, Point d'accès au droit...)

Déclinaisons 2024 :

- Les 7 et 8 novembre, ont eu lieu au CCAS, les premières **demi-journées de sensibilisation** / formation des agents du CCAS, de la Maison Nord Solidarité et de la Ville. Près de 50 professionnels étaient présents. Ils ont pu découvrir aussi une exposition pédagogique de lutte contre les violences intrafamiliales, outil réalisé et animé par le Département. > [photo 1](#)
- Du 11 au 15 novembre : des **actions de sensibilisation** ont été réalisées au sein du Centre Social Cocteau à destination des professionnels, mais aussi à destination des habitantes.
- Du 18 au 22 novembre : la Maison des Genêts a pris le relais auprès de groupes d'habitantes et bénévoles des associations caritatives. > [photo 2](#)
- Le 19 novembre a eu lieu, à la villa Gabrielle une **table ronde** à destination des professionnels du CCAS, organisée en lien avec le CIDFF. L'objectif était d'échanger sur les méthodes d'accueil et d'accompagnement du public. > [photo 3](#)



Villeneuve d'Ascq
Une ville en mouvement

Permanences juridiques
du Centre d'Information sur les Droits
des Femmes et des Familles

Le CIDFF assure ces permanences juridiques 2 fois par mois pour les
femmes victimes de violences conjugales

au CCAS
de Villeneuve d'Ascq
29 rue Pasteur
(Annappes)

Sur rendez-vous au
03 28 76 52 00

Accueil et écoute juridique
Information
Orientation
Accompagnement social,
juridique et / ou psychologique

CIDFF
Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles
Nord/Territoires
Les Territoires : Hénaut,
Tourcoing, Anvers, Cambrai

Le Social en Actions
CCAS

Action 2 : Amélioration de l'accueil et de l'orientation des femmes victimes de violences

À Villeneuve d'Ascq, les victimes peuvent être orientées, en fonction des problématiques, vers l'association intercommunale d'aide aux victimes, qui propose des permanences au Point d'accès au droit de Villeneuve d'Ascq et/ou vers la Maison Nord Solidarité, ou vers le CCAS qui travaille en partenariat avec des structures spécialisées comme le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Objectif : Mettre en place une coordination partenariale locale afin de définir des parcours efficaces

Participants : CCAS, Maison Nord Solidarité, service Promotion de la santé et Prévention de la délinquance de la Ville, Police nationale (brigade spécialisée d'accueil des femmes victimes de violence du commissariat de Lille), Point d'Accès au droit, CIDFF, l'AIAM, la Déléguée du préfet sur ce sujet.

Déclinaison 2024 : Une première réunion de cette coordination visant à mieux connaître les interventions de chacun et chacune dans ce domaine a eu lieu le 13 décembre 2024.

Objectif : Mettre en place des permanences juridiques du CIDFF au sein du CCAS

Déclinaison 2024 : Depuis février 2024, des permanences juridiques se tiennent deux demi-journées par mois au CCAS, à la Villa Gabrielle. 69 entretiens ont eu lieu de février à octobre 2024 avec des femmes victimes de violences. Certaines femmes sont venues plus d'une fois. Elles sollicitent un entretien pour des demandes de divorce, d'aide juridictionnelle, d'information sur leurs droits en tant que victime et sont réorientées, si nécessaire, vers un accompagnement.

B. Le Dispositif alternatif d'hébergement collectif (DAHC) maintenu en 2024 en lien étroit avec la Ville

La compétence de l'hébergement d'urgence relève de l'Etat, via le dispositif du 115. Pour autant, le CCAS mène, depuis plusieurs années, en lien avec ses partenaires, **une politique volontariste** dans ce domaine. L'un des dispositifs gérés par le CCAS est dédié spécifiquement aux femmes (avec ou sans enfants) : le Dispositif alternatif d'hébergement collectif (DAHC) dont la capacité totale est de 10 places (dispositif complet).

C. L'action « Mamans et bébés » renouvelée en 2024

« Mamans et bébés » est une action qui, par le biais d'un partenariat avec le Secours populaire, vise à distribuer, deux fois par an, des produits de beauté, hygiène, puériculture aux mamans et à leurs enfants de moins de 3 ans. Le jour de la distribution et selon les thématiques alors mises en valeur, de nombreux partenaires associatifs, institutionnels et services de la Ville sont présents pour **rencontrer les mamans et les informer de leurs activités**. Plus de 150 familles monoparentales bénéficient de cette action. En 2024, les distributions ont eu lieu le 8 juin et le 28 septembre.

SITUATION DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE

d'ÉGALITÉ professionnelle

entre les **FEMMES**
et les **HOMMES**



I. Les effectifs de la collectivité

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT

Au 30 septembre 2024, la Ville compte 1 230 agents titulaires répartis comme suit :

- 741 femmes (60 %)
- 489 hommes (40 %)

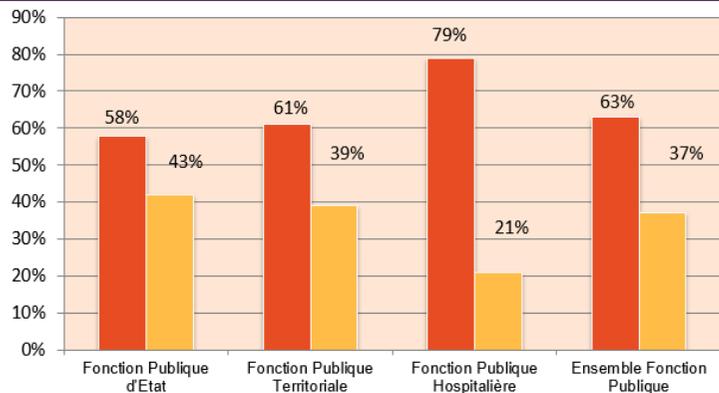
Ce taux est identique à celui de 2023.

Ce taux est quasiment équivalent à celui de l'ensemble de la fonction publique territoriale. Tous statuts confondus, il est égal à 61 %.

(source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024)

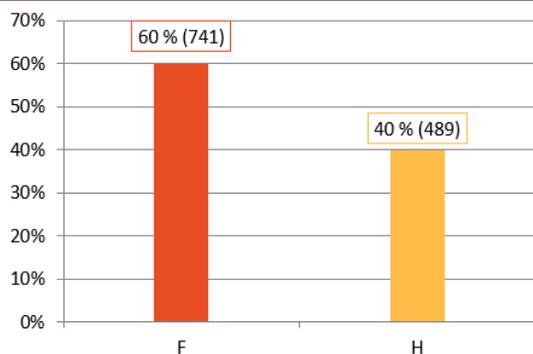
Répartition par genre des agents par type de fonction publique

(source : Rapport annuel de la fonction publique 2024) / Champ : emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires de contrats aidés, France-hors Mayotte-



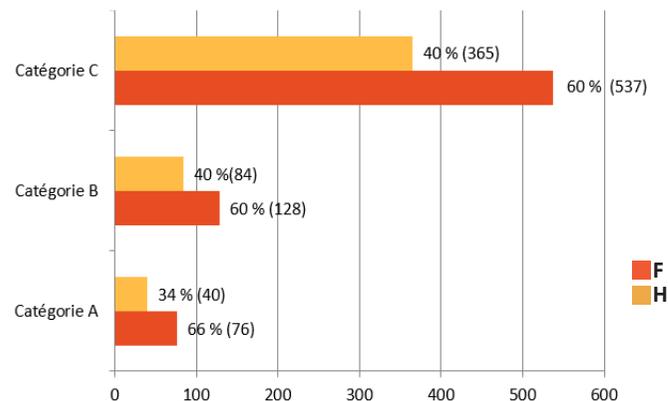
Répartition par genre de l'effectif permanent à Villeneuve d'Ascq

(chiffres arrêtés au 30/09/2024)

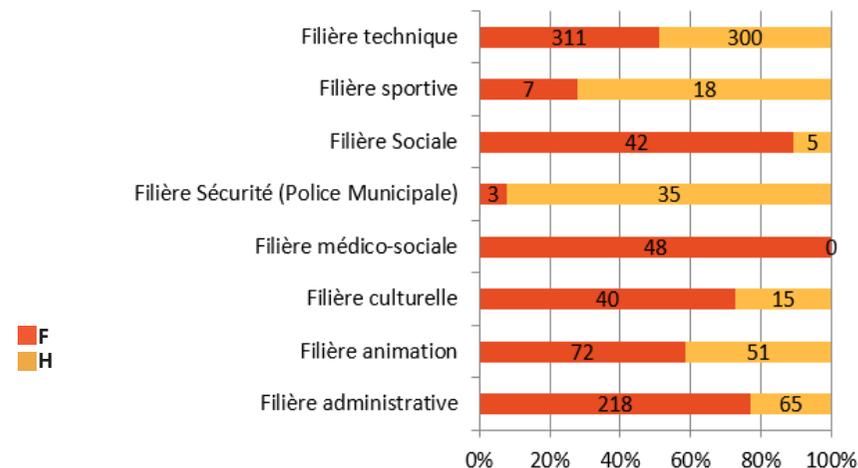


II. La structure de l'effectif

Répartition de l'effectif permanent par catégorie et par genre



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 la filière sécurité et des effectifs féminins importants en filière administrative, culturelle et médico-sociale.

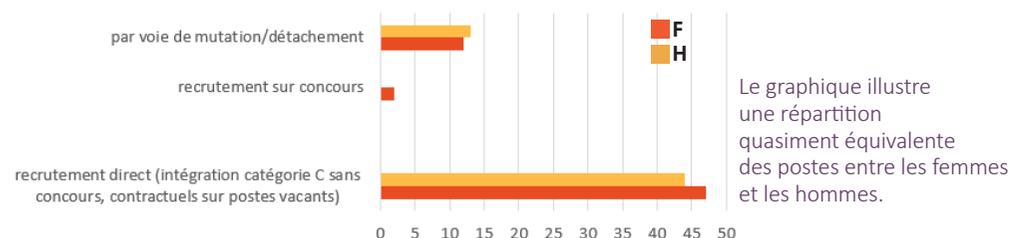
III. Les mouvements de personnel

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

Les conseillers en recrutement et les personnes intervenant dans le processus de sélection (encadrants, élus) évaluent les compétences des candidats sans distinction de sexe.

Recrutement des agents titulaires et contractuels par genre sur postes vacants Ville

(du 01/01 au 30/09/24)



V. La rémunération

Écart de rémunération brute moyenne annuelle entre les femmes et les hommes (en Équivalent Temps Plein, agents titulaires Ville)

En 2021 :

- 29 311 € pour les hommes
 - 26 779 € pour les femmes
- soit 2532 € d'écart, ce qui représente **8,64 %**

En 2022 :

- 30 673 € pour les hommes
 - 28 318 € pour les femmes
- soit 2 355 € d'écart, ce qui représente **7,68 %**

En 2023 :

- 31 838 € pour les hommes
 - 29 322 € pour les femmes
- soit 2 516 € d'écart, ce qui représente **7,9 %**

En 2024 :

- 33 774 € pour les hommes
 - 31 023 € pour les femmes
- soit 2 751 € d'écart, ce qui représente **8,1 %**

.../...

IV. L'avancement de grade et la promotion interne

● Au titre de l'avancement de grade :

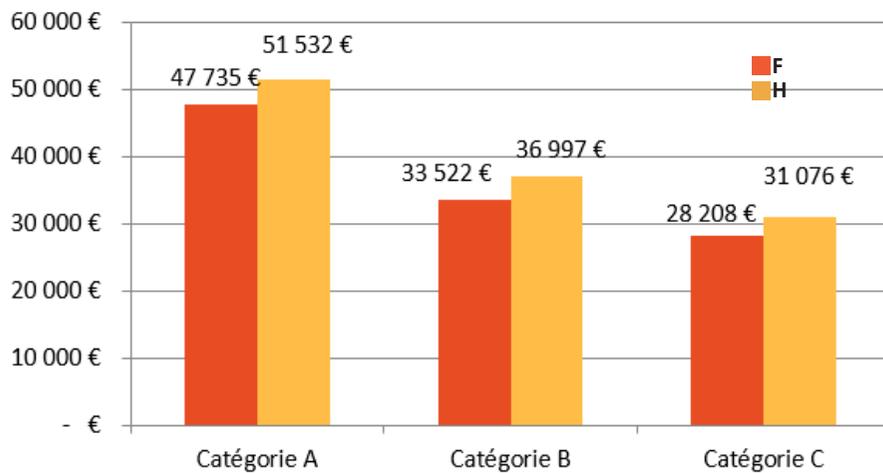
En 2024, 89 nominations sont intervenues au titre de l'avancement de grade : 44 hommes (49 %) et 45 femmes (**51 %**)

● Au titre de la promotion interne :

En 2024, 14 nominations sont intervenues au titre de la promotion interne : 9 (64 %) hommes et 5 femmes (**36 %**)

Les femmes représentent **49 % de la totalité des agents nommés** (31,6 % en 2023).

Revenus répartis par genre et catégorie



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 2 751 euros en faveur des hommes s'explique principalement par un nombre plus important d'hommes en catégorie C dans des secteurs nécessitant, notamment, la réalisation d'astreintes de week-end, de nuit et hivernales et d'heures supplémentaires.

En catégorie A, l'écart est essentiellement lié à l'intégration en catégorie A des EJE* et ASE* (passage de B à A).

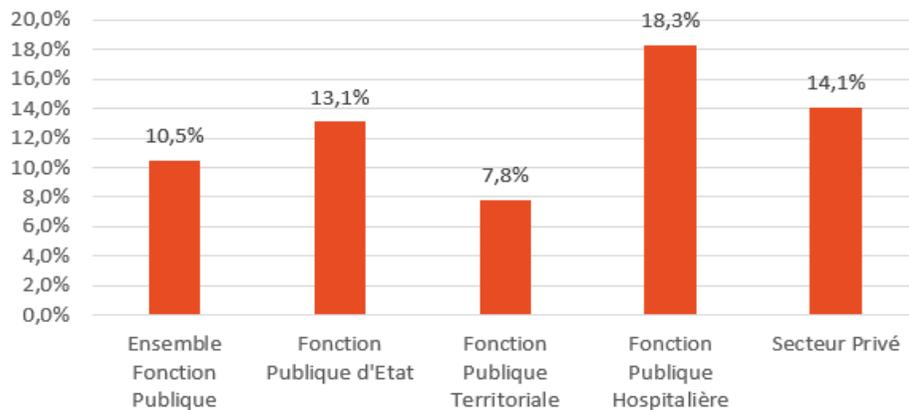
Les écarts terminaux des grilles indiciaires de ces deux cadres d'emploi sont en effet moins élevés que les grilles des autres cadres d'emploi de cette catégorie (attachés et ingénieurs notamment). Cette différence de grille fait baisser la moyenne des rémunérations des agents féminins.

En catégorie B, l'écart est essentiellement lié à l'intégration des auxiliaires de puériculture en catégorie B (passage de C à B conformément au décret 2021-1882 du 29/12/2021).

Les écarts terminaux de la grille indiciaire de ce cadre d'emploi sont en effet moins élevés que les grilles des autres cadres d'emploi de cette catégorie (rédacteurs et techniciens notamment). Cette différence de grille fait baisser la moyenne des rémunérations des agents féminins.

*EJE : cadre d'emploi des Educateurs de jeunes enfants / *ASE : cadre d'emploi des Assistants socio-éducatifs

Écart de rémunération femmes hommes selon les types de fonction publique (en équivalent temps plein / chiffres 2022)



Source : Chiffres clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, salaires moyens nets en équivalent temps plein mensualisé/Champ pour le privé : Y compris contrats de professionnalisation. Hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs/Champ pour la fonction publique : Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis, internes et externes des hôpitaux publics.

Ces chiffres sont donnés à titre indicatif, le champ de calcul de l'écart du rapport annuel de la Ville est le suivant : « rémunérations brutes annuelles moyennes des agents titulaires uniquement, en Equivalent Temps Plein ».

Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 rémunérations les plus élevées des agents Ville

Conformément à l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

En 2023, la parité femme/homme est pleinement respectée : on compte **5 femmes et 5 hommes parmi les 10 rémunérations les plus élevées des agents de la Ville de Villeneuve d'Ascq.**

Comparaison avec les autres collectivités :

Extraits ci-après de l'article du 11 juin 2024 de la Gazette des Communes : « **Que retenir des dix plus hautes rémunérations versées en 2023 par les collectivités locales ?** »

« *Tout comme l'an dernier, la parité femmes/hommes n'est pas encore respectée s'agissant des hautes rémunérations. Mais depuis l'instauration de la loi, la situation s'améliore année après année. En effet, parmi les 10 plus hautes rémunérations, les femmes passent de 3,68 en moyenne en 2021, à 3,97 en 2022, pour atteindre 4,13 en 2023 [...]* Dans le détail : dans les départements, la moyenne est de 4,8 femmes parmi le top 10 (en hausse), 4,2 dans les communes (en hausse) ; elles ne sont en revanche que 3,6 dans les intercommunalités (en baisse), 3,55 dans les régions (en baisse) et seulement 3,1 dans les métropoles (stable). »

« *En 2023, 38% des collectivités locales, toutes catégories confondues, comptent 5 femmes ou plus parmi les dix plus hautes rémunérations.* »

VI. Les conditions de travail

LE TEMPS DE TRAVAIL : FACTEUR D'ÉGALITÉ ?

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. 12 femmes et 3 hommes.

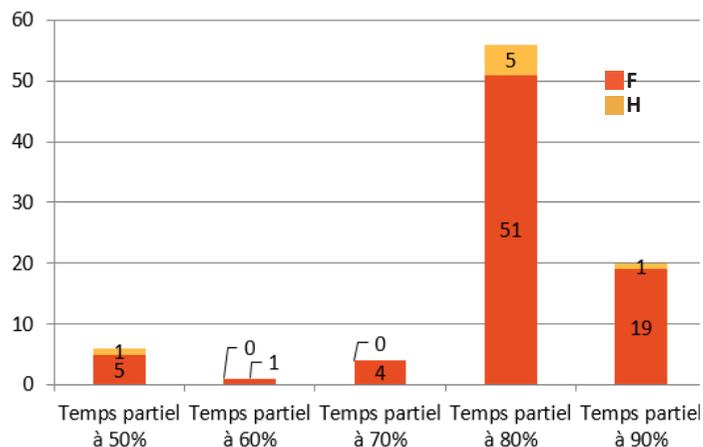
Zoom sur le temps partiel (de droit et sur autorisation, hors temps thérapeutique) :

- En 2024, les femmes représentent **92 %** des agents exerçant à temps partiel (**87,8 %** en 2023, **90 %** en 2022, **89,8 %** en 2021, **92,2 %** en 2020)

- **Temps partiel de droit** (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) :

- En 2022, 100 % des agents concernés étaient des femmes.
- En 2023, les femmes représentaient 89,5 % des agents concernés. (19 agents dont 2 sont des hommes)
- En 2024, les femmes représentent **95,7 %** des agents concernés (23 agents dont 22 femmes)

- **Temps partiel** (de droit et sur autorisation, hors temps thérapeutique)



LE PASSAGE AUX 1 607 HEURES ANNUELLES

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a imposé le **passage aux 1 607 heures annuelles à l'ensemble de la fonction publique**.

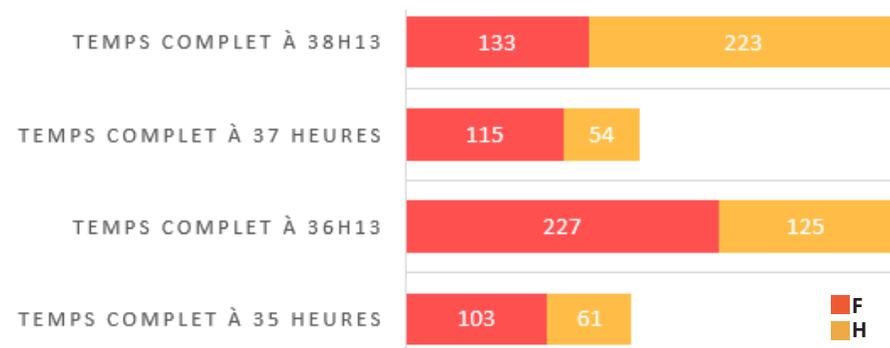
Afin que cette harmonisation nationale impacte aussi peu que possible les agents villeneuvois, la Ville a mis en place une nouvelle organisation des temps de travail, dans le respect des 1 607 heures annuelles.

Cette nouvelle organisation a ainsi amélioré **l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**.

Plusieurs mesures ont été proposées en ce sens et discutées avec les organisations syndicales. Elles sont appliquées en fonction des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie :

- la mise en place de 3 profils de durée de travail hebdomadaire (36h13, 37h, 38h13) générant des journées RTT
- la possibilité, pour l'ensemble des 4 profils existants (35h, 36h13, 37h, 38h13) de les accomplir à temps partiel
- la possibilité de réduire la durée de la pause déjeuner de 45 à 30 minutes, pour les agents ne travaillant pas en journée continue. Cette mesure permet aux agents de réaliser leur temps de travail sans avoir de conséquence sur leur organisation personnelle et/ou familiale.

Répartition Femmes/Hommes par profil horaire des agents à temps complet



VII. Agressions, 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 est une obligation du Code du travail. 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 "Message perso" destiné à l'ensemble des agents municipaux en février 2019 ainsi que de sessions de sensibilisation.

Évolution du nombre d'accidents pour raison d'agressions et de violence

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Agents féminins</i>	2	7	5	5	12	10	5	5	2	7
<i>Agents masculins</i>	1	3	3	5	7	2	6	4	6	6
Total	3	10	8	10	19	12	11	9	8	13

* Données arrêtées au 1/12/2024



Évolution du nombre de jours d'arrêt de travail pour raison d'agressions et de violence

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Agents féminins</i>	0	192	285	0	140	1489	1997	2107	1264	2216
<i>Agents masculins</i>	189	77	275	377	337	226	472	327	278	518
Totaux	189	269	560	377	477	1715	2469	2434	1542	2734

* Données arrêtées au 1/12/2024



À noter :

Dans la fonction publique, les arrêts de travail sont comptés en jours calendaires (et non en jours ouvrés).

Un an d'arrêt de travail = 365 jours d'arrêt.

- Cette procédure a été complétée en janvier 2023 par la mise en place du **dispositif d'écoute et de signalement des atteintes** à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation. > voir page suivante

- Ce dispositif a également fait l'objet d'un vaste plan de communication interne en début d'année 2023 (journal interne, message électronique toutes boîtes, affiches à destination des agents diffusées dans tous les sites municipaux), relancé en 2024 par le biais d'organisation de sessions de formation en interne. > voir partie 3 relative à la déclinaison du plan d'action triennal, (Axe II, action 2) page 23

Le dispositif d'écoute et de signalement



INFO aux agents de la Ville et du CCAS



VIOLENCE / HARCÈLEMENT / DISCRIMINATION / AGISSEMENTS SEXISTES...

En parler, c'est déjà agir !

Pour être accompagné.e :
 Contactez le dispositif de signalement du Centre de gestion (CDG) 59 par :
 ☎ N° vert : 0800 732 342 (appel gratuit)
 @ signalement@cdg59.fr
 🌐 www.cdg59.fr/signalement
 ✉ sous enveloppe portant la mention « confidentiel » :
 CDG 59 - Signalement
 1, rue Lavoisier - 59260 Hellemmes

Démarche entièrement anonyme

Pour prévenir les actes d'atteinte à l'intégrité physique, de violences, harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre cas d'intimidation, le Centre de gestion (CDG) du Nord a mis en place un dispositif d'écoute et de signalement auquel la Ville a adhéré par convention, le 9 janvier 2023.

Ce dispositif, qui peut ou non être complété par une prise en charge par la Direction des ressources humaines de la Ville, est ouvert aux agents de la Ville s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.

Le dispositif propose une cellule d'écoute, composée d'écouterants en charge de recueillir les signalements (infirmiers, assistants sociaux, médecins...), ainsi qu'une cellule de signalement en charge de caractériser la situation, d'identifier les structures compétentes pour accompagner le ou la signalante dans ses démarches et de préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

- En 2023, cinq signalements ont été recensés concernant 2 femmes et 5 hommes (un signalement concerne un collectif de trois agents)
- En 2024, deux signalements ont été recensés concernant un homme et une femme.

Les motifs étaient les suivants : conflits avec lien hiérarchique, risques psycho-sociaux

VIII. L'accompagnement par le coaching

L'activité de coaching a été créée le 1^{er} septembre 2020. Elle est supervisée par le directeur des Ressources humaines et complète d'autres dispositifs d'accompagnement.

C'est quoi ?

Le coaching interne est une forme d'**accompagnement professionnel de personnes ou d'équipes**, pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs définis en commun. Il est spécifiquement consacré à favoriser une meilleure expression de leurs qualités, de leurs ressources et de leurs compétences dans une dynamique de changement dans le but d'un mieux-être avec elles-mêmes et avec les autres dans son environnement professionnel. C'est pourquoi **le coaching s'adresse à tous** sans distinction de grade ou de fonction. Les entretiens se déroulent dans le respect d'une déontologie qui garantit la confidentialité.

Le coaching en chiffres :

(agents Ville uniquement, bilan de septembre 2023 à août 2024) :

72,7% des agents bénéficiant de cet accompagnement sont des femmes (de septembre 2022 à août 2023 : 89,5 % des agents concernés étaient des femmes)

24 femmes réparties selon les catégories suivantes		
C : 9	B : 10	A : 3
9 hommes répartis selon les catégories suivantes		
C : 3	B : 3	A : 3

IX. Les positions statutaires

Disponibilité :	F	H
pour convenances personnelles	15	13
pour création d'entreprise	0	1
d'office pour maladie	4	1
pour élever enfant -12 ans	3	0
pour suivre le (ou la) conjoint(e)	11	2
total	33	17

X. 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)
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%
- titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail
- anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- titulaires de la carte d'invalidité
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé

À 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 et ancien article L.323-5 du code du travail*).

- À Villeneuve d'Ascq, le taux des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi* est de 10,48 %, soit 126 agents dont 89 femmes (70,6 %) et 37 hommes (29,4%).

* : l'obligation légale est de 6%

PLAN D'ACTIONS TRIENNAL

2024 - 2026

ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

Volet politiques publiques

Volet ressources humaines



Volet politiques publiques

Axe I. Développer une culture de l'égalité auprès des habitants et des partenaires

Signature
de la Charte
européenne

pour l'égalité
des femmes et
des hommes
dans la vie
locale

Défense des droits humains, lutte contre toutes les discriminations, combat contre les violences conjugales, promotion de l'égalité femmes-hommes : la Ville de Villeneuve d'Ascq s'est engagée à agir en ce sens et à soutenir toutes les démarches qui participent à la promotion de ces mobilisations au service d'une humanité plus juste, plus généreuse et plus ouverte aux autres.

C'est ainsi qu'il est proposé au Conseil municipal du 4 mars 2025 de rejoindre les plus de 2 000 collectivités territoriales européennes (dont plus de 370 collectivités territoriales françaises), signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte, rédigée en 2006, actualisée en 2022, est le fruit d'un consensus européen. Son élaboration a été soutenue par la Commission européenne. En signant cette charte composée de 39 articles, la Ville prend un engagement public fort sur le principe d'égalité et sur la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de coopération avec les institutions et les organisations dans son territoire dans des domaines tels que la gouvernance locale, la culture, le sport, la santé, le logement...

En 2022, le périmètre de la charte a été étendu, pour répondre aux enjeux contemporains tels que : l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les composantes économiques, sociales et environnementales du développement durable, la lutte contre les cyber violences, la reconnaissance du danger démocratique que représentent les violences à l'égard des élues et du personnel féminin des collectivités territoriales...

Axe II. Prioriser une politique publique par an afin de travailler plus finement à l'égalité femmes-hommes (filles-garçons) dans le secteur défini (sport, enfance, solidarité...)

Thème
2025

LA
CULTURE

Promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers la culture, valoriser la place et la voix des femmes dans le secteur culturel, tels seront les objectifs à décliner au cours de l'année 2025

Volet ressources humaines

Axe I. Développer

une culture interne visant à prendre en compte l'égalité femmes/hommes dans les actions menées

Action 1

PÉRENNISER le groupe de travail interne « égalité femmes/hommes »

Actions réalisées en 2024 :

Lors de la réunion le 4 avril, le groupe a souhaité travailler l'élaboration d'une charte visant à renforcer la prévention en interne.

Avant de concevoir un nouvel outil interne, une présentation des outils existants en la matière a été réalisée par Nicolas Boitaert, chef du service Santé, Hygiène, Sécurité de la Ville auprès des membres du groupe égalité femmes/hommes le 16 mai 2024.

À réaliser en 2025/2026 :

Impulser une dynamique interne en s'appuyant sur le groupe égalité femmes/hommes pour faire vivre l'adoption par la Ville de la Charte européenne pour l'égalité femmes/hommes dans la vie locale.

Action 2

SENSIBILISER les agents à la thématique en développant la communication interne

Actions réalisées en 2024 :

- création d'une page dédiée à l'égalité femmes/hommes dans le nouvel intranet prévu pour le 1^{er} trimestre 2025.
- les informations contenues dans cette page seront également accessibles à partir d'autres rubriques afin de pouvoir sensibiliser des agents qui n'auraient pas spontanément consulté cette page dédiée.
- des articles rédigés dans le magazine interne de la Ville : «Message perso» informent régulièrement des actions entreprises en la matière : réunions du groupe de travail égalité femmes/hommes, sessions de formation relatives à la prévention des discriminations, dossier égalité dans le magazine interne «Message perso» de mars 2024...

Action 3

INTÉGRER l'égalité femmes/hommes dans le plan de développement des compétences

À réaliser en 2025/2026 :

Le plan de développement de compétences intégrera cette thématique. Des ateliers pédagogiques, des théâtres-forums animés par des intervenants spécialisés pourront être proposés afin d'informer, déconstruire les représentations, mais aussi fédérer autour de la thématique.

Axe II. Prévenir et traiter

les actes de violences, agissements sexistes, harcèlement et discriminations

Action 1

METTRE EN PLACE un plan de formation à destination de l'ensemble des encadrants Ville et CCAS, services RH et représentants du personnel concernant la prévention des discriminations sous toutes ses formes (intégrant le sexisme ordinaire)

Pour rappel, ces formations, initialement prévues en 2023, ont été reportées par le CNFPT, suite à la cessation d'activité du prestataire.

Actions réalisées en 2024 :

- 5 sessions de 50 à 60 agents, d'une journée de formation à destination des encadrants Ville et CCAS (tout niveau d'encadrement), d'agents RH et de membres du groupe interne égalité femmes hommes, salle Marianne
- 1 session le 15 octobre à destination des experts (chargée de mission égalité femmes/hommes/ chef du service santé, hygiène sécurité/ représentants syndicaux/médecin de prévention...)
- 270 agents formés

> Bilan : satisfaction globale des participants (en moyenne : 8 sur 10)

Action 2

CONFORTER la visibilité du dispositif d'écoute et de signalement par le biais d'une nouvelle campagne de communication

Actions réalisées en 2024 :

- un rappel du dispositif dans le magazine interne «Message perso» en mars 2024
- un rappel du dispositif via des affiches à disposition au sein des formations.

Action 3

METTRE EN PLACE des actions de prévention des violences conjugales et familiales auprès des agents (informer les agents, mettre en place des permanences d'un partenaire spécialisé)

Les agents villeneuvois concernés peuvent bénéficier des permanences de l'association intercommunale d'aide aux victimes au Point d'accès au droit de Villeneuve d'Ascq et/ ou se présenter à la Maison Nord Solidarité, et/ou au CCAS qui travaille en partenariat avec des structures spécialisées comme le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) > voir Focus sur le CCAS - page 11

À réaliser en 2025/2026 :

Évaluer la pertinence de mettre en place une action spécifique pour tous les agents, villeneuvois ou non.

Axe III. Favoriser

la conciliation des vies professionnelle et personnelle et améliorer l'égalité des trajectoires professionnelles

Action 1

ÉLABORER un guide pratique RH à destination des agents Ville et CCAS, parents et/ou aidants.

Ce guide informera des droits et modes d'organisation possibles (avec accord de la hiérarchie), des parents (mères et pères), des grands-parents, des aidants en précisant toutes les autorisations familiales d'absence, les congés de longue ou courte durée...

Actions réalisées en 2024 :

Des informations sont rappelées régulièrement dans le magazine interne «Message perso» concernant l'organisation du temps de travail. Exemple : le dossier « Égalité» en mars 2024.

À réaliser en 2025/2026 :

- Mettre en place **un groupe de travail interne** avec des agents RH et la direction Communication pour élaborer le guide

Action 2

METTRE EN OEUVRE pour les agents, des points de vente de fruits et légumes produits à Villeneuve d'Ascq

Pourquoi ce projet est-il en lien avec l'égalité femmes/hommes ?

- Car ce sont les femmes, qui, majoritairement, ont le plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. En effet, les femmes consacrent, encore aujourd'hui, davantage de temps que les hommes aux enfants ainsi qu'aux tâches domestiques.

Quelques chiffres (source INSEE, 2010 - prochaine étude détaillée en 2025) :

- Temps moyen consacré au travail domestique au cours d'une journée : 3h26 par jour pour les femmes, 2h pour les hommes (enquête réalisée suite au 1^{er} confinement /enquête EpiCov : Épidémiologie et Conditions de vie)
- Extraits du site de l'Insee : Le confinement a été révélateur « des inégalités qui persistent entre les femmes et les hommes, notamment concernant l'articulation entre les temps professionnels et personnels : (...)
- Les femmes sont 54 % à avoir mobilisé plus de quatre heures par jour à s'occuper des enfants contre 38 % des hommes. Lorsque le benjamin a moins de 3 ans, cette part atteint 91 % pour les femmes et 49 % pour les hommes. Chaque mère d'enfants de 6 à 10 ans, catégorie d'âge nécessitant le plus fort accompagnement pour l'école à la maison, a consacré au minimum 2 heures quotidiennes à ses enfants, contre 68 % des pères.

En France (hors Ile de France) : Lors du 1er confinement, 20 % des femmes et 10 % des hommes ont consacré quotidiennement au moins 4 heures à s'occuper des tâches domestiques courantes (cuisine, courses, ménage, linge), et respectivement 31 % et 16 % entre 2 et 4 heures. A contrario, 3 hommes sur 4 y ont passé moins de 2 heures par jour contre une femme sur deux. »

- En outre, le parent est féminin, majoritairement, au sein des familles monoparentales. À Villeneuve d'Ascq, les femmes isolées avec enfant(s) constituent 76 % des familles monoparentales villeneuvoises.
- En qualité d'aidant : 59,5 % des aidants des seniors vivant à domicile sont des femmes (source : dossier DREES, 2019)

Actions réalisées en 2024 :

Les agents Ville et CCAS ont la possibilité d'acheter des légumes de saison produits à Villeneuve d'Ascq en les commandant, du mercredi au dimanche, via un lien internet interne. Ils récupèrent ensuite leurs paniers le mardi entre 11h45 et 14h à l'espace 75.

De juin à octobre : 110 agents ont commandé au moins une fois (18 commandes en moyenne par semaine).

Action
3

TRAVAILLER en interne sur la représentation des métiers en partenariat avec la direction communication et rayonnement

Par exemple : capsule vidéo d'un agent masculin travaillant en crèche, exerçant avec une collègue, en situation de mixité

Actions réalisées en 2024 :

Le dossier «Égalité» paru en mars 2024 dans le magazine interne «Message perso» a présenté l'interview d'un homme travaillant en crèche et d'une femme travaillant au service voirie. Cet article illustre **la richesse qu'apporte la mixité dans les équipes.**

Extrait :

« La mixité est vraiment une bonne chose, ce serait génial si nous pouvions être à 50/50 dans notre métier ! »



Contact :

Muriel MOREAU, chargée de mission Égalité Femmes / Hommes
mmoreau@villeneuedascq.fr

www.villeneuedascq.fr

