

**RAPPORT**  
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE  
**D'ÉGALITÉ**  
**FEMMES-HOMMES**  
**2024**



**Ville de Douai**  
Direction des ressources humaines





**Frédéric CHÉREAU**  
Maire de Douai



**Agnès de BEUKELAER**  
1<sup>ère</sup> Adjointe  
déléguée à l'enfance,  
à l'éducation et à l'égalité  
femme-homme



**Jamila MEKKI**  
Conseillère municipale déléguée  
aux droits des femmes et à la  
lutte contre la discrimination

En tant qu'élu.e, il nous tient à cœur de réaffirmer l'engagement de la Ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce principe fondamental qui rappelle que nous sommes une République.

Une collectivité a un rôle crucial à jouer pour agir sur les enjeux de l'égalité entre les sexes dans le monde professionnel, la vie politique et celle de notre quotidien, qu'il s'agisse de l'égalité dans nos instances, lutter contre les stéréotypes de genre ou encore garantir les égalités salariales.

Ce rapport annuel est bien plus qu'une simple obligation légale, c'est un outil nécessaire pour mesurer nos avancées, identifier nos besoins et renforcer nos actions. Ce rapport identifie non seulement notre volonté politique mais aussi celle de nos agents et de nos usagers et ce, afin de contribuer à un quotidien juste et inclusif.

Les données « ressources humaines » et les initiatives mises en valeur dans ce document illustrent les efforts que nous avons entrepris et les progrès à réaliser. Restons mobilisés et ambitieux afin de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité partagée par tous.

Nous tenons à remercier toutes celles et ceux qui, par leur implication, ont contribué à ces avancées. Ensemble, nous travaillons pour construire un monde où chacun, quel que soit son genre, trouve sa place et s'épanouisse pleinement.

L'engagement de chacun.e est essentiel. Il y a de belles avancées mais tout reste à faire.



L'égalité des droits n'est pas une faveur accordée, mais un droit acquis"

Simone de Beauvoir

"Le féminisme n'est pas une question de haine des hommes, mais de justice pour les femmes"

Bell hooks

# Préambule

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes répond à une obligation légale, prévue par la première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le code général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du conseil municipal.

L'autorité territoriale doit présenter, dans les communes de plus de 20 000 habitants « préalablement aux débats sur le projet de budget », un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les fonctionnements de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La direction des ressources humaines rédige le rapport annuel qui permet de :

1. Présenter la mixité dans nos instances locales
2. Présenter la mixité professionnelle en interne
3. Recenser et promouvoir les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire
4. Recenser les actions menées en faveur du bien-être au travail
5. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
6. Journée internationale des droits de la femme
7. À Douai, les métiers n'ont pas de genre

Ce rapport est également un outil de suivi des évolutions en matière d'égalité femmes-hommes dans la collectivité et sur le territoire.





## Contexte législatif

- **2021** – L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Elle fixe de nouvelles obligations pour les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.
- **2019** – Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.

- **2018** – Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- **2014** - Loi organique n°2014-125 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.





# Sommaire

## 1. Présentation de la mixité dans nos instances locales

1.1 - Le conseil municipal .....	p.6
----------------------------------	-----

## 2. Présentation de la mixité en interne

### 2.1 - Quelques indicateurs de la Ville de Douai

2.1.1 - La mixité dans les filières et les cadres d'emploi .....	p.7
2.1.2 - Situation comparée des femmes et des hommes dans l'équipe d'encadrement .....	p.12
2.1.3 - Répartition sur emplois non permanents .....	p.13

### 2.2 - Durée et organisation du temps de travail

2.2.1 - Les temps partiels.....	p.14
---------------------------------	------

### 2.3 - Rémunérations (montant moyen annuel – agents permanents – moyenne d'âge) .....

### 2.4 - Promotion interne et avancement de grade.....

### 2.5 - La formation .....

### 2.6 - Les instances représentatives (CAP – CST – Formation Spécialisée) .....

## 3. Recenser et promouvoir les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire

### 3.1 - Jardins et Cadre de Vie (JCV) .....

### 3.2 – Cohésion sociale .....

3.2.1 - Les conseils de quartiers.....	p.20
--	------

3.2.2 - Les mini-chantiers éducatifs et citoyens.....	p.21
---	------

### 3.3 - La bibliothèque .....

### 3.4 – Les archives municipales . .....

### 3.5 - La Direction de l'Éducation, Enfance et Jeunesse (DEEJ) .....

### 3.6 - Le saviez-vous ? .....

# Sommaire

## 4. Recensement des actions menées en faveur du bien-être au travail

4.1 - L'accueil des nouveaux arrivants.....	p.41
4.2 - La mobilité interne.....	p.42
4.3 - Les actions bien-être.....	p.43
4.4 - Des offres spécifiques sur la santé.....	p.44
4.5 - L'accompagnement du personnel.....	p.44
4.6 - Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes....	p.45
4.7 - La nomination des assistants et conseillers de prévention.....	p.46

## 5. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

5.1 - Le congé paternité.....	p.47
5.2 – Le télétravail .....	p.48

## 6. Journée internationale des droits de la femme ..... p.49

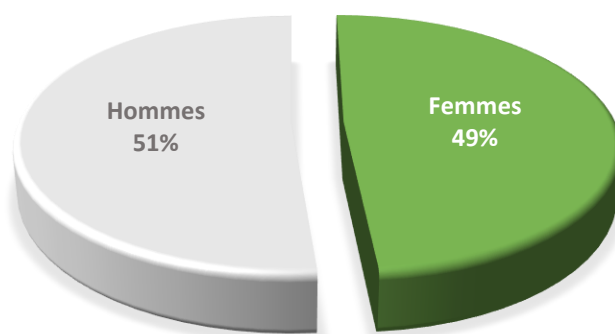
## 7. À Douai, les métiers n'ont pas de genre ..... p.51

Annexe : Rapport comparatif sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2021 à 2024 .....	p.53
--	------

## 1. Présentation de la mixité dans nos instances locales

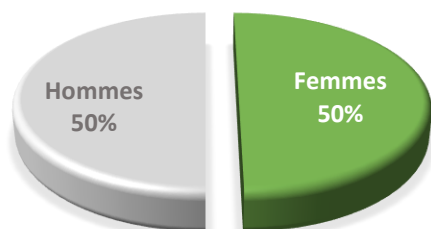
### 1.1 - Le conseil municipal

#### CONSEIL MUNICIPAL



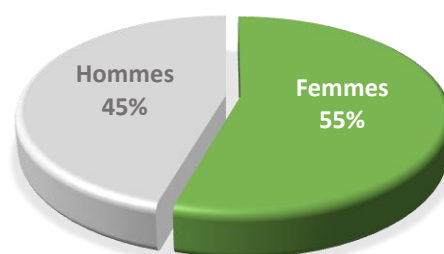
➤ Soit un total de 39 élu-e-s : 19 femmes et 20 hommes

#### ADJOINTS



Soit un total de 14 élu-e-s : 7 femmes et 7 hommes

#### CONSEILLERS MUNICIPAUX DÉLÉGUÉS



Soit un total de 11 élu-e-s : 6 femmes et 5 hommes



## 2. Présentation de la mixité en interne

### 2.1 - Quelques indicateurs de la Ville de Douai (données chiffrées au 31/12/2024).

#### 2.1.1 - La mixité dans les filières et les cadres d'emploi

FILIERES	CAT	CADRES D'EMPLOI	AGENTS PRESENTS	FEMMES	HOMMES
		Collaborateur de Cabinet	1	0	1
ADMINISTRATIVE	A	Directeur territorial	1	0	1
		Attaché Hors Classe	2	1	1
		Attaché Principal	8	7	1
		Attaché	17	10	7
		<b>Sous Total</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>62,07</b>	<b>37,93</b>
	B	Rédacteur Principal de 1ère classe	7	6	1
		Rédacteur Principal de 2ème classe	7	7	0
		Rédacteur	10	6	4
		<b>Sous Total</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>79,17</b>	<b>20,83</b>
	C	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	35	29	6
		Adjoint Administratif Principal de 2ème classe	22	18	4
		Adjoint Administratif	33	30	3
		<b>Sous Total</b>	<b>90</b>	<b>77</b>	<b>13</b>
<b>%</b>		<b>100</b>	<b>85,56</b>	<b>14,44</b>	
		<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>114</b>	<b>29</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>79,72</b>	<b>20,28</b>
ANIMATION	C	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	2	0	2
		Adjoint d'animation principal de 2ème classe	3	1	2
		Adjoint d'Animation	60	44	16
		<b>Sous Total</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>20</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>
		<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>20</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>69,23</b>	<b>30,77</b>

FILIERES	CAT	CADRES D'EMPLOI	AGENTS PRESENTS	FEMMES	HOMMES
CULTURELLE  Enseignement Artistique	A	Professeur d'enseignement artistique hors classe	22	5	17
		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	24	9	15
		Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère cat	1	0	1
		<b>Sous Total</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>33</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>29,79</b>	<b>70,21</b>
	B	Assistant d'enseignement artistique de classe normale	1	0	1
		Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	15	10	5
		Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	3	1	2
		Assistant d'enseignement artistique	5	4	1
		<b>Sous Total</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>62,50</b>	<b>37,50</b>
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>42</b>	
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>40,85</b>	<b>59,15</b>	

CULTURELLE  Musée et Bibliothèques	A	Conservateur du patrimoine en chef	0	0	0
		attaché territorial principal de conservation	1	0	1
		Attaché de conservation	2	2	0
		Bibliothécaire	2	1	1
		<b>Sous Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe	2	2	0
		Assistant de conservation principal de 2ème classe	4	3	1
		Assistante de conservation	2	2	0
		<b>Sous Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>87,50</b>	<b>12,50</b>	
	C	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	4	3	1
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	7	5	2
		Adjoint du Patrimoine	9	6	3
		<b>Sous Total</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
<b>%</b>		<b>100</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>9</b>		
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>72,73</b>	<b>27,27</b>		

RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

MEDICO SOCIALE	A	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	1	0
		Assistant socio-éducatif	1	1	0
		Conseiller soci-éducatif	1	1	0
		<b>Sous Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
	C	Agent social	3	1	2
		ATSEM principal de 1ère classe	8	8	0
		ATSEM principal de 2ème classe	10	10	0
		<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>2</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>90,48</b>	<b>9,52</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>2</b>		
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>91,67</b>	<b>8,33</b>		

FILIERES	CAT	CADRES D'EMPLOI	AGENTS PRESENTS	FEMMES	HOMMES
POLICE MUNICIPALE	C	Brigadier chef principal	13	1	12
		Gardien Brigadier principal	0	0	0
		Gardien brigadier	5	2	3
		Gardien de police municipale	0	0	0
		<b>Sous Total</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>16,67</b>	<b>83,33</b>	
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	
<b>%</b>	<b>100</b>	<b>16,67</b>	<b>83,33</b>		

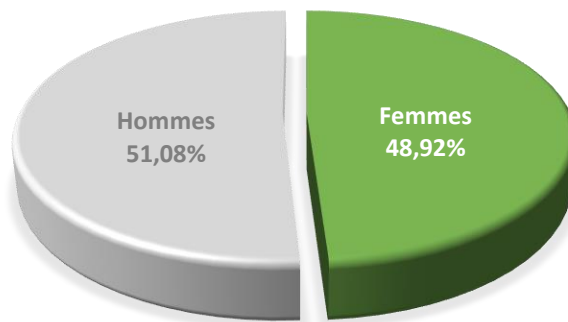
SPORTIVE	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	8	1	7
		Educateur des APS principal de 2ème classe	2	0	2
		Educateur des APS	7	1	6
		<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>11,76</b>	<b>88,24</b>	

TECHNIQUE	A	Ingénieur général (détaché DGS)	1	0	1
		Ingénieur en chef hors classe	1	0	1
		Ingénieur principal	7	1	6
		Ingénieur	6	1	5
		<b>Sous Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>13,33</b>	<b>86,67</b>	
	B	Technicien principal de 1ère classe	16	1	15
		Technicien principal de 2ème classe	7	2	5
		Technicien	7	0	7
		<b>Sous Total</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
<b>%</b>		<b>100</b>	<b>10,00</b>	<b>90,00</b>	



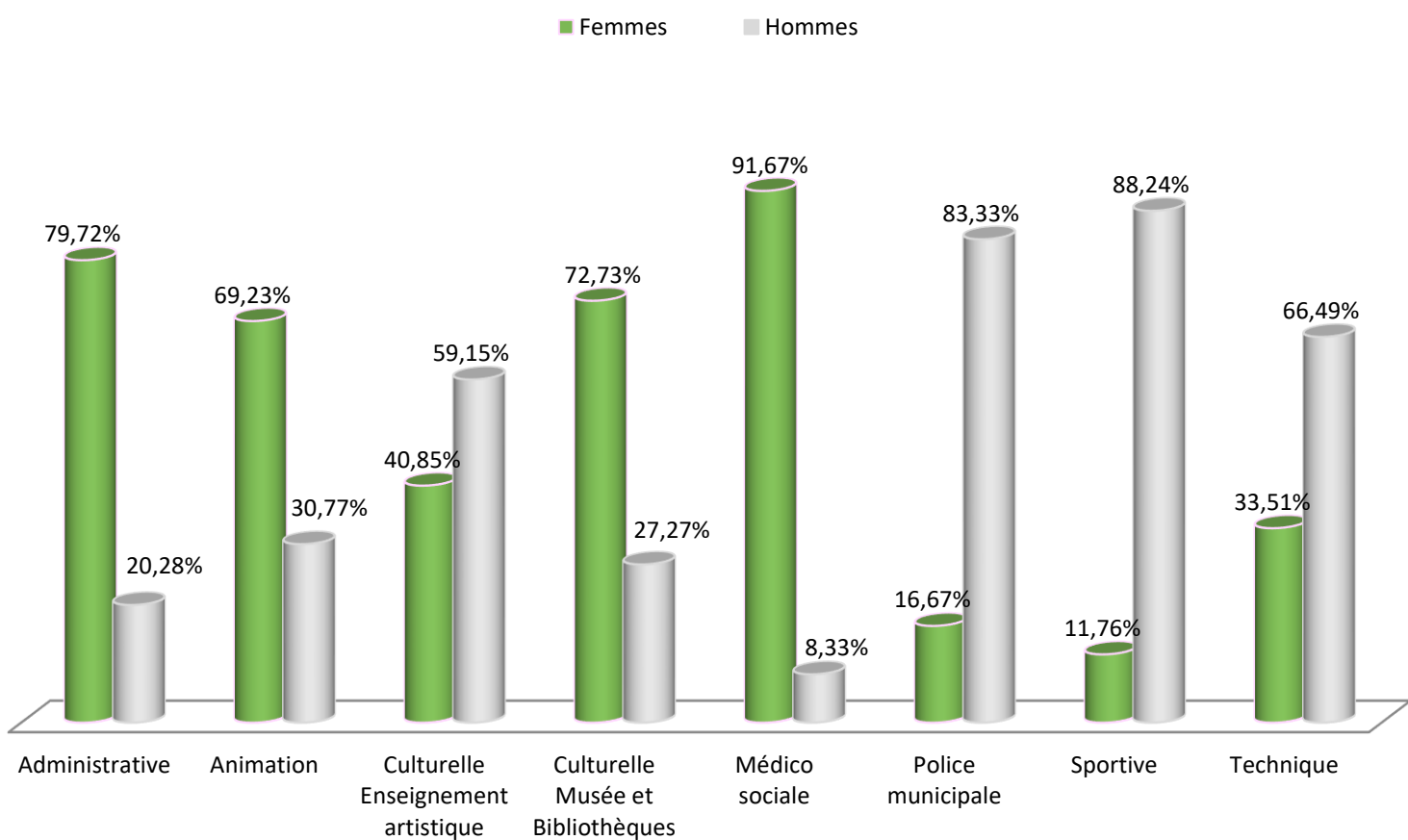
TECHNIQUE	C	Adjoint Technique Principal de 1ère classe	73	18	55
		Adjoint Technique Principal de 2ème classe	95	52	43
		Adjoint Technique	131	47	84
		Agent de Maîtrise Principal	16	1	15
		Agent de Maîtrise	13	2	11
		<b>Sous Total</b>	<b>328</b>	<b>120</b>	<b>208</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>36,59</b>	<b>63,41</b>
		<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>125</b>	<b>248</b>
		<b>%</b>	<b>100</b>	<b>33,51</b>	<b>66,49</b>
		<b>Total général</b>		<b>744</b>	<b>364</b>
<b>%</b>		<b>100</b>	<b>48,92</b>	<b>51,08</b>	

## EFFECTIFS DE LA VILLE



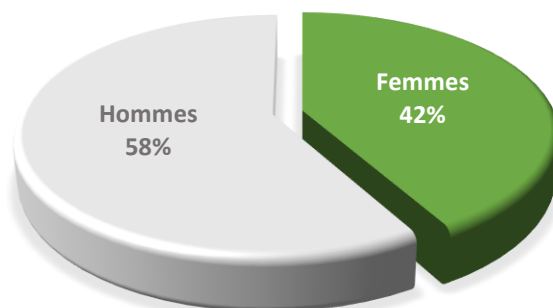
➤ Soit un total de 744 agents : 364 femmes et 380 hommes

## LA MIXITÉ PAR FILIÈRES



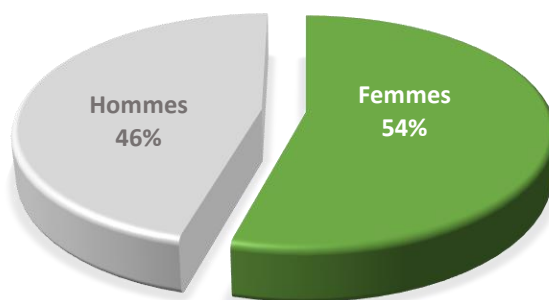
2.1.2 - Situation comparée des femmes et des hommes dans l'équipe d'encadrement

**CODIR**



- Soit un total de 12 agents : 5 femmes et 7 hommes

**ENCADREMENT**

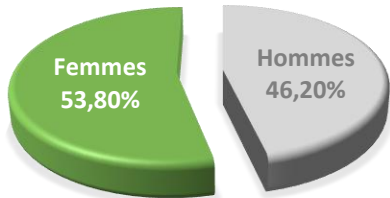


- Soit un total de 24 agents : 13 femmes et 11 hommes



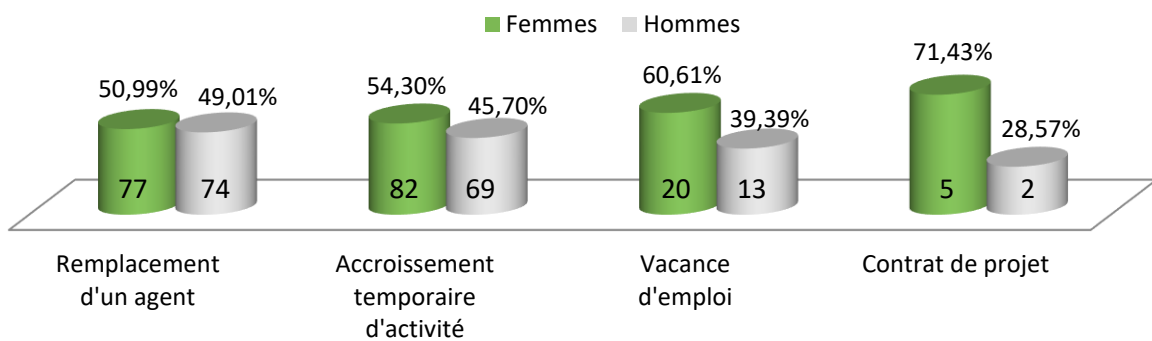
### 2.1.3 - Répartition sur emplois non permanents

#### EFFECTIF GLOBAL

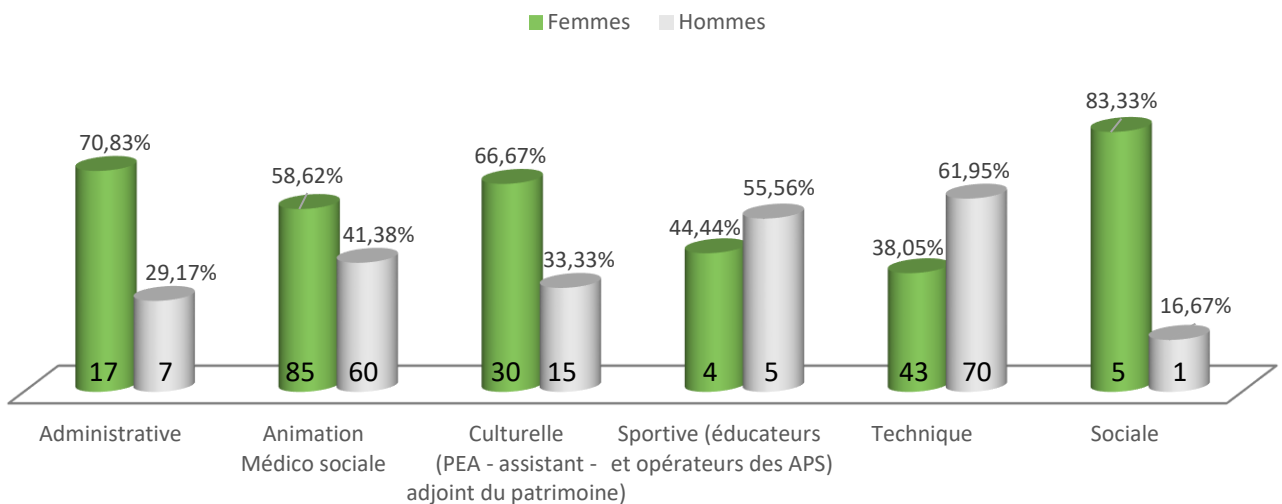


➤ Soit un total de 342 agents ayant eu un contrat en 2024 :  
184 femmes et 158 hommes

#### RÉPARTITION SUR EMPLOIS NON PERMANENTS



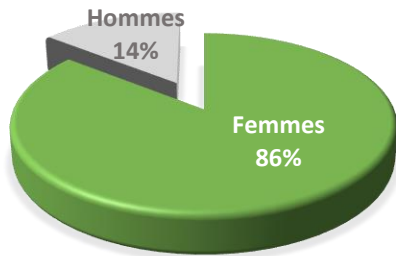
#### RÉPARTITION SUR EMPLOIS NON PERMANENT PAR FILIÈRES



## 2.2 – Durée et organisation du temps de travail

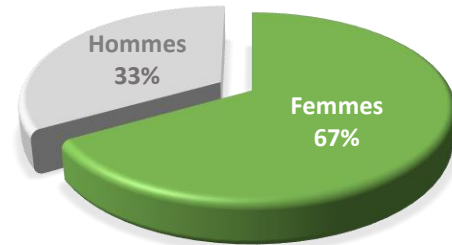
### 2.2.1 - Les temps partiels

#### TEMPS PARTIEL DE DROIT



Soit un total de 7 agents : 6 femmes et 1 homme

#### TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

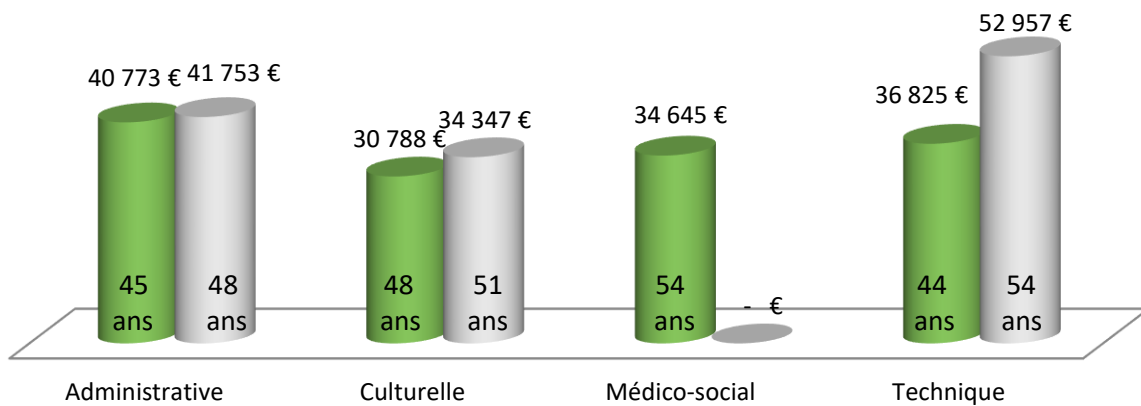


Soit un total de 9 agents : 6 femmes et 3 hommes

## 2.3 - Rémunérations comprenant le régime indemnitaire (montant moyen annuel - agents permanents – moyenne d'âge)

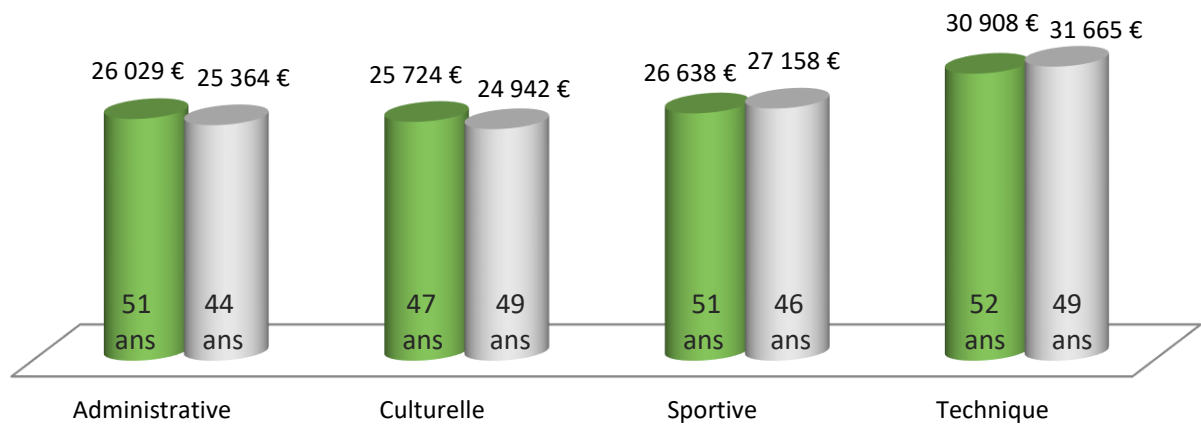
### RÉMUNÉRATIONS Catégorie A

■ Femmes ■ Hommes



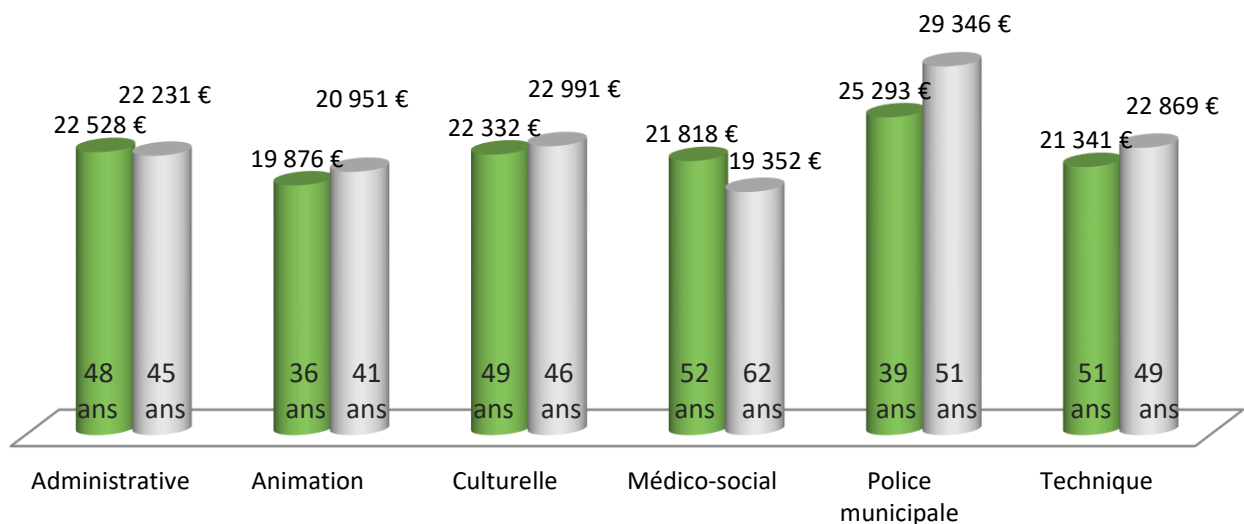
## RÉMUNÉRATIONS Catégorie B

■ Femmes ■ Hommes



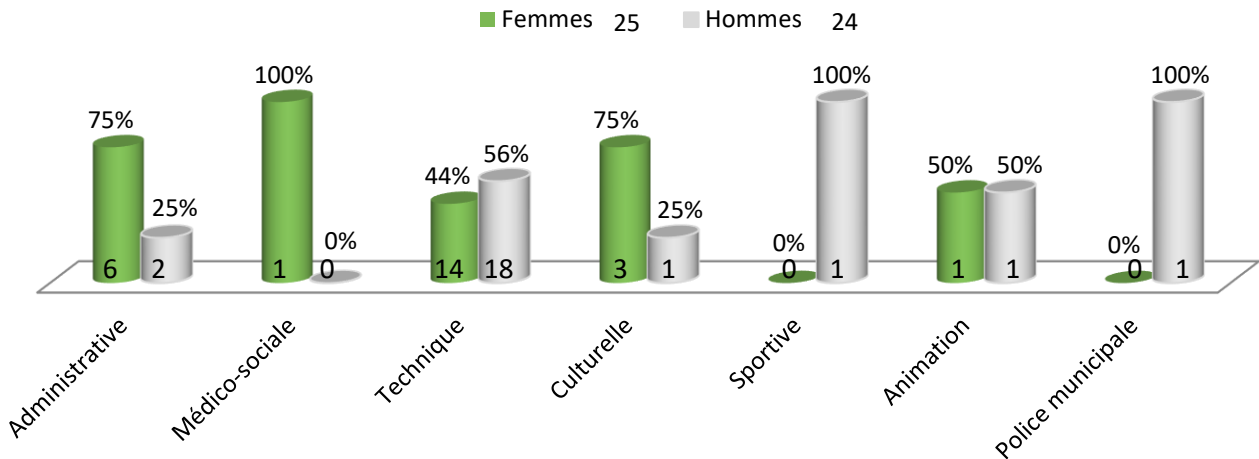
## RÉMUNÉRATIONS Catégorie C

■ Femmes ■ Hommes



## 2.4 - Promotion interne et avancement de grade

### PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT DE GRADE PAR FILIÈRE



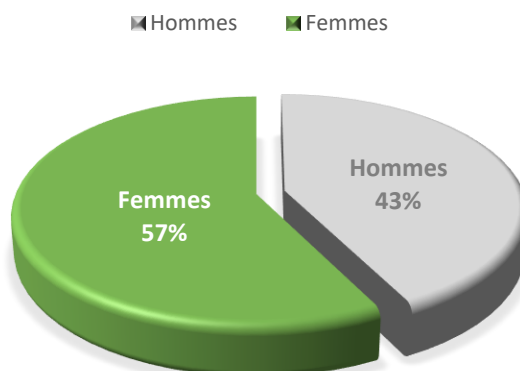
## 2.5 - La formation

La ville a à cœur de professionnaliser l'ensemble de ses agents. Ainsi, elle leur permet, dans la mesure du possible et en fonction du budget alloué chaque année à la formation, de participer à nombre d'actions de formation.

Pour l'année 2024, 1162 jours de formation ont été suivis par les agents dont 730,5 jours par des femmes et 431,5 jours par des hommes.

Soit un total de **430 agents** formés : **247 femmes** et **183 hommes** ont suivi, en 2024, au moins une formation.

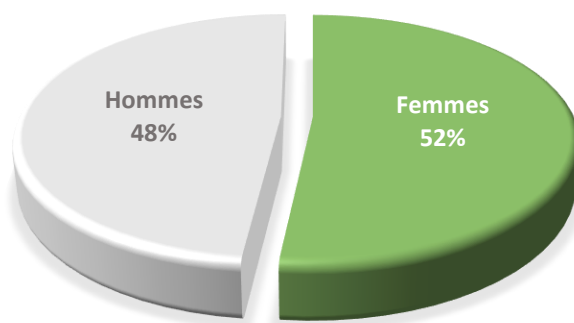
### FORMATION



Soit un total de 430 agents : 247 femmes et 183 hommes ont suivi au moins une formation.

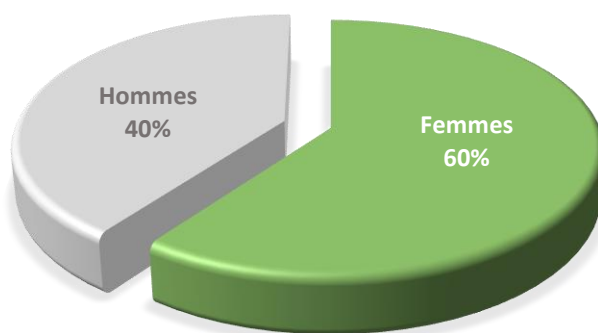
2.6 - Les instances représentatives (CAP - CST – Formation Spécialisée)

**MEMBRES DU PERSONNEL**



➤ Soit un total de 29 agents : 15 femmes et 14 hommes

**ÉLUS**



➤ Soit un total de 15 élu-e-s : 9 femmes et 6 hommes

### 3. Recenser et promouvoir les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire

#### 3.1 – Jardins et Cadre de Vie (JCV)

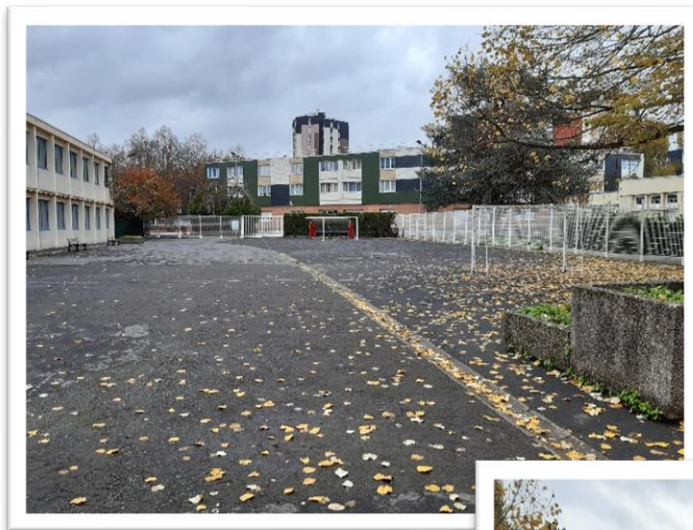
##### Réalisation de cours d'école OASIS – École Robert Mohen :

La transformation des cours d'écoles vise à permettre un meilleur usage par tous de la cour.

L'aménagement d'une seconde cour d'école oasis vise à dégenrer cet espace en limitant l'emprise du terrain de foot actuel, essentiellement occupé par les garçons.

Le nouvel aménagement permettra la mise en œuvre de différentes zones qui conviendront à tous : espace de sport, espace d'exploration, espace de repos, espace de jeux...

Les travaux de la cour oasis sont en cours, la livraison est prévue pour le 31 mars 2025 et l'inauguration pour fin avril 2025.



Avant...







Pendant...



Vue 3D de la cour Oasis après finition des travaux.



### 3.2 – Cohésion sociale

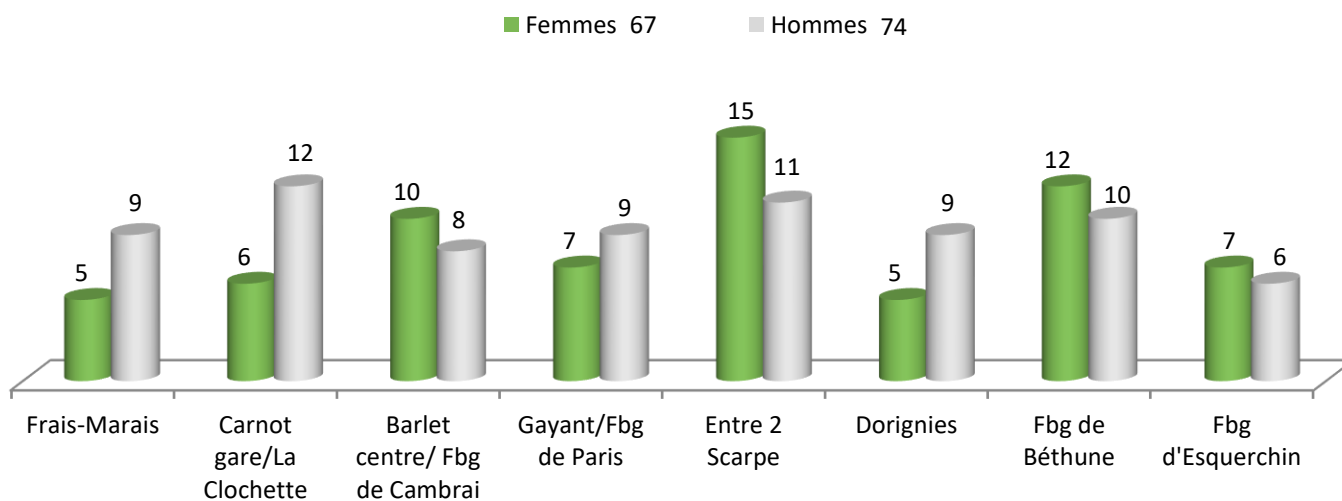
#### 3-2-1 - Les conseils de quartiers :

Lors de la rencontre annuelle des 8 conseils de quartier qui s'est tenue le samedi 23 novembre 2024, un tirage au sort a été effectué afin de renouveler partiellement les membres de chacun des 8 conseils de quartier. A l'issue des nouvelles nominations, les conseils de quartier comptabilisent 141 membres dont 67 femmes et 74 hommes.

Sur ces 4 dernières années, malgré une nomination des conseillers de quartier par tirage au sort, on constate une parité femme/homme relativement respectée qui fluctue régulièrement au gré des remplacements de membres en restant proche de la médiane.



### CONSEILS DE QUARTIER (141 membres)





### 3-2-2 - Les mini-chantiers éducatifs et citoyens



#### **Mini-chantiers d'insertion : un échange « gagnant – gagnant »**

Dans le cadre de la programmation 2024 du contrat de ville , la ville porte une action visant à mobiliser les jeunes douaisiens des quartiers prioritaires de la politique de la ville pour les aider dans la définition de leur projet et parcours professionnel par la mise en place de mini-chantiers.

Ces mini-chantiers sont identifiés dans les équipements publics de la ville. Ils permettent de donner un coup de pouce et de les aider à retrouver confiance et motivation. Ils sont repérés par la mission locale qui leur assure un accompagnement global dans le cadre du CEJ (Contrat Engagement Jeune).

A cet effet, la ville a passé une convention avec la mission locale. La ville pour assurer l'encadrement quotidien des jeunes lors des mini-chantiers, a mandaté et finance un prestataire, Sophie HOGUET de SH Immobilier. Sa mission est de leur enseigner les gestes techniques et méthodes de planification de la réalisation d'un chantier. Elle leur enseigne aussi les consignes de sécurité.

En 2024, deux mini-chantiers ont été réalisés:

- mise en peinture des plafonds des bureaux de la Direction des Affaires Financières (du 12/11/2024 au 25/11/2024),
- déconstruction d'un cabanon dans les jardins du musée de la Chartreuse et nettoyage des briques (du 10/12/2024 au 20/12/2024).

Au total, ce sont 12 jeunes qui ont été mobilisés dont 4 jeunes filles.

Ce second chantier a aussi été l'occasion de faire découvrir aux jeunes, le musée de la Chartreuse par une visite guidée assurée par le directeur du musée.



Direction des Affaires  
Financières.

Musée de la  
Chartreuse.



### 3.3 - La bibliothèque

#### Bulle d'été et Cœur de Bellain :

##### **Projet des bibliothèques de Douai : « Un troisième lieu ? »**

En 2022, les bibliothèques de Douai lançaient la première édition de « Bulle d'été ».

L'idée ? Transformer une cellule commerciale en bibliothèque éphémère s'inscrivant dans le cadre du programme estival du Centre National du Livre, « Partir en livre ». Cette opération, en cœur de ville, a remporté un vif succès, renouvelé en 2023. Les usagers qu'ils soient nouveaux ou habitués de la bibliothèque Marceline Desbordes-Valmore et de ses annexes, ont plébiscité l'ambiance conviviale, l'offre diverse et la qualité des activités proposées.

L'édition 2024 a pris une nouvelle dimension en investissant un local d'une superficie deux fois plus grande (215 m<sup>2</sup>) se trouvant au 130 rue de Bellain, pour une durée de 8 semaines (6 semaines en 2023). Un nouveau défi s'offrait aux équipes des bibliothèques : aménager un espace éphémère « convivial » et proposer aux usagers la même qualité d'accueil, le même enthousiasme que les années précédentes, tout en continuant à développer une offre de collections et d'activités toujours plus riche.

Défi réussi ! Rendez-vous incontournable pour lire la presse, pour emprunter des livres, pour apprendre tout en se divertissant de manière ludique. Elle est devenue un lieu intergénérationnel, facteur de lien social et d'inclusion. Un livre d'or a permis de recueillir l'avis des usagers. En voici quelques-uns :

*« J'y passe pratiquement tous les jours pour lire le journal. J'ai également commencé un livre dans cette sympathique Bulle d'été. » (Jeanne, 55 ans)*

*« Bravo aux professionnels pour la jolie décoration (on s'y sent très bien), les ateliers tellement intelligents et bien menés et la bonne ambiance générale. Vous avez rendu notre été beaucoup plus joli. » (Adèle, 10 ans)*

L'enthousiasme des usagers (6700 personnes reçues entre juillet et août 2024) a permis de continuer l'expérience de la Bulle d'été, devenue Cœur de Bellain jusqu'à la fin du mois de novembre 2024. Cœur de Bellain ouvrira donc ses portes à partir 1<sup>er</sup> février 2025 jusqu'en mars 2026 avec des objectifs toujours axés vers une ouverture à tous les publics et une démocratisation du livre et de la culture.



**Cœur de Bellain** n'est donc plus uniquement une bibliothèque mais il est au cœur d'une stratégie de développement économique, sociale et politique en centre-ville.

**Cœur de Bellain** évolue comme un « troisième lieu », tel que le définit le sociologue Ray Oldenburg en 1980, « lieu qui se distingue du premier lieu, sphère du foyer, et du deuxième lieu, domaine du travail ».

**Ce statut implique de multiples enjeux individuels, collectifs et territoriaux :**

- être un lieu culturel accessible et ouvert à tous,
- lancer et promouvoir une offre culturelle locale et inédite,
- répondre à un besoin de solidarité et d'échanges,
- encourager les liens sociaux et lutter contre l'isolement,
- développer l'attractivité du cœur de ville.



Avant aménagement

Après aménagement





Un espace clairement ouvert sur l'extérieur, loin de la froideur institutionnelle.  
Le public qui ne vient pas à nous, nous allons à lui.

Offrir un espace agréable et chaleureux accessible à tous.



Développer la parentalité en proposant des ateliers parent-enfant.







Inviter les usagers à participer aux ateliers pour favoriser l'intergénérationnel et la mixité.

Des rencontres vivantes avec des auteurs et des conférenciers, pour rendre la culture et les sciences ludiques, séduisantes et accessibles au plus grand nombre.



Continuer les partenariats avec les associations, les structures enfance et sociale.

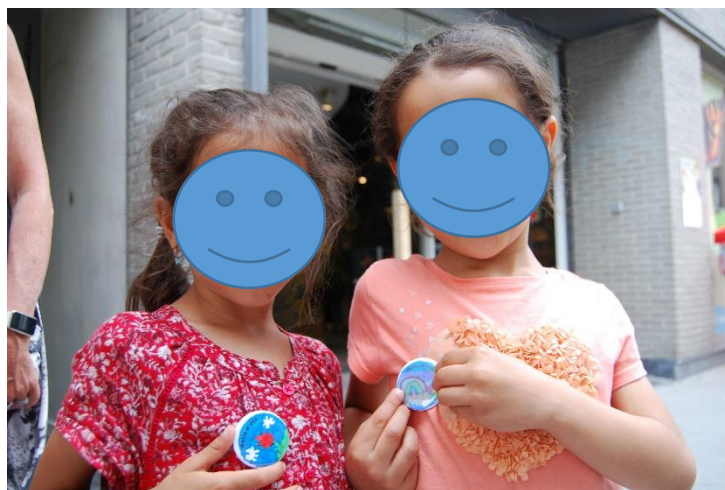




**Promouvoir le jeu sous  
toutes ses formes pour  
s'enrichir et se rencontrer.**

**Valoriser nos usagers**

**Proposer des ateliers créatifs,  
toujours inspirés des livres  
pour valoriser son travail, son  
imagination et partir fier de  
soi.**



**Présenter le livre  
autrement.**

**Proposer des ateliers qui  
offrent une autre vision et  
utilisation du livre pour sans  
cesse séduire.**





*La mixité, l'égalité, l'ouverture aux autres et la valorisation de chacun sont des valeurs intrinsèques à ce beau projet qui partit d'une bulle éphémère devient un lieu de partage et de culture réclamé par les Douaisiens. Cœur de Bellain est un élan de culture et d'ouverture que nous comptons faire perdurer le plus longtemps possible.*



### 3.4 – Les archives municipales

Dans l'optique de diversifier la dénomination des écoles publiques, les archives municipales ont été sollicitées pour trouver des figures féminines douaisiennes marquantes dans le monde de l'éducation. Cette action permet de restaurer la mémoire des femmes et d'œuvrer à l'équité dans le paysage urbain. Il résulte de cette demande, des recherches biographiques et une sélection de trois femmes :

- **Suzanne Lanoy** est une figure de l'éducation et de la résistance.

Elle est professeure à l'école normale d'institutrice de Douai. Lors de la seconde guerre mondiale, elle participe à la rédaction d'un journal et constitue des comités féminins pour faire pression sur l'occupant. Elle est morte pour la France le 7 mars 1944 sous la torture.

- **Albertine Eidenschenk** a fait preuve d'innovation pédagogique lors de sa carrière dans l'éducation.

En 1905, elle devient directrice de l'école normale d'institutrices de Douai. Elle instaure les « conférences du matin » où les élèves abordent la littérature, les sciences ou l'émancipation des femmes. Elle agit en faveur de l'éducation des jeunes filles à travers la rédaction d'ouvrages. Durant la Grande Guerre, elle fait passer le brevet supérieur aux normaliennes en 1916.

- **Monique Mestayer** se démarque par son implication envers le patrimoine local lors de sa carrière aux archives municipales.

Elle est la première archiviste municipale chargée de développer un service éducatif en France en 1957 permettant ainsi de sensibiliser les élèves à l'histoire.

## Suzanne Lanoy

### 1913-1944

Suzanne Lanoy est née le 8 juillet 1913 à Bully-les-Mines. En 1936, elle est nommée à l'école normale d'institutrices de Douai où elle enseigne l'histoire et la géographie. Militante du parti communiste, elle assure des cours pour les militants ouvriers. En 1940, elle épouse René Lanoy et exerce au collège de jeunes filles Marceline-Desbordes-Valmore. De 1940 à 1941, elle est chargée de constituer dans le Douaisis, des comités féminins pour faire pression sur l'occupant. Elle participe au journal « *La Pensée Française* » avec des instituteurs. Elle est arrêtée et torturée, et meurt le 7 mars 1944. Sur sa tombe est inscrit « *Suzanne Lanoy, Professeur, héroïne de la résistance, morte pour la France le 7 mars 1944* ».

Extrait du livre 60 Figures douaisiennes du XXe siècle



## Albertine Éidenschenk

**1864-1942**

Albertine Patin est née le 7 Octobre 1864 à Lieusaint en Seine et Marne.

Après avoir obtenu son brevet élémentaire et son brevet supérieur, elle est, dans le même temps, institutrice suppléante dans le département de la Seine et Marne (77). Elle se présente alors à l'école normale supérieure de Fontenay aux roses dans les Hauts de Seine (92) en 1886. Directrice d'école normale d'institutrices à 29 ans. Albertine Patin quitte l'école normale supérieure sept ans après son entrée, s'ouvre alors pour elle, la possibilité d'accéder au grade de Directrice d'école normale. Elle demanda à être affectée à Oran en Algérie et elle y rencontrera son futur mari : Monsieur Éidenschenk, inspecteur académique originaire d'Alsace. Ils se marient en 1894. Elle est nommée Directrice de l'école normale de Chambéry (Savoie - 73) en 1899. Puis, elle devient Directrice de l'école normale de Saint Briec (Côtes d'Armor – 22).



C'est en 1905 qu'Albertine Éidenschenk-Patin prend son poste de Directrice à l'école normale d'Institutrices de Douai. Ce sera le poste le plus long de sa carrière, elle y mettra en œuvre toutes ses compétences. La pédagogie mise en place par Albertine Éidenschenk-Patin est novatrice. Elle a appliqué la méthode de ses pairs de l'école normale supérieure de Fontenay aux roses. Elle a instauré ce qu'elle appelait les « Conférences du matin ». Cela se déroulait en début de journée, les sujets étaient variés. Les normaliennes pouvaient y chanter, ou aborder des sujets divers, tels que la littérature, les sciences ou l'émancipation des femmes. C'est avec cet esprit d'éducation morale que Madame Éidenschenk-Patin fut élue puis réélue au Conseil supérieur de l'Instruction Publique à partir de 1909. C'est également à cette période qu'elle fit paraître le premier volume de ses « Lectures de petites filles ». Elle en publiera trois entre 1911 et 1913.

Durant la grande guerre, l'école normale des filles est occupée par l'armée allemande et sert, depuis 1914, d'hôpital de campagne bavarois. Elle réussit, en 1916, à faire passer le Brevet supérieur à un petit groupe de normalienne. Elle apprend en 1917, la mort de son fils sur le champ de bataille. Fatiguée par l'occupation et l'annonce du décès de son fils, elle quitte Douai pour Dax dans les Landes comme Inspectrice primaire. En 1986, a lieu l'inauguration de la salle d'exposition « Espace Éidenschenk », au sein de l'école normale d'Institutrices de Douai.

## Monique Mestayer

1932 –

Monique Mestayer est née le 21 juin 1932 à Paris.

Elle entre à l'école des Chartes en 1953 et fait partie des premières de sa promotion durant ses années d'études dans cette école de renom. Sa candidature au poste d'archiviste-paléographe est acceptée par Monsieur Canivez. Elle intègre la collectivité de Douai en septembre 1957. Elle est la première archiviste municipale chargée de développer un service éducatif en France en 1957. L'objectif d'un service éducatif est de sensibiliser et d'éduquer les élèves au patrimoine. Ils sont mis en contact physique avec les documents d'archives. En 1993, elle est nommée conservateur en chef. Monique Mestayer a rédigé de nombreuses publications. Elle a fait don de 3 fonds d'archives privées. Elle est aujourd'hui résidente à l'EHPAD Jean Menu.



## Exposition « Gravures »

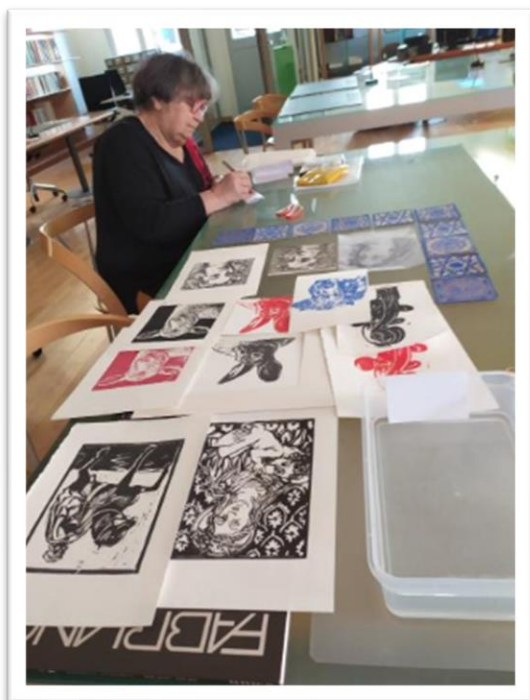
Du 25 mars au 28 juin 2024 s'est tenue l'exposition « *Gravures* » aux archives municipales de Douai, réalisée en collaboration avec l'association des Artistes Douaisiens. Cette exposition proposait une promenade dans l'histoire douaisienne à travers des gravures d'hier et d'aujourd'hui. En effet, sur 52 gravures, 30 proviennent des fonds conservés aux archives municipales de Douai.

Dans ce projet, la parité a trouvé sa place. Sur les 7 graveurs volontaires, **4 sont des femmes et 3 des hommes**. Il s'agit de Monique Milot, Evelyne Catteau, Martine Humbert, Denise Lebeau ainsi que de Pierre Ionica, Yves Cairoli et Pascal Tison.

Ces artistes ont réalisé 22 gravures. Chaque graveur a effectué une visite guidée de 45 minutes afin de présenter son parcours artistique et sa technique.

La figure de Marceline Desbordes Valmore a particulièrement inspiré les artistes. Chacun a présenté sa vision de la poétesse en fonction de sa sensibilité propre. Par exemple, Evelyne Catteau a travaillé la gravure sur le Tétra Pak (emballage alimentaire), afin d'être en adéquation avec ses valeurs : l'écologie et le minimalisme. Le travail sur linogravure d'Yves Cairoli reflète quant à lui sa volonté de simplification de la ligne.

A l'issue de cette exposition, les archives municipales font l'acquisition d'une gravure auprès de chaque artiste. Le fonds iconographique des archives s'est donc enrichi de créations contemporaines d'artistes locaux aussi bien féminins que masculins.



Visite guidée animée par  
Monique Milot.



Au centre, Martine Humbert durant le vernissage et Yves Cairol prononçant un discours.



Réunion de présentation du projet auprès des Artistes Douaisiens.

### 3.5 - La Direction de l'Éducation, Enfance et Jeunesse (DEEJ)



Durant la récente crise sanitaire, le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEFH), de la diversité et de l'égalité des chances a fait ouvrir des points d'accueil éphémères à destination des victimes de violences conjugales. Le bilan positif de cette initiative innovante menée dans différentes régions de France a poussé les pouvoirs publics à développer un nouveau dispositif d'« aller-vers » pour atteindre les personnes les plus isolées, notamment en zone rurale : Le van itinérant "En voiture, Nina et Simon.e.s".

Les thématiques abordées :

- Lutte contre les violences
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Relation vie / de couple
- Genre
- Accès aux droits

Pour plus de discrétion, les discussions ont pu être menées à l'intérieur du véhicule, aménagé de manière « cosy ».



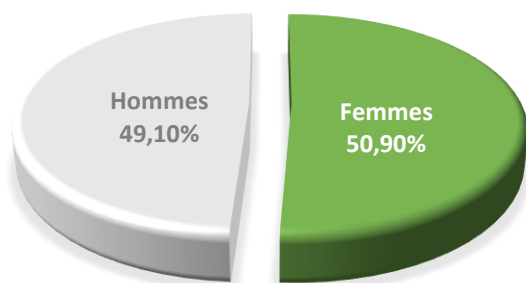
### 3.6 - Le saviez-vous ?



#### La population



## POPULATION



Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 la population municipale de Douai était de 39 648, soit 20 179 femmes et 19 469 hommes.

Le nombre d'électeurs est, en date du 7 octobre 2024, de 26 413, soit :  
14 141 femmes et 12 272 hommes.

Cette année nous avons connu deux élections :

- La 1<sup>ère</sup> était les élections européennes, élections à un seul tour le 9 juin. Il y avait 38 listes candidates dont la particularité de présentation était une stricte parité en alternant hommes et femmes. Sur ces 38 listes, 26 étaient menées par des hommes et 12 par des femmes.

Sur les 81 eurodéputés français élus, 40 sont des hommes et 41 des femmes.

Le parlement européen compte ainsi 720 députés, toutes nations européennes confondues avec 39% de femmes contre 61% d'hommes.

En 1979, date de la 1<sup>ère</sup> élection des députés européennes au suffrage universel, le parlement européen comptait 16% de députés femmes.

En 25 ans , nous sommes donc passés de 16% de femmes à 39%.

- La seconde élection, suite à la dissolution de l'assemblée nationale, a été les élections législatives qui ont eu lieu le 30 juin et 7 juillet. Douai fait partie de la 17<sup>ème</sup> circonscription du nord. Au 1<sup>er</sup> tour, les 5 candidats étaient des hommes. Sur ces 5 candidats, un seul avait choisi une femme pour remplaçante.

577 députés ont donc été élus à l'issue de ces élections composant la nouvelle assemblée nationale. Elle est composée de 208 femmes (36%) et 369 hommes (64%).



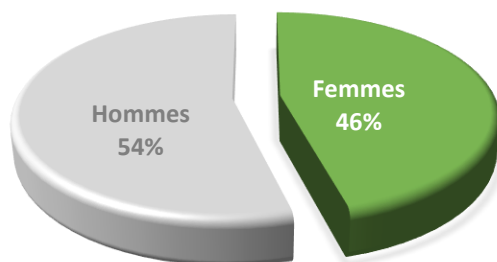


## Le sport



### RAID DE GAYANT CATÉGORIE FAMILLE

■ Femmes 84    ■ Hommes 99



#### 5<sup>ème</sup> édition du Raid de Gayant

Cette manifestation multisports regroupe plusieurs épreuves à effectuer en équipe.

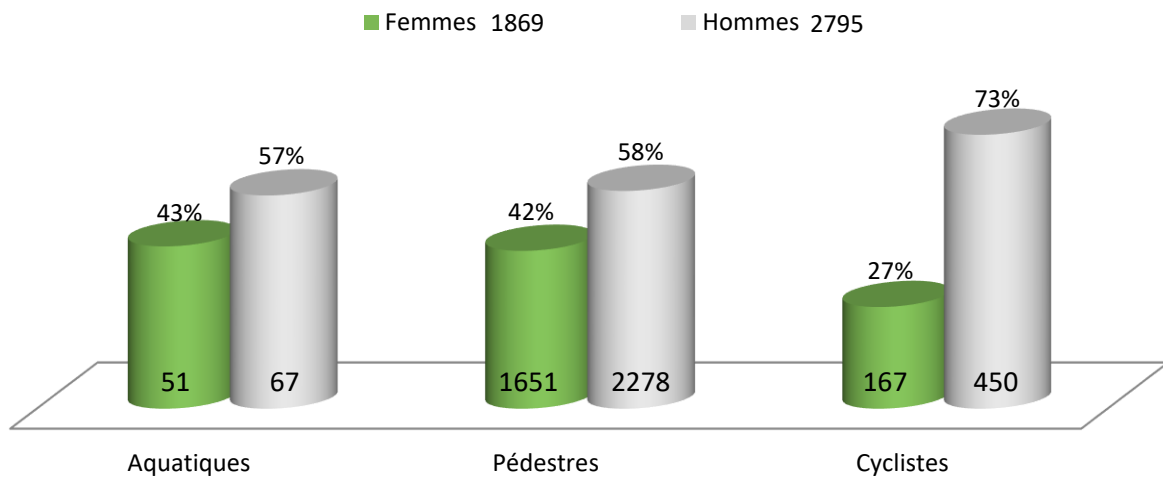
- Date : 20 avril 2024
- Lieu : Parc de loisirs Jacques Vernier
- Inscrits : 183
- Equipe de : 2 – 3 ou 4 personnes



## Les BOUCLES de GAYANT



### BOUCLES DE GAYANT



#### 4<sup>ème</sup> édition des Boucles de Gayant aquatiques

Cette manifestation propose 4 distances.

- Date : 16 Mars 2024
- Lieu : piscine des Glacis
- Inscrits : 118
- Parcours : 250 m -- 500 m – 750 m – 1000 m – 1500 m







### 40<sup>ème</sup> édition des Boucles de Gayant pédestres

Cette manifestation comprend 4 épreuves.

- Date : 9 Mai 2024
- Départ : place du Barlet
- Inscrits : 3929
- Parcours : 900 m – 1.5 km – 5 km – 10 km
- Marche : 5 km

### 3<sup>ème</sup> édition des Boucles de Gayant cyclistes

Cette manifestation propose plusieurs parcours.

- Date : 30 juin 2024
- Départ : porte d'Arras
- Inscrits : 617
- Parcours : Route : 20 km- 35 km- 57 km 75 km – 95 km
- VTT : 30 km et 50 km
- Marche : 8 km et 13 km



Photos : ADLanglet

## 4. Recensement des actions menées en faveur du bien-être au travail

Face au constat des déséquilibres, tant du point de vue national que local, un certain nombre d'actions en faveur de la parité et du mieux-être au travail continuent à être mises en place par la direction des ressources humaines :

- 4.1 - L'accueil des nouveaux arrivants
- 4.2 - La mobilité interne
- 4.3 - Les actions bien-être
- 4.4 - Des offres spécifiques sur la santé
- 4.5 - L'accompagnement du personnel
- 4.6 - Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes
- 4.7 - La nomination des assistants et conseillers de prévention

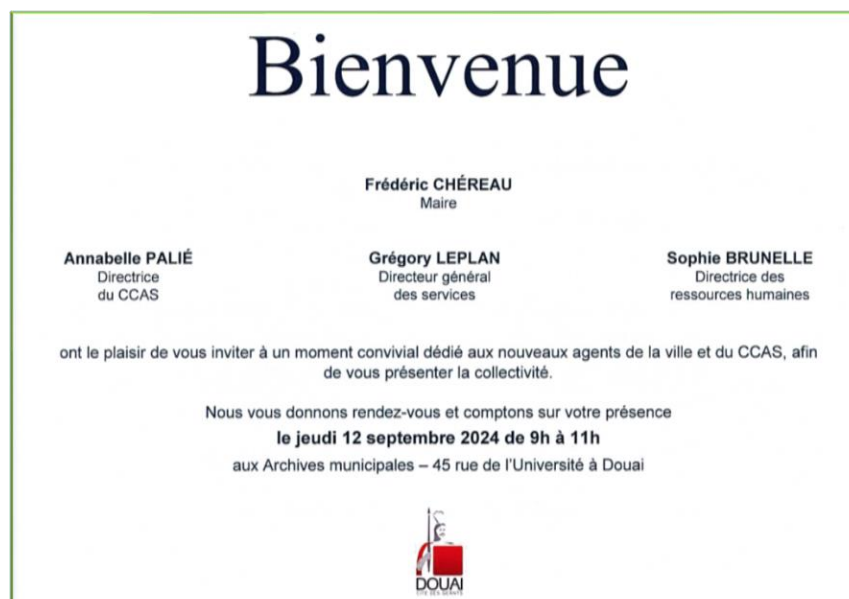
### 4.1 – L'accueil des nouveaux arrivants



En 2024, la ville a pérennisé l'organisation trimestrielle de l'accueil destiné aux nouveaux arrivants.

Dans le cadre de ce moment d'échanges, 2 heures sont dédiées à la présentation de la collectivité mais également servent à diffuser des informations RH et la remise d'un kit de bienvenue.

En 2024, 52 agents ont été accueillis, soit 23 hommes et 29 femmes.



## 4.2 – La mobilité interne

Chaque trimestre, des postes vacants et ouverts à la mobilité interne, sont proposés aux agents. Cette mobilité permet aux agents soit un changement de poste, soit de gagner en responsabilité dans le même service.

Une étude de positionnement est alors faite en direction des ressources humaines au regard des niveaux d'emploi, des compétences et de la motivation des agents intéressés.

En 2024, cette action a permis la mobilité de 12 agents (**9 femmes et 3 hommes**).

Les réussites constatées encouragent à poursuivre en ce sens.



### Envie de bouger sans quitter la collectivité ?

**La mobilité interne**, c'est la possibilité d'évoluer vers un autre métier ou vers un autre service tout en continuant sa carrière professionnelle dans sa collectivité. De nouvelles missions peuvent enrichir votre expérience professionnelle.

C'est pourquoi, nous souhaitons vous faire part des postes vacants au sein de notre collectivité en raison du départ de l'agent qui occupait le poste précédemment ou de la création d'un poste :



Filière	Service	Catégorie	Temps de travail	Fonction
-----	-----	-----	-----	-----

A titre d'information, d'autres postes plus spécifiques sont également vacants. Ils sont consultables sur le site de la ville : <http://douai.fr/pratique/recrutement/Demande-et-offre-d-emploi>.



Si vous êtes intéressé(e) par l'un de ces postes, merci de faire parvenir votre candidature (CV + lettre de motivation) à Léa BERNARD, chargée du recrutement avant le : .....

Nous nous engageons à vous recevoir et à communiquer sur la suite donnée à votre candidature.

### 4.3 – Les actions bien-être



Depuis 2018, dans le cadre du bien-être au travail, la direction des ressources humaines met en place, à destination de ses agents, des activités sur la pause méridienne, le soir ou le samedi matin.

Cette année, suite à la demande des agents, les activités qui ont pu être organisées sont les suivantes :

#### *De janvier à juin 2024 :*

- Marche -> 1 séance par semaine : 13 femmes et 1 homme
- Aquabike -> 2 séances par semaine : 11 femmes et 1 homme
- Aquagym -> 2 séances par semaine : 18 femmes
- Badminton -> 2 séances par semaine : 5 hommes
- Padel -> 1 séance par semaine : 1 femme et 7 hommes

#### *De septembre à décembre 2024 :*

- Marche -> 1 séance par semaine : 8 femmes et 1 homme
- Aquabike -> 2 séances par semaine : 11 femmes et 1 homme
- Aquagym -> 2 séances par semaine : 32 femmes
- Sophrologie -> 1 séance par semaine : 7 femmes et 3 hommes
- Badminton -> 2 séances par semaine : 4 femmes et 4 hommes
- Padel -> 1 séance par semaine : 3 femmes et 9 hommes

Il est à noter, comme chaque année, une très large participation des femmes. En effet, 108 femmes contre 27 hommes, soit 80 % des participants aux activités bien-être au travail sont des femmes. La participation des hommes a toutefois doublé depuis l'an dernier, 20 % au lieu de 9.4 %.

#### 4.4 – Des offres spécifiques sur la santé

La ville de Douai fait de la lutte contre les inégalités et toutes les discriminations une priorité.

En France aujourd'hui, il est estimé que 2 millions de femmes sont atteintes d'endométriose, soit 1 femme sur 10. Il est constaté que les conditions de travail des femmes rencontrant des difficultés liées à cette pathologie ou des troubles liés aux menstruations s'en trouvent dégradées voire insupportables. En effet, les règles incapacitantes ou pathologiques peuvent entraîner une souffrance au travail et ainsi devenir une source d'inégalité entre les femmes et les hommes.

En conséquence, la prise en compte des difficultés et douleurs liées à une pathologie associée aux cycles menstruels est considérée comme une nécessité par les élus de la ville de Douai. Une délibération a donc été prise instituant les modalités de mise en œuvre de mesures concrètes et spécifiques permettant aux femmes atteintes de troubles médicalement constatés liés aux menstruations, d'être accompagnées. La collectivité a mis un point d'honneur à trouver des aménagements de travail pour les agentes souffrant d'endométriose. Pour bénéficier de ces mesures, une constatation médicale est nécessaire et un certificat attestant de la maladie devra être fourni.

L'endométriose est une maladie gynécologique qui concerne environ une femme sur dix en âge de procréer.

#### 4.5- L'accompagnement du personnel

La collectivité poursuit ses actions pour le bien être du personnel. Un travail partenarial avec la médecine de prévention a permis la réalisation d'une dizaine d'études de poste dans différents services.

Des aménagements à plusieurs niveaux (technique, logistique, humain...) ont été mis en place afin de permettre la reprise d'activité d'agents ou l'adaptation de leurs postes de travail.

Par ailleurs, des devis et factures ont été communiqués, pour une participation à l'achat de prothèses et matériel de travail pour des agents malentendants.

Les agents sont suivis et accompagnés dans leurs démarches de saisine des instances médicales, dans leurs déclarations d'accident de service et maladie professionnelle.

Deux périodes de préparation au reclassement (PPR) sont en cours en 2024 avec des immersions sur différents postes et services (1 femme et 1 homme).



#### 4.6 - Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes

Dans le cadre de la professionnalisation des agents issus du secteur de l'animation et, afin de garantir une montée en charge de la qualification des temps d'animation (pauses méridiennes, accueils périscolaires, accueils de loisirs, séjours), la direction éducation enfance et jeunesse a pérennisé 5 postes supplémentaires en 2024 sur le grade d'adjoint d'animation et intervenant sur différents cycles de travail.

Par ailleurs, suite à une vague de départs à la retraite, un appel à candidatures par le biais de la mobilité interne a été réalisé auprès de nos agents qui occupent des postes d'agent d'entretien, responsable de la restauration scolaire, Atsem... Cette action a permis d'augmenter sensiblement le temps de travail de 14 agents au sein de la Direction Education Enfance et Jeunesse.

L'objectif étant de :

- déprécariser le personnel très fortement féminin en augmentant des temps de travail et en proposant des nominations stagiaires,
- améliorer la qualité des accueils collectifs de mineurs en proposant des activités diverses et variées à destination des enfants,
- concevoir des plannings d'activités adaptés à tous les enfants et en fonction des thématiques,
- inscrire une continuité éducative entre les différents temps de l'enfance,
- coordonner les équipes, veiller aux rôles et missions des agents travaillant en pause méridienne suite à l'évolution des enjeux éducatifs autour de ce temps périscolaire,
- consolider la continuité éducative sur les autres temps de l'enfant (plan mercredi, accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), séjour).

En 2025, d'autres vagues de recrutement seront tenues afin de continuer à travailler sur la déprécarisation de notre personnel.

#### 4.7 – La nomination des assistants et conseillers de prévention

La ville de Douai dispose de 4 assistants de prévention et 2 conseillers de prévention, soit 3 femmes et 3 hommes.

Les formations obligatoires préalables à leur prise de fonction sont quasi terminées. Ils pourront ainsi exercer leurs missions début 2025.

##### Quelles sont leurs attributions ?

Ils assistent et alertent l'autorité territoriale, sous la responsabilité de laquelle ils sont placés, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu de travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et sécurité au travail dans tous les services.

## 5. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

### 5.1 - Le congé paternité



## 5.2 - Le télétravail



Dans le cadre des dispositions des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail afin de tenir compte des évolutions de la société, des nouvelles technologies et des demandes d'agents de la collectivité, la Ville de Douai a souhaité conclure un accord de télétravail pour une durée indéterminée toutefois la 1<sup>ère</sup> année de mise en place sera une année test et pilote qui en permettra l'amélioration (délibération du conseil municipal en date du 24 septembre 2021).

La ville de Douai a mis en place le télétravail depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022.

Cet accord répond à plusieurs finalités recherchées par la Ville de DOUAI :

- Il participe à la modernisation de l'administration en innovant dans les modes de travail et en promouvant la confiance, la responsabilisation.
- Il participe aussi à la démarche de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accident de trajet et en réduisant l'émission des gaz à effet de serre.
- Il permet une réduction des temps de transport et une optimisation des places de stationnement en ville.
- Il va de pair avec l'engagement de la direction des ressources humaines en matière de bien-être au travail (meilleure articulation de la vie personnelle et professionnelle).
- Cette démarche s'inscrit également dans le but de maintenir un haut niveau de service public dans le cadre des restrictions pouvant être liées à une période de confinement ou de situation de crise.

En 2024, 105 agents effectuent du télétravail soit 68 femmes et 37 hommes.

## 6. Journée Internationale des droits de la femme

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la ville de Douai a mis à l'honneur le combat mené par Alice Milliat, la femme qui a révolutionné les jeux olympiques.

La journée des droits des femmes est devenue, depuis plusieurs années, l'occasion de rappeler les combats des femmes à s'imposer dans de nombreux domaines.

En cette année exceptionnelle où la France a organisé les jeux olympiques et paralympiques, la ville de Douai a accueilli le **15 mars dernier** une étape de la "Route Alice Milliat pour l'égalité" (initiée par la fondation Alice Milliat).

Malgré le caractère universel du sport, des inégalités persistent. Dans les sphères dirigeantes, seulement 19 femmes présidentes sur 115 fédérations, dont 2 concernent des sports olympiques, et seulement 37 % des élus aux comités directeurs sont des femmes.

De plus, des disparités économiques subsistent dans le sport professionnel, avec des revenus nettement inférieurs pour les femmes sportives professionnelles par rapport à leurs homologues masculins.

Différents temps forts ont été organisés :

- Projection du film "Les Incorrectes" qui explore le combat historique d'Alice Milliat qui a œuvré pour l'intégration des femmes aux épreuves olympiques, défendant la pratique sportive féminine et l'émancipation des femmes par le sport (15 mars).  
Projection suivie d'un débat « femmes et sportives, dirigeantes, éducatrices, pratiquantes... toutes actives ».
- Dévoilement du trophée Alice Milliat (16 mars) au stade nautique de l'aviron.

*Samedi 16 mars*

Présence de la fondation Alice Milliat dans le cadre des Boucles aquatiques à la piscine des Glacis.





Journée internationale des droits des femmes – 2024

**VEN. 15 et SAM. 16 MARS**

# Le combat olympique d'Alice Milliat

Dans le cadre de la journée  
des droits des femmes



- PROJECTION
- CONFÉRENCE - DÉBAT
- EXPO

> Action soutenue par la Fondation Alice Milliat

**douai.fr**   



## 7. À Douai, les métiers n'ont pas de genre ...

« Ateliers municipaux »  
« Bâtiments »



Magasinier...  
Un job masculin ... ?

Qui a dit que l'encadrement des agents  
de la propreté urbaine n'était pas  
féminin ?



## CONCLUSION

Ce rapport « Égalité femmes hommes 2024 » a permis de dresser un état des lieux précis de la situation actuelle au sein de notre collectivité.

Les actions menées depuis ces dernières années qu'il s'agisse de la sensibilisation des agents territoriaux, de l'accompagnement des services ou des actions menées par la Ville témoignent de notre engagement en faveur de l'égalité femmes hommes.

Il est impératif de poursuivre en ce sens en mobilisant nos partenaires : les élus, les associations, les agents, les syndicats, les habitants.

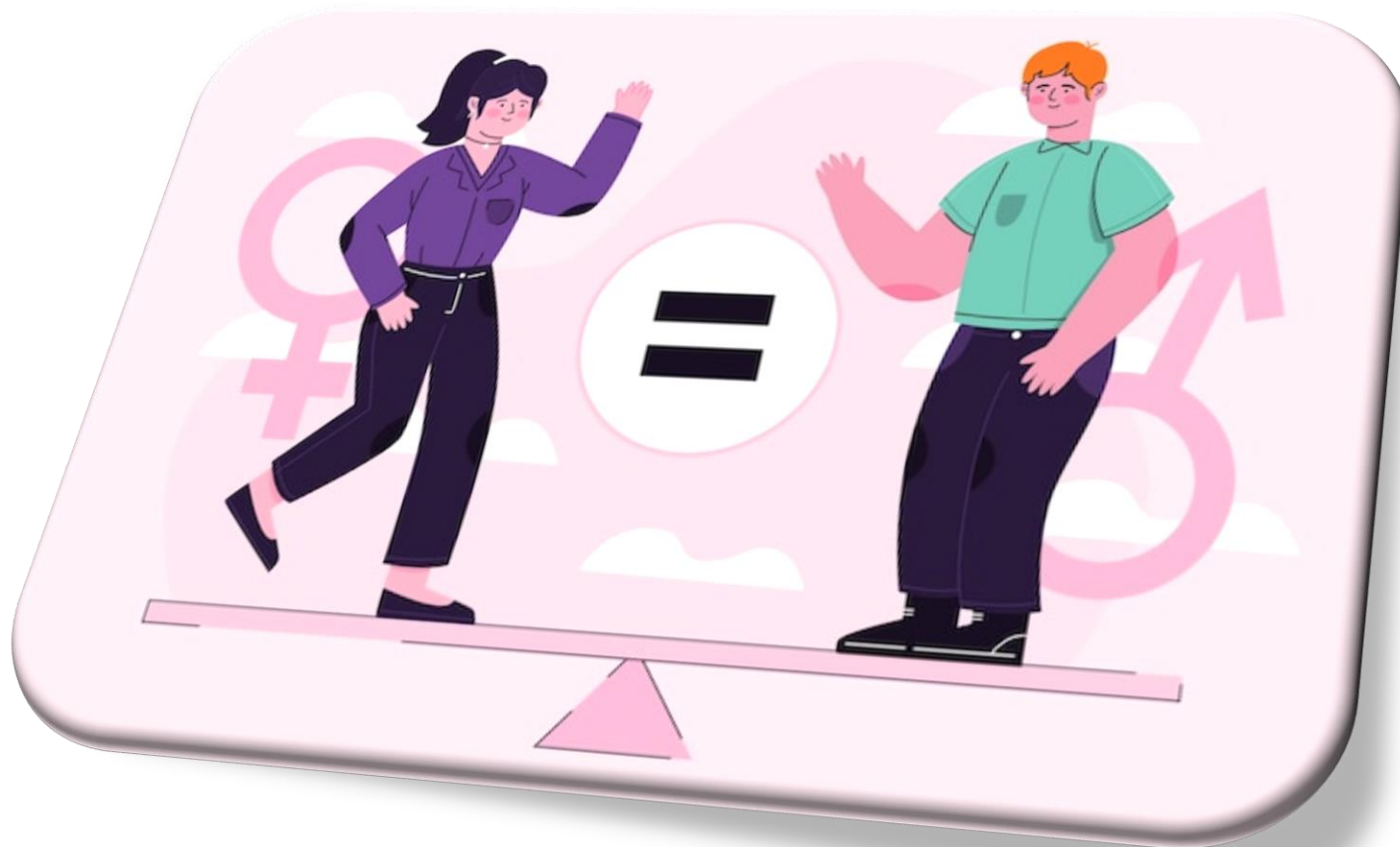
Oui le rapport égalité femmes hommes est une obligation légale mais pas seulement, c'est également une opportunité à saisir. Ce travail nous permet aussi de nous interroger sur nos pratiques.

“  
LA FEMME  
NAÏT LIBRE  
ET DEMEURE ÉGALE  
À L'HOMME  
EN DROITS

”

Olympe de Gouges

**RAPPORT  
COMPARATIF  
SUR LA SITUATION  
EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
2021 à 2024**



**Ville de Douai**

Direction des ressources humaines

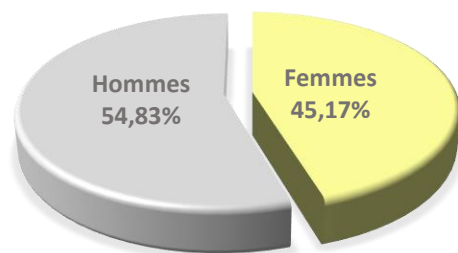
## SOMMAIRE

1. Effectifs de la ville.....	p.54
2. La mixité par filières.....	p.55
3. CODIR.....	p.56
4. Encadrement.....	p.57
5. Emplois non permanents – Effectifs.....	p.58
6. Les temps partiels.....	p.59
6.1 Temps partiel de droit.....	p.59
6.2 Temps partiel sur autorisation.....	p.60
7. Rémunérations.....	p.61
7.1. Rémunérations Catégorie A.....	p.61
7.2. Rémunérations Catégorie B.....	p.62
7.3. Rémunérations Catégorie C.....	p.63
8. La formation.....	p.64



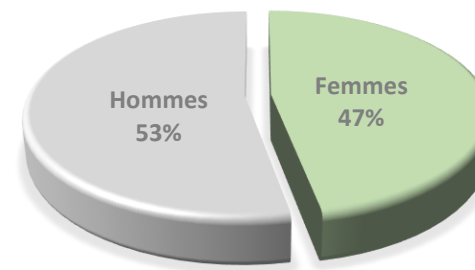
# 1. EFFECTIFS DE LA VILLE

**2021**



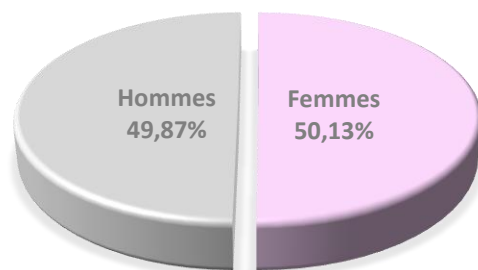
Soit un total de 662 agents : 299 femmes et 363 hommes

**2022**



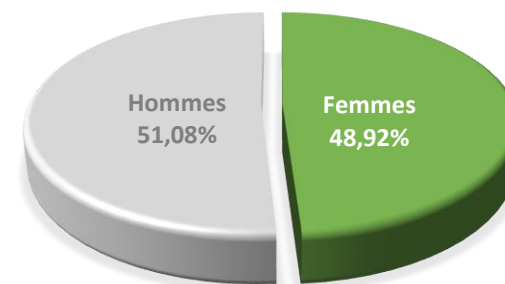
Soit un total de 717 agents : 337 femmes et 380 hommes

**2023**



Soit un total de 746 agents : 374 femmes et 372 hommes

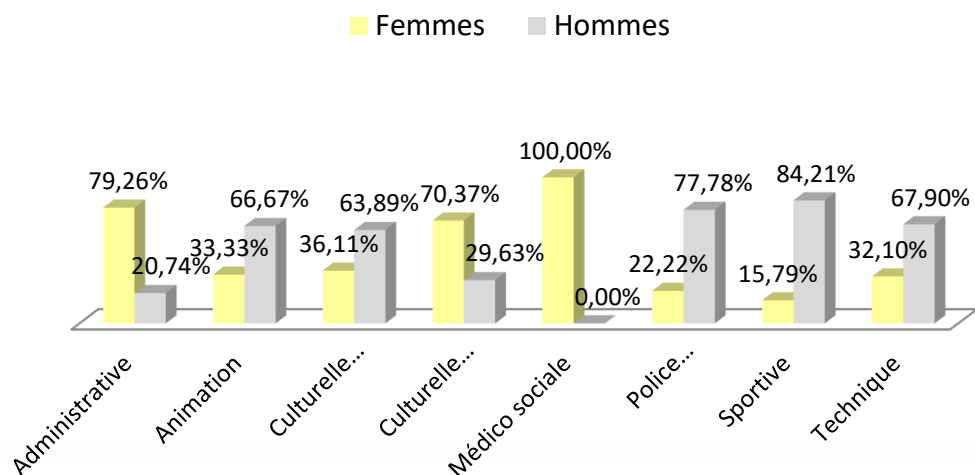
**2024**



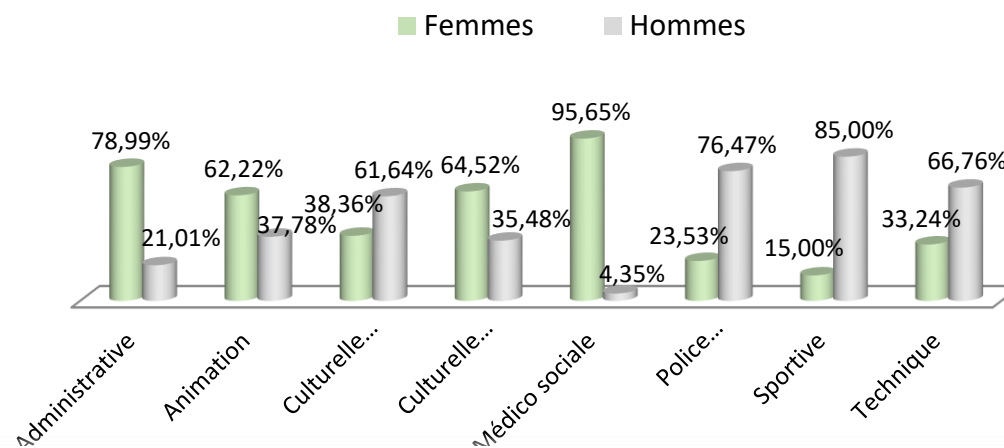
Soit un total de 744 agents : 364 femmes et 380 hommes

## 2. LA MIXITÉ PAR FILIÈRES

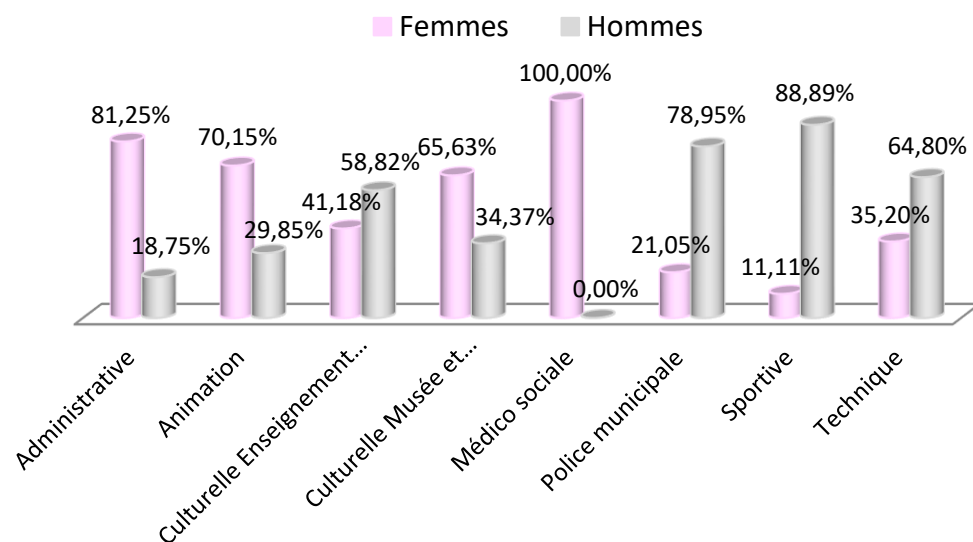
2021



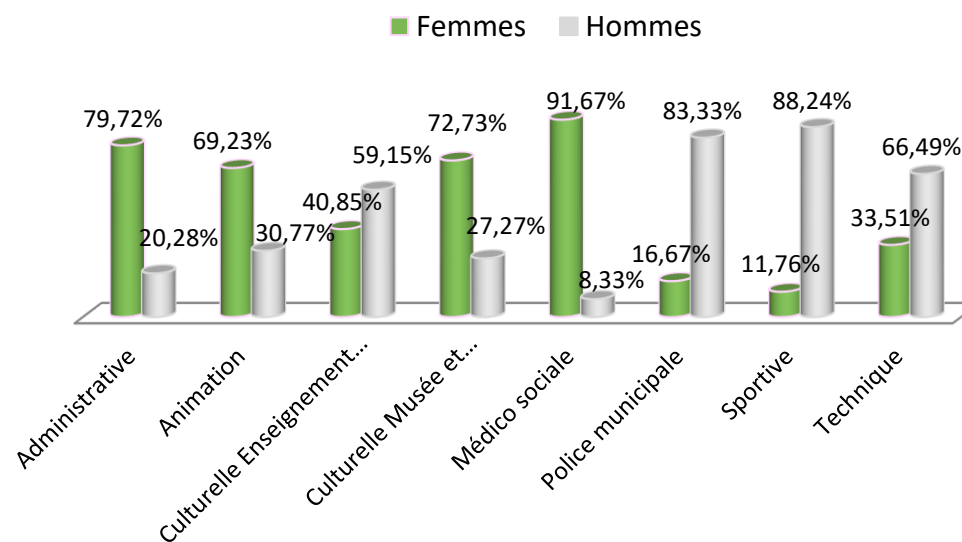
2022



2023

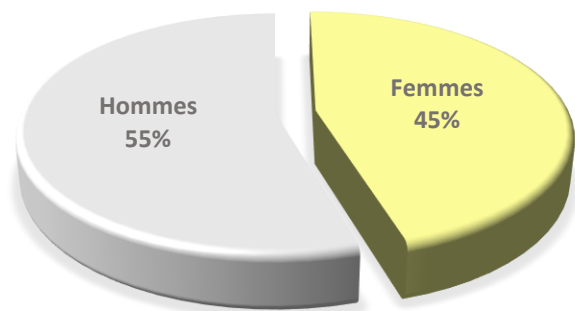


2024



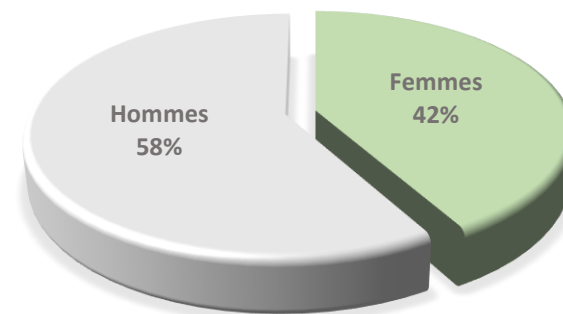
### 3. CODIR

**2021**



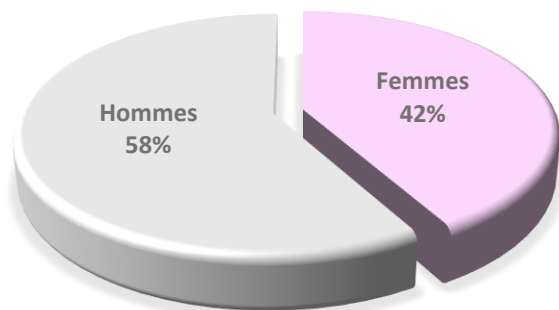
Soit un total de 11 agents : 5 femmes et 6 hommes

**2022**



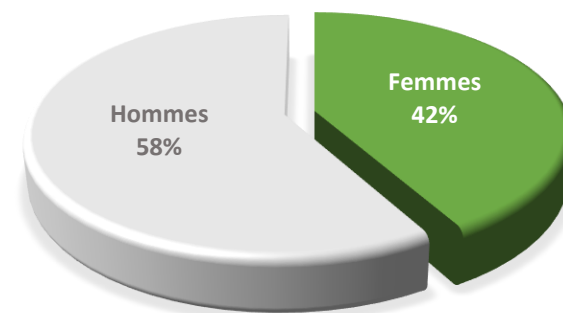
Soit un total de 12 agents : 5 femmes et 7 hommes

**2023**



Soit un total de 12 agents : 5 femmes et 7 hommes

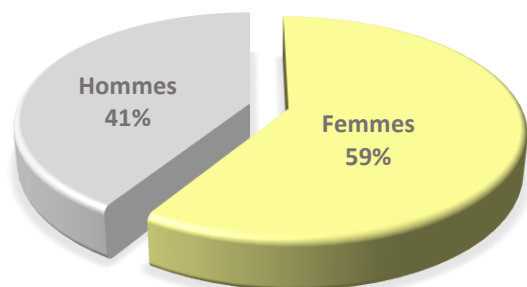
**2024**



Soit un total de 12 agents : 5 femmes et 7 hommes

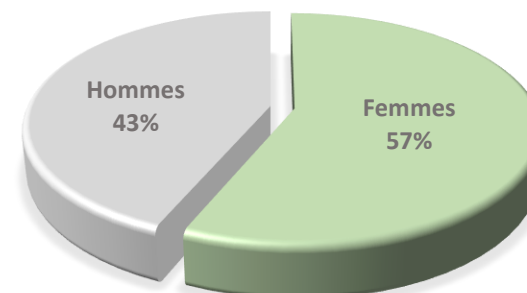
## 4. ENCADREMENT

**2021**



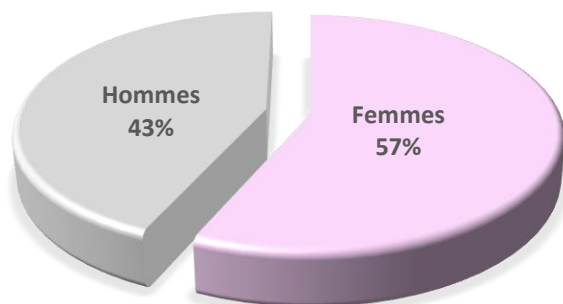
Soit un total de 22 agents : 13 femmes et 9 hommes

**2022**



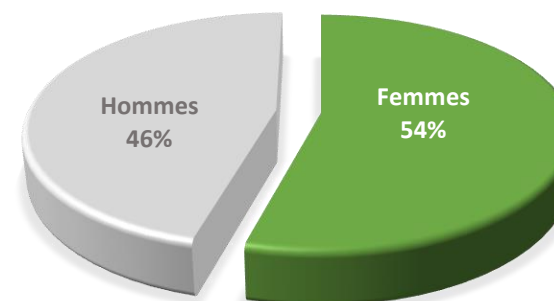
Soit un total de 23 agents : 13 femmes et 10 hommes

**2023**



Soit un total de 23 agents : 13 femmes et 10 hommes

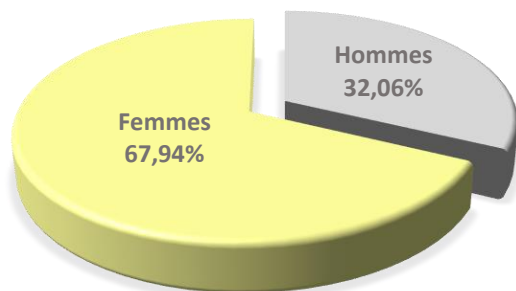
**2024**



Soit un total de 24 agents : 13 femmes et 11 hommes

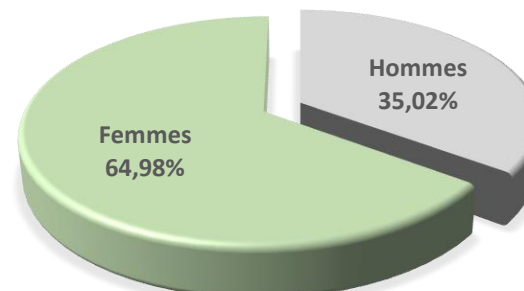
## 5. EMPLOIS NON PERMANENTS – EFFECTIFS

**2021**



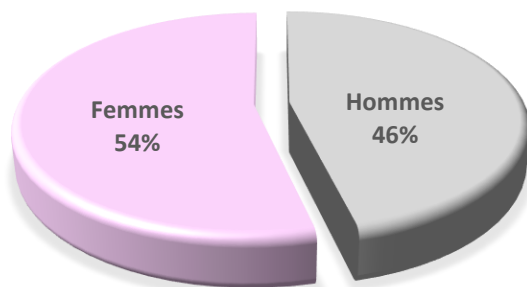
- Soit un total de 446 agents ayant eu un contrat en 2021 : 303 femmes et 143 hommes

**2022**



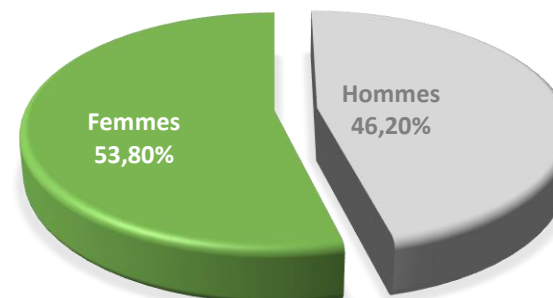
- Soit un total de 317 agents ayant eu un contrat en 2022 : 206 femmes et 111 hommes

**2023**



- Soit un total de 292 agents ayant eu un contrat en 2023 : 157 femmes et 135 hommes

**2024**



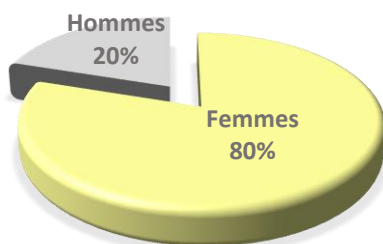
- Soit un total de 342 agents ayant eu un contrat en 2024 : 184 femmes et 158 hommes



## 6. LES TEMPS PARTIELS

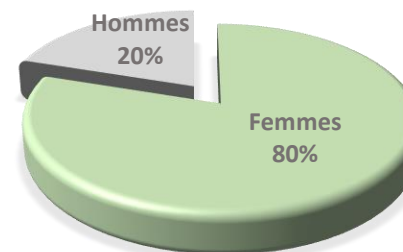
### 6.1 – Temps partiel de droit

**2021**



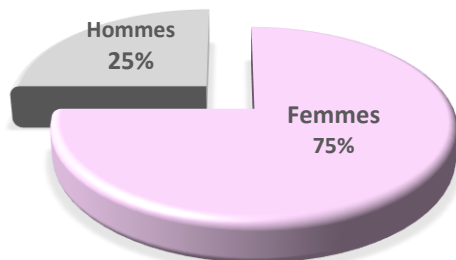
Soit un total de 5 agents : 4 femmes et 1 homme

**2022**



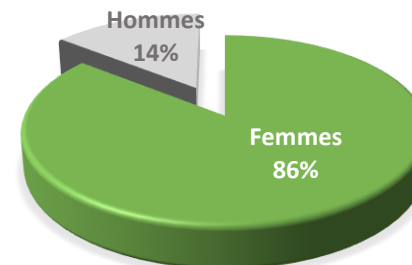
Soit un total de 5 agents : 4 femmes et 1 homme

**2023**



Soit un total de 4 agents : 3 femmes et 1 homme

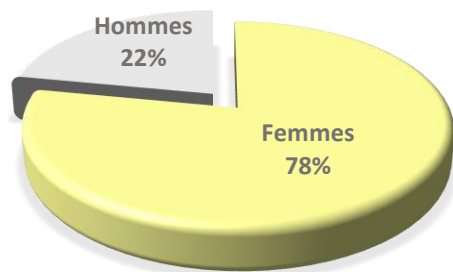
**2024**



Soit un total de 7 agents : 6 femmes et 1 homme

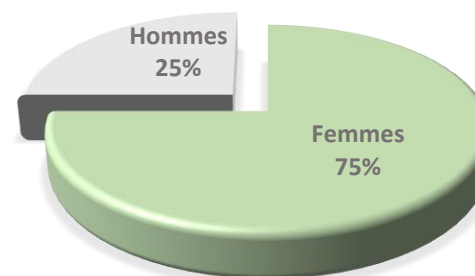
## 6.2 – Temps partiel sur autorisation

**2021**



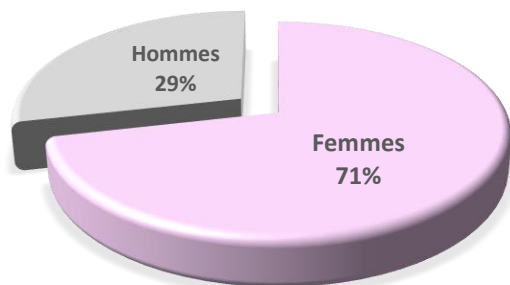
Soit un total de 9 agents : 7 femmes et 2 hommes

**2022**



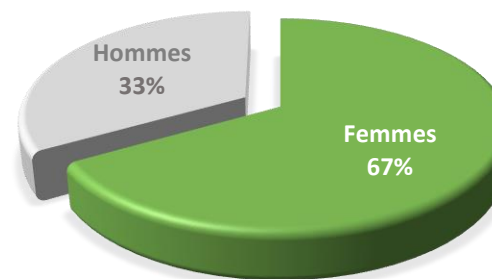
Soit un total de 8 agents : 6 femmes et 2 hommes

**2023**



Soit un total de 7 agents : 5 femmes et 2 hommes

**2024**

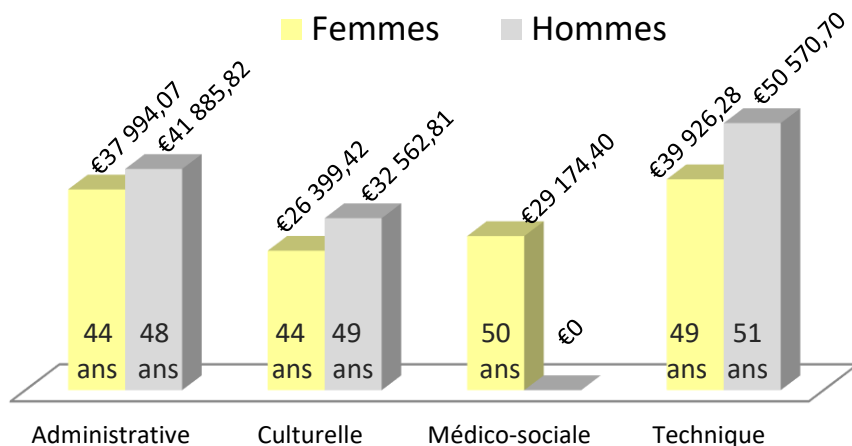


Soit un total de 9 agents : 6 femmes et 3 hommes

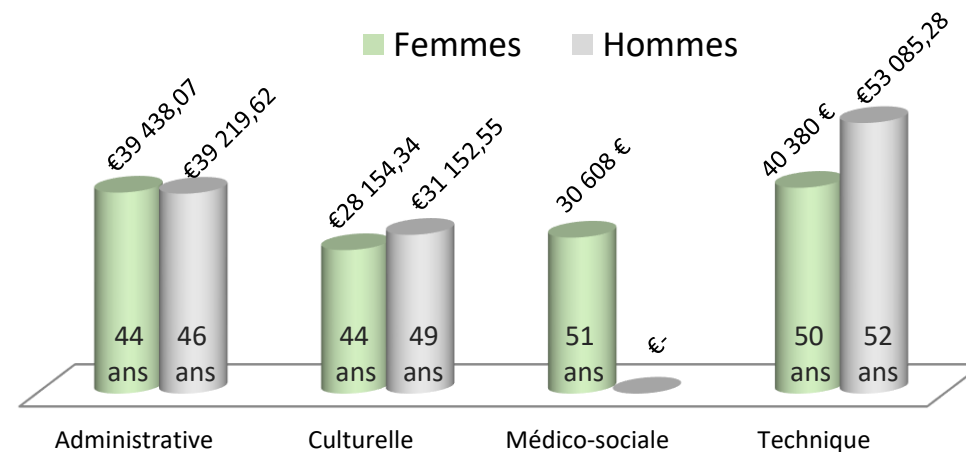
# 7. RÉMUNÉRATIONS

## 7.1 Rémunérations Catégorie A

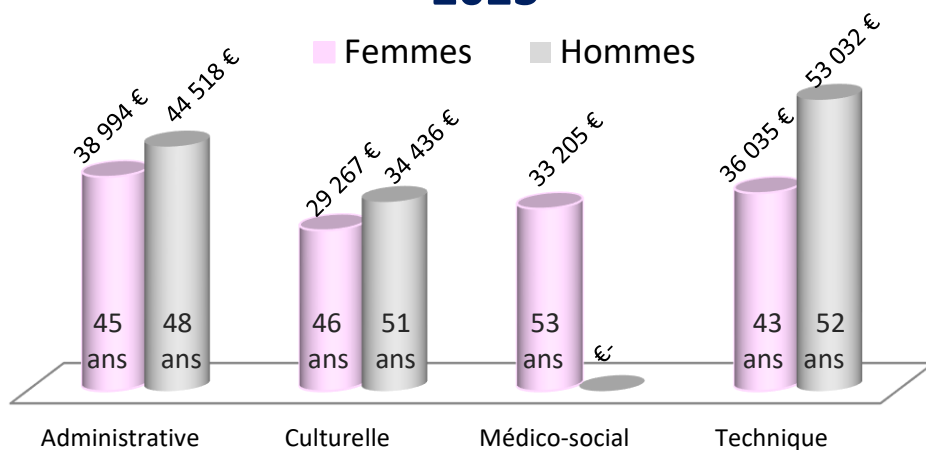
2021



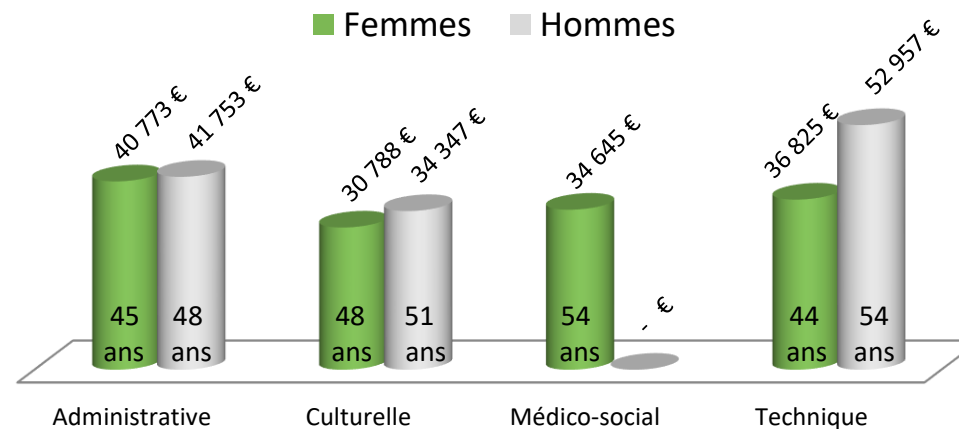
2022



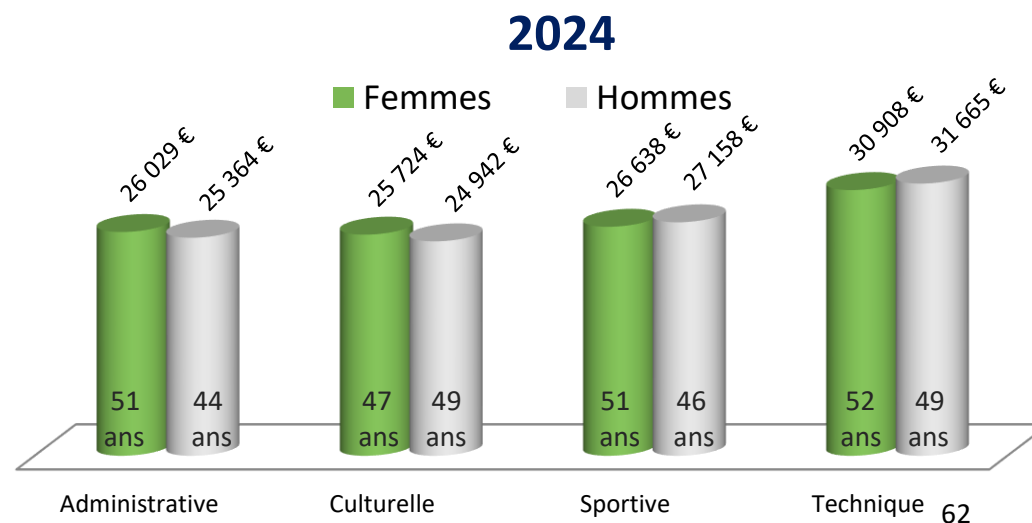
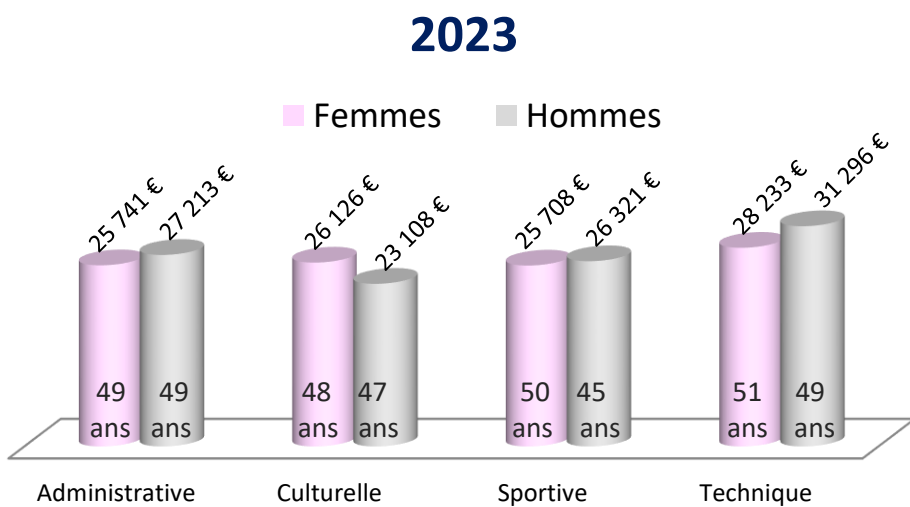
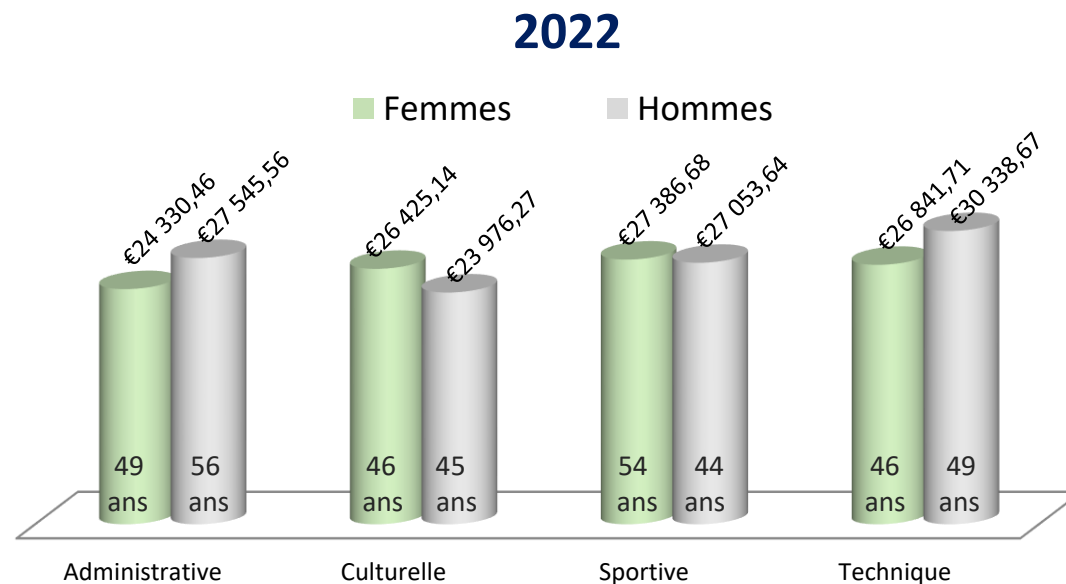
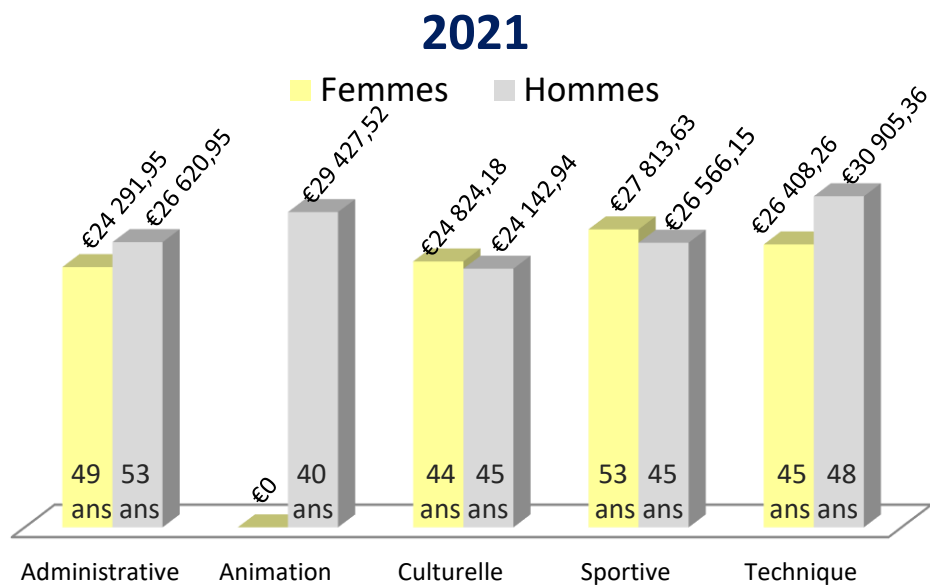
2023



2024

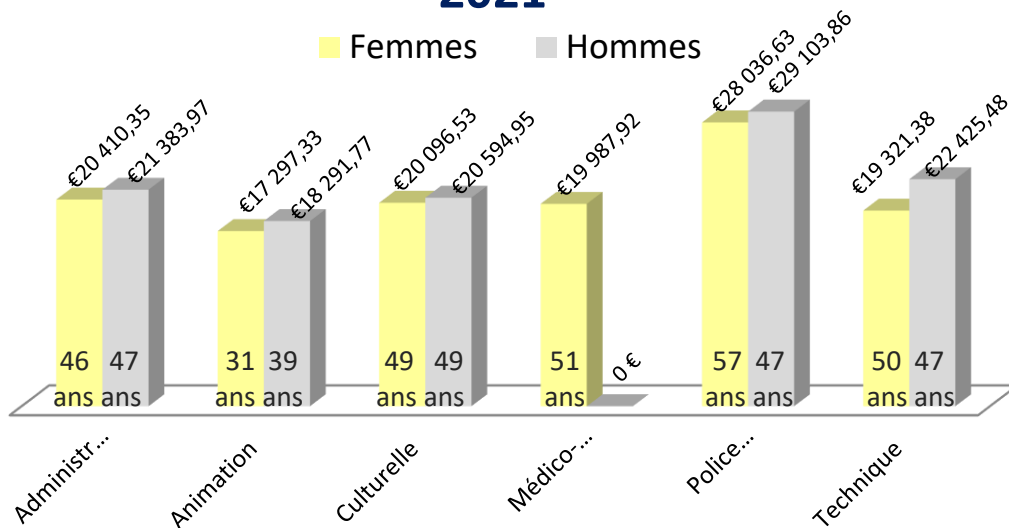


## 7.2 Rémunérations Catégorie B

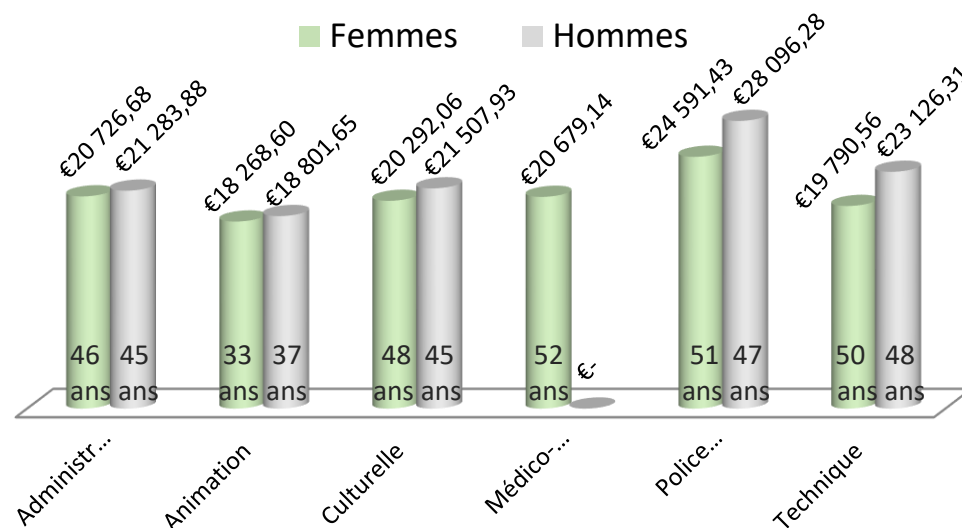


### 7.3 Rémunérations Catégorie C

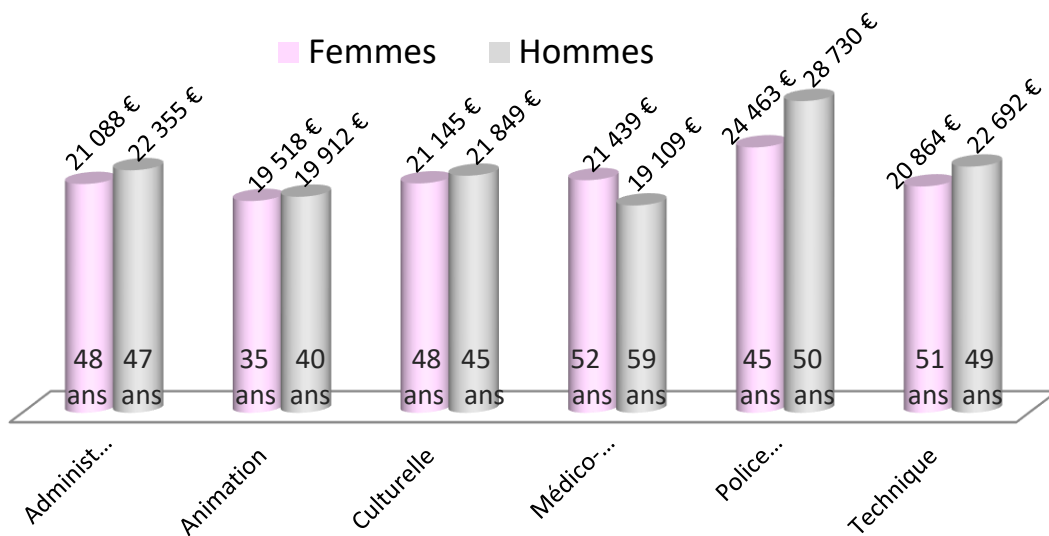
**2021**



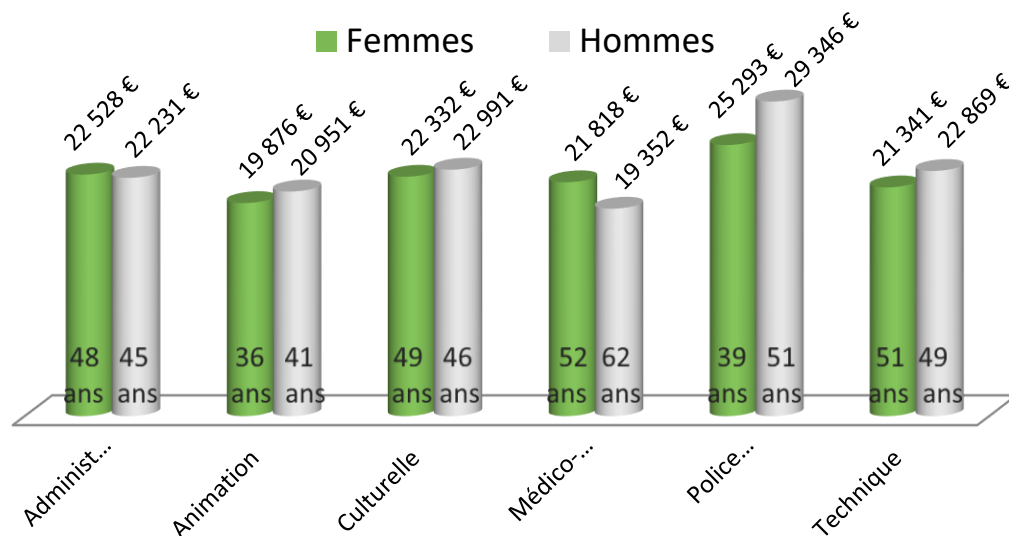
**2022**



**2023**



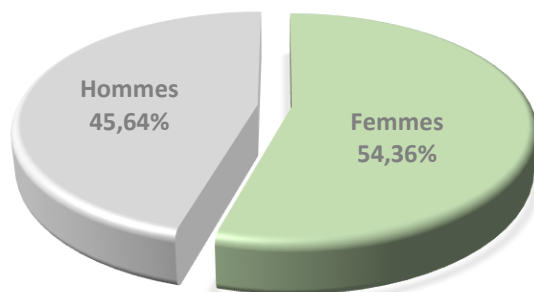
**2024**





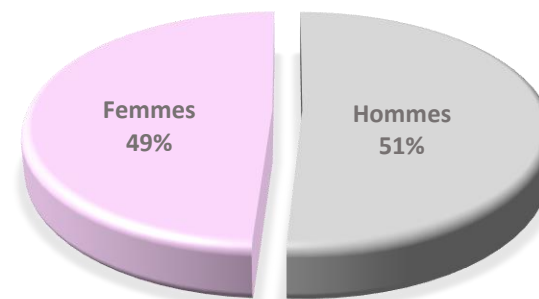
## 8. LA FORMATION

**2022**



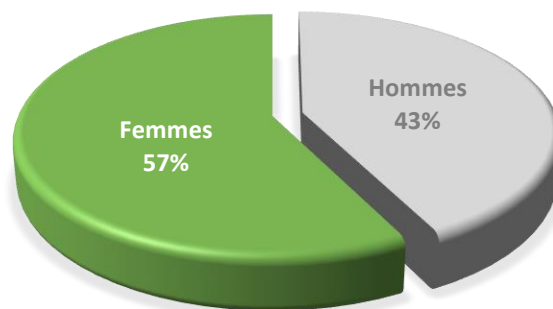
Soit un total de 539 agents : 293 femmes et 246 hommes ont suivi au moins une formation.

**2023**



Soit un total de 351 agents : 172 femmes et 179 hommes ont suivi au moins une formation.

**2024**



Soit un total de 430 agents : 247 femmes et 183 hommes ont suivi au moins une formation.