

# RAPPORT ANNUEL

SUR LA SITUATION EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES DE LA VILLE

---

ANNÉE 2023

# 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 recrutements
  - 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 2024

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



## **Frédéric LETURQUE**

Maire d'Arras  
Président de la Communauté  
Urbaine d'Arras  
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 Communauté  
Urbaine d'Arras

---



## **Théo LOBRY**

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

La Ville d'Arras est engagée depuis plus de 20 ans dans la lutte contre les violences intrafamiliales et le harcèlement. Elle en a fait sa grande cause en 2022. Cette mise en lumière a permis de sensibiliser plus largement les usagers et d'accentuer les actions et dispositifs mis en œuvre sur notre territoire.

De manière très humble, nous savons que nous ne pouvons, seuls, éradiquer les discriminations et les violences. Ces sujets sociétaux demandent une coordination, une collaboration importante entre tous les acteurs, associatifs, institutionnels et les citoyens. Nous avons pu, encore en 2023, compter sur le CIDFF, la Communauté urbaine d'Arras, la Déléguée départementale aux droits des femmes ou encore les services de police, de gendarmerie et de justice.

Les nouvelles actions interrogent le mieux-vivre ensemble et ont pour vocation un usage serein et apaisé de l'espace public pour les femmes. Cela nécessite de réfléchir l'occupation, les déplacements et de sensibiliser toutes les habitantes et habitants. La prévention est essentielle, mais la prise en charge des situations de violence est encore une réalité. À ce titre, il est nécessaire d'accompagner les victimes, en simplifiant leur parcours et de suivre les agresseurs.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi la confrontation du réel avec le droit. Les écarts de traitement, les stéréotypes perdurent. Nous agissons sur ces thématiques, à Arras, au travers de nombreuses politiques publiques : l'éducation, le sport, la démocratie locale, la parentalité, l'insertion.... Nous agissons aussi, en interne. En tant qu'employeur public, nous portons un devoir d'exemplarité.

Nous souhaitons toujours progresser et faire de notre Ville, un territoire inclusif, harmonieux où chacun, dans sa singularité trouve sa place et contribue au bien-vivre. Les chantiers engagés vont se poursuivre avec le concours de chacun et de chacune.

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.

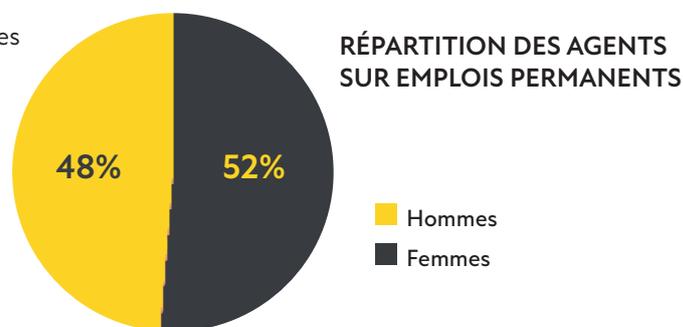
### I/ EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ ET RECRUTEMENT

#### • TITULAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS<sup>1</sup>

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

Parmi ses agents, **619 agents** sont des agents titulaires (dont 55% de femmes) et **127 agents** sont contractuels (dont 52% d'hommes).

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



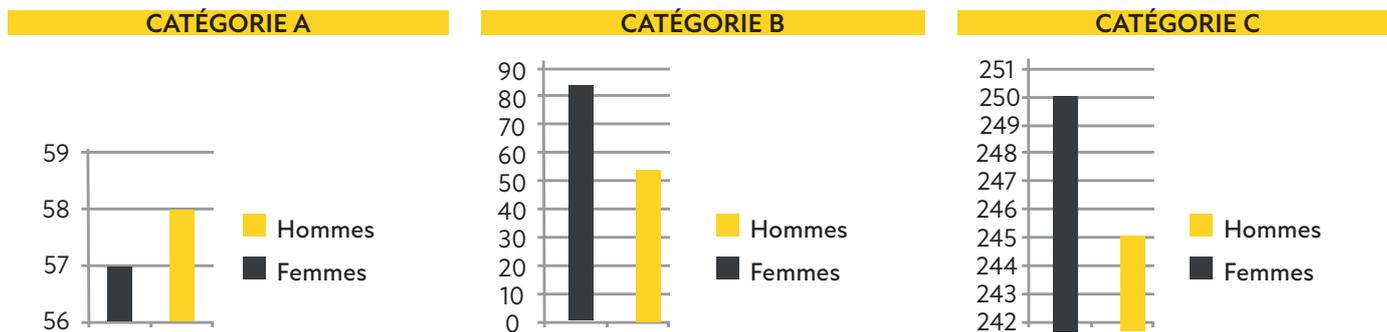
Toutefois, les femmes sont sur-représentées dans les filières administrative, sociale et médico-sociale alors que les hommes le sont dans les filières technique et sécurité.

#### RÉPARTITION DES AGENTS SUR L'EMPLOI PERMANENT PAR FILIÈRE

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	121	50	171
Filière technique	117	206	323
Filière animation	35	32	67
Filière culturelle	42	36	78
Filière sociale	41	2	43
Filière médico-sociale	24	1	25
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	3	1	4
Filière sécurité	6	28	34
Nombre d'agents sur emplois permanents	390	356	746

<sup>1</sup> 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.

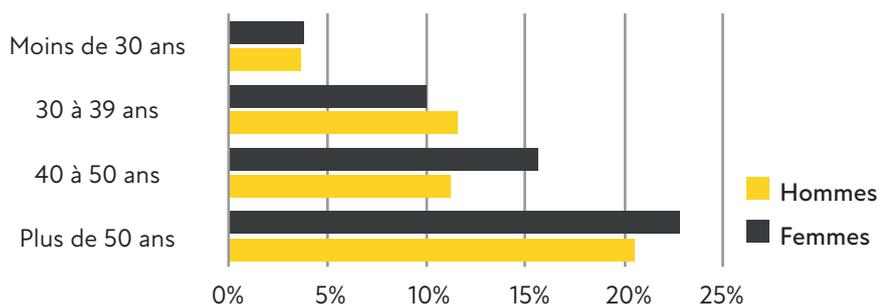
## • RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE DES AGENTS SUR POSTE PERMANENT



La répartition des agents en catégorie A est équilibrée. Concernant les catégories B et C, les femmes sont majoritaires (respectivement 61% et 51%). Il est à noter que la répartition par genre et catégorie reste relativement équilibrée.

	Femmes	Hommes
Cat A	55	58
Cat B	83	53
Cat C	250	245

## • PYRAMIDE DES ÂGES



	Femmes	Hommes
+ de 50 ans	153	138
40 à 50 ans	124	98
30 à 39 ans	78	88
- de 30 ans	35	32
<b>Total</b>	<b>390</b>	<b>356</b>

La courbe des âges est relativement similaire sur les hommes et les femmes. Toutefois, au sein des services municipaux, 69% des agents, femmes et hommes confondus ont plus de 40 ans, dont 39% ont plus de 50 ans ; ce qui caractérise une moyenne d'âge élevée (46 ans).

## • RECRUTEMENTS

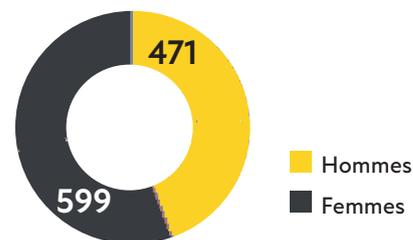
Au cours de l'année 2023, 55 nouveaux agents permanents ont été recrutés dont 27 femmes.

## 2/ FORMATION

### • NOMBRE DE PARTICIPANTS

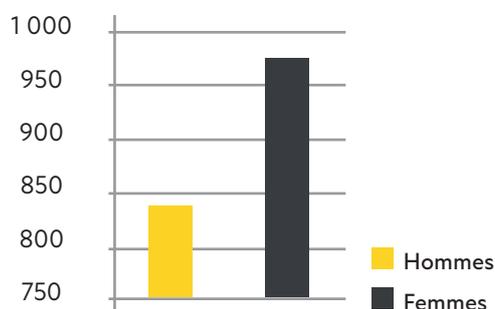
Au total, 1 070 personnes ont participé à des formations en 2023 dont 56% sont des femmes.

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



### • NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Ces formations se sont déroulées sur 1 810 jours dont 976 jours mobilisés par des femmes.



### TYPE DE FORMATION

	Femmes	Hommes
Sécurité (CACES, habilitations, SIAP)	19	157
Sécurité hors marché	47	46
Préparations concours et examens professionnels	35	2
Formation d'intégration	60	100
Formations CNFPT	701	445
Autres	114	84
<b>Total</b>	<b>976</b>	<b>834</b>

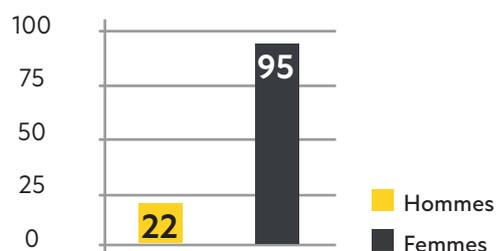
## 3/ TEMPS DE TRAVAIL

### • TEMPS COMPLET / TEMPS NON COMPLET

En 2023, 15% des agents sur emploi permanent sont à temps non complet, soit 113 agents (119 en 2022).

La grande majorité des agents à temps non complet sont des femmes (81%).

### PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS NON COMPLET



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

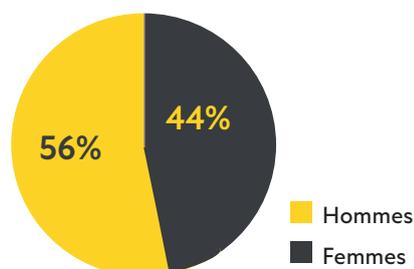
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
	Temps plein	47	49
	Total	50	49
Catégorie B	Temps partiel	7	0
	Temps plein	69	46
	Total	76	46
Catégorie C	Temps partiel	17	4
	Temps plein	156	235
	Total	173	239
<b>Total toutes catégories</b>	Temps partiel	<b>27</b>	<b>4</b>
	Temps plein	272	330
	Total	299	334

31 agents permanents (40 en 2022) exercent leurs missions à temps partiel (dont 87% sont des femmes)

## 4/ PROMOTION PROFESSIONNELLE

### • EXERCICE DE POSTES À RESPONSABILITÉS

#### RÉPARTITION DE L'ENCADREMENT



	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	3	3
Directeurs rattachés aux emplois fonctionnels	5	6	11
Autres directeurs	10	17	27
Responsables de service	38	42	80
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>68</b>	<b>121</b>

En 2023, 121 agents exercent des responsabilités d'encadrement à l'échelle de la ville (directeurs, responsables de service). Les femmes sont moins représentées dans les emplois de direction particulièrement dans les secteurs techniques. Les départs et réorganisations de 2023 expliquent ce résultat.

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

	Femmes	Hommes	Total
Cadre A Filière administrative	28	24	52
Cadre A Filière technique	0	14	14
Cadre A Filière culturelle	11	18	29
Cadre A Filière sociale	12	2	14
Cadre A Filière médico-sociale	3	0	3
Cadre A Filière sportive	0	0	0
Cadre A Filière sécurité	1	0	1
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>113</b>

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 des filières technique et culturelle.

### • AVANCEMENTS DE GRADE EN 2023

En 2023, 54 agents ont bénéficié d'un avancement de grade. 8,51% des agents femmes ont été concernées contre 5,9% des agents hommes.

	Total	Femmes Nombre d'avancements	%	Total	Hommes Nombre d'avancements	%
Cat. A	55	2	3,64	58	1	1,72
Cat. B	83	0	0	53	0	0
Cat. C	250	31	12,40	245	20	8,16
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>33</b>	<b>8,51</b>	<b>356</b>	<b>21</b>	<b>5,90</b>

## • PROMOTIONS INTERNES EN 2023

En 2023, 14 agents ont été promus, avec 5 femmes et 9 hommes.

	Total	Femmes		Total	Hommes	
		Nombre d'avancements	%		Nombre d'avancements	%
Cat. A	55	0	0	58	3	5,17
Cat. B	83	2	2,41	53	2	3,77
Cat. C	250	3	1,20	245	4	1,63
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>5</b>	<b>1,29</b>	<b>356</b>	<b>9</b>	<b>2,53</b>

## 5/ CONDITIONS DE TRAVAIL

### • ABSENTEISME (NOMBRE DE JOURS D'ARRÊTS MALADIE)

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Maladie ordinaire	8 087	4 826	62,63	37,37
Longue maladie	3 038	1 523	66,61	33,39
Accident de travail	1 676	2 388	41,24	58,76
<b>Total</b>	<b>12 801</b>	<b>8 737</b>	<b>59,43</b>	<b>40,57</b>

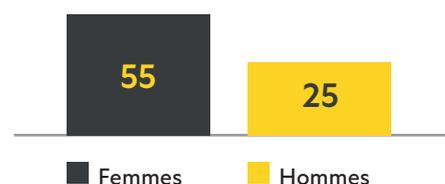
En 2023, 25 538 jours d'arrêts maladie ont été constatés. La maladie ordinaire et la longue maladie concernent plutôt les femmes alors que l'accident de travail concernent d'avantage les hommes. Ce sont 4000 jours d'arrêts en moins par rapport à l'année dernière.

### • HANDICAP

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Moins de 25 ans			1	1		0
26 à 40 ans		3	5	1		3
41 à 55 ans	1	1	16			12
Plus de 55 ans		1	27	1		7
Sous-total	1	5	49	1	2	22
<b>Total</b>						<b>80</b>

En 2023, 80 agents municipaux bénéficient d'une reconnaissance en tant que travailleur handicapé dont 69% sont des femmes. Par ailleurs, 75% des agents reconnus ont plus de 40 ans.

#### AGENTS RECONNUS EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



## 6/ RÉMUNÉRATION

	Femmes	Hommes
Cat. A	3 787	4 270
Cat. B	2 867	3 220
Cat. C	2 449	2 629
<b>Ensemble</b>	<b>2 692</b>	<b>2 845</b>

En 2023, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents municipaux est de 2848 euros. Les femmes sont rémunérées de 5,38 % de moins que les hommes contre 7,9% en 2022.

# 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 2023 a permis de développer les actions du plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagés en 2021 avec un certain nombre d'axes prioritaires, permettant d'asseoir et de décliner les politiques d'égalité professionnelle sur 3 années.

Parallèlement, la Direction des Ressources Humaines a construit un nouveau plan 2024-2026, dans lequel elle glisse un axe autour de la santé, de la qualité de vie et des conditions de travail. Celui-ci a été présenté au Comité Social Territorial du 15 novembre 2023 et approuvé lors du Conseil Municipal du 7 décembre 2023.

- 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
- AXE 6 :** Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail

Plusieurs actions inscrites dans le plan d'action 2021- 2023 ont pu être mises en œuvre, en lien étroit avec les chantiers RH menés :

AXE 3	ACTION RÉALISÉE
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	• Instauration de l'indemnité forfaitaire télétravail

La délibération du 4 avril 2022 a encadré les modalités de mise en œuvre du **télétravail**. Il a ainsi été acté la possibilité de télétravailler à domicile un jour fixe par semaine et de bénéficier de la mobilisation de dix jours flottants sur l'année. Une procédure de validation et de suivi du télétravail a été mise en place, en réaffirmant la place centrale du manager et de l'enjeu collectif du télétravail.

Au regard de l'obligation de prise en charge des frais liés à la pratique du télétravail, de la simplification, de la lisibilité apportée par l'octroi d'une allocation forfaitaire unique, et du plan pouvoir d'achat adopté par le Conseil municipal du 12 décembre 2022, **l'allocation forfaitaire de télétravail** a été instaurée. Elle bénéficie plus aux femmes qui sont plus nombreuses à opter pour ce mode de travail (avec 69 femmes et 30 hommes).

## AXE 4

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

## ACTIONS RÉALISÉES

- Jeu de piste « Escape Game »
- Escape Game
- BD Géante

La grande cause 2022 de la Ville qui portait sur la lutte contre les violences faites aux femmes s'est poursuivie en 2023. L'engagement municipal a continué aux côtés des acteurs du réseau pour sensibiliser, informer et faire bouger les comportements en matière de stéréotypes, de représentations sexistes, d'attitudes inappropriées et pour permettre à chacun de devenir acteur dans cette lutte contre les violences.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de l'égalité des droits des femmes, la Ville, en partenariat avec le CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles), propose un **jeu de piste** au cours duquel 8 énigmes sont à résoudre au travers d'un parcours en Ville. Il a été ouvert au personnel municipal.



Une action de sensibilisation auprès des agents (de la ville et de la CUA) travaillant en proximité avec le public a été menée en octobre 2023, à travers un « **Escape Game** » inspiré du dispositif Angela en collaboration avec le CIDFF. Les principaux objectifs étaient de permettre aux agents un meilleur repérage et un meilleur relais des situations, de porter à leur connaissance les dispositifs locaux, et de faciliter une posture professionnelle adaptée

Pour finir, il s'agissait de faire en sorte que les établissements (ville et CUA) recevant du public soient partie prenante du dispositif et puissent être estampillés Angela.

Enfin, un temps fort a été organisé le 21 novembre à destination des agents et élus (Ville et CUA) contre les violences qui nous entourent. Cette action s'alignait avec la journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre.

Il s'agissait d'une co-création d'une **BD géante** dans le but de sensibiliser aux mécanismes des violences sur sept thématiques :

- Les discriminations
- Le harcèlement de rue
- La prise en charge des violences conjugales au travail
- L'égalité des genres
- Le recueil de la parole des victimes
- Les violences sexistes au travail
- Les stéréotypes de genre

À l'issue du temps fort des planches de BD ont été co-construites en collaboration avec une illustratrice. En 2024, ces planches seront imprimées sur grand format, type kakémonos, pour permettre des expositions itinérantes. La production d'un livrable par le CIDFF, reprenant les contenus des échanges et informations ressources de ces deux temps a également pu être remis à l'ensemble des participants.

## 2/ ACTIONS MENÉES SUR LE TERRITOIRE

La lutte contre le harcèlement et les violences intra-familiales, grande cause arrageoise en 2022, a été l'occasion pour la collectivité d'initier et de développer un certain nombre d'actions à destination des habitants dans le but de protéger, prévenir et émanciper. En 2023, l'enjeu a donc été de poursuivre, voire intensifier ces actions pour faire d'Arras une ville toujours plus heureuse et accueillante.

La municipalité s'est investie sur plusieurs champs en 2023 :

### AXE 1 : PROTÉGER LES VICTIMES

#### • LA POURSUITE DU DISPOSITIF D'ALERTE ANGELA

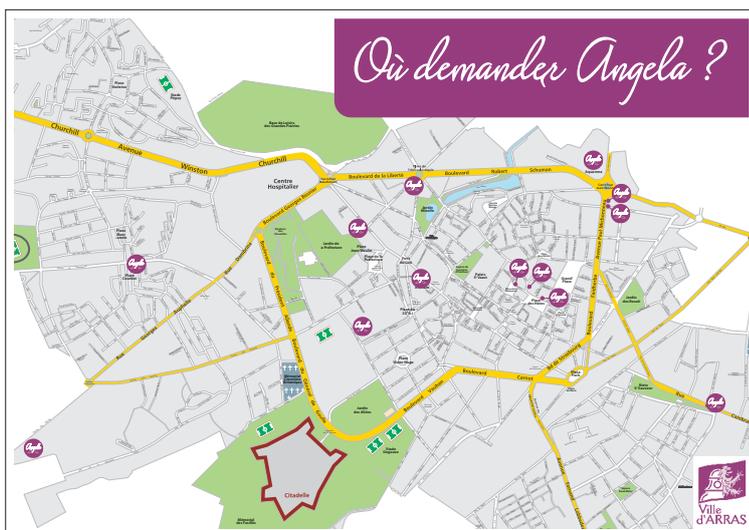
Pour rappel, le dispositif Angela permet à une personne qui se sent harcelée ou importunée de se rendre dans un établissement refuge et de demander « où est Angela ? », manière discrète de demander de l'aide.

Après avoir sensibilisé et formé les commerçants volontaires, la collectivité a souhaité en 2023 que ses établissements municipaux accueillant du public puissent également devenir lieu refuge du dispositif « où est Angela ? » Des journées de sensibilisation à destination des agents travaillant

en proximité avec le public ont donc été menées en octobre 2023, permettant ainsi à une quarantaine d'agents d'être formés pour adopter les bons réflexes et pouvoir repérer au mieux les situations. Parmi les établissements formés : Le CCAS, le pôle culturel Saint-Pierre, les centres sociaux, l'accueil du centre administratif..

L'élargissement du dispositif aux établissements municipaux vise à inscrire la municipalité dans un rôle d'exemplarité. En 2024, de nouvelles sensibilisations auront lieu de façon à augmenter le nombre de structures du territoire inscrites dans le dispositif.

Un travail reste également à poursuivre et à déployer pour permettre aux habitants de se familiariser et d'identifier ce dispositif dans la ville.



Cartographie des commerces  
intégrés au dispositif

**AXE 2 :**  
**PRÉVENIR**  
**LES ACTES DE**  
**VIOLENCE ET**  
**LE HARCÈLEMENT**  
**SOUS TOUTES**  
**SES FORMES**

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

La sensibilisation grand public reste un moyen important pour agir sur les représentations, les stéréotypes et informer sur les mécanismes des violences. C'est pourquoi plusieurs actions de sensibilisation grand public ont été proposées au cours de l'année 2023.

• **DES SENSIBILISATIONS JEUNESSE**

Pour déconstruire les représentations et agir en prévention, le CIDFF a proposé des actions de sensibilisation sur différentes thématiques : le harcèlement scolaire, le sexisme ou encore les stéréotypes de genre.

- 79 collégiens de l'établissement Charles Peguy ont été sensibilisés au harcèlement scolaire par une juriste du cidff62. Un temps de théâtre forum a également pu être proposé avec la troupe « détournement »
- 40 adolescents ont participé à un Escape Game animé par le CIDFF sur la thématique du sexisme sur les réseaux sociaux et stéréotypes dans les métiers.

• **L'ORGANISATION DE TEMPS FORTS À DESTINATION DU GRAND PUBLIC**

Pour sensibiliser le Grand public de façon ludique et interactive, le CIDFF a proposé deux temps forts :

- **Un jeu de piste géant** auquel 75 personnes ont participé à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes (8 mars).
- **Un Escape Game** immersif qui a vu passer une centaine de personnes au cours de la journée à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.



• **LE VOLET COMMUNICATION**

Le ruban blanc est reconnu comme le signe international d'opposition aux violences faites aux femmes.

La prévention et la sensibilisation du grand public s'est également matérialisée par l'affichage du ruban blanc sur le beffroi de l'hôtel de ville la semaine du 20 novembre en lien avec la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

• **LA CONVERGENCE DES LUTTES**

Lutter contre les violences faites aux femmes commence par le fait de se reconnaître tous égaux et se respecter dans nos diversités : quel que soit son genre, son âge, son origine sociale ou ethnique, son handicap, chacun doit pouvoir prendre sa place dans notre société. C'est cette vision globale de l'inclusion que porte la ville d'Arras.

La transition inclusive et la lutte contre les violences faites aux femmes rejoignent de fait une ambition commune, celle de lutter contre toutes les formes de discriminations, pour permettre aux habitants de mieux vivre ensemble.



Événement phare de la politique d'inclusion en 2023, l'Incluthon, dans son ambition de changer le regard sur la différence, est donc venu renforcer la lutte contre toutes les formes de discrimination. A l'occasion de la 1<sup>ère</sup> édition de l'Incluthon 2023, certaines actions, proposées par la compagnie « Au-delà du Seuil », étaient proposées pour permettre aux enfants et adultes arrageois d'échanger autour des mécanismes de discrimination :

- Le porteur de parole « dans quelle situation vous êtes-vous déjà senti(e) différent(e) ? » avec l'idée que nous pouvons toutes et tous être concerné.



- Le théâtre forum qui a permis de mettre en lumière, à travers des situations problématiques de la vie quotidienne, les points communs des mécanismes de discriminations liées au handicap, au genre, à l'identité de genre, à l'âge ou encore à l'orientation sexuelle.

### Verbatim de la parole des enfants, récoltée à l'occasion de l'Incluthon le vendredi 27 octobre 2023 :

- " Il y a des métiers qui sont plus pour les garçons que pour les filles, comme facteur !"
- " Nan c'est pas vrai, factrice ça existe, et puis on peut tout faire, travailler dans n'importe quel métier, y a plein de façons de les faire !"
- "Je connais ce que c'est que le sexisme, c'est que parfois les femmes au travail, elles sont moins valorisées que les hommes "
- " A l'école, y en a qui disent que les garçons sont plus forts que les filles. "
- " Moi j'dis que, les filles, elles peuvent faire pompières si elles veulent !"
- " Le drapeau on dirait l'arc en ciel, oh je sais, c'est pour la paix aussi !"
- " De toute façon, l'amour ça ne se choisit pas. "
- " Le principal dans la vie, c'est d'aimer les gens !"



### • S'APPUYER SUR DES MANIFESTATIONS GRAND PUBLIC POUR SENSIBILISER

#### - Main Square Festival

La réduction du harcèlement sexiste et des violences sexuelles en milieu festif constitue un enjeu important dans la lutte contre les violences. La présence de 2 psychologues du cidff62 Arras pendant toute la durée du festival au stand SAFER ainsi que la présence en renfort d'une juriste du cidff62 ont permis :

- La réalisation de 5 entretiens par la psychologue
- L'information auprès de 1000 festivaliers sur le stand.

#### - La Fête du Sport

Cet événement a été l'occasion de sensibiliser le grand public aux formes de violences et aux dispositifs supports existants. Il s'agissait également de faire connaître le CIDFF et de provoquer la rencontre entre le public et les professionnels.

**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

Déployé avant l'été 2023, le dispositif « le Sport (re)donne des Elles » permet de réunir une équipe pluridisciplinaire autour d'un dispositif utilisant l'activité physique à des fins de reconstruction sociale.

Le travail entrepris avec le CIDFF consistait à mobiliser les psychologues du Centre afin de préparer des temps de sensibilisation et/ou d'intervention. La collaboration ciblait également l'orientation du public accompagné par le CIDFF.

En parallèle, la construction d'animations conjointes entre l'Office des Sports et le CIDFF ont permis de lier les questions de l'activité physique à celles de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les usagers de la Maison relais des Bonnettes et de la Maison Sport-Santé ont notamment pu bénéficier de ces animations.

Aussi, pour que le sport constitue un vecteur d'émancipation qui ne reproduit pas des mécanismes de violences, la sensibilisation aux violences dans le milieu du sport est nécessaire. Une quinzaine de clubs sportifs ont ainsi pu être sensibilisés grâce à une intervention de l'association.

### I/ PERSPECTIVES À L'INTERNE DE LA COLLECTIVITÉ

Au sein des services municipaux, le nouveau plan d'action pluriannuel 2024-2026 va s'engager à partir du premier trimestre. Les actions déjà engagées dans le plan d'action 2021-2023 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.

#### • OBJECTIF : ENCOURAGER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'axe 2 du plan d'action concerne en particulier la direction des ressources humaines. Aussi, l'accent sera mis en 2024 sur l'accompagnement des recruteurs par le biais notamment de formations et la distribution d'un guide du recrutement « recruter sans discriminer ». Ce dernier pourra être distribué aux agents du service recrutement et mis à disposition sur l'intranet pour les autres agents qui participent aux entretiens de sélection.

#### • OBJECTIF : FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES MOBILITÉS INTERNES

Par ailleurs, afin de promouvoir la gestion et le développement de l'égalité professionnelle, l'accent sera mis sur la communication sur les opportunités de mobilité des femmes comme des hommes à l'interne. Ainsi, le process de mobilité interne sera rédigé et mis à disposition de l'ensemble des agents.

Parallèlement à cela, la direction des ressources humaines souhaite accompagner les agents par la mise en place de l'entretien de seconde partie de carrière. Cet échange à mi-parcours professionnel permettra de faire un état des lieux de ses expériences professionnelles passées et de réfléchir aux orientations que l'agent veut prendre dans l'avenir.

#### • OBJECTIF : ACCOMPAGNER LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET DYNAMISER LES PARCOURS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ

Cet axe est également engagé sur une autre action consistant à renforcer les actions de formation visant à doter chaque agent des compétences indispensables à son parcours et son évolution professionnelle.

La direction des ressources humaines animera également des « Pause Café RH ». Il s'agira ici d'organiser des temps d'échange avec les agents sur le thème de la formation, de l'évolution professionnelle (CPF, VAE, CIF), l'accès aux concours ou encore l'évolution de carrière...

## 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.

### • OBJECTIF : FORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS

Il est envisagé de développer un réseau de référents égalité Femmes/Hommes (plusieurs agents au sein d'un même département). Ce réseau pourrait être animé sur base de deux réunions annuelles. Ces agent-e.s pourront être régulièrement sensibilisé-e.s par le biais de la formation.

Par ailleurs, afin de mettre l'accent sur la sensibilisation des agents, il est prévu de communiquer en interne par le biais de newsletter et d'affiche sur ce nouveau plan d'actions professionnelles égalité femmes-hommes 2024-2026.

Enfin, un dialogue sera engagé avec les agents qui travaillent dans des bâtiments de la collectivité où sont exposées des affiches ayant une connotation sexuelle, afin d'expliquant la démarche de les retirer.

## AXE 5 DU PLAN D'ACTION

Renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail

### • OBJECTIF : RENFORCER L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN FAVEUR DES AGENTS

La ville d'Arras a délibéré au Conseil Municipal du 11 décembre 2023 afin d'aller plus loin que le législateur au sujet de la mise en place du congé menstruel :

- en permettant un accès facilité aux protections pour ses agentes et agir, notamment, sur la précarité menstruelle ;
- en favorisant des aménagements du temps de travail quand c'est compatible avec le service (horaires, temps de pause...) ;
- en facilitant le recours au télétravail pendant la période menstruelle pour les fonctions télétravaillables ;
- en accordant 10 jours d'autorisation d'absence rémunérés, non soumis à carence aux femmes dont les règles sont pathologiques, après avis du médecin du travail (autorisation pour une année) ;
- en proposant un congé de coparentalité au bénéfice du 2<sup>e</sup> parent pour accueillir l'enfant dans de bonnes conditions, pour permettre à chaque parent d'investir la parentalité, en partageant la charge liée à l'accueil du jeune enfant.

Toujours dans l'objectif de renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail, une communication auprès des agents sera effectuée pour proposer des activités extra-professionnelles au sein de la collectivité tels que le football en salle, le badminton, le tennis etc...

## 2/ PERSPECTIVES SUR LE TERRITOIRE

L'année 2024 permettra de poursuivre et d'intensifier le travail engagé les années précédentes notamment sur les volets :

### • SENSIBILISATIONS

- Poursuite des temps forts de sensibilisation grand public avec l'organisation d'une animation marquante par le CIDFF de mercredi 13 Mars 2024 (en lien avec la journée pour le droit des femmes)
- Action marquante le lundi 25 novembre 2024 à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes



### • COMMUNICATION

- Campagne de communication et de sensibilisation en novembre 2024
- Développer la communication sur le plan Angela (commerces et établissements municipaux) et continuer le déploiement du plan

Outre ces temps dédiés à la lutte contre les violences, des actions de sensibilisation dans le cadre des grandes manifestations de l'année seront à prévoir : Actions menées dans le cadre des jeux olympiques et paralympique, actions de la grande cause arrageoise 2024 : « Sport et paix », dispositif Safer dans le cadre du Main Square Festival...

### Le développement de nouveaux projets et de nouvelles actions constitue également un axe pour 2024 :

- Les violences intrafamiliales peuvent concerner tous les publics, à tous les âges. C'est pourquoi, dans le cadre de son partenariat avec le CIDFF, la municipalité souhaite réfléchir à un plan d'actions à destination des seniors, victimes de violences.

- Les stéréotypes de genre s'installent dès le plus jeune âge et représentent la racine des violences. C'est pourquoi le CIDFF souhaite proposer en 2024 des

interventions au sein des structures « petite enfance » de la municipalité. Ces projets d'intervention seront travaillés conjointement avec les directions concernées.

- Le départ du logement familial peut constituer une problématique importante pour les femmes victimes de violences. L'absence de solution temporaire, de refuge peut en effet constituer un frein.

Proposer aux victimes une solution temporaire qui leur permette de se reconstruire et de reprendre confiance dans un environnement sécurisant et confortable constitue le projet phare de l'année 2024. La MISE EN PLACE D'UN LOGEMENT REFUGE réservé aux victimes de violences intrafamiliales par la mise à disposition d'un logement de la ville d'Arras est donc envisagé à l'horizon du 2nd semestre 2024. Pour apporter de la cohérence au projet, celui-ci sera co-construit avec le réseau de partenaires associatifs et institutionnels.







MAIRIE D'ARRAS

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

DIRECTION DES RESSOURCES  
HUMAINES

Tél. 03 21 50 50 50

Mail : [drh@ville-arras.fr](mailto:drh@ville-arras.fr)

