

SOMMAIRE

ÉDITO

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX

- 1 / Effectifs de la collectivité et recrutement
- 2/ Formation
- 3/ Temps de travail
- 4/ Promotion professionnelle
- 5/ Conditions de travail
- 6/ Rémunération

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- 1 / Actions menées à l'interne de la collectivité
- 2/ Actions menées sur le territoire

PERSPECTIVES 2023

- 1 / Perspectives à l'interne de la collectivité
- 2/ Perspectives sur le territoire

ÉDITO



Frédéric LETURQUEMaire d'Arras
Président de la CUA
Conseiller régional



Nadine GIRAUDON
Adjointe au Maire en charge
de l'Administration Générale,
des Ressources Humaines, du
Service à la Population, de la
Communication et du Protocole
Conseillère de la CUA



Théo LOBRY Conseiller délégué à l'Égalité Femmes/Hommes, à l'Égalité des chances, à la Diversité et laïcité

En 2022, la lutte contre les violences intrafamiliales et le harcèlement a été la grande cause de la Ville d'Arras. Un plan d'actions a été décliné tout au long de l'année, pour aborder un maximum de sujets autour des violences physiques, psychologiques, sexistes et sexuelles, quel que soit le profil de la victime.

La Ville n'a pas attendu 2022 pour agir sur ces sujets. Au contraire, dans le département du Pas-de-Calais, la Ville d'Arras est un moteur depuis plusieurs années sur ces sujets, en étroite coordination et collaboration avec les acteurs associatifs comme le CIDFF notamment, et les acteurs institutionnels que sont la Communauté urbaine d'Arras, la Déléguée départementale aux droits des femmes ou encore les services de police, de gendarmerie et de justice.

Nous avons d'ailleurs profité de cette mise en lumière des enjeux autour de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences un certain nombre de dispositifs déjà existants sur le territoire et qui font d'Arras un exemple souvent cité, y compris à l'échelle nationale.

En parallèle, en 2022, la Grande cause nous a permis d'engager un certain nombre de nouveaux chantiers, au sein de la collectivité comme à destination de l'ensemble des Arrageoises et des Arrageois. Ces nouvelles actions permettent d'accélérer, d'expérimenter et d'innover pour sensibiliser un maximum d'habitantes et d'habitants, pour prévenir les violences et mieux accompagner les victimes.

Évidemment, à travers cette grande cause nous n'avons pas la prétention de régler tous les enjeux et d'éradiquer ces phénomènes de harcèlement et de violences. Mais nous souhaitons toujours progresser et faire de la Ville un exemple en la matière, pour sans cesse avancer en faveur de l'égalité et du vivre-ensemble. Les chantiers engagés devront se poursuivre dans les années à venir, avec le concours de l'ensemble des élus, des agents, des habitants, des acteurs associatifs comme de l'État.

Et nous savons pouvoir compter sur vous!

RAPPEL - DU CADRE LÉGAL

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

D'une part, il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles. »

D'autre part, il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PARTIE 1

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX

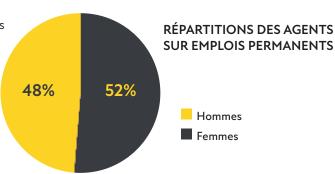
I/ EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ ET RECRUTEMENT

TITULAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS¹

739 agents sont en activité sur des postes permanents au sein des services municipaux.

Parmi ses agents, **613 agents** sont des agents titulaires (dont 55% de femmes) et **126 agents** sont contractuels (dont 66% d'hommes).

La répartition des agents sur emploi permanent en fonction de leur genre est plutôt équilibrée.



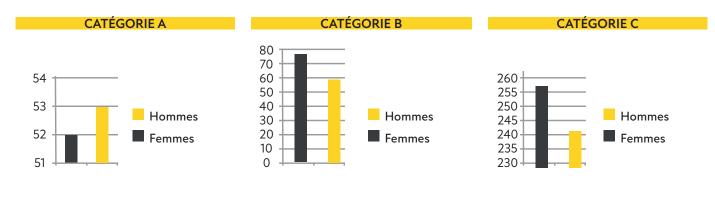
Toutefois, les femmes sont sur-représentées dans les filières administrative, sociale et médico-sociale alors que les hommes le sont dans les filières technique et sécurité.

RÉPARTITIONS DES AGENTS SUR L'EMPLOI PERMANENT PAR FILIÈRE

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	117	44	161
Filière technique	117	207	324
Filière animation	38	35	73
Filière culturelle	33	37	70
Filière sociale	48	3	51
Filière médico-sociale	23	1	24
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	3	1	4
Filière sécurité	6	25	31
Nombre d'agents sur emplois permanents	386	353	739

¹ Sont comptabilisés parmi les emplois permanents : les titulaires, les stagiaires, les collaborateurs de cabinet, les agents en CDI, les agents sur emploi vacant et les agents en remplacement.

• RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT

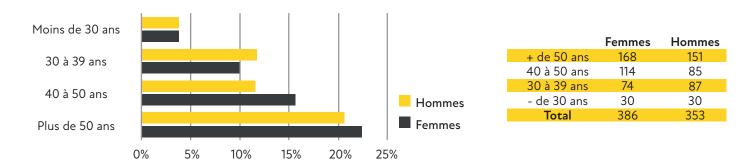


La répartition des agents en catégorie A est équilibrée. Concernant les catégories B et C, les femmes sont majoritaires (respectivement 57% et 52%).

Il est à noter que la répartition par genre et catégorie reste relativement équilibrée.

	Femmes	Hommes
Cat A	52	53
Cat B	77	59
Cat C	257	241

• PYRAMIDE DES ÂGES



La courbe des âges est relativement similaire sur les hommes et les femmes. Toutefois, au sein des services municipaux, 70% des agents, femmes et hommes confondus ont plus de 40 ans, dont 43% ont plus de 50 ans ; ce qui caractérise une moyenne d'âge élevée (46 ans).

RECRUTEMENT

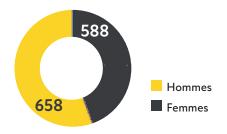
Au cours de l'année 2022, 31 nouveaux agents permanents ont été recrutés dont 15 femmes.

2/ FORMATION

NOMBRE DE PARTICIPANTS

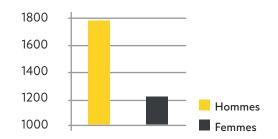
Au total, 1 246 personnes ont participé à des formations en 2022 dont 47,6% sont des femmes.

(Une personne est comptabilisée plusieurs fois si elle a participé à plusieurs formations)



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Ces formations se sont déroulées sur 2 996 jours dont 1216 jours mobilisés par des femmes.



TYPE DE FORMATION

	Femmes	Hommes
Sécurité (CACES, habilitations, SIAP)	9	65
Préparations concours et examens	13	9
Formation d'intégration	20	12
Formations CNFPT	552	566
Total	594	652

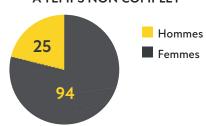
3/TEMPS DE TRAVAIL

• TEMPS COMPLETS / TEMPS NON COMPLETS

En 2022, 16% des agents sur emploi permanent sont à temps non complet, soit 119 agents.

La grande majorité des agents à temps non complet sont des femmes (79%).

PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS NON COMPLET



• TEMPS PARTIEL (UNIQUEMENT POUR LES AGENTS À TEMPS COMPLET)

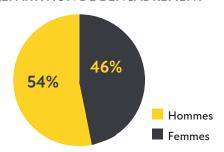
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	8	0
G	Temps plein	40	42
	Total	52	53
Catégorie B	Temps partiel	7	1
G	Temps plein	65	50
	Total	72	51
Catégorie C	Temps partiel	19	5
G	Temps plein	153	229
	Total	172	234
Total toutes catégories	Temps partiel	34	6
•	Temps plein Total	258 296	321 338

40 agents permanents exercent leurs missions à temps partiel (dont 85% sont des femmes)

4/ PROMOTION PROFESSIONNELLE

• EXERCICE DE POSTES À RESPONSABILITÉS

RÉPARTITION DE L'ENCADREMENT



	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Directeurs de Département	5	5	10
Directeurs	11	10	21
Responsable de service	37	46	83
Total	43	62	115

En 2022, 115 agents exercent des responsabilités d'encadrement à l'échelle de la ville (directeurs, responsables de service). La strate de direction (directeurs de département et directeurs) atteint la parité. Toutefois, l'écart est plus important en ce qui concerne les responsables de services (45% des responsables de service sont des femmes), cela s'explique notamment par la proportion de responsables de service qui sont issus des missions techniques.

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR CERTAINS CADRES D'EMPLOIS

	Femmes	Hommes	Total
Cadre A Filière administrative	24	19	43
Cadre A Filière technique	1	13	14
Cadre A Filière culturelle	8	19	27
Cadre A Filière sociale	15	2	17
Cadre A Filière médico-sociale	3	0	3
Cadre A Filière sportive	0	0	0
Cadre A Filière sécurité	1	0	1
Total	52	53	105

Au sein des agents de catégorie A, nous avons presque autant de femmes que d'hommes. Néanmoins les femmes sont notamment, majoritaires dans les filières administrative et sociale. Les hommes sont toutefois plus nombreux au sein de la filière technique et culturelle.

AVANCEMENTS DE GRADE EN 2022

En 2022, 40 agents ont bénéficié d'un avancement de grade. 6.48% des agents femmes ont été concernées et 4.25% des agents hommes ont été concernés.

		Femmes			Hommes	
	Total	Nombre	%	Total	Nombre	%
		d'avancements			d'avancements	
Cat. A	52	2	3,85	53	1	1,89
Cat. B	77	3	3,90	59	1	1,69
Cat. C	257	20	7,78	241	13	5,39
Total	386	25	6,48	353	15	4,25

PROMOTION INTERNE EN 2022

En 2022, 6 agents ont été promus de façon équilibrée, avec 3 femmes et 3 hommes.

	Total	Femmes Nombre d'avancements	%	Total	Hommes Nombre d'avancements	%
Cat. A	52	2	3,85	53	0	0,00
Cat. B	77	0	0,00	59	0	0,00
Cat. C	257	1	0,39	241	3	1,24
Total	386	3	0.75	353	3	0.85

5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

• ABSENTEISME (NOMBRE DE JOURS D'ARRÊTS MALADIE)

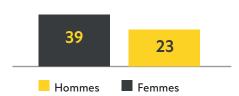
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Maladie ordinaire	10 898	5 874	64,98	35,02
Longue maladie	2 054	2 546	44,65	55,35
Accident de travail	1 497	2 385	38,56	61,44
Total	14449	10 805	57.21	42.79

En 2022, 25 254 jours d'arrêts maladie ont été constatés. La maladie ordinaire concerne plutôt les femmes alors que la longue maladie et l'accident de travail concernent d'avantage les hommes.

HANDICAP

Femmes	Hommes
19	14
10	7
8	0
2	2
39	23
	19





En 2022, 62 agents municipaux bénéficient d'une reconnaissance en tant que travailleur handicapé dont 63% sont des femmes. Par ailleurs, 81% des agents reconnus ont plus de 40 ans.

6/ RÉMUNÉRATION

	Femmes	Hommes
Cat. A	3 957	4 137
Cat. B	2 919	3 165
Cat. C	2 478	2 694
Ensemble	2 760	2 986

En 2022, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents municipaux est de 2 873 euros. Les femmes sont rémunérées de 7,6% de moins que les hommes.

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I/ ACTIONS MENÉES À L'INTERNE DE LA COLLECTIVITÉ

L'année 2022 a permis de développer les des actions du plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagé en 2021 avec un certain nombre d'axes prioritaires, permettant d'asseoir et décliner les politiques d'égalité professionnelle sur 3 années.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES PLAN D'ACTIONS SUR 3 ANS (2021-2023)

Présenté en Comité Technique du 17 mars 2021 et en Conseil Municipal du 12 avril 2021 **AXE 1**: Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 2: Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 5 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Plusieurs actions inscrites dans ce plan d'action ont pu être mises en œuvre, sur l'axe 4 en lien étroit avec les chantiers RH menés.

AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

ACTIONS RÉALISÉES

ACTION 1 : Nommer un référent interne.

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.

Sur le contexte réglementaire, au-delà des lois sur le statut ainsi que les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

• La Loi du 6 Août 2019 de Transformation de la Fonction Publique met en oeuvre l'obligation pour les employeurs publics de développer un espace de prise en compte des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discrimination et agissements sexistes à l'attention des agents victimes ou témoins

• La Loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République étend ce dispositif aux « atteintes volontaires à l'intégrité physique » ainsi qu'aux « agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ».

La collectivité, en tant qu'employeur a pour obligation de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentales des travailleur-se-s » (Article L421-1 à L421-5 du Code du Travail applicable à la fonction publique). Celles-ci se déclinent en plusieurs axes :

INFORMER les agents-e-s par tout dispositif d'information, de communication et de sensibilisation

FORMER le public sensible (encadrant-e-s, RH, référent-e-s...)

DÉSIGNER un-e référent-e pour accompagner les victimes,

ÉLABORER une procédure interne de traitement des signalements AGIR rapidement pour faire cesser immédiatement les faits,

PROTÉGER et **ACCOMPAGNER** la « victime » : mesures conservatoires, protection fonctionnelle, information à la victime,

INVESTIGUER et **SANCTIONNER** : diligenter une enquête administrative, sanctionner de manière exemplaire, informer les autorités judiciaires.

Source: « Prévenir les violences sexistes et sexuelles », ANDRHGCT, 2021

Ce dispositif a une double visée :

- Une visée préventive pour informer et sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité afin que les comportements prohibés ne se produisent pas ou que les agents concernés puissent réagir dès les prémisses
- Une visée curative pour permettre aux victimes et aux témoins de solliciter les personnes idoines afin de faire cesser les situations de violences sur le lieu de travail et permettre leur traitement.

Trois principes semblent incontournables à savoir la neutralité, l'impartialité et la confidentialité.

Deux référents sont nommés pour le recueil du signalement : un référent politique, Théo Lobry Conseiller délégué à l'insertion sociale et professionnelle, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et une référente technique, Coralie Godard, responsable du service Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail.

Le dispositif a été présenté au Comité Technique du 15 juin 2022. Depuis, le dispositif a été mobilisé une fois donnant lieu à l'activation de la cellule. Une enquête administrative a été menée ayant abouti à un signalement au procureur et à l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Parallèlement à ce dispositif, un jeu sous forme d'escape game a été proposé aux agents durant la semaine de la qualité de vie au travail. Cet atelier proposé par le CIDFF avait pour objectif de repérer les situations de violences sur le lieu de travail et savoir réagir. 10 agents ont pu participer et être sensibilisés.

AXE 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

ACTION RÉALISÉE

ACTION 1: Adapter l'organisation du temps du travail par le télétravail, la mise en place d'une charte des temps – du droit à la déconnexion.

ACTION 3: Communiquer aux agents sur les aides financières et prestations sociales existantes.

• MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 a fixé un cadre harmonisé à l'ensemble des structures publiques afin de mettre en place le télétravail. Il a également acté l'ouverture des

négociations locales avec les organisations syndicales afin de décliner les dispositions de ce cadre national avant le 31 décembre prochain.

Dans le contexte de crise sanitaire, le télétravail a été mis en œuvre au sein des services municipaux à partir de janvier 2020. Après en avoir tiré les enseignements, la ville d'Arras a engagé des négociations collectives **pour développer la politique des ressources humaines en matière de télétravail.** Le projet a ensuite été présenté au comité technique du 3 mars 2022 et au conseil municipal du 4 avril 2022.

La municipalité, soucieuse de la qualité de vie au travail, a souhaité développer le télétravail comme un mode d'organisation de travail au sein de la ville de manière raisonnée et choisie pour accomplir au mieux les missions de service public auprès des arrageois.

Les principes du télétravail sont au nombre de quatre :

La mise en oeuvre du télétravail a été basée sur le respect de grands principes, à savoir :

- Le volontariat : le télétravail ne peut être imposé à l'agent ; il fait l'objet d'une demande expresse de l'agent.
- La réversibilité : le télétravail n'est pas un droit. Une fois mis en oeuvre, il peut être interrompu à tout moment ;
- L'alternance entre le travail sur site et le télétravail : Si le télétravail est un mode d'organisation en vue d'améliorer les conditions de travail, il ne doit en aucun cas constituer un frein au bon fonctionnement des services.
- Le télétravail s'inscrit dans une relation professionnelle basée sur la confiance mutuelle, la capacité à exercer ses fonctions de manière autonome et sur l'évaluation des résultats par rapport aux objectifs à atteindre.

L'élaboration d'une charte a permis de rassembler les éléments nécessaires dont l'agent doit prendre connaissance pour effectuer une demande de télétravail, telles que :

· Les conditions d'éligibilité au télétravail

Le télétravail est ouvert aux agents permanents, qu'ils soient à temps complet ou temps partiel. Par ailleurs, l'exercice du télétravail doit respecter certains critères et respecter la liste des activités non éligibles au télétravail.

· Les modalités d'exercice du télétravail

La Ville d'Arras offre plusieurs possibilités à l'agent répondant aux critères d'éligibilité d'exercer le télétravail :

- **Option 1**: Exercice régulier à hauteur d'une journée fixe par semaine. Cette journée sera définie selon les nécessités du service et le fonctionnement de celui-ci, en accord avec le supérieur hiérarchique.
- **Option 2**: Exercice ponctuel à hauteur de 10 journées flottantes par an, soit en moyenne une journée par mois pouvant être utilisée par journée ou demi-journée.
- **Option 3** : Conjugaison d'un exercice régulier à hauteur d'une journée par semaine et d'un quota de 10 journées flottantes par an.

Dans la réflexion et la négociation menée au niveau local, il y a également la volonté de lier le sujet à une politique de prise en compte des conditions de travail, santé et sécurité au travail, avec une vigilance particulière sur les situations médicales, notamment la grossesse ou le maintien dans l'emploi, parce que le télétravail peut être un moyen de maintenir dans l'emploi un agent qui est souffrant ou qui fait l'objet de restrictions médicales importantes pour qu'il puisse exercer ses missions.

Il y aura un suivi annuel de la politique de télétravail en CST, puisque cela impacte les conditions de travail des agents.

Parallèlement à ce projet, durant le mois de septembre et d'octobre 2022, le service SSQVT en lien avec l'AST62 a proposé une **sensibilisation aux risques liés au travail sur écran**, dans le cadre d'une démarche de Qualité de Vie au travail et dans le but de prévenir les troubles liés à de mauvaises postures.

En décembre 2022, un recensement des agents qui effectuent du télétravail de façon régulière sont au nombre de 88, dont 58 femmes et 30 hommes.

COMMUNICATION DES PRESTATIONS SOCIALES ET DES AIDES FINANCIÈRES

La création d'un espace dédié sur l'intranet de la ville à vue le jour en septembre 2022 afin de présenter aux agents les prestations sociales et les aides financières existantes telle que l'aide aux vacances.

RH: Les prestations sociales et aides financières proposées aux agents



Saviez-vous que la ville d'Arras propose des prestations sociales et des aides financières aux agents afin d'amétiorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles. Elles sont aussi destinées à les aider à faire face à des situations difficiles. Ces aides portent sur plusieurs domaines :

2/ ACTIONS MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Au-delà des actions mises en oeuvre au sein des services et en direction des agents municipaux, la ville d'Arras a développé un certain nombre d'actions sur le territoire en concordance avec les axes définis en 2021. La municipalité s'est investie sur plusieurs champs en 2022.

AXE 1: PROTÉGER LES VICTIMES

DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ALERTE ANGELA

Il s'agit de permettre à une personne qui se sent harcelée ou importunée de se rendre dans un établissement refuge et de demander « où est Angela ? », manière discrète de demander de l'aide au commerçant participant, lequel désignera une zone de repli d'urgence à l'abri des regards (réserves, bureaux, toilettes...) afin de permettre à la victime de se réfugier et d'appeler un membre de sa famille, un taxi ou les forces de l'ordre selon la gravité des faits.

Plus de 70 commerçants se sont manifestés et portés volontaires pour participer à la démarche.

Pour rentrer officiellement dans le dispositif, en avril, une formation a été dispensée aux commerçants volontaires avec les partenaires tels que la Communauté Urbaine d'Arras, la Police Nationale, le Tribunal, le CIDFF, la déléguée départementale aux droits des femmes et la Vice-Procureure. Ce sont dix premiers commerçants qui ont signé la charte. Au moins, deux sessions de formation seront organisées chaque année. L'une a déjà été réalisée le 25 janvier 2023,

pour répondre aux questions des commerçants, les accompagner et leur donner les bons réflexes.



RENFORCER LA FLUIDITÉ DU PARCOURS DES VICTIMES DE VIOLENCES PAR LA CONCRÉTISATION D'UN COMITÉ LOCAL D'AIDE AUX VICTIMES DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ALERTE ANGELA

L'objectif est de mieux coordonner et croiser l'action des différentes associations et acteurs qui luttent contre les violences intrafamiliales. Il s'agit notamment de travailler au recensement de l'ensemble des actions d'accompagnement et de soutien que proposent les acteurs du territoire tels que la CUA, la Police Nationale, le Tribunal, le CIDFF, le Coin familial, France Victimes, la Maison des femmes d'Arras, la déléguée départementale aux droits des femmes, la Vice Procureure, les services de la ville pour accompagner avec le plus d'efficacité les victimes dans une dimension globale (justice, santé, social...).

Le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), piloté par la Communauté Urbaine d'Arras et permettant d'organiser un partenariat actif et permanent avec tous ceux, qui, au plan local, sont en mesure d'apporter leur contribution à la tranquillité et la sécurité publique, servira de cadre à ce travail de coordination. Le Comité de pilotage qui devait se tenir le 30 novembre 2022 a été reporté au 31 janvier 2023.

AXE 2:

PRÉVENIR

LES ACTES DE

VIOLENCE ET

LE HARCÈLEMENT

SOUS TOUTES

SES FORMES

CONNAÎTRE LES SITUATIONS DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT AU SEIN DES QUARTIERS : LES MARCHES EXPLORATOIRES

Ce concept de « marches exploratoires » se définit comme l'action de groupes de personnes volontaires, en particulier de femmes, qui parcourent un secteur donné de la ville d'Arras, afin d'identifier les espaces générateurs d'insécurité.

Les marches exploratoires ont été organisées par les équipes de la « démocratie locale » en lien avec les habitants et les centres sociaux des 3 quartiers de la Ville. Plusieurs marches ont été organisées dans chaque quartier pendant l'été, suivant une méthodologie précise, avec des habitants volontaires, majoritairement des femmes.

Un rapport d'enquête rassemblant des recommandations en termes de sécurité, d'éclairage, de propreté, de signalétique ou encore d'aménagement pour établir un programme d'actions a été réalisé. Il s'agit, en effet, d'identifier les endroits susceptibles d'être insécurisant et de trouver des solutions avec les équipes pluridisciplinaires. D'autres marches sont prévues à d'autres périodes de l'année.

Chaque point où une situation de vulnérabilités a été identifiée fera l'objet d'une analyse, et budgétée pour répondre à la problématique rencontrée.

CONNAÎTRE LES SITUATIONS DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT DANS LES TRANSPORTS PUBLICS

Un projet d'enquête est en cours de réalisation pour identifier les lignes ou arrêts de bus notamment dans lesquels les usagers se sentiraient moins en sécurité. L'objectif est de mobiliser les services de la démocratie locale pour aller à la rencontre des usagers et faire remonter ces points d'alerte.

SENSIBILISER LE GRAND PUBLIC SUR LES SITUATIONS DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET LE HARCÈLEMENT



La prévention et la sensibilisation du grand public s'est également matérialisée par une campagne d'affichage pour une meilleure compréhension de ce qu'est un acte de violence sexiste ou sexuel, de la législation applicable et de la bonne réaction face à une agression. Cette campagne d'affichage avait pour but de frapper les esprits, par la mobilisation de panneaux d'affichage publics, dans les transports en commun, les lieux publics comme les salles de sports ou encore les réseaux sociaux. La campagne de communication a été largement commentée et relayée permettant de toucher un maximum de personnes.

Le CIDFF a également mené des actions de sensibilisation auprès des collégiens de l'établissement Péguy avec la remise d'un livret à chaque élève.

Une autre action a été menée lors d'une grande manifestation, le Main Square Festival par la mise en place du dispositif SAFER, visant à réduire le harcèlement sexiste et les violences sexuelles en milieux festifs. Il s'articule principalement autour d'une application d'alerte et d'une sensibilisation en ligne. La Communauté Urbaine d'Arras avait à ses côtés une psychologue du CIDFF pour recevoir et accompagner les victimes ou témoins ainsi que d'une juriste. Ce sont 217 festivaliers qui ont effectué un signalement.

PRÉVENIR LES SITUATIONS DE VULNÉRABILITÉ DES FEMMES EN SITUATION MONOPARENTALE ET DE PRÉCARITÉ

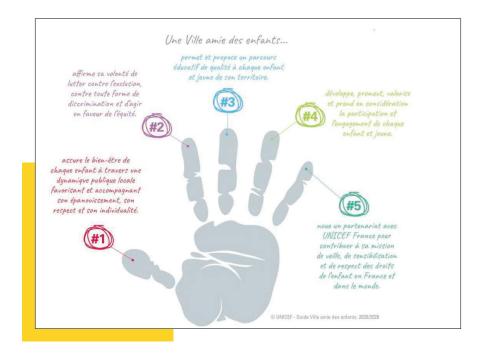
L'action Maman Solo, a permis la mise en œuvre de trois groupes de femmes en situation de monoparentalité, comptant un effectif de huit, sur une temporalité trimestrielle. Au total, vingt-quatre femmes ont eu l'opportunité d'intégrer ce projet visant à travailler sur l'estime et l'image de soi. En effet, les taux de participation relevés varie de 8% à 17% pour 6 d'entre-elles, 75% pour 6 autres participantes, entre 83% et 92% pour 6 bénéficiaires du projet et enfin 100% pour le reste du groupe.

Le CCAS a travaillé sur l'image de « la maman » en lien avec l'insertion professionnelle, les offres du secteur (centres sociaux/ département/office des sports etc...). Plusieurs outils ont été utilisés, notamment un jeu de carte dans l'action « verbalisation des émotions », ce qui a permis à chacune d'entre-elles d'échanger sur leur vécu et leur parcours de vie. Les parties prenantes sont également la CAF, le Pharos et le Département.

Cette action a généré des prises de conscience de la part des mamans, notamment dans le fait de prendre du temps pour elles, de prendre soin d'elles. Elles prennent désormais compte qu'elles ne sont pas que maman. Des liens se sont créés entre les mamans. Aujourd'hui, plusieurs d'entre-elles échangent régulièrement.

• LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

La préoccupation du harcèlement et des violences est permanente. Elle a été prise en compte sur le volet éducatif notamment dans les temps péri et extra scolaires. Une campagne d'affichage a été réalisée durant une semaine en juin 2022 à destination des parents pour les sensibiliser à ses préoccupations. Parallèlement, une conférence s'est organisée autour de la thématique des violences éducatives ordinaires durant ce même mois. Cette semaine de lutte contre les stéréotypes a abouti à la signature de la Charte Ville Amie des enfants UNICEF. C'est un **engagement politique** à l'échelle d'un territoire et concerne l'ensemble des élu.e.s, des agents de la collectivité, des acteurs éducatifs partenaires, des habitants et bien entendu les enfants et les jeunes. Sur une mandature, les collectivités amies des enfants s'engagent dans **cinq domaines : le bien-être, la non-discrimination et l'égalité, l'éducation, la participation et la sensibilisation aux droits de l'enfant.**



Pour la petite enfance, un temps d'échange avec les parents de l'espace des 1 000 jours a été organisé lors d'un groupe de pairs afin de traiter du sujet des violences et de la parentalité.

Pour l'enfance et la jeunesse, plusieurs activités ont été organisées également, notamment une valorisation des métiers majoritairement occupés par des hommes, la création d'une fresque « filles/garçons, tous égaux ! », la mise en place d'un quizz sur l'égalité filles-garçons et d'une chasse au trésor « filles-garçons ». Un match de football a aussi été organisé avec des jeunes de la Casa Saint Exupéry et l'équipe féminine du RC Lens.

Un ciné-débat autour du film « Même qu'on nait imbattable » s'est déroulé au Mégarama, pour échanger avec un public de jeunes sur ces notions de harcèlement et de discriminations.

• SENSIBILISER ET PRÉVENIR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES EN MILIEU RURAL

Le dispositif Nina et Simon-e-s a pour objectif d'offrir une première écoute attentive par des professionnels avant une réorientation vers les dispositifs locaux selon leurs domaines de compétences. L'initiative ancrée dans le territoire offre un décloisonnement des thématiques variés abordées (les violences, la santé, l'insertion social et professionnelle, la sexualité, les droits).

Elle permet d'aller aux contacts des femmes, au plus près des lieux de vie pour :

- Informer sur les ressources d'accompagnement locales
- Orienter vers un accompagnement plus spécifique pour réécrire son parcours, en révéler ses forces et valeurs, identifier notamment les freins à lever auprès de femmes susceptibles de créer leur emploi ou une entreprise
- Conseiller les femmes de leur idée à leur conception par un accompagnement individuel global, de proximité et lié à leurs besoins spécifiques.

Mis en œuvre depuis septembre 2022, ce van itinérant se déplace sur le territoire arrageois pour aller à la rencontre des habitants de la communauté urbaine d'Arras.



AXE 3:

FAIRE DE
L'ÉMANCIPATION
UN VECTEUR DE
LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES FAITES
AUX FEMMES

UTILISER LE SPORT COMME VECTEUR D'ÉMANCIPATION ET DE RÉPARATION

Des actions menées par l'Office des sports et le CIDFF ayant pour but d'améliorer la santé physique et mentale des femmes vulnérables. La coopération avec différentes structures telles que l'Association d'Aide aux Sans Abris, Home des Rosati, la Maison des femmes, l'association Vie Libre, etc... permettent de proposer certaines activités aux bénéficiaires qui n'ont pas accès facilement à certaines pratiques comme le golf par exemple. Les activités sont adaptées pour tenir compte des pathologies, qu'elles soient physiques ou mentales. Ces offres sont gratuites via un financement du ministère des Sports. La démarche a été reprise au niveau national par les médias comme la chaine de télévision M6. Ce sont 122 femmes qui ont pu bénéficier de ces dispositifs.

• FAIRE RAYONNER LES VALEURS DE LA VILLE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

La Charte a été rédigée dans le cadre d'un projet (2005-2006) mené à bien par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en lien avec des partenaires européens dans le cadre du 5ème programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes. Elle est le fruit d'un consensus européen.

La Charte européenne est destinée à interpeller les collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer afin qu'elles prennent publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, en mobilisant les politiques locales en tant que leviers d'action en faveur de l'égalité et en mettant en oeuvre, sur leur territoire, les engagements ainsi définis dans un Plan d'action.

Les principes de la Charte sont :

- Égalité femmes hommes comme droit fondamental
- Prise en compte de toutes les discriminations pour agir en faveur de l'égalité femmes hommes
- Représentation politique équilibrée entre les femmes et les hommes
- Lutte contre les stéréotypes
- Intégration du genre dans toutes les politiques « gender mainstreaming »
- Élaboration d'un plan d'action par le signataire

La Ville d'Arras s'est engagée à signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale après avoir réalisé et présenté les politiques et orientations retenues pour réduire les inégalités de genre. Ainsi, à destination des agents de la collectivité comme de l'ensemble des Arrageoises et des Arrageois, la collectivité encourage et soutient les initiatives en faveur des droits des femmes, lutte résolument contre les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement, fait de l'égalité salariale et professionnelle une priorité et promeut la mixité comme la visibilité des femmes dans l'espace public.

Le 14 juin 2022, par la signature de la Charte Européenne, la Ville d'Arras a officialisé son action sur les aspects à la fois politique, économique, social et culturel en faveur de ces sujets.



3/ DES RÉPONSES À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE D'ARRAS

La Communauté Urbaine d'Arras défend une politique volontariste pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire :

• Au travers d'une politique d'émancipation des femmes par le sport. La CUA s'est engagée dans la promotion de la journée internationale du sport féminin mise en place à l'initiative du Conseil Supérieur de l'audiovisuel et du Comité National Olympique et sportif français. Cette journée qui a pour objectif pour le sport féminin, de gagner en visibilité et de contribuer à sa meilleure représentation dans les médias.

Cette opération s'organise autour de 4 grands axes :

- Le développement de la pratique féminine du sport ;
- La présence des femmes dans les instances dirigeantes sportives ;
- L'économie du sport féminin ;
- La médiatisation du sport féminin.
- Au travers de sa politique de Sécurité et Prévention de la Délinquance, met en œuvre, dans le cadre de son enjeu « accompagner tout citoyen dans ses problématiques pour prévenir l'exclusion et la bascule vers la délinquance », plusieurs axes contribuant à l'égalité femmes-hommes sur son territoire. Ces axes portent sur :
 - Une politique d'accès au droit développée et qui apporte des réponses adaptées pour tous ;
 - Un réseau d'accompagnement et de prise en charge des victimes notamment des victimes de violences conjugales et intrafamiliales ;
 - Un engagement de travail partenarial autour de la lutte contre la récidive.

UN TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE QUI PORTE DES ACTIONS ET DES DISPOSITIFS

UNE INTERVENANTE SOCIALE EN COMMISSARIAT ET GENDARMERIE, UN MAILLON ESSENTIEL

Il s'agit d'apporter accueil, écoute et accompagnement aux victimes se présentant ou étant repérées par les forces de l'ordre, mais aussi par le réseau partenarial et les services de la CUA. Afin d'assurer une prise en charge des personnes globale et personnalisée, une psychologue de France Victimes 62, financée par la Communauté Urbaine d'Arras travaille en binôme avec l'ISCG.

CHIFFRES CLEFS EN 2022

- 400 situations accueillies et suivies ;
- La psychologue de France Victime a été saisie dans 33% des cas ;
- 84% concernent des femmes, 10 % des hommes et 6% de mineurs (dont 79% de filles);
- 62% des saisines relèvent de problématiques de violences conjugales et 6% de violences intrafamiliales ;
- 5,5% sont des agressions sexuelles ;
- 10,5% relèvent de difficultés dans les relations familiales et problématiques éducatives (conflits conjugaux lors de séparation, fugues...);
- 4 % atteintes aux personnes (vols, agressions...);
- 2% sont des problématiques liées au logement (insalubrité, incendie) ;
- 3% sont des problématiques de santé (addictions, soucis d'ordre psychologiques, traumatismes...);
- 80% des personnes orientées sont des habitants de la Communauté Urbaine d'Arras dont 37% d'Arrageois.

Un réseau partenarial qui se maille

L'ISCG travaille avec un certain nombre de partenaires du territoire (associations, institutionnels). En 2022, l'ISCG a développé son partenariat avec une nouvelle association « La maison des femmes ». Créée en septembre 2021, elle est composée d'une équipe de quatre bénévoles qui accueille les personnes à travers différents ateliers. Cette rencontre a permis de sensibiliser les bénévoles sur la détection des violences, et quelques femmes ont ainsi été orientées vers l'ISCG dans l'optique d'un dépôt de plainte et d'un accompagnement.

• LE POINT D'ACCÈS AU DROIT : UN LIEU RESSOURCES

La Communauté Urbaine d'Arras dispose également d'un Point d'Accès au Droit – Point Justice qui permet notamment de repérer et accompagner des victimes de violences conjugales et de les orienter vers les permanences du Centre d'Informations aux droits des Femmes et de la Famille (CIDFF) et France Victimes 62. Ce service permet également à des femmes de bénéficier d'informations sur tout autre problématique : discriminations, droits, sociaux, accès à l'emploi, difficultés dans la séparation, garde des enfants, versement des pensions.

CHIFFRES CLEFS EN 2022

- 373 permanences « grand public » ont été planifiées soit ;
- 1 272 personnes ont bénéficié d'une information juridique ou administrative ;
- 2 194 personnes ont été reçues dans le cadre d'une convocation judiciaire soit 407 permanences (les délégués du Procureur du Tribunal judiciaire d'Arras, ASEJ 62 et SOLFA) ont été assurées au sein du PAD-PJ.

• LE HOME DE ROSATI : UN DISPOSITIF RECONNU NATIONALEMENT DANS LA PRISE EN CHARGE DES AUTEURS DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Ce dispositif a pour vocation d'accueillir et d'accompagner les auteurs de violences conjugales et intrafamiliales, faisant l'objet d'une mesure d'éloignement du domicile prononcée par le Parquet, aux fins de sortir définitivement du cycle des violences et ainsi de lutter contre les récidives. L'orientation du dispositif est basée sur la notion de responsabilisation et de prise de conscience grâce à une prise en charge globale et individualisée : du suivi judiciaire à la prise en charge socioéducative, psychologique, sanitaire, tout est mené afin de garantir l'effectivité de la mesure d'éloignement de l'auteur et par conséquent la protection des victimes.

Le parcours judiciaire de l'auteur, son obligation de soins, doivent faire levier vers un minimum de motivation afin d'aboutir à une reconnaissance des faits de violences et de leurs impacts sur les victimes.

Le Home Des Rosati donne ainsi aux auteurs l'occasion de mettre en lien leurs comportements violents avec leur dynamique personnelle, leur histoire de vie, ce qui contribue à l'émergence de sens.

L'un des atouts du Home Des Rosati repose sans aucun doute sur le maillage d'un partenariat global, pluridisciplinaire et cohérent, qui s'étend de la branche judiciaire à la branche thérapeutique, concourant à un même objectif : une prise en charge globale, individualisée et cadrée.

Chaque partenaire, au travers de ses missions dédiées, de ses compétences et expertises, a pour fonction de participer au cadre global, d'amener une limite, une compétence et ainsi, de permettre à l'auteur de se situer et de favoriser sa réflexion.

CHIFFRES CLEFS EN 2022

- 154 auteurs pris en charge;
- dont 33 en hébergement.



LE CENTRE D'INFORMATIONS AUX DROITS DES FEMMES ET DE LA FAMILLE (CIDFF)

Des permanences juridiques sont financées à hauteur de 5 575 € par an par la Communauté Urbaine d'Arras. Le CIDFF a mis en place des permanences psychologiques à destination des enfants de 6 à 18 ans n'ayant pas besoin d'un suivi au long court qui relève du centre médico psychologique (CMP). Elles ont pour avantage une prise en charge rapide

CHIFFRES CLEFS EN 2022

• Entre octobre et décembre, 72 enfants reçus sur le pôle d'Arras.

Pour rappel, le CIDFF propose un nouvel outil sur le territoire : le Van « Nina et Simon.es ».

FRANCE VICTIMES 62

L'association a pour objet l'accueil, l'information, et l'accompagnement de toute victime ou proche de victime d'un acte infractionnel ou accidentel. Elle propose un accompagnement juridique et psychologique. La Communauté Urbaine d'Arras finance France Victimes 62 à hauteur de 58 970 euros.

L'association est notamment porteuse de 2 dispositifs de protection des victimes :

- Le Téléphone Grave Danger : France Victimes 62 est porteuse du dispositif sur le département. Elle va soumettre telle situation au Parquet qui demandera une évaluation poussée de la victime, évaluation axée sur le comportement dangereux de l'auteur vis-à-vis de la victime. Il y a 8 dispositifs attribués sur la CUA. C'est un dispositif en plein essor sur la période 2021-2022. Il est remis à la victime au sein du Tribunal Judiciaire, qui pourra l'actionner dès danger, en présence de l'auteur, ce qui impliquera une intervention rapide et prioritaire des forces de l'ordre. Ce dispositif permet également à tout moment la géolocalisation du bénéficiaire.
- Le Bracelet anti-rapprochement est un dispositif d'un degré de protection supérieur au TGD. La victime a un dispositif sur elle, l'auteur est muni d'un bracelet anti-rapprochement. Dès lors que l'auteur se rapproche de la victime, les forces de l'ordre vont intervenir immédiatement. Il y a 4 dispositifs sur le ressort du TJ et 2 sont attribués sur le territoire communautaire.

LE COIN FAMILIAL

C'est une association qui propose une palette de réponses diversifiées et dédiées à l'hébergement et à l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

L'association a pour objet l'insertion sociale globale des publics en grande difficulté. Pour ce faire, elle dispose de plusieurs structures :

• Un service d'accueil de jour qui accueille des victimes de violences intrafamiliales en toute confidentialité et anonymat. Il est à noter la forte collaboration avec le SIAO qui permet des mises à l'abri rapides, des solutions sont toujours été trouvées dans les 24 heures.

CHIFFRES CLEFS EN 2022

- 107 dossiers pris en charge soit 257 personnes soit une progression
- Un hébergement collectif : un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) pour femmes, doté de 37 places d'hébergement d'insertion auxquelles sont adossées 22 places d'hébergement d'urgence (soit 59 places). Le taux d'occupation de ces places est proche de 100 %. 30 à 40 % des femmes accueillies sont victimes de violences conjugales ;
- En logement diffus : 3 logements temporaires (ALT), ouverts depuis peu, permettent d'accueillir jusqu'à 13 personnes.



• LE COMITÉ DE PILOTAGE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE D'ARRAS

Depuis 2021, le Tribunal Judiciaire d'Arras organise 2 comités de pilotage par an, qui réunissent toutes les instances partenariales, institutionnelles et associatives. Ces instances permettent d'aborder les questions des évolutions législatives en matière de violences intrafamiliales, les chiffres très concrets de prise en charge des juges dans le cadre du post sentenciel, donnent une typologie du type d'infractions et la volumétrie des affaires. Ils sont aussi le cadre de convention.

• LE COMITÉ DE PILOTAGE DU CENTRE HOSPITALIER D'ARRAS

Il s'agit d'un travail partenarial qui fait suite à la convention signée en 2021 sur le dépôt de plainte au sein du Centre Hospitalier d'Arras. Le comité de pilotage, qui se réunit 2 fois par an permet de faire le point sur cette convention et qui ont permis la mise en place d'actions :

- \bullet En partenariat avec M^{me} Virginie Hoffman, DDFE, des temps de sensibilisation aux personnels soignants ont été menés afin d'améliorer la prise en charge des victimes ;
- Des binômes aides-soignantes infirmière ont été créés. Ils sont les pivots d'information entre les équipes ;
- Début 2023, des temps de sensibilisation plus poussés pour le service des urgences auront lieu, en plus petit groupes, toujours dans le but de dépister mieux, pour accompagner au mieux ;
- Des perspectives de formation des internes, qui seront les futurs professionnels de demain, sont également posées.

Le comité évoque également l'activité de l'Unité Médico judiciaire qui a ouvert le 1^{er} juin 2022, et qui monte en puissance en termes d'activités.

PERSPECTIVES 2023

I/ PERSPECTIVES À L'INTERNE DE LA COLLECTIVITÉ

Au sein des services municipaux, le plan d'action pluriannuel va continuer à se déployer. Les actions mises en œuvre en 2021 notamment sur les agents à temps non complets vont se poursuivre dans la continuité de l'action municipale. En revanche, l'accent sera mis sur les actions suivantes :

AXE 2 DU PLAN D'ACTION

Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. L'axe 2 du plan d'action concerne en particulier la direction des ressources humaines. Aussi, l'accent sera mis en 2023 sur la promotion de la mixité professionnelle dans le cadre des **recrutements** par le biais notamment de formations et d'une vigilance importante dans la composition et le déroulé des jurys de recrutement. Axe qui n'a pas pu être développé durant l'année 2022.

Par ailleurs, afin de promouvoir la gestion et le développement de l'égalité professionnelle, le déploiement de sensibilisations et de formations ciblées auprès des agents municipaux spécialisés (ex : la direction des ressources humaines, accueil du public etc...) ou d'actions plus larges à destination des encadrants de la collectivité sera réalisé. En effet, la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des femmes et des hommes commence par la capacité à identifier les stéréotypes et les biais cognitifs enracinés qui guident les actes des différents professionnels au quotidien. Ces actions seront travaillées avec le CNFPT mais également avec les acteurs du territoire notamment associatifs.

Enfin des **actions de communication** seront déployées afin d'accompagner la sensibilisation des agents municipaux sur les politiques d'égalité professionnelle.

AXE 3 DU PLAN D'ACTION

Communiquer aux agents sur les aides financières et prestations sociales existantes.

Un guide d'accueil du nouvel arrivant est en cours d'élaboration et va être diffusé dès le premier trimestre 2023. Il sera notamment transmis aux nouveaux collaborateurs et mis à disposition sur l'intranet ainsi qu'en version papier dans les établissements de la collectivité. Dans ce livret, les agents pourront retrouver les aides financières et prestations sociales existantes.

AXE 4 DU PLAN D'ACTION

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Cet axe sera engagé sur les deux actions restantes à mener, présentées dans le plan d'action :

- Inscrire au plan de formation, des **formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements**. Ces formations permettront notamment d'accompagner les managers aux bonnes pratiques de management.
- Initier, former et sensibiliser tous-toutes les agents du service RH à la prévention de la discrimination en lien avec les volets RH (recrutements, avancements et promotions, prévention, formations...)
- Il est envisagé de développer d'avantage cet axe de prévention par la sensibilisation du personnel d'encadrement d'enfants par le biais de formations sur la thématique des discriminations.

2/ PERSPECTIVES SUR LE TERRITOIRE

Dans le cadre de son projet de mandat, la ville se veut être ambitieuse et épanouie pour l'ensemble des arrageoises et arrageois.

Aussi, la municipalité a déclaré « la lutte contre le harcèlement et les violences intra-familiales » grande cause de l'année 2022. Mais ces actions perdurent et se poursuivent en 2023. Cette grande cause a permis de mettre en lumière des initiatives déjà mises en oeuvre sur le territoire et de lancer un certain nombre d'initiatives. Ces nouveaux dispositifs devront être évalués, corrigés le cas échéant, et mis à jour pour gagner en efficacité et toucher un maximum de personnes.

La montée en puissance des formations sur le dispositif Angela et son déploiement au sein de structures municipales comme les centres sociaux, la poursuite du travail autour des marches exploratoires, le travail de coordination au sein du CISPD du 31 janvier 2023, la mise en place de l'enquête auprès des usagers des transports publics, le maintien d'une programmation riche d'activités extra-scolaires autour des enjeux de l'égalité filles-garçons, la poursuite des actions de reconstruction par le sport, par la culture ou par l'accompagnement social (CCAS, centres sociaux) sont autant de perspectives sur lesquelles la Ville continuera de s'engager en 2023.



• CRÉATION D'UN JEU DE PISTE LE 8 MARS 2023

Un jeu de piste géant au cœur de la ville, à destination des habitants et des professionnels (en intégrant les commerçants Cette action a pour objectif de renforcer la coordination, faire connaître les droits, les structures qui œuvrent pour l'égalit des genres et le dispositif Angela.			





MAIRIE D'ARRAS

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Tél. 03 21 50 50 50

Mail: drh@ville-arras.fr







