



Maubeuge Creative Cities

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE

RAPPORT 2026

Égalité femmes - hommes

Édito

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut se limiter à une ambition, elle doit se traduire dans nos pratiques, dans nos décisions et dans les résultats de notre action publique.

À la Communauté d'agglomération Maubeuge Val de Sambre, cette exigence nous engage à double titre : en tant qu'employeur public, mais aussi en tant qu'acteur du développement et de la cohésion de notre territoire.

En notre qualité d'employeur, nous avons la responsabilité de garantir à chaque agente et à chaque agent des perspectives professionnelles équitables. Recrutement, rémunération, formation, évolution de carrière, accès aux responsabilités ou encore articulation entre vie professionnelle et vie personnelle constituent autant de domaines dans lesquels notre vigilance doit être constante. La prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et de toute forme de harcèlement participe pleinement de cette responsabilité.

Mais notre engagement doit également se traduire au-delà de notre organisation interne.

À travers ses compétences en matière de développement économique, d'emploi, d'habitat, de mobilité et d'accès aux services, notre agglomération dispose de leviers pour contribuer à réduire les inégalités qui peuvent encore marquer les parcours de vie des femmes et des hommes de notre territoire.

Il nous appartient d'intégrer cette dimension dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de nos politiques publiques, en tenant compte des besoins et des réalités de celles et ceux auxquels elles s'adressent.

Ce rapport ne doit donc pas être considéré comme un simple exercice réglementaire. Il constitue un outil de connaissance, d'évaluation et de progrès, destiné à mesurer les évolutions, à rendre compte des actions engagées et à identifier les marges de progression qui existent encore. Notre responsabilité collective est de transformer les principes de justice, de respect et d'égalité que nous défendons en avancées concrètes, durables et mesurables.

C'est dans cet esprit que nous entendons poursuivre notre engagement : faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une exigence permanente de notre action, au service de nos agentes et agents comme de l'ensemble des habitantes et des habitants de la Sambre.

Parce que l'Égalité réelle se construit et se démontre!



Marjorie MAHIEUX
Vice-Présidente de la CAMVS
en charge des ressources
humaines et du dialogue social



Introduction

1. Le cadre juridique du rapport

La loi du 4 août 2014 et son article 61 disposent que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.es doivent présenter, préalablement aux discussions d'orientations budgétaires, 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. L'article 1er précise que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le rapport présenté chaque année doit faire état de la politique de Ressources Humaines de la CAMVS en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport consolidé présenté dans le cadre du bilan social lors du CST, conformément à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

LA POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'ÉCHELLE D'UN TERRITOIRE

La loi précise les champs d'actions dans lesquels des actions peuvent être repérées. Celle-ci comporte des actions pour :

- **PRÉVENIR, PROTÉGER ET/OU LUTTER :**
  - contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité
  - contre les stéréotypes sexistes
  - contre la précarité des femmes

- **ASSURER, FAVORISER OU GARANTIR :**
  - la maîtrise de la sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse
  - l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
  - une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
  - l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales
  - l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
  - la connaissance du public sur les recherches françaises et internationales concernant la construction sociale des rôles sexués

2. Rappel historique



Inscrit depuis 1946 dans le préambule de la Constitution, l'égalité entre les femmes et les hommes est proclamée par l'article 3 : «La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à l'homme». En avril 1944, le droit de vote des femmes françaises est accordé.

En France, depuis 75 ans, un arsenal législatif a permis l'instauration progressive de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent ainsi à agir contre toutes formes de discrimination. Aujourd'hui, ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Zoom

LA LOI N° 2023-623 DU 19 JUILLET 2023 VISANT À RENFORCER L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cette loi marque une nouvelle étape dans la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique. Elle vise à renforcer la présence des femmes

dans les emplois de direction et à réduire les écarts persistants de rémunération et de carrière entre les femmes et les hommes.

Les principales mesures intéressant les collectivités territoriales :

- Renforcement des obligations de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique.
- Création de l'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, publié annuellement par les collectivités concernées afin de mesurer les écarts de rémunération, de promotion et d'accès aux plus hautes responsabilités.
- Objectif de transparence et de réduction des écarts entre les femmes et les hommes grâce à la publication d'indicateurs harmonisés.
- Obligation de mettre en œuvre des mesures correctrices lorsque les résultats obtenus sont inférieurs à la cible réglementaire fixée à 75 points sur 100.
- Renforcement de l'accès des femmes aux postes à responsabilité, afin de favoriser une représentation plus équilibrée dans l'encadrement supérieur des collectivités.

Pourquoi cette loi est-elle importante pour les collectivités ?

Alors que les femmes représentent près de 61 % des effectifs de la fonction publique territoriale, elles demeurent sous-représentées dans les emplois de direction. La loi vise à faire des employeurs publics des acteurs exemplaires en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les inégalités de carrière.

Enjeux pour la CAMVS

Pour la CAMVS, cette loi constitue une opportunité de :

- conforter son rôle d'employeur exemplaire ;
- promouvoir l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement ;
- réduire les écarts de rémunération lorsqu'ils existent ;
- développer une culture managériale inclusive ;

L'objectif poursuivi est clair : faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité dans l'accès aux responsabilités, les parcours professionnels et les conditions d'exercice des missions de service public.

4. Les concepts clés

DIVERSITÉ

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe)

FÉMINICIDE

Meurtre d'une ou plusieurs femmes ou filles en raison de leur condition féminine. Intégré dans le droit de plusieurs pays d'Amérique latine, le terme – apparu au XIXe siècle – ne figure pas dans le code pénal français et son importation éventuelle divise. Pour ses défenseurs, il permettrait de regrouper les différentes formes de violences extrêmes commises à l'encontre des femmes.

GENRE

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

MIXITÉ

Présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

PARITÉ

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle ou politique.

SEXISME

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses, des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, blagues, remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



La politique de Ressources Humaines

en matière d'égalité professionnelle

LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Plan d'actions.

En matière de ressources humaines, la CAMVS met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données présentées concernent l'ensemble des effectifs rémunérés au titre de l'année 2025.

1. Faire état de la situation



La CAMVS entend poursuivre une politique garantissant l'égalité de traitement entre les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée.

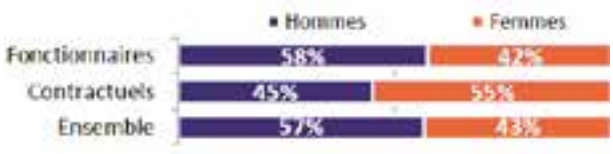
EFFECTIF 2025

361 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2025

- 286 fonctionnaires
- 20 contractuels permanents
- 55 contractuels non permanents

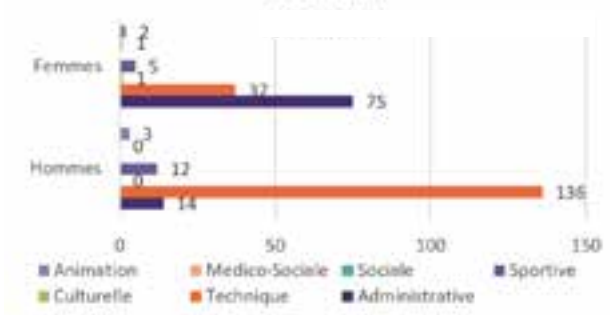
5 contractuels permanents en CDI





Répartition par genre et par statut

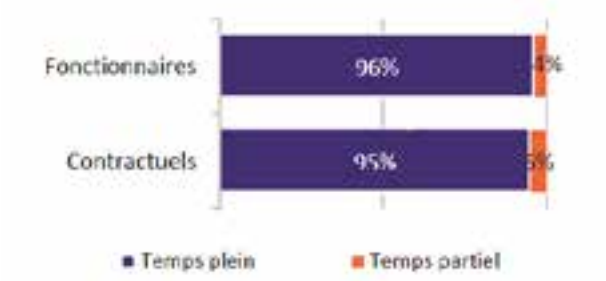
Filière	Hommes	Femmes	Total
Administrative	14	75	89
Technique	136	37	173
Culturelle	0	1	1
Sportive	12	5	17
Sociale	0	0	0
Medico-Sociale	0	1	1
Animation	3	2	5
TOTAL	**165**	**121**	**286**



Répartition des effectifs par filière et par sexe

Il est constaté sur le graphique ci-dessous:

- Une sous-représentativité forte des femmes dans la filière technique qui s'explique par des compétences exercées en régie par notre intercommunalité à forte valeur technique (Assainissement, Voirie,…).
- Une sur représentativité des femmes dans la filière administrative
- Sur la filière sportive, une sur représentativité des hommes



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

La part des agents à temps partiel est divisée comme tel :

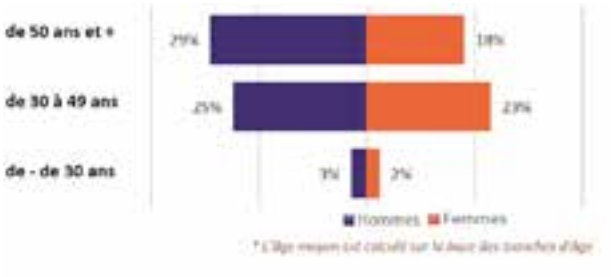
- 2% des hommes à temps partiel
- 6% des femmes à temps partiel

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés dont 100% des nominations concernent des femmes.

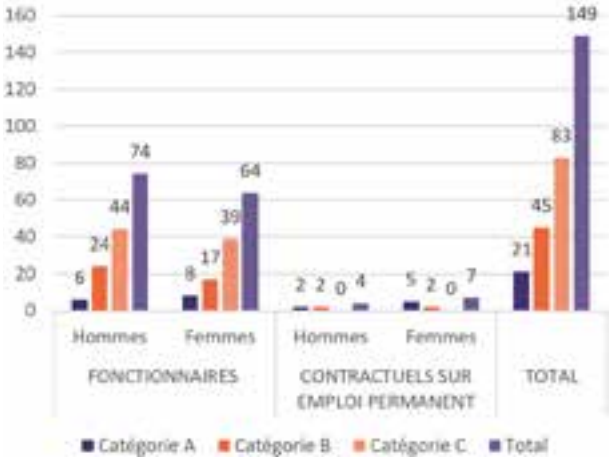
PYRAMIDE DES ÂGES

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,46
Contractuels permanents	38,75
Ensemble des permanents	47,83
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	36,59



Il est constaté une répartition équitable entre hommes et femmes âges entre 30 et 49 ans ainsi que sur les moins de 30 ans. La différence s'opère sur les plus de 50 ans, la population hommes étant supérieure.
La volonté de la CAMVS est de rester vigilante au respect des équilibres, cependant, elle continue d'opérer une politique de recrutement axée sur les compétences plutôt que sur le genre. Cette manière de faire semble fonctionner dans la mesure où aucun déséquilibre majeur n'est à constater dans la répartition des effectifs genrés ci-dessus exprimée.

FORMATION 2025



Part des agents ayant suivi une formation en 2025 selon le sexe et la catégorie hiérarchique

Il est constaté que les dans les trois catégories, la participation des hommes et des femmes en formation est relativement identique.
Soit un total de 149 agents formés en 2025 dont 48% de femmes et 52% d'hommes.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cat. A	6	8	2	5	21
Cat. B	24	17	2	2	45
Cat. C	44	39	0	0	83
Total	**74**	**64**	**4**	**7**	**149**

2. Veiller à la mixité dans les postes d'encadrement



La loi du 04 août 2014 prévoit l'obligation de parité (40% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de + de 80 000 habitants (seuil abaissé à 40 000 habitants depuis la loi de transformation de la fonction publique).

3. Concilier vie professionnelle et vie personnelle



Consciente que l'articulation des temps est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle, la CAMVS a intégré depuis 2017 dans l'organisation de son temps de travail l'émergence des nouvelles technologies pour une meilleure gestion de leur ingérence dans la sphère privée (lancement de l'expérimentation du télétravail…).

En 2020, la pandémie du COVID 19 a bousculé les habitudes de travail. Le télétravail, imposé par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus et protéger les plus fragiles, a été massivement généralisé.

2025 : LE TÉLÉTRAVAIL POURSUIVI

En 2018, la CAMVS s'était engagée dans une expérimentation du télétravail, devant faire l'objet d'une évaluation. Les demandes (6 femmes et 9 hommes) concernaient majoritairement des agents dont le temps de trajet domicile/travail était important.

Part des agents qui exercent du télétravail en 2025 :

- 29 hommes
- 64 femmes

Les agents à temps complet ont la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine.

UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS VIE DE FAMILLE/VIE PROFESSIONNELLE AVEC HEBDOMADAIREMENT UNE ½ JOURNÉE NON TRAVAILLÉE

La ½ journée non travaillée a permis de dégager des plages de « réel » temps personnel.
La CAMVS a souhaité mettre à profit l'obligation de retravailler sur le temps de travail, introduite par la loi de Transformation de la Fonction Publique, pour parvenir à un assouplissement de celui-ci.

Depuis 2023, les agents bénéficient d'horaires variables, cette organisation ayant pour but de favoriser la conciliation vie personnelle/professionnelle.

LES TEMPS PARTIELS

En 2025, le temps partiel concerne 2% des femmes et 6% des hommes.

L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES AGENTS

Le COSAS (par le biais des CESU) ainsi que PLURELYA (allocation garde jeunes enfants) offrent une aide financière aux agents pour la garde de leurs enfants. Par la même, l'action sociale contribue à lever les freins à l'émancipation des femmes.

4. Veiller à l'égalité de traitement



LE RIFSEEP

Depuis l'année 2017, la CAMVS a souhaité profiter des nouvelles obligations réglementaires pour refondre intégralement son régime de rémunération accessoire en travaillant sur un régime indemnitaire équitable, transparent, basé uniquement sur la fiche de poste et évalué via un document de cotation unique.

LA POLITIQUE D'AVANCEMENT, DE PROMOTION ET DE NOMINATION APRÈS CONCOURS/EXAMEN

La loi de transformation de la fonction publique prévoyait l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021.

Les LDG recouvrent deux volets et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines des collectivités ou des établissements publics, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (promotion interne et avancement de grade) et de valorisation des parcours.

À travers les LDG, chaque collectivité quelle que soit sa taille, doit à minima fixer les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne au CDG59.

6. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la mise en œuvre du plan d'actions



Prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été rendus obligatoires dès 2021 par l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique.

Ces plans, dont la durée ne peut excéder une période de trois ans, sont notamment établis par les collectivités territoriales ainsi que par les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants après consultation du comité technique ; ils doivent préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Pour élaborer ce plan d'actions, la CAMVS n'est pas partie de rien, bien au contraire. Déjà actrice en la matière, elle s'est appuyée sur les outils existants tels que :

- Un protocole de temps de travail qui prend en compte les temps de vie pour mieux concilier vie professionnelle/vie privée,
- Une offre de formation/sensibilisation dense : pour permettre à chacun et chacune d'évoluer, pour sensibiliser aux sujets de l'égalité femmes hommes,
- Des outils internes performants pour relayer, communiquer, lutter contre les stéréotypes, les préjugés, le sexisme…,
- Une action sociale multiple en faveur des agents PLURELYA, le COSAS…,
- Le RIFSEEP : un régime indemnitaire équitable et transparent et développera les actions pour les trois prochaines années.

Le groupe de travail se réunira début 2027 pour évaluer les actions mises en place.



Égalité entre les femmes et les hommes

Un enjeu du développement durable

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur du développement durable, en contribuant à la construction d'une société plus juste, inclusive et équitable sur les plans social, économique et institutionnel.

Un cadre international en faveur de l'égalité



Elle fait notamment l'objet de l'Objectif de développement durable (ODD) n°5 de l'Agenda 2030 des Nations unies, qui vise à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Cet objectif porte notamment sur la lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle et salariale, le partage des responsabilités familiales ainsi que la participation pleine et effective des femmes à la vie publique et aux fonctions de décision. Cette ambition est également transversale aux ODD 3 relatif à la santé et au bien-être, ODD 4 relatif à une éducation de qualité, ODD 8 relatif au travail décent et à la croissance économique, ODD 10 consacré à la réduction des inégalités et ODD 16 relatif à la paix, à la justice et à l'efficacité des institutions.

Des engagements nationaux renforcés



À l'échelle nationale, la Feuille de route de la France pour l'Agenda 2030, adoptée en 2019, décline ses engagements autour de six enjeux prioritaires. L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit notamment dans le premier enjeu, « Agir pour une transition juste », qui vise à lutter contre les discriminations et les inégalités et à garantir les mêmes droits, opportunités et libertés à toutes et tous. Elle met notamment l'accent sur la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales, l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la réduction des stéréotypes de genre et la promotion d'une plus grande mixité dans les filières et les métiers. Elle souligne également l'importance de faciliter l'accès des femmes à leurs droits et de soutenir les actions menées dans les territoires en faveur de leur autonomie et de leur protection.



Une terre d'énergies et d'innovations



UNE TERRE D'ÉNERGIES ET D'INNOVATIONS

1. Attirer et fidéliser les habitants.



A. Innover pour limiter l'évasion résidentielle, renforcer les centres urbains et promouvoir de nouvelles formes d'habitat adaptées aux besoins évolutifs de toutes et tous

ACTION 1 : FINANCEMENT DU CCAS DE FERRIÈRE-LA-GRANDE



OBJECTIFS DE L'ACTION

Permettre la mise à disposition d'un logement d'urgence

CHIFFRES-CLÉS

Action annuelle : 3 femmes sur 5 bénéficiaires en 2025

ACTION 2 : FINANCEMENT DE L'AFEJI SUR LE VOLET «HABITAT INCLUSIF»

OBJECTIF DE L'ACTION

Mise en œuvre de logement de transition chez un bailleur social

CHIFFRES-CLÉS

6 femmes sur 12 bénéficiaires

ACTION 3 : FINANCEMENT DE L'AFEJI SUR LE VOLET « RÉUSSIR L'INSTALLATION DANS LE LOGEMENT »



OBJECTIF DE L'ACTION

Aide à l'entrée dans le logement via une équipe de déménagement

CHIFFRES-CLÉS

20 femmes sur 34 bénéficiaires



Une terre d'avenirs

1.
Faire de l'agglo un territoire exemplaire en matière environnementale.

A. Renforcer la visibilité de nos actions

ACTION : ANIMATIONS GRAND PUBLIC ET CHANTIERS NATURE.



OBJECTIFS DE L'ACTION

- Éduquer à l'environnement et renforcer les capacités d'adaptation des femmes face au changement climatique.
- Éliminer de la vie publique toute forme de discriminations.

CHIFFRES-CLÉS

- 7 chantiers nature participatifs avec des structures associatives, des établissements scolaires ou encore le grand public.
- 2 partenariats avec des lycées professionnels pour la réalisation de chantiers pédagogiques en milieu naturel.
- 4 chantiers de plantations citoyennes avec les écoles.
- 4 animations scolaires (projet «Fenêtre sur l'Eau» et grand public).
- Public féminin à 50%

2.
Veiller à la soutenabilité et l'indépendance du territoire : identifier et garantir les besoins essentiels et vitaux pour tous.

A. Préserver la ressource en eau

ACTION : OPÉRATION DE RECONQUÊTE DE LA QUALITÉ DE L'EAU, RENOUVELLEMENT DES RÉSEAUX D'AMENÉE D'EAU POTABLE, RÉPARATION DES FUITES ET SUPPRESSION DE BRANCHEMENTS EN PLOMB, CONTRÔLE ET RÉSORPTION DES POINTS NOIRS DU RÉSEAU D'ASSAINISSEMENT, AMÉLIORATION DE LA GESTION DES EAUX PLUVIALES.



OBJECTIFS DE L'ACTION

- Étendre aux femmes démunies (mal-logées, sans domicile, migrantes) l'accès à l'eau potable et à l'assainissement »

CHIFFRES-CLÉS

Au 1er octobre, les chiffres sont :

- 275 contrôles sur Assainissement Collectif (AC)
- 566 attestations de raccordabilité dans le cadre de ventes immobilières
- 31 contrôles sur l'Assainissement Non Collectif (ANC).



Une terre de solidarité

1.
Permettre l'accès à l'emploi pour tous en développant des parcours adaptés aux besoins de chacun.

A. Lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi (mobilité, logement, formation, santé, garde d'enfants, culture)

ACTION : FINANCEMENT DE L'ASSOCIATION TRAJECTOIRE



OBJECTIF DE L'ACTION

Outil d'insertion professionnelle à destination des publics jeunes et adultes. L'association Trajectoire contribue à lever des freins à la mobilité en proposant une formation adaptée à des publics en difficulté afin d'obtenir le permis de conduire.

CHIFFRES-CLÉS

Intégration de 9 femmes et 9 hommes

B. Informer, orienter, accompagner les habitants rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation quel que soit leur âge

ACTION 1 : FINANCEMENT DE RÉUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS (RESA)



OBJECTIF DE L'ACTION

RESA constitue le support juridique de la CAMVS pour la réalisation et le développement de l'activité « Maison de l'Emploi », « Mission Locale » et « PLIE »

CHIFFRES-CLÉS

- Dispositif PLIE (accompagnement renforcé souvent pour les + 26 ans et allocataires de RSA, demandeurs d'emplois depuis + 1 an) : entrées de 95 femmes et 67 hommes (47 sorties positives pour les femmes, 20 pour les hommes, 81 femmes ont trouvé un emploi ou de l'alternance contre 49 hommes)
- Dispositif CLAP (soutenir le projet de création d'activité et de mise en réseau avec les partenaires de la création d'entreprise) : 12 projets féminins et aucun projet masculin

- Dispositif service civique : 15 contrats signés en faveur de femmes, 13 pour les hommes
- Concernant les mises à l'emploi - via la création d'entreprise au travers du statut d'auto-entrepreneur : 10 femmes et 6 hommes

ACTION 2 : FINANCEMENT DE L'ÉCOLE DE LA 2ÈME CHANCE - E2C



OBJECTIF DE L'ACTION

L'action de l'E2C vise à accueillir des jeunes décrocheurs scolaires de 16 à 29 ans, ni en emploi, ni en formation pour intégrer ce dispositif d'insertion vers l'emploi ou la formation, dans un parcours individualisé prévisionnel de 9 mois qui alterne stages en entreprises et période en centre. Recours à l'alternance, stages en entreprises. Réalisation d'un suivi complémentaire d'un an après la sortie du parcours. A cela s'ajoute un suivi post parcours de 12 mois.

CHIFFRES-CLÉS

59 jeunes accompagnés sur le 1er semestre 2026 dont 30 jeunes femmes ont bénéficié :

- D'un bilan de santé réalisé par la CPAM
- D'un accompagnement socio-professionnel personnalisé par l'équipe pédagogique de l'E2C
- D'interventions de partenaires en lien avec la levée des freins sociaux (GREID, Primtoit, ...)
- D'interventions de partenaires en lien avec l'insertion professionnelle (Synergie Interim – CFA Académique – CIRFA -Altern'Emploi – Association Bougez Rock)
- D'interventions de partenaires en lien avec la citoyenneté (EFS Don du sang – Escape Game « After Chill » MACIF)
- De visites d'entreprises (Intermarché Jeumont – Auchan Drive – Decathlon – Caserne des Pompiers – CFA BTP – CFA Formation Plus- AFPA)

Elles ont participé à :

- Des projets tels que l'organisation du Parcours du Cœur - la collecte nationale des Restos du Cœur
- Des Ateliers Sport et Santé en partenariat avec la Ville de Maubeuge d'une part et le club de Rugby de Maubeuge d'autre part.»

ACTION 3 : FINANCEMENT DE LA PLATEFORME D'INITIATIVE LOCALE



OBJECTIF DE L'ACTION

Octroi de prêt d'honneur à taux zéro aux créateurs / repreneurs d'entreprises, avec un différé de remboursement.

CHIFFRES-CLÉS

Travail en collaboration avec Nord Actif pour la mobilisation du dispositif de garantie Egalité Femmes

Développement du dispositif d'accompagnement à destination des femmes porteuses d'un projet de création ou reprise d'entreprise : programme «Vis ma vie d'entrepreneuse» : permettre aux femmes accompagnées par le réseau de bénéficier gratuitement d'une journée d'immersion auprès d'une entrepreneuse accompagnée par Initiative Sambre Avesnois (ISA). Cette action est maintenant reconnue par la Région Hauts de France qui participe à son cofinancement. Une dizaine de cheffes d'entreprises peuvent aujourd'hui accueillir des porteurses de projet

Formation interne via le réseau des salariés sur l'accompagnement des cheffes d'entreprises

ACTION 4 : FINANCEMENT DE LA BOUTIQUE DE GESTION HAUTS-DE-FRANCE



OBJECTIF DE L'ACTION

Accompagnement renforcé des futurs entrepreneurs.

- Dispositif INCUBA TEST (permettre aux entrepreneurs de tester leur marché en situation

réelle tout en développent les savoirs-faires et savoirs-êtres du chef d'entreprise)

- Dans le cadre de la politique de la ville au sein des Quartiers Prioritaires de la CAMVS, mise en place d'une action afin de favoriser l'initiative des femmes : la journée de l'entreprenariat au féminin. L'objectif est de proposer une action complémentaire mettant en avant l'empowerment des habitantes des quartiers en valorisant leurs savoir-faire et leur désir d'apprendre, par le biais d'ateliers de sensibilisation dans les quartiers et d'un temps fort dédié à la mise en lumière du travail réalisé.

CHIFFRES-CLÉS

- 4 intégrations ont bénéficié du dispositif INCUBA TEST dont 3 sont des femmes
- Sur le volet accompagnement des futurs entrepreneurs : 98 porteurs de projets ont été accueillis dont 50 femmes, ce qui a contribué à la création de 28 entreprises dont 15 l'ont été par des femmes
- Dans le cadre de l'accompagnement renforcé des futurs entrepreneurs : 12 diagnostics renforcés ont été réalisés, 6 formations ont été mies en oeuvre, dont 3 ontbénéficié à des femmes

2. Développer une stratégie santé ambitieuse pour toutes et tous.

A. Poursuivre la lutte contre la désertification médicale

ACTION 1 : AFIN DE DÉCLINER SA STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LA DÉSERTIFICATION MÉDICALE, ET PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA SANTÉ POUR TOUS ET TOUTES, LA CAMVS PORTE UN COMITÉ CONSULTATIF DES AIDES PLURIDISCIPLINAIRE.



OBJECTIF DE L'ACTION

- Renforcer la démographie des professionnels de santé et l'attractivité du territoire.
- Lutter pour l'accès aux droits, à la santé et aux soins des habitants.

PERSPECTIVES

Développement d'un volet 2 de la politique de lutte contre la désertification médicale, comprenant par exemple le développement d'initiatives en matière d'accès aux soins :

- ouverture d'une Annexe de la Maison Nord Santé Avesnois (septembre 2025) dans laquelle l'équipe médicale sera salariée,
- déploiement d'un Médicobus, qui sillonnera les communes rurales,
- formation de professionnels de santé, à l'utilisation des mallettes de téléconsultation, pour une mise en œuvre effective dans le cadre de leurs visites à domicile.

CHIFFRES-CLÉS

Mise en place à partir de l'année universitaire 2024-2025 d'une bourse d'études pour les étudiants du territoire dès la première année de médecine.

- Pour l'année 2024-2025, 2 bénéficiaires de la bourse pour un montant total de 9 000€.
- Pour l'année 2025-2026, au 1er septembre, 4 bénéficiaires de la bourse pour un montant total de 18 990€.

La bourse d'études vient compléter les aides incitatives existantes, à savoir la bourse d'engagement dédiée aux étudiants en troisième cycle de médecine générale et l'aide à l'installation dédiée aux médecins généralistes, venant engager les bénéficiaires à un exercice professionnel sur le territoire. En effet, depuis 2017, ce 281 035€ qui ont été mandatés dans le cadre de ces premières aides incitatives.

B. Coordonner les acteurs de santé pour une offre de soins et de santé efficiente, innovante, de qualité pour les habitants et attractive pour les nouveaux professionnels de santé

ACTION 1 : GRAND PLAN PRÉVENTION SANTÉ



OBJECTIFS DE L'ACTION

- Proposer un accès à l'information, aux droits et à l'orientation en matière de santé et permettre aux habitants de devenir acteurs de leur santé.
- Favoriser la montée en compétences des professionnels du territoire et faire en sorte de mutualiser les synergies et potentiels existants.
- Faire connaître aux jeunes des quartiers les possibilités d'orientation en études médicales, paramédicales et médico-sociales.

Deux actions phares sont notamment parties prenantes de l'action : **les journées du coeur des femmes**, qui visent à faire connaître les spécificités féminines des maladies cardio-vasculaires, et proposer, un dépistage complet de leurs facteurs de risques; et **les villages santé « coeur de quartier »**, qui visent à proposer, au sein des quartiers politique de la ville, des évènements de prévention-santé, permettant dépistages, sensibilisation, information et orientation...

CHIFFRES-CLÉS

Journées du coeur des femmes 2025 :
du 23 au 24 septembre 2025

- En partenariat avec la Fondation Agir pour le Coeur des Femmes, l'opération a eu lieu au Centre Hospitalier de Maubeuge, et a permis de dépister 147 femmes éloignées du soin et les réorienter dans un parcours de santé le cas échéant.
- Les dépistages ont été assurés par 26 professionnels de santé volontaires et bénévoles du territoire, ainsi que 18 étudiants aides-soignants et infirmiers. Un espace santé-bien-être a permis la diffusion de messages de santé au plus grand nombre.

Coeur de quartier
L'Agglo en action pour la santé et la prévention (partenariat avec la CPTS Val de Sambre), 3 villages santé sur le territoire :

- 23 avril 2025, au PCA à Aulnoye-Aymeries : 164 participants
- 14 mai 2025, salle Montaigne à Jeumont : 265 participants
- 11 juin 2025, gymnase Dulieu à Maubeuge : 365 participants

ACTION 2 : CENTRE DE RESSOURCES EN SANTÉ PUBLIQUE



OBJECTIF DE L'ACTION

Mettre à disposition de partenaires divers supports d'animation pour leurs actions de promotion de la santé. Parmi ceux-ci, le centre compte plusieurs outils sur les thématiques de l'égalité homme/femme, sur les notions d'éducation à la vie affective et sexuelle et notamment sur le consentement.

PERSPECTIVES

Informatisation de la base de données du Centre de Ressources en Santé Publique

INFO

Ouverture du Centre de Ressources sur rendez-vous chaque vendredi matin, en lien avec le Centre Hospitalier de Maubeuge

ACTION 3 : CONSEIL LOCAL DE SANTÉ MENTALE



OBJECTIF DE L'ACTION

Le CLSM fédère les partenaires locaux en matière de

santé mentale et permet la mise en place d'actions répondant aux besoins des habitants du territoire autour de 3 orientations prioritaires :

- Mobiliser, sensibiliser, former les acteurs de proximité sur la thématique de la santé mentale
- Promouvoir l'intégration sociale et citoyenne des usagers de la santé mentale
- Prévenir, repérer, accompagner le public cible enfant, adolescent, famille sur la santé mentale.

ACTION 4 : CONTRAT LOCAL DE SANTÉ



OBJECTIF DE L'ACTION

Ce dispositif, porté par la CAMVS, signé le 5 janvier 2023 par l'Agence Régionale de Santé et les institutions volontaires, vise à lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé.

2 orientations prioritaires :

- Promouvoir l'activité physique et une alimentation équilibrée
- Améliorer l'accès à la prévention et à la prise en charge des conduites à risques et/ou addictives

CHIFFRES-CLÉS

Un dispositif voté pour la période 2023/2028 avec :

- 12 institutions signataires
- 1 programme d'actions adopté
- 8 actions pour la première orientation « activité physique et alimentation »
- 7 actions pour la seconde orientation « conduites à risque et addictives »

ACTION 5 : MÉDIATION SANTÉ



OBJECTIF DE L'ACTION

- Promouvoir et lutter pour une équité en termes d'accès à la prévention en santé et aux soins.
- Proposer un accompagnement personnalisé dans les démarches d'accès aux droits et aux soins des habitants, leur proposer écoute, information et orientation dans l'offre de santé, au sens large, sur le territoire.
- Assurer un rôle relais entre les habitants et le service public.

PERSPECTIVES

Développement d'un «pool» de médiation santé, composé également d'un Equivalent Temps Plein dédié aux communes rurales de l'Agglomération

CHIFFRES-CLÉS

Arrivée en septembre 2025 d'une médiatrice santé dédiée aux communes rurales (financement intégral ARS), qui rejoint 2 adultes relais médiateurs santé en poste respectivement depuis 2024 et 2023 (financement Etat et ARS).

3.
Valoriser le rayonnement culturel et la vitalité sportive du territoire.

A. Contribuer au développement du lien social et du vivre ensemble en réinventant la politique culturelle et sportive pour toutes et tous

ACTIONS RÉCURRENTES :

LES ACTIVITÉS PROPOSÉES DANS LES PISCINES (AQUAGYM, AQUABIKE, AQUAFITNESS…) SONT DESTINÉES À TOUTES ET TOUS, MAIS ATTIRENT DAVANTAGE UNE CLIENTÈLE FÉMININE QUI SOUHAITE ENTRETENIR SON CORPS PAR LE BIAIS D'UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE DITE « NON VIOLENTE ».

LA POLITIQUE CULTURELLE DE LA CAMVS «POUR TOUS ET PARTOUT» S'APPLIQUE À GOMMER TOUTE DIFFÉRENCIATION, QU'IL S'AGISSE DES PROJETS DE DIFFUSION ARTISTIQUE ET CULTURELLE (PROGRAMMATION DE SPECTACLES, CINÉMA, PETITS DÉTOURS…), DE PRATIQUE, SENSIBILISATION ET ÉDUCATION (CLEA, ECOLE ET CINÉMA, PETITS DÉTOURS…) OU DE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS ET AUX ARTISTES. UNE ATTENTION PARTICULIÈRE EST PORTÉE SUR LA PROGRAMMATION ARTISTIQUE POUR UN ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES SUR SCÈNE ET DANS LA SALLE.



OBJECTIF DE L'ACTION

Programmation, création, diffusion et éducation, soutien aux artistes et acteurs locaux dans une optique pluraliste et de diversité.

PERSPECTIVES

Renforcer davantage la présence des valeurs d'égalité dans les actions, présences d'artistes sensibles à cet enjeu sociétal. Organisation de rencontres avec le public.

CHIFFRES-CLÉS

90% du public reste féminin
La répartition femmes-hommes des publics des actions culturelles est équilibrée,
On note une proportion d'artistes programmés dans la saison culturelle incluant à leurs propos la défense de l'égalité, parfois avec une vision militante, qu'ils soient hommes ou femmes. Une attention particulière est portée à une programmation apportant une programmation relativement équilibrée H/F mais pas encore à égalité (12 hommes - 8 femmes pour la saison 2025-26). C'est représentatif de la proportion globale du stand-up

B. Permettre l'accès de toutes et tous à la culture et aux loisirs en proposant une répartition équitable et cohérente de l'offre sur le territoire

ACTIONS RÉCURRENTES :

LA CAMVS ASSURE UN ÉGAL TRAITEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROMOTION DES SPORTS COLLECTIFS DE HAUT NIVEAU ; LES MONTANTS DES SUBVENTIONS NE DIFFÈRENT PAS POUR PERMETTRE LE DÉVELOPPEMENT DU SPORT FÉMININ.

EN MATIÈRE CULTURELLE, LA CAMVS VEILLE À UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DE SES PROPOSITIONS SUR LE TERRITOIRE. ENJEU CRUCIAL POUR MAINTENIR UN ACCÈS POUR TOUS AUX PROPOSITIONS D'ACTIONS EN MATIÈRE DE DIFFUSION, D'ÉDUCATION ET DE CRÉATION. IL S'AGIT DE GOMMER AUTANT QUE POSSIBLE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS, AUTANT QUE DE FAVORISER LA MOBILITÉ DES PUBLICS EN FONCTION DE L'OFFRE CULTURELLE.



OBJECTIF DE L'ACTION

- Actions hors les murs : Les petits détours, programmation de spectacles dans les communes.
- Les associations culturelles sont incitées à déployer leurs activités en direction de tous les publics.
- Le Contrat Local d'Éducation artistique 100% cohésion sociale vise à mettre en oeuvre un processus de démocratisation culturelle via l'appréhension volontairement transversale et décloisonnée des politiques de développement culturel et de développement social.

PERSPECTIVES

En plus de veiller à une représentation homogène de toutes les sensibilités et formes artistiques, un focus sur des actions et artistes travaillant la question des égalités se développe.

CHIFFRES-CLÉS

CLUBS DE HAUT NIVEAU :

Sur les 7 clubs de haut niveau accompagnés, 2 sont des équipes féminines, 4 sont masculines et 1 est mixte.

PROGRAMMATION CULTURELLE GARE NUMÉRIQUE :

Le public présents aux spectacles montre une représentation femmes/hommes équilibrée. 3 300 spectateurs pour 22 spectacles, 11 femmes et 13 hommes dans le cadre de la programmation «bon voyage» de la Gare numérique.

RÉSIDENCES D'ÉDUCATION ARTISTIQUE :

- 1 résidence dédiée à l'Education Nationale de 4 mois,
- 3 résidences MiAA (Mission d'Appui artistique) de 10 semaines chacune, en direction des professionnels des structures du champ de la cohésion sociale, des professionnels et bénévoles du Réseau de bibliothèques « Lire en Sambre » et des professionnels du champs de la santé mentale,
- 2 résidences « Qu(art)iers » de 3 mois, une artistique et une d'éducation aux médias et à l'information.
- 9 interventions par 3 collectifs dans le cadre du dispositif « Plaines d'été » porté par la DRAC Hauts-de-France.
- Un collectif 100% féminins et deux collectifs mixtes, quatre artistes féminines et une journaliste.
- Plus de 70 structures mixtes touchées, notamment des établissements scolaires, des associations, des services politiques de la ville, des EHPAD, des foyers etc. Environ 2 365 personnes concernées avec une répartition femmes-hommes équilibrée.

LES PETITS DÉTOURS 2025 :

Les Petits Détours 2025 : une programmation culturelle décentralisée de nombreux rendez-vous : 23 petites formes, 10 grandes formes et 36 ateliers pour enfants proposés aux 37 communes de la CAMVS qui se sont positionnées dans le cadre de la programmation culturelle décentralisée, entre mars et novembre 2025.

C'est près de 7 183 personnes qui ont participé à l'ensemble de la programmation (soit 2 842 enfants et 4 341 adultes).

ÉCOLE ET CINÉMA 2025-2026 :

Action d'éducation à l'image en direction des élèves des écoles primaires et maternelles.

- 100 classes accompagnées par la CAMVS (séances et transports)
- Près de 5728 entrées en salle
- Elèves de cycle 1, 2 et 3 (4 circonscriptions Education Nationale)
- 7 films proposés
- 34 écoles de 16 communes du territoire

CINÉMA EN PLEIN AIR :

Séances de cinéma plein air dans les communes. Endroits remarquables, attractifs, patrimoniaux. Programmation participative (habitants, interlocuteurs locaux)

3 projections : 650 spectateurs à Pont sur Sambre, Eclaibes et Bousignies sur Roc.

LECTURE PUBLIQUE

Signature d'un Contrat Territoire Lecture la création d'un réseau de lecture publique sur le territoire (18 des 21 lieux de lecture sont engagés). Forte mobilisation autour d'un premier temps fort «Le Livrodrome» au Zoo de Maubeuge avec mobilisation des collégiens du territoire. Le réseau a été officiellement lancé le 1er janvier 2026.



A. Prévenir les conduites à risques et la récidive par l'impulsion d'une dynamique partenariale et pluridisciplinaire

ACTION 1 : SOUTIEN AUX ACTEURS ŒUVRANT CONTRE LES VIOLENCES INTRA-FAMILIALES.



OBJECTIF DE L'ACTION

Agir contre les violences intrafamiliales : accompagner les associations et dispositifs locaux

CHIFFRES-CLÉS

- Aide renouvelée à hauteur de 3 500€ pour le service Parenthèse de la Maison de la Famille de l'AGSS, pour la mise en place d'un guichet unique à destination des victimes de violences intrafamiliales et leurs enfants.
- Aide renouvelée à hauteur de 18 500€ pour financer le poste d'intervenant social au sein du commissariat de Maubeuge, en complément de l'accompagnement du service Parenthèse, permettant d'accueillir les victimes, les auteurs présumés et les personnes en situation de détresse sociale, afin de les orienter vers les services compétents. Ce financement est à parité avec le Département et l'État.
- Depuis janvier 2026 la CAMVS cofinance un second poste d'intervenant social au sein des commissariats de police de Aulnoye-Aymeries et Jeumont à hauteur également de 18 500€, à parts égales avec le Département et l'État.

5. Agir en faveur de l'égalité des chances.

A. Permettre un partage de l'espace public pour toutes et tous

ACTION : MAISONS DE JUSTICE ET DU DROIT



OBJECTIF DE L'ACTION

Les Maisons de Justice et du Droit permettent aux habitants de recourir à un lieu d'accueil anonyme et gratuit, afin d'être informés et orientés, assuré par deux juristes. Elles sont situées à Maubeuge et à Aulnoye-Aymeries, et une antenne est ouverte à Jeumont.

CHIFFRES-CLÉS

- 8 586 appels téléphoniques et mails ont été reçus et traités
- 1620 personnes reçues pour une conciliation, soit 650 dossiers
- 64 rendez-vous du service d'aides aux victimes
- 89 entretiens d'information à la médiations familiale
- 512 consultations ont été réalisées par les avocats et les notaires
- plus de 1200 personnes reçues au titre de l'activité pénale (mesures alternatives, contrôle judiciaire et enquêtes).

Plusieurs services partenaires assurent des permanences au sein des Maisons de Justice et du Droit, tels que le service d'aide aux victimes, l'AGSS de l'UDAF et la Sauvegarde du Nord, qui proposent des médiations familiales.

B. Poursuivre la dynamique de territoire pilote et exemplaire en matière de lutte contre les discriminations

ACTION : DEPUIS 2013, LA CAMVS EST ENGAGÉE DANS UNE DÉMARCHE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. UN PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2023-2026 A ÉTÉ ÉLABORÉ AVEC L'AIDE D'UN CABINET.



OBJECTIF DE L'ACTION

- Soutenir les victimes : être à l'écoute des habitants qui se sentent discriminés et accompagner les personnes exposées à des discriminations.
- Améliorer les pratiques professionnelles : prévenir les risques de discriminations et développer les compétences des professionnels.
- Déconstruire les stéréotypes : changer les représentations que subissent les habitants exposés à des discriminations et développer une culture de l'égalité pour faire reculer le poids des stéréotypes.

Le plan comporte 5 axes : connaitre, communiquer, former, agir et évaluer, qui se déclinent en objectifs opérationnels. Il garantit une égalité de traitement pour les habitants de la CAMVS.

ACTION

La CAMVS a formé les professionnels à la connaissance et à la compréhension des discriminations afin qu'ils deviennent des répliquants.

Dans ce cadre, il a été organisé :

- Une formation de base : une journée de formation à destination des professionnels. Les participants seront formés aux stéréotypes, préjugés et aux notions liées aux discriminations. Suite à la formation, ils sont capables de définir une situation de discrimination. La formation a été basée sur l'interactivité à partir d'exercices pratiques.
- Formation répliquants : Quatre jours pour former des professionnels en capacité d'animer des sensibilisations auprès d'habitants, de professionnels et d'élèves. Pour participer à cette formation, il fallait avoir suivi une formation de base sur les discriminations. Les participants ont été formés pour parler et prévenir des discriminations sous toutes leurs formes à partir de supports d'animation simples et ludiques. Ils accompagnent la CAMVS dans le déploiement du plan de lutte contre les discriminations. Les participants à ces quatre jours sont devenus des répliquants.

CHIFFRES-CLÉS

Les données présentées ci-après concernent l'année 2025 car liées à la fourniture de bilans d'activités au 31 décembre. Pour l'année 2026, ceux-ci n'ont pas encore été communiqués.

Financement du « Plan de lutte contre les discriminations » de la CAMVS :

- Coût total : 29 000 €,
- CAMVS : 14 500 €
- État : 14 500 €

Actions réalisées en 2025 :

- Sensibilisations LCD pendant les deux villages santé à Maubeuge et Jeumont.
- Sensibilisations LCD lycée Pierre et Marie Curie Aulnoye-Aymeries.
- Sensibilisations LCD pendant le CAP CAMPUS à l'université de Maubeuge.
- Participation du service PV à la journée vers plus d'égalité en santé le 13 mai.
- Sensibilisations LCD le 8 mars pendant la journée internationale du droit des femmes par l'association Lucioles du désert au PCA d'Aulnoye-Aymeries.
- Rallye citoyen pour les écoles primaires de Maubeuge avec Stibus.
- Interventions auprès des accueils loisirs : temps fort action sport-santé.
- Interventions et sensibilisation au collège Jules Verne avec un accompagnement à la création d'une BD sur les discriminations.
- Intervention et sensibilisation au collège Budé avec des classes de troisièmes.
- Formation avec le cabinet Ethique et Diversités à la lutte contre les discriminations en direction des professionnels du territoire (15 personnes présentes, le mardi 30 septembre au Pôle Accueil de la CAMVS).
- Formation de 6 réplicants LCD sur 4 journées (13/14 octobre et 03/04 Novembre) avec le cabinet Ethique et Diversité.

C. Réussir la rénovation des quartiers, dans le cadre du NPNRU, par une approche innovante et durable

ACTION : PROJET DE GESTION NPNRU



OBJECTIF DE L'ACTION

Conformément au règlement général de l'ANRU, la CAMVS travaille à un projet de GUSP dans les 5 quartiers NPNRU.

Le projet de gestion des quartiers en renouvellement urbaine st en lien direct avec la GUSP développée dans le cadre du contrat de ville.

3 enjeux :

- La gestion du quartier en attendant les interventions du projet de renouvellement urbain
- La gestion du quartier en chantier, avec le moins de eprturbations possibles sur la vie quotidienne des habitants
- La gestion du quartier au terme du projet de renouvellement urbain

PERSPECTIVES

- Améliorer la qualité de vie des habitants
- Communiquer autour des changements induits par les projets urbains
- Faciliter la gestion du quartier pendant les phases de chantier

D. Promouvoir l'égalité femmes-hommes

ACTION : L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EST UNE DES PRIORITÉS TRANSVERSALES DU CONTRAT DE VILLE DE LA CAMVS.



OBJECTIF DE L'ACTION

Le 25 avril 2024, l'Agglomération a signé avec l'État, la Région, le Département, les communes du territoire en Politique de Ville et de nombreux partenaires son contrat de ville intitulé : « Contrat d'Engagements Quartiers 2030 - Un contrat pour les habitants et avec les habitants ».

Les priorités du contrat de ville sont les suivantes :

- Orientation 1 : Pour une meilleure santé des habitants et un accès équitable à la culture, aux droits et aux services.
- Orientation 2 : Pour des parcours d'éducation égalitaires.
- Orientation 3 : Pour un parcours vers l'emploi et l'insertion pour tous.
- Orientation 4 : Pour un cadre de vie agréable et sécurisé.
- Orientation 5 : Pour des quartiers en transition, résilients face aux changements climatiques.

Dans le cadre des actions contrat de ville, les actions doivent intégrer une mixité femmes-hommes. Un document est annexé à l'Appel à Manifestation d'intérêt (AMI) avec les questions essentielles pour prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les projets Politique de la Ville.

Les porteurs de projets financés en contrat de ville sont invités à participer aux formations sur l'égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, les valeurs de la République et la laïcité proposées par la CAMVS.

ACTIONS

Planning familial : « Education populaire et formation en santé sexuelle et prévention des violences »

Coût total : 23 760 €, CAMVS : 10 000 €, État : 10 000 € et autre financement : 3 760 €

L'action comprenait deux axes :

- Animation : mobilisation et qualification des acteurs afin de lever les freins pour l'accès aux soins. Renforcer les actions de prévention dans le domaine de la santé sexuelle à travers une démarche d'éducation populaire. Au total, l'action a concerné 1684 personnes, dont 1073

femmes et 611 hommes, âgées de 11 à 80 ans.

- Formation : Une session de formation du module « s'acculturer au consentement et aux réseaux sociaux pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles » Un cycle de formation de 7 jours « prévention des violences et santé sexuelle » à destination des professionnels de la CAMVS. 10 à 15 personnes présentes à chaque journée.

AGSS DE L'UDAF : « La Boussole - Sensibilisation, Prévention et Accompagnement »

Coût total : 72 716 €, CAMVS : 14 778 €, Etat : 14 778 € et autres financements : 43 160 €.

Le dispositif « La Boussole » a été mis en place pour lutter contre la prostitution des mineurs. L'objectif du « point écoute » est d'entrer en relation avec ces jeunes, de créer une relation de confiance, d'évaluer ce qu'ils vivent, les dangers auxquels ils s'exposent puis les accompagner, les conseiller, les orienter, voire signaler leur situation auprès des autorités compétentes. Il s'agit de de permettre aux parents qui se posent des questions autour de mises en danger de leur enfant (fugue, relations sexuelles à risque, consommations, emprise etc), de disposer d'une écoute, de conseils et de pouvoir être orientés. Concernant les professionnels, des sensibilisations et un espace de soutien sont proposés tant dans l'évaluation des situations que dans l'accompagnement.

- 35 jeunes accompagnés, + de 551 h d'accompagnements jeunes, 4 mises à l'abri, 7 dépôts de plainte et 8 signalements. 28 interventions dans les collèges Vauban et Jules Verne à Maubeuge et Jean Zay à Feignies.

CIDFF : « Favoriser la citoyenneté active, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, prévenir les violences sexistes et sexuelles, accompagner les victimes de violences »

Coût total : 27 610 €, CAMVS : 7 500 €, Etat : 7 500 € et autre financement : 12 610 €

- Actions de sensibilisation et de formation à destination du grand public que des jeunes en dehors du milieu scolaire ou des professionnel. le.s en lien avec le public QPV, à partir de différents outils (conférence, ateliers, spectacles, jeux de plateau, quizz, escape game, jeux de rôle, outils de médiation culturelle avec fresque cinématographique ou pièce de théâtre en partenariat avec certaines compagnies, etc.) sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- En 2024, le CIDFF Nord/Territoires a créé une antenne à Maubeuge. Une juriste, une psychologue et une conseillère d'insertion sont présentes sur cette antenne.
- Mise à disposition de l'exposition Amour sans violence tout au long du mois + Atelier visite guidée le 24/03/2025 dans les locaux de la CAMVS : 9 personnes.
- Deux ateliers pour deux groupes de jeunes sur la thématique des violences sexistes et sexuelles et les violences dans les relations amoureuses : 14 personnes.
- Atelier sur les Violences sexistes et sexuelles pour des jeunes de RESA : 13 personnes.
- Atelier sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'association Entr'Aide de Louvroil : 8 personnes.
- Formation « Repérer et lutter contre les violences au sein du couple » à destination des professionnel.le.s des structures accompagnant du public en QPV : 11 personnes.
- Présence sur le Festival FAM ZONE pour présenter le CIDFF Nord/Territoires et échanger sur les violences sexistes et sexuelles et les violences au sein du couple.

SAHB : « Promotion cohésion sport »

Coût total : 18 725 €, CAMVS : 9 363 € et Etat : 9 362 €

- Ateliers initiation et découverte de la pratique handball à destination des centres sociaux, des services jeunesse, de l'AFPA, des ateliers du Val de Sambre et de l'école de la deuxième chance.
- Ateliers de découverte sur le métier d'analyste vidéo. Temps fort : présentation à la maison du handball de Paris avec l'entraîneur de l'équipe de France de handball féminine.
- Au total, l'action a concerné 397 personnes, 153 filles et 244 garçons.

CAMVS : « La Santé au Cœur de l'Agglomération »

Coût total : 50 050 €, CAMVS : 10 010 € et Etat : 40 040 €

- Déploiement, en lien avec la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé du Val de Sambre, de 3 villages santé, au cœur des quartiers, sur 3 communes différentes afin de toucher les habitants au plus près de leurs lieux de vie.
- Organisation en lien avec la fondation Agir pour le Coeur des Femmes et le Centre Hospitalier de Maubeuge des Journées du cœur des femmes, opération de dépistage autour des facteurs de risques cardio-vasculaires et gynécologiques.
- Mise en place d'une séance d'informations en lien avec Etincelle de la Sambre, le centre d'imagerie ELSAN, l'association La Vie en Rose, sur le dépistage organisé du cancer du sein.
- Mise en place d'une séance d'informations, assurée par le Docteur YAKOUBI, sur le dépistage précoce des cancers masculins. Par la même occasion, une sensibilisation au tabac comme facteur de risque a été proposée.
- Village santé à Aulnoye-Aymeries : 164 participants.
- Village santé à Jeumont : 265 participants.
- Village santé à Maubeuge : 364 participants.
- Journées du cœur des femmes au Centre Hospitalier de Maubeuge à Maubeuge : 147 femmes dépistées.
- Formation Premiers Secours en Santé Mentale Jeumont : 13 professionnels formés.

- Octobre rose : 10 participantes.
- Novembre bleu : 30 hommes sensibilisés.La stratégie éducative a été élaborée à la suite d'un travail de concertation mené avec l'ensemble avec les services de la CAMVS, des communes, de l'État, des partenaires institutionnels et du monde associatif. Les parents et les jeunes ont été consultés à partir d'un questionnaire.

Huit besoins éducatifs ont été recensés.

- Faire ses premiers pas, en accompagnant la petite enfance et les familles dès les premières années.
- Se sentir serein dans sa scolarité, en favorisant le bien-être à l'école et la réussite éducative.
- Être en bonne santé physique et mentale, grâce à des actions de prévention, de promotion de la santé et d'accès aux soins.
- Découvrir le monde, en développant l'accès à la culture, au sport, aux loisirs, à la mobilité et à l'environnement.
- Prendre sa place dans la société, en encourageant la citoyenneté, l'engagement et la lutte contre les discriminations.
- Trouver sa voie, en accompagnant les jeunes dans leur orientation et leur insertion professionnelle.
- Devenir jeune adulte, en favorisant l'autonomie des 16-25 ans
- Être accompagné dans son rôle de parent, afin de soutenir les familles à chaque étape de la vie de l'enfant.

L'égalité filles-garçons sera au cœur de ces huit besoins.

CHIFFRES-CLÉS

Programmation politique de la ville 2026 : 87 dossiers

- Contrat de Ville : 66 dossiers
- Programme de Réussite Educative : 12 dossiers
- Cofinancements État/Région : 1 dossier
- Actions Région : 8 dossiers

Coût total de la programmation : 3 968 011 €

- Subventions État : 1 235 000 €
- Part CAMVS : 564 856 €
- Part communes : 523 095 €
- Subventions Région : 103 500 €
- Subventions droit commun : 1 541 560 €
- Programmation par collectivité : 32 dossiers pour la CAMVS, 7 pour Aulnoye-Aymeries, 5 pour Feignies, 4 pour Ferrière-la-Grande, 6 pour Hautmont, 2 pour Jeumont, 4 pour Louvroil, 25 pour Maubeuge, 2 pour Neuf-Mesnil.

La programmation 2026 se répartit selon les thématiques ci-dessous :

- 6 dossiers en ingénierie.
- 27 actions en orientation 1. : Pour une meilleure santé des habitants et un accès équitable à la culture, aux droits et aux services.
- 28 actions en orientation 2. : Pour des parcours d'éducation égalitaires
- 11 actions en orientation 3. : Pour un parcours vers l'emploi et l'insertion pour tous.
- 9 actions en orientation 4. : Pour un cadre de vie agréable et sécurisé.
- 6 actions en orientation 5. : Pour des quartiers en transition, résilients face aux changements climatiques.

E. Promouvoir les Valeurs de la République et la Laïcité

ACTION : L'AGGLOMÉRATION AU CŒUR DE LA RÉPUBLIQUE.



OBJECTIF DE L'ACTION

La CAMVS a proposé une semaine sur les Valeurs de la République et la Laïcité du 8 au 12 décembre 2025

CHIFFRES-CLÉS

- Une formation Valeurs de la République et Laïcité de 2 jours : 17 professionnels.
- Un spectacle interactif de la compagnie de la belle histoire : 40 participants.
- Un CLUEDO a été coconstruit avec 15 élèves de 5ème du collège Félix-Del-Marle et le prestataire IMPASS'TEMPS. Cette initiative a permis de sensibiliser 161 élèves.
- 20 habitants ont assisté à un ciné-débat : « Laïcité, Liberté, Égalité, Fraternité » de Yannick SEGUIER. À l'issue de la projection, Margaux CARPENTIER, chargée de mission et coordinatrice du pôle Europe Direct, a animé les échanges, invitant les participants à réfléchir aux valeurs fondamentales de la laïcité tout en établissant des liens avec les valeurs européennes.
- Un escape-game intitulé « La fracture : croyants et non-croyants » : 15 élèves de 4ème.
- Dans l'objectif de sensibiliser les habitants autour des valeurs de citoyen européens, le service politique de la ville a organisé une journée à Bruxelles. 29 participants ont découvert le Parlementarium, visiter le marché de noël de Bruxelles et explorer le parc Mini-Europe.
- Une présentation des services de la CAMVS aux habitants.
- Europe Direct a mis gracieusement à disposition deux expositions : « L'Europe pour les jeunes » et « Mes droits de citoyen européen ».

Cette semaine Valeurs de la République et de la Laïcité a sensibilisé près de 400 personnes.

F. Permettre à tous d'accéder à l'emploi et à la formation

ACTION : DÉVELOPPER L'EMPLOI FEMININ DANS L'INDUSTRIE



OBJECTIF DE L'ACTION

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes

La CAMVS a signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale lors des assises de la politique de la ville le 15 septembre 2021.

PERSPECTIVES

Participation de la CAMVS à l'action INDUSTRI'ELLES. Cette dernière est portée par le RPE - Réseau Pour l'Emploi, le pilote est France Travail.

L'objectif est de répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises industrielles et favoriser l'accès des femmes aux métiers de l'industrie, secteur en forte tension.

Il s'adresse aux femmes motivées et disponibles, disposant des prérequis nécessaires.

L'action doit permettre de sensibiliser les entreprises mais aussi les publics femmes demandeurs d'emploi : il s'agira de faire découvrir les métiers, proposer un parcours professionnalisant : immersion, formation, visites; puis faciliter le recrutement et sécuriser l'intégration en emploi.

Elle s'inscrit dans le cadre de la « Semaine de l'Industrie » se déroulant du 16 au 20 novembre 2026
19 entreprises ont été contactées par les partenaires.



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MAUBEUGE-VAL DE SAMBRE