RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022

Ville de Douai
Direction des ressources humaines

DOUAI
CITE DES GEANTS

Frédéric CHÉREAU
Maire de Douai

Agnès DUPUIS
1ère 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

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète.

Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle.
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.
- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes.

Le rapport suivant doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Ce document donne des indicateurs de la mixité locale, présente les données ressources humaines et valorise les actions menées par les services municipaux.

DOUAI
CITE DES GEANTS

Il y a des obligations légales en faveur de l'égalité, à nous d'en faire une réalité et changer les mentalités.

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. Fixer des orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités

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

DOUAI
CITE DES GEANTS

Contexte législatif

- Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, dispositions relevant du droit européen.
- Le code général de la fonction publique entré en vigueur le 1er mars 2022
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 entre l'état et les organisations syndicales des 3 fonctions publiques.
- Décret du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Sommaire

1. Présentation de la mixité dans nos instances locales
1.1 - Le conseil municipal p.6

2. Présentation de la mixité professionnelle 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.11
2.1.3 - Répartition sur emplois non permanents p.12

2.2 - Durée et organisation du temps de travail
2.2.1 - Les temps partiels p.13

2.3 - Rémunérations (montant moyen annuel – agents permanents) p.13
2.4 - Promotion interne et avancement de grade p.15
2.5 - La formation p.16
2.6 - Les instances représentatives (CAP – CT – CHSCT) p.17

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

3.1 - Organisation d'une exposition p.18
3.2 - Démocratie participative p.21
3.2.1 - Les conseils de quartier p.21
3.2.2 - Les projets à venir du contrat de ville 2023 ..... p.22
3.2.3 - Les mini-chantiers éducatifs et citoyens p.22

3.3 - La bibliothèque p.22
3.4 - La direction de l'éducation, enfance et jeunesse (DEEJ) p.24
3.4.1 – Le BAFA p.24

3.5 - Le saviez-vous ? p.25

Sommaire

4. Recensement des actions menées en faveur du bien-être au travail
4.1 - L'accueil des nouveaux arrivants....p.28
4.2 - La mobilité interne....p.29
4.3 - Les actions bien-être....p.30
4.4 - Des offres spécifiques sur la santé....p.31
4.5 - Un accompagnement en cas d'actes malveillants....p.31
4.6 - L'accompagnement du personnel fragilisé....p.33
4.7 - Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes....p.33

5. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
5.1 - Le congé paternité p.34
5.2 - Le temps partiel annualisé p.34
5.3 - Le télétravail p.35

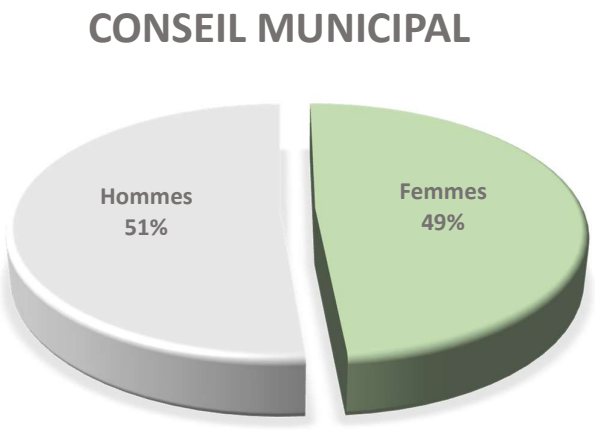
6. Soutien de la ville dans les actions menées par les associations p.36
6.1 - Le Corif.... p.36
6.2 - Une campagne d'affichage contre les violences faites aux femmes p.36

7. Fixer les orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités p.38

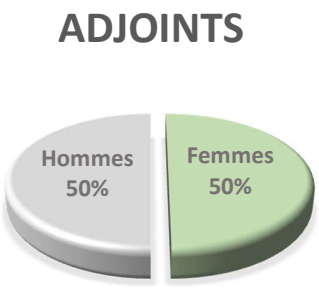
8. Histoire d'en rire p.40

1. Présentation de la mixité dans nos instances locales

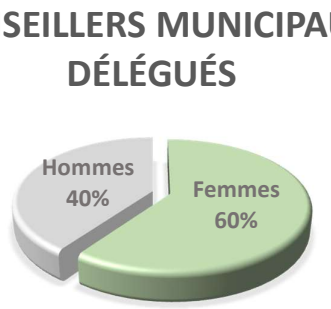
1.1 - Le conseil municipal



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



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



Soit un total de 10 élu-e-s : 6 femmes et 4 hommes

2. Présentation de la mixité en interne

2.1 - Quelques indicateurs de la Ville de Douai (données chiffrées au 31/12/2022).

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	Attaché Hors Classe	2	1	1
		Attaché Principal	7	6	1
		Attaché	16	9	7
		Sous Total	26	16	10
		%	100	61,54	38,46
	B	Rédacteur Principal de 1ère classe	3	2	1
		Rédacteur Principal de 2ème classe	11	9	2
		Rédacteur	13	8	5
		Sous Total	27	19	8
		%	100	70,37	29,63
	C	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	33	27	6
		Adjoint Administratif Principal de 2ère classe	24	21	3
		Adjoint Administratif	28	26	2
		Sous Total	85	74	11
		%	100	87,06	12,94
		Total	138	109	29
		%	100	78,99	21,01

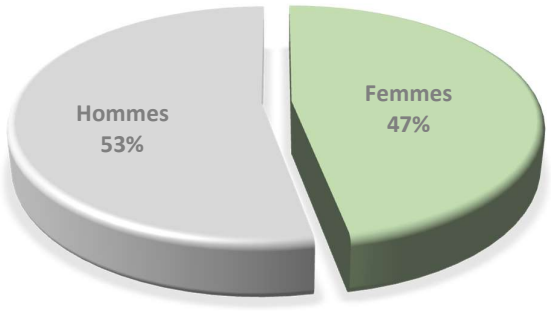
,

ANIMATION	C	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	0	0	0
		Adjoint d'animation principal de 2ème classe	2	0	2
		Adjoint d'Animation	43	28	15
		Sous Total	45	28	17
		%	100	62,22	37,78
		Total	45	28	17
		%	100	62,22	37,78

FILIERES	CAT	CADRES D'EMPLOI	AGENTS PRESENTS	FEMMES	HOMMES
CULTURELLE Enseignement Artistique	A	Professeur d'enseignement artistique hors classe	22	4	18
		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	24	9	15
		Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1ère cat	1	0	1
		Sous Total	47	13	34
		%	100	27,66	72,34
	B	Assistant d'enseignement artistique de classe normale	0	0	0
		Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	16	9	7
		Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	5	2	3
		Assistant d'enseignement artistique	5	4	1
		Sous Total	26	15	11
		%	100	57,69	42,31
		Total	73	28	45
		%	100	38,36	61,64
CULTURELLE Musée et Bibilothèques	A	Conservateur du patrimoine en chef	0	0	0
		Attaché de conservation	3	2	1
		Bibliothécaire	1	0	1
		Sous Total	4	2	2
		%	100	50,00	50,00
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe	4	3	1
		Assistant de conservation principal de 2ème classe	2	2	0
		Assistante de conservation	1	0	1
		Sous Total	7	5	2
		%	100	71,43	28,57
	C	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	2	0	2
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	9	7	2
		Adjoint du Patrimoine	9	6	3
		Sous Total	20	13	7
		%	100	65,00	35,00
		Total	31	20	11
		%	100	64,52	35,48
MEDICO SOCIALE	A	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	1	1	0
		Assistant socio-éducatif	1	1	0
		Sous Total	2	2	0
		%	100	100,00	0,00
	C	Agent social	1	0	1
		ATSEM principal de 1ère classe	7	7	0
		ATSEM principal de 2ème classe	13	13	0
		Total	21	20	1
		%	100	95,24	4,76
		Total	23	22	1
		%	100	95,65	4,35

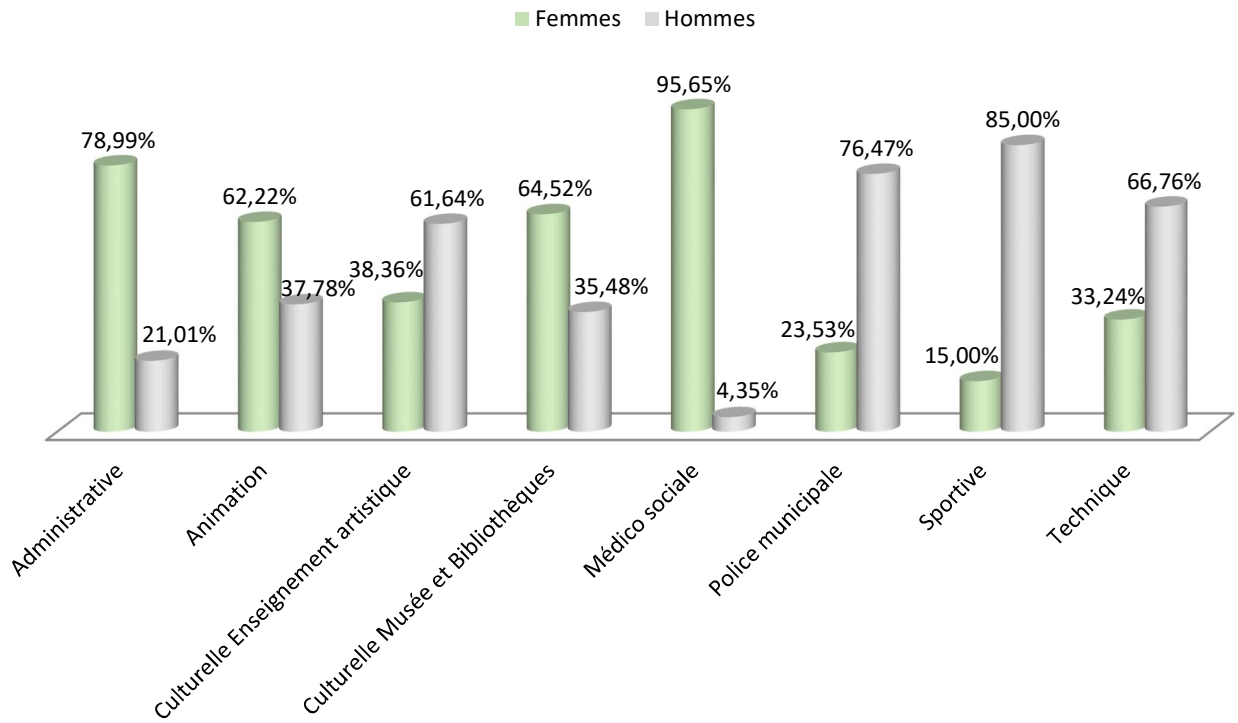
FILIERES	CAT	CADRES D'EMPLOI	AGENTS PRESENTS	FEMMES	HOMMES
POLICE MUNICIPALE	C	Brigadier chef principal	11	2	9
		Gardien Brigadier principal	1	0	1
		Gardien brigadier	5	2	3
		Gardien de police municipale	0	0	0
		Sous Total	17	4	13
		%	100	23,53	76,47
		Total	17	4	13
		%	100	23,53	76,47
SPORTIVE	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	9	2	7
		Educateur des APS principal de 2ème classe	2	0	2
		Educateur des APS	9	1	8
		Total	20	3	17
		%	100	15,00	85,00
TECHNIQUE	A	Ingénieur général (détaché DGS)	1	0	1
		Ingénieur en chef hors classe	1	0	1
		Ingénieur principal	9	1	8
		Ingénieur	3	0	3
		Sous Total	14	1	13
		%	100	7,14	92,86
	B	Technicien principal de 1ère classe	16	1	15
		Technicien principal de 2ème classe	5	2	3
		Technicien	7	1	6
		Sous Total	28	4	24
		%	100	14,29	85,71
	C	Adjoint Technique Principal de 1ère classe	57	9	48
		Adjoint Technique Principal de 2ème classe	114	60	54
		Adjoint Technique	129	47	82
		Agent de Maîtrise Principal	14	2	12
		Agent de Maîtrise	14	0	14
		Sous Total	328	118	210
		%	100	35,98	64,02
		Total	370	123	247
		%	100	33,24	66,76
		Total général	717	337	380
		%	100	47,00	53,00

EFFECTIFS DE LA VILLE

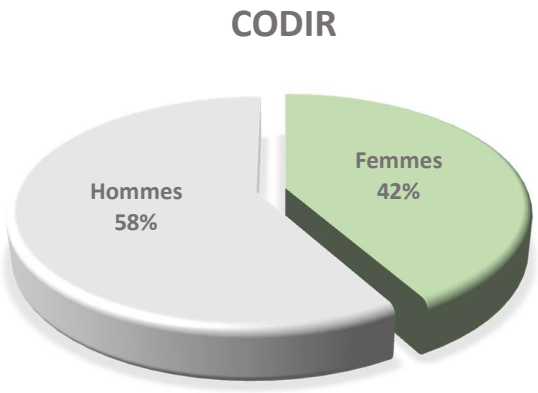


➢ Soit un total de 717 agents : 337 femmes et 380 hommes

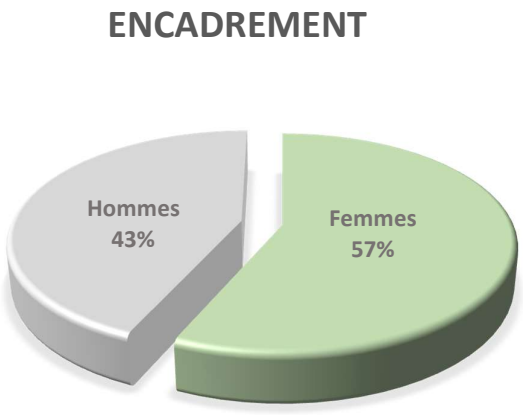
LA MIXITÉ PAR FILIÈRES



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



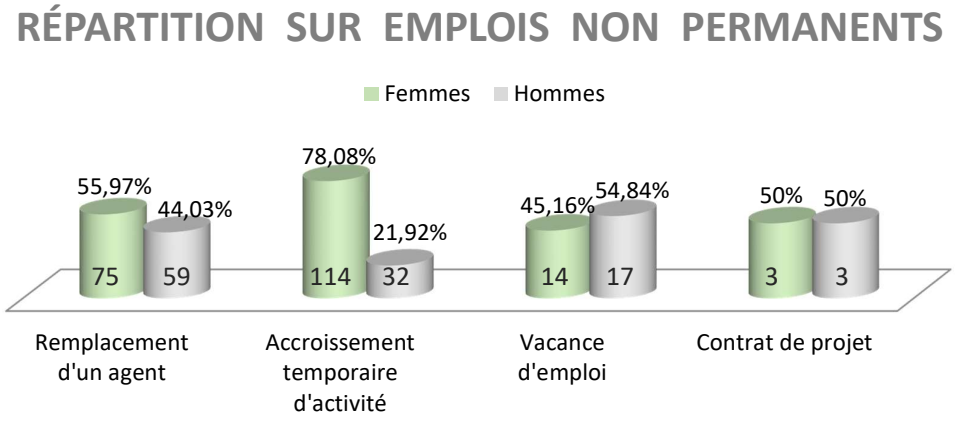
➢ Soit un total de 12 agents : 5 femmes et 7 hommes

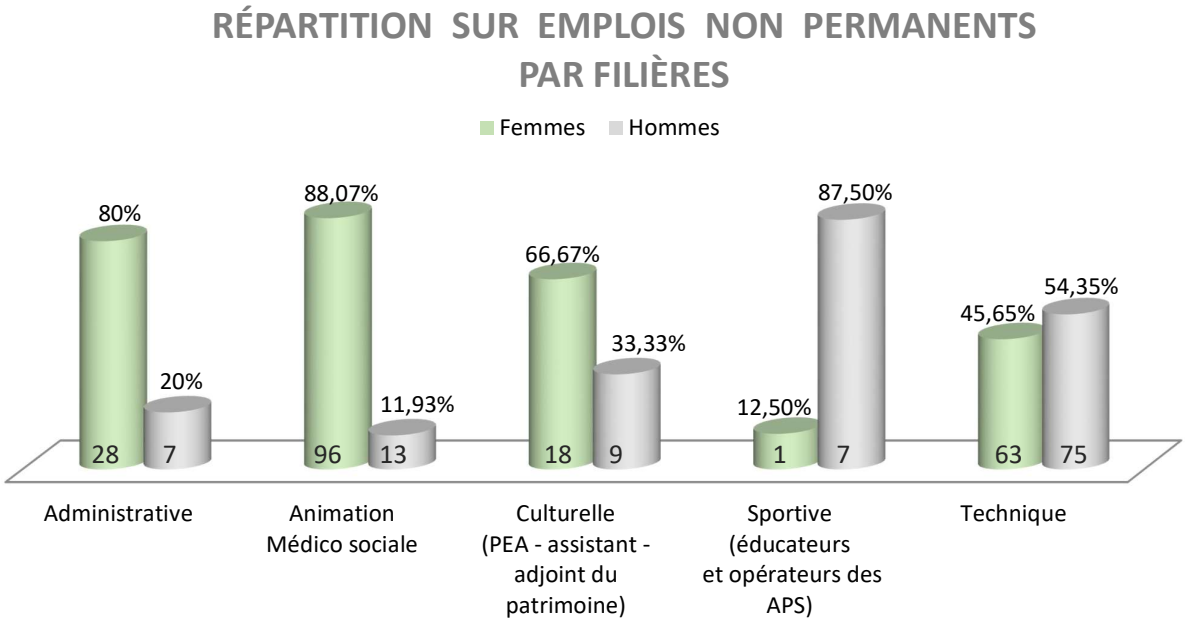


➢ Soit un total de 23 agents : 13 femmes et 10 hommes

2.1.3 - Répartition sur emplois non permanents

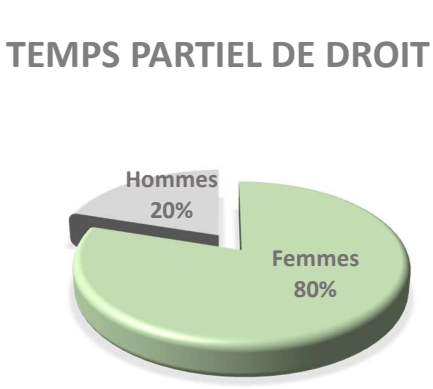
➢ Soit un total de 317 agents ayant eu un contrat en 2022 : 206 femmes et 111 hommes

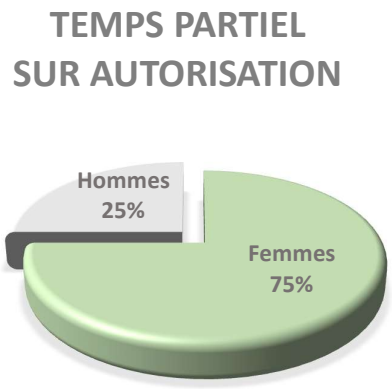




2.2 - Durée et organisation du temps de travail

2.2.1 - Les temps partiels

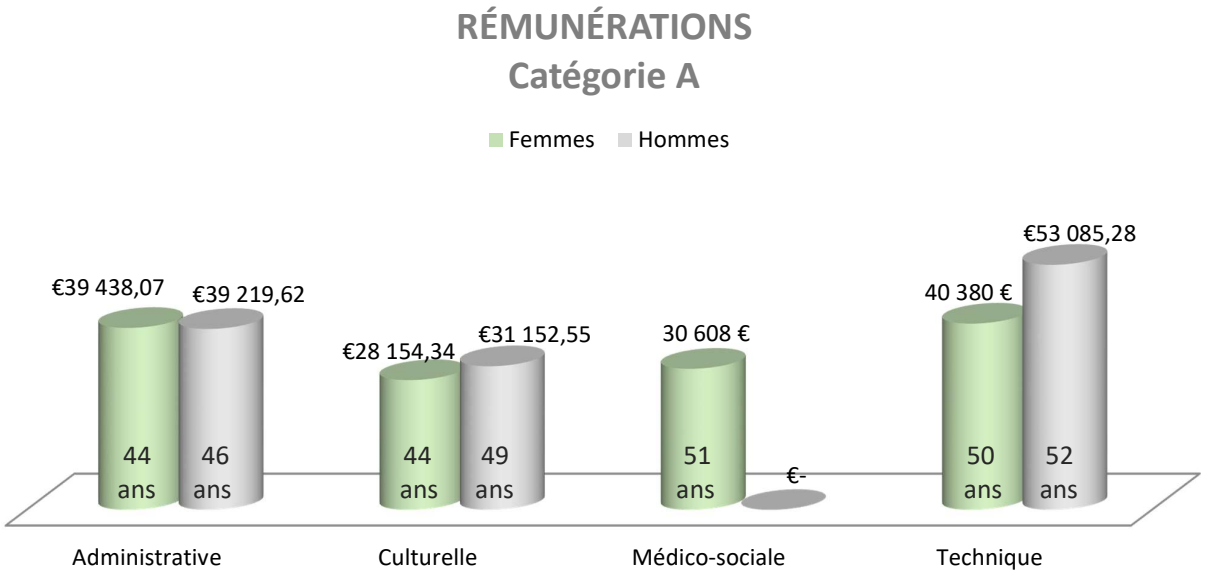


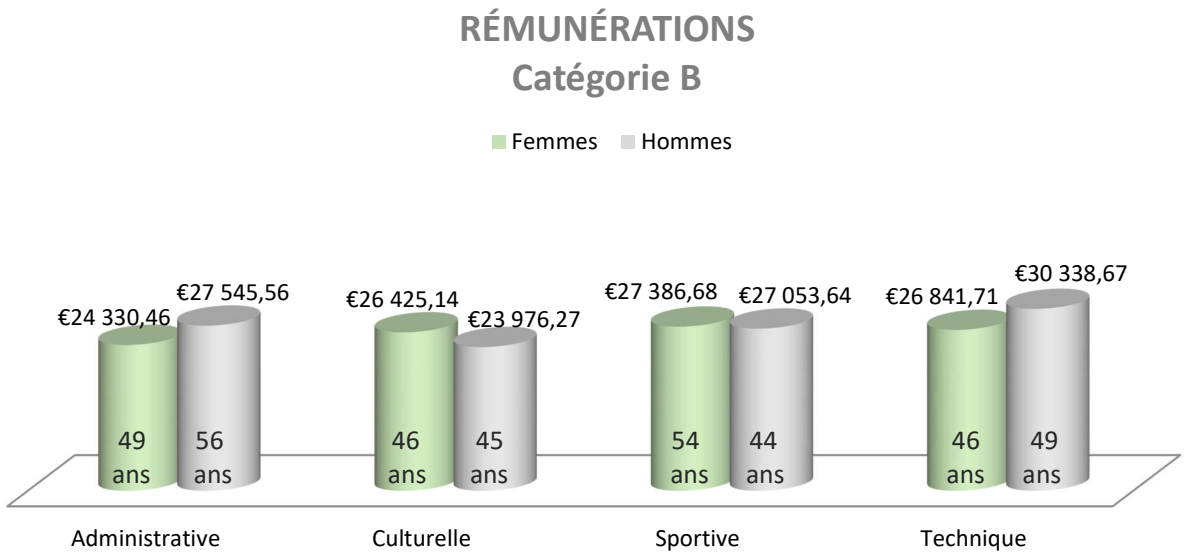


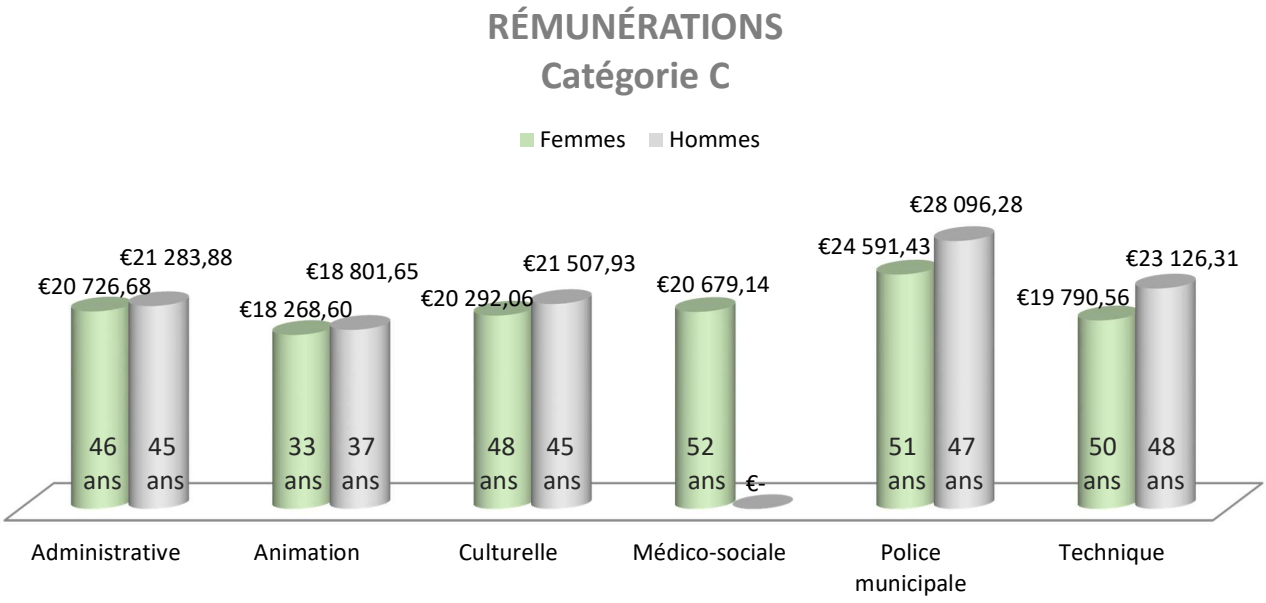
Soit un total de 5 agents : 4 femmes et 1 homme

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

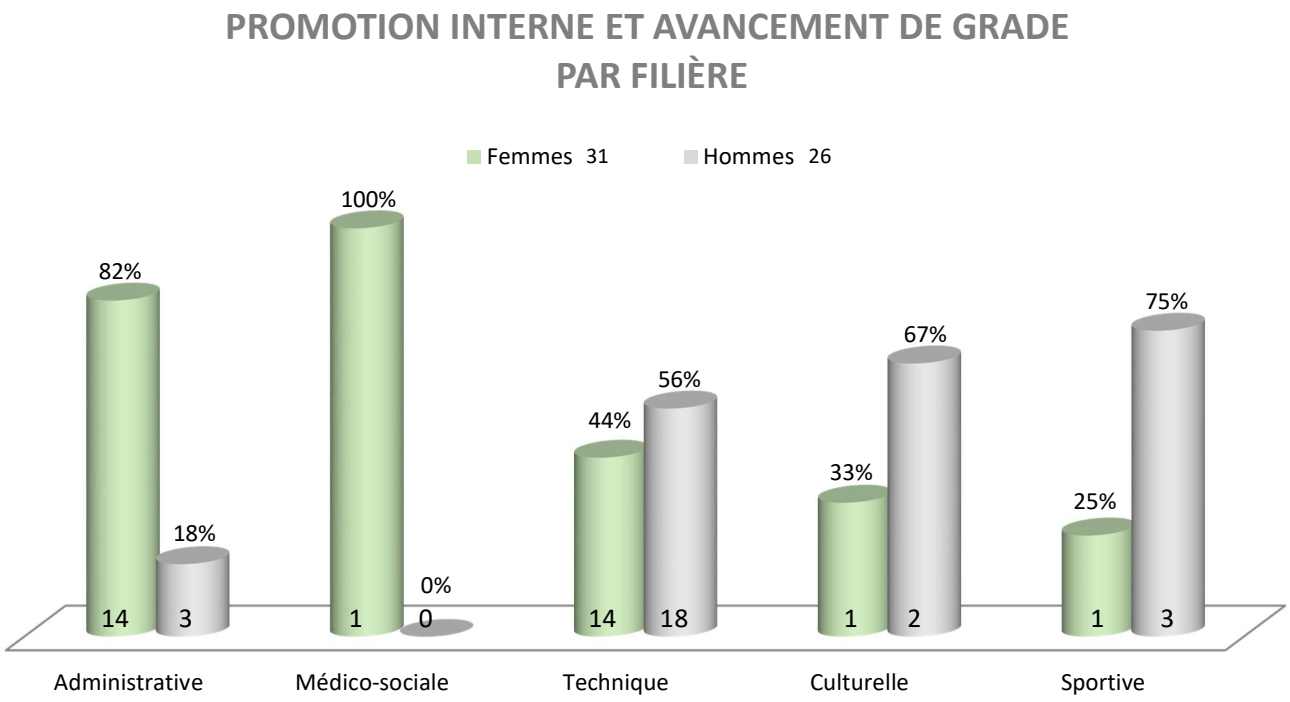
2.3 - Rémunérations comprenant le régime indemnitaire (montant moyen annuel - agents permanents – moyenne d'âge)




RÉMUNÉRATIONS
Catégorie B
Femmes
Hommes
€24 330,46
€27 545,56
€26 425,14
€23 976,27
€27 386,68
€27 053,64
€26 841,71
€30 338,67
49 ans
56 ans
46 ans
45 ans
54 ans
44 ans
46 ans
49 ans
Administrative
Culturelle
Sportive
Technique


RÉMUNÉRATIONS
Catégorie C
Femmes
Hommes
€20 726,68
€21 283,88
€18 268,60
€18 801,65
€20 292,06
€21 507,93
€20 679,14
€-
€24 591,43
€28 096,28
€19 790,56
€23 126,31
46 ans
45 ans
33 ans
37 ans
48 ans
45 ans
52 ans
51 ans
47 ans
50 ans
48 ans
Administrative
Animation
Culturelle
Médico-sociale
Police municipale
Technique

2.4 - Promotion interne et avancement de grade



2.5 - La formation

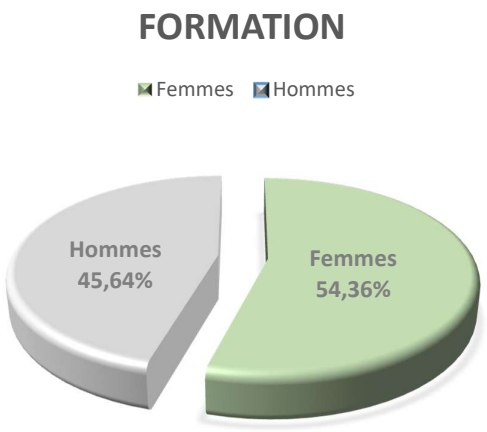
Plusieurs agents de différents services, DEEJ, PRE, musée et crèches, ont suivi une formation de sensibilisation à la construction de l'égalité entre les femmes et les femmes, organisée par le CORIF. L'idée est d'identifier les stéréotypes pour éviter de les véhiculer et concevoir des activités en faveur de l'égalité.

Les évènements de la direction sont organisés dans un souci de favoriser cette égalité : journée de la petite enfance, de la jeunesse.

Une attention est portée sur l'information, la sensibilisation de nos jeunes avant les départs en séjour.

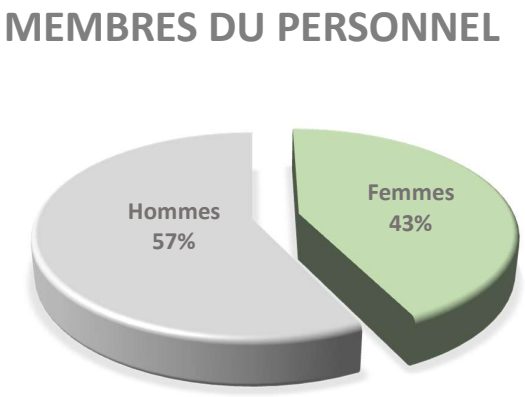
Pour l'année 2022 :

- 1204,5 jours de formation ont été suivis dont 548.5 jours par des femmes et 656 par des hommes

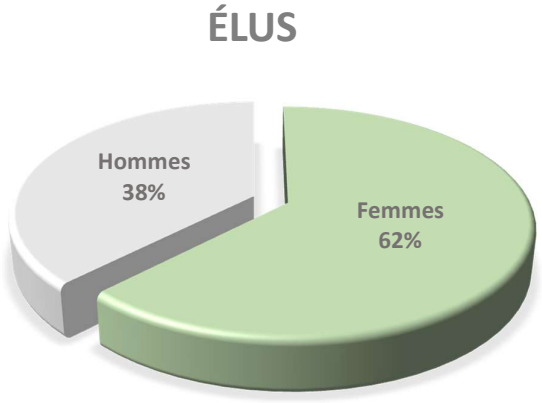


➢ Soit un total de 539 agents : 293 femmes et 246 hommes ont suivi au moins une formation.

2.6 - Les instances représentatives (CAP - CT - CHSCT)



- Soit un total de 35 agents : 15 femmes et 20 hommes



- Soit un total de 16 élu-e-s : 10 femmes et 6 hommes

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

3.1 – Organisation d'une exposition

Par la définition et la mise en œuvre de ses différentes politiques publiques, par sa connaissance et sa capacité d'animation du territoire, la ville de Douai est un véritale moteur de l'action publique pour l'égalité.

Cette année encore, nos services municipaux ont été porteurs d'actions en matière d'égalité.

Une exposition pour mettre en lumière des femmes douaisiennes engagées a eu lieu sur les grilles de l'hôtel de ville du 7 au 30 mars.

Quel est le thème central de l'exposition qui s'ouvre ce lundi ?

« Cette année, j'ai eu une pensée pour Gisèle Halimi et au fil de mes lectures sur elle, j'ai trouvé à plusieurs reprises des mots qu'elle reprenait souvent et qui la qualifient bien « *passionnément engagée* ». J'ai donc fait le rapprochement avec ces femmes douaisiennes que je connais et que j'avais envie de mettre en avant. Elles font partie du monde associatif et se mettent au service des autres. J'ai découvert une étude de l'INSEE sur la place des femmes dans les associations et le bénévolat. C'est un milieu plutôt égalitaire dans ses membres. Par contre, au niveau des présidents d'association, la majorité sont des hommes. Heureusement un domaine où les femmes sont bien présentes est celui de l'entraide et du social ». (Jamila MEKKI)

Comment ont été créés les portraits ?

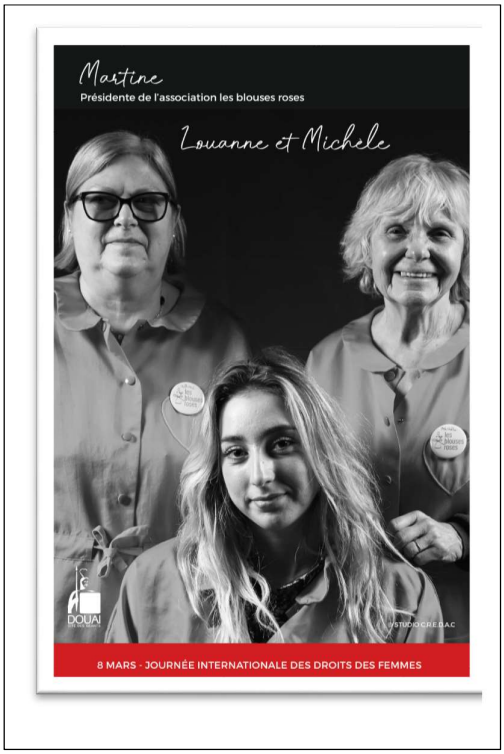
« Je suis une ancienne bénévole d'association et j'avais envie de mettre en avant ces femmes. J'en connaissais certaines et en ai découvert d'autres. Pour les photos je connaissais le Crédac avec qui j'avais déjà travaillé sur la Journée douaisienne des Droits des femmes sur le thème des femmes et de la musique. Cette année encore j'ai fait appel à eux et rencontré Frédéric Rutkowski du Credac, photographe qui a réalisé ces portraits. Vingt-trois femmes seront mises à l'honneur. L'exposition sera visible du 7 mars jusqu'à la fin du mois ». (Jamila MEKKI)

Quelles sont les valeurs transmises via cette exposition ?

« C'est un choix engagé personnel et passionné de ma part. Ces femmes représentent toutes les autres qui œuvrent pour les autres dans les associations douaisiennes. Dans les associations sportives, culturelles, de parents d'élèves, certaines femmes sont connues pour leur action et ont été d'ailleurs honorées par l'État. D'autres sont plus discrètes et leur entourage ne connaît peut-être pas leur action. Pour moi, ces journées internationales sont l'occasion d'éveiller les consciences et de rappeler le parcours qu'il reste à faire ». (Jamila MEKKI)

EXPOSITION
Douaisiennes passionnément engagées
La journée des droits des femmes n'est pas qu'une simple occasion de fêter les femmes. C'est l'occasion de rappeler leurs combats à s'imposer dans de nombreux domaines.
C'est ainsi que sous l'impulsion de Jamila Mekki, conseillère municipale déléguée aux droits des femmes, la ville de Douai a depuis plusieurs années mis en lumière la place des femmes dans les domaines de la musique, de la littérature ou de la politique.
Cette année, la Ville met en avant son tissu associatif exceptionnel et rend hommage aux femmes combattantes du quotidien, celles qui agissent pour les autres.
Ce ne sont pas des professionnelles mais des bénévoles d'associations, des femmes anonymes, de tout âge et toute origine. Peut-être les reconnaîtrez-vous : une voisine, une mère, une amie... Leur point commun : l'altruisme.
DOUAI
CITÉ DES GEANTS
© STUDIO C.R.E.D.A.C
8 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

8 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES
Douaisiennes passionnément engagées
EXPO PHOTOS à découvrir sur les grilles de l'hôtel de ville à partir du 7 mars
VILLE-DOUAI.FR
© STUDIO C.R.E.D.A.C
DOUAI

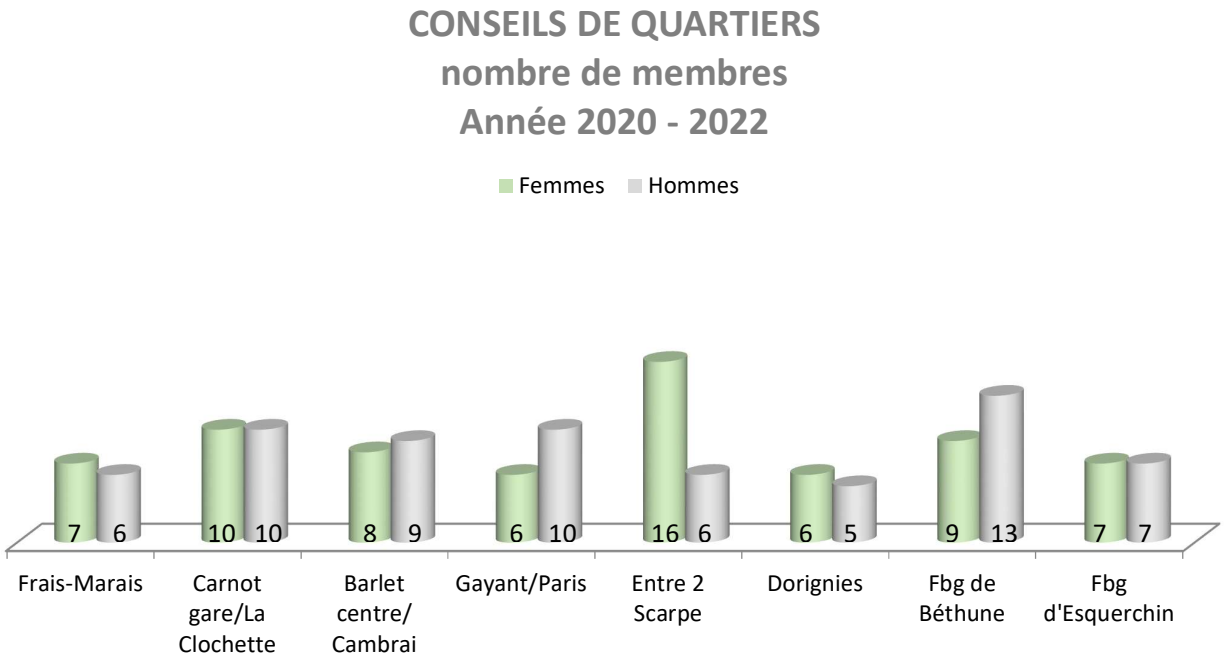

Martine
Présidente de l'association les blouses roses
Louanne et Michèle
DOUAI
© STUDIO C.R.E.D.A.C
8 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Farida
Présidente du Secours populaire
DOUAI
© STUDIO C.R.E.D.A.C
8 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

3.2 - Démocratie participative

3-2-1 - Les conseils de quartiers :

Les derniers chiffres démontrent que la parité est quasi respectée avec un total de 66 membres « hommes » et 69 membres « femmes ».



3-2-2 - Les projets à venir du contrat de ville 2023

Les porteurs de projets (associations) sont sensibilisés à la parité femmes-hommes. L'information leur a été transmise lors de la présentation de l'appel à projets du contrat de ville 2023 le 21 septembre par M. MAZY, adjoint au Maire en charge de la cohésion sociale, de la démocratie participative, de la politique de la ville et de l'insertion des jeunes.

Un accompagnement des porteurs dont les projets auront été retenus est prévu par le CORIF (COnseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes) fin 2022-début 2023.

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

Le chantier éducatif mis en place en 2022 dans le cadre du contrat de ville a permis la mise en peinture de la façade du centre social de Frais-Marais. Ce chantier, porté par l'association des centres sociaux de Douai, cofinancé par l'Etat et la ville de Douai a pour objectif d'accompagner des jeunes de 18 à 30 ans, décrocheurs, dans une démarche de (ré)insertion. Le prestataire a mobilisé 6 jeunes des quartiers périphériques sur ce chantier : 2 filles et 4 garçons.

3.3 - La bibliothèque

Les bibliothèques de Douai organisent régulièrement des évènements pour faire circuler les livres et faire vivre ses communautés de lecteurs. Parmi ces rendez-vous, sont programmées des rencontres avec des auteurs et autrices une fois par mois en moyenne hors vacances d'été. Quand ces rencontres sont organisées, nous sommes vigilants à ce que cette programmation soit équilibrée, en termes de genres littéraires abordés (romans, BD, documentaires) mais également en termes d'égalité femmes-hommes.

En 2022, nous avons organisé 15 rencontres avec les auteur-es :

Dates	Noms	Titres	Femmes	Hommes
22-janv	Cali	Voilà les anges		1
04-févr	Vanyda	Un petit goût de noisette + Celle que je voulais être	1	
12-févr	Mamouz	PTDR	1	
11-mars	Magali Vanhoutte	Poèmes, slams et goguettes	1	
02-avr	Annick et Marie Deshays	Le prix du silence	2	
09-avr	Romain Dutter et Simon Géliot	Adaptation en cours du Jour d'avant (Sorj Chalandon)		2
03-juin	LA Jones (Laurence Fontaine)	Elvis et la machine à rêves	1	
18-juin	Nimrod	Poèmes		1
Bulle d'été	Thomas Priou	Série Super Environman		1
08-oct	Sébastien Spitzer	La revanche des orages		1
12-nov	Zazie Tavitian et Caroliné Péron	A la recherche de Jeanne	2	
10-déc	Adrien Pauchet	Pills Nation + Désert noir		1
		TOTAL	**8**	**7**

Parmi tous les documents (romans, BD, mangas, albums jeunesse, documentaires, DVD…) que les bibliothécaires lisent ou regardent, un certain nombre fait l'objet de coups de cœur : chaque bibliothécaire a la liberté de mettre en avant ses lectures ou visionnages préférés, par le biais de marque-pages insérés dans les documents, coups de cœur qui sont relayés sur notre portail (www.bm-douai.fr). Parmi le foisonnement de ces coups de cœur tous azimuts, nous gardons un œil vigilant sur le fait que les documents mis en avant reflètent l'offre existante dans nos 4 bibliothèques, en terme de genres mais aussi en terme d'égalité femmes-hommes.
A titre d'exemple, si les derniers coups de cœur publiés sur notre portail sont sur des romans écrits par des hommes, nous sommes attentifs à ce que les suivants ne soient ni des romans, ni des ouvrages écrits par des hommes, afin de favoriser une parité. A ce jour de l'année, sur 53 coups de cœur publiés depuis le début de l'année 2022, la parité est quasi respectée. Nous sommes également attentifs au fait que la parité soit effective dans nos publications de nos « coups de cœur ».

3.4 - La Direction de l'Education, Enfance et Jeunesse (DEEJ)

3-4-1 – Le BAFA

La direction éducation enfance jeunesse a mis en place une aide à la formation au BAFA.

En 2022, nous avons financé 9 BAFA à destination des jeunes : 6 filles et 3 garçons (au total 2700€).

3.5 - Le saviez-vous ?

La population

Au 01/01/2022 la population municipale de DOUAI était de 39.613, soit 20.206 femmes et 19.407 hommes (année de référence 2019).

Le nombre d'électeurs est de 26.502 électeurs soit 14.227 femmes et 12.275 hommes.

En 2022 ont eu lieu deux élections :

- *Les élections présidentielles.*
  Au 1er tour il y avait 12 candidats dont 4 femmes et 8 hommes.
  Au 2nd tour il restait 2 candidats dont 1 femme et 1 homme.

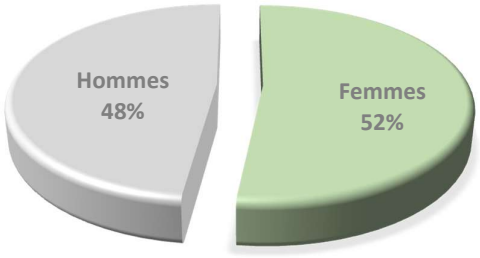
- *Les élections législatives.*
  La loi incite les partis à respecter la parité en présentant autant d'hommes que de femmes ou des duos mixtes (député et son suppléant) mais il ne s'agit pas d'une obligation. La seule sanction est pécuniaire. Ainsi dans notre circonscription, il y avait 12 candidats dont 3 femmes et 9 hommes.
  L'assemblée nationale ainsi élue comprend 215 femmes sur un total de 577 députés soit 37,3 % de femmes.

Il est à noter que pour la 1ère fois c'est une femme qui est à la présidence de l'assemblée nationale, Madame Yaël BRAUN-PIVET.

Le sport

RAID DE GAYANT (CATÉGORIE FAMILLE)

Femmes : 61 - Hommes : 55



3ième édition du Raid de Gayant

Cette manifestation multisports regroupe plusieurs épreuves à effectuer en équipe.

- Date : 22 octobre 2022
- Lieu : Parc de loisirs Jacques Vernier
- Inscrits : 116
- Equipe de : 2 – 3 ou 4 personnes

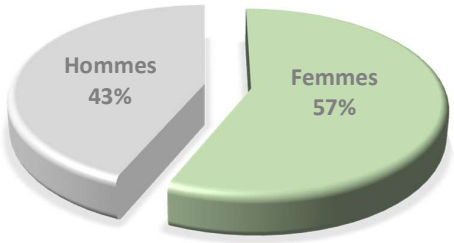
3ième édition du Trail urbain

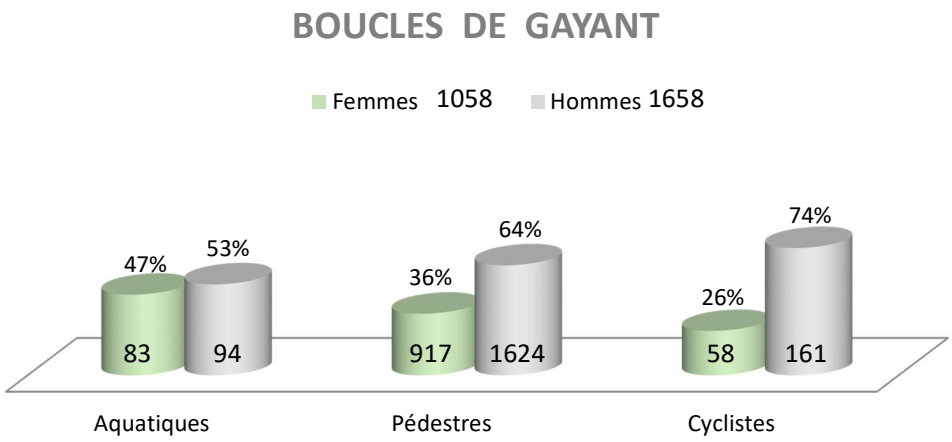
Cette manifestation a pour but de faire découvrir les différents bâtiments de la ville à travers 2 parcours pédestres.

- Date : 10 décembre 2022
- Départ : place d'Armes
- Inscrits : 2400
- Parcours : 8 et 13 km

TRAIL URBAIN

Femmes : 1358 - Hommes : 1042





2ième édition des Boucles de Gayant aquatiques

Cette manifestation propose 4 distances.

- Date : 26 mars 2022
- Lieu : piscine des Glacis
- Inscrits : 177
- Parcours : 50 m
  150 m – 500 m – 1 km

38ème édition des Boucles de Gayant pédestres

Cette manifestation labélisée au niveau national comprend 4 épreuves.

- Date : 26 mai 2022
- Départ : place du Barlet
- Inscrits : 2541
- Parcours : 900 m – 1.5 km
  5 km – 10 km

1ère édition des Boucles de Gayant cyclistes

Cette manifestation propose plusieurs parcours.

- Date : 26 juin 2022
- Départ : complexe sportif des Cheminots
- Inscrits : 219
- Parcours : Route : 16 km- 35 km
  50 km – 83 km – 100 km
- VTT : 25 km et 42 km

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 sont 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 - Un accompagnement en cas d'actes malveillants
4.6 - L'accompagnement du personnel fragilisé
4.7 - Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes

4.1 – L'accueil des nouveaux arrivants

En 2022, il a été décidé la mise en place de façon trimestrielle, d'un accueil destiné aux nouveaux arrivants.

Dans le cadre d'un moment de convivialité, deux heures de présentation de la collectivité, des services, des informations RH, d'échanges et remise d'un kit de bienvenue. Ce RDV a accueilli cette année 91 agents, dont 36 hommes et 55 femmes.

Bienvenue

Frédéric CHÉREAU
Maire

Annabelle PALIÉ
Directrice
du CCAS

Grégory LEPLAN
Directeur général
des services

Sophie BRUNELLE
Directrice des
ressources humaines

ont le plaisir de vous inviter à un moment convivial dédié aux nouveaux agents de la ville et du CCAS, afin de vous présenter la collectivité.

Nous vous donnons rendez-vous et comptons sur votre présence
le jeudi 15 décembre 2022 de 9h à 11h
à la Bibliothèque Marceline Desbordes-Valmore – 61 parvis Georges Prêtre à Douai.

DOUAI
CITÉ DES GEANTS

4.2 – La mobilité interne

Qui permet chaque trimestre aux agents de pouvoir se positionner sur des postes vacants et ainsi de changer de métier. 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 2022, cette action a permis la mobilité de 3 agents.

- 1 femme
- 2 hommes

Les réussites constatées encouragent à poursuivre en ce sens.

DOUAI
CITE DES GEANTS

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

Avec l'aide des maîtres-nageurs, la direction des ressources humaines continue de proposer des actions sportives gratuites à destination du personnel municipal à savoir l'aquagym et l'aquabike.

Par ailleurs des créneaux de natation libres sont également offerts au personnel.

Une nouvelle offre sportive est dispensée depuis septembre 2022 : le kangoo jump (renouvellement de l'offre en 2023).

Les agents ont été interrogés récemment sur leurs envies quant à la mise en place de nouvelles offres sportives, culturelles et bien-être. Au vu du retour que nous aurons, nous étudierons les nouvelles propositions.

La direction des ressources humaines souhaitait pérenniser les actions bien-être au travail et pouvoir en faire profiter tous les agents, tout au long de l'année avec des activités régulières et variées.

Après avoir interrogé les agents sur leur souhaits d'activités via un questionnaire, des séances se sont mises en places :

De février à juin 2022 :

- Aquabike -> 2 séances par semaine : 8 femmes
- Aquagym -> 2 séances par semaines : 11 femmes
- Sophrologie -> 2 séances par semaines : 13 femmes / 2 hommes
- Qi Gong -> 1 séance par semaine : 3 femmes / 1 homme

De septembre à décembre 2022 :

- Aquabike -> 2 séances par semaine : 12 femmes
  (+ 8 femmes et 1 homme sur liste d'attente)
- Aquagym -> 2 séances par semaine : 25 femmes
- Kangoo Jump -> 1 séance par semaine : 1 homme / 9 femmes

Ces différentes activités permettent, au-delà de leur côté convivial, de rapprocher les agents éloignés de l'activité physique en proposant des créneaux gratuits et accessibles.

4.4 – Des offres spécifiques sur la santé

Les formations spécifiques sur la santé au travail sont une préoccupation permanente de la collectivité.

Sur la base d'un diagnostic réalisé par la direction des ressources humaines et en collaboration avec la médecine du travail, un travail d'étude ergonomique de l'ensemble des postes administratifs a été réalisé et continuera sur 2023. Cette étude vise à réduire les mauvaises postures et agir en faveur d'un rééquilibrage musculo-squelettique préventif. Ce travail est le plus souvent en faveur des femmes, plus nombreuses sur les postes administratifs.

A cela s'ajoute l'investissement de la ville sur du matériel ergonomique en particulier pour les postes d'entretien dans les écoles et autres bâtiments communaux.

4.5 – Un accompagnement en cas d'actes malveillants

Une convention d'adhésion a été signée avec le CDG59 pour la mise en place d'un dispositif anonyme de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Les agents ont la possibilité d'alerter par mail, courrier ou numéro vert.

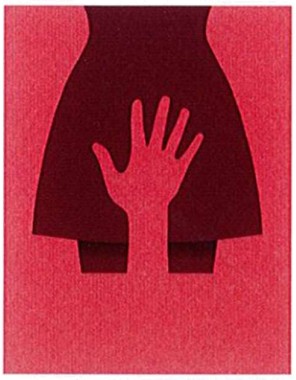
La convention est conclue jusqu'au 31 décembre 2024.

Les prestations sont les suivantes :

- Un recueil par une cellule d'écoute du CDG59 des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes.

- Une double procédure d'orientation des agents par une cellule de signalement, vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ; vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Vous vous sentez victime d'un acte malveillant, parlez-en pour vous en sortir



Un acte malveillant, c'est quoi ?

Ce sont des actes de violence verbaux ou physiques, des agissements sexistes, de la discrimination, du harcèlement sexuel ou moral, des menaces, et/ou de l'intimidation.

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place au sein de notre collectivité (ville et CCAS) avec le CDG59.

Pour qui ?

L'ensemble des agents (stagiaires, titulaires et contractuels) sont concernés.

Comment contacter le dispositif de signalement du CDG59 ?

Numéro vert : 0800 732 342

Mail : signalement@cdg59.fr

Courrier : dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse suivante :
« Signalement » Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
1 rue Lavoisier - 59260 Hellemmes

Il n'y a pas d'obligation d'en parler à sa hiérarchie ou à la DRH, l'anonymat est préservé.

DOUAI
CITÉ DES GRANTS

4.6 - L'accompagnement du personnel fragilisé

La DRH poursuit ses actions en faveur du personnel fragilisé. Une collaboration avec le médecin du travail et son équipe permet la réalisation d'études de poste dans différents services. Des aménagements techniques, organisationnels et humains sont réalisés afin de permettre aux agents de travailler dans des meilleures conditions. Les agents sont également accompagnés dans leurs démarches de saisine des instances médicales, sur des propositions de reclassement avec possibilité de réaliser en amont des immersions sur sites.

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

En 2022, 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 36 postes d'adjoints d'animation intervenant sur différents cycles de travail et 4 postes de chef d'équipe périscolaire et extrascolaire.

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).

Durée l'année scolaire 2022-2023, une seconde vague de recrutement sera tenue afin de continuer à travailler sur la déprécarisation de notre personnel, soit à nouveau 36 postes concernés.

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

5.1 - Le congé paternité

5.2 - Le temps partiel annualisé

En juillet 2012, la ville de Douai a instauré aux agent-e-s le temps partiel sous certaines conditions. Qu'il s'agisse du temps partiel de droit ou sur autorisation, l'agent-e doit présenter une demande auprès de l'employeur territorial dont il relève, 3 mois au moins avant la date sollicitée.

Sur cette demande, doit figurer :

- la durée de l'autorisation sollicitée par l'agent,
- la quotité choisie : 50% ; 60% ; 70% ; 80% ; 90,
- le mode d'organisation de son activité (quotidien, hebdomadaire, annuel),
- le cas échéant, s'il souhaite surcotiser afin que la période de travail à temps partiel soit décomptée pour la liquidation de sa pension de retraite comme une période de travail à temps plein.

Temps partiel sur autorisation : pas d'obligation de justifier la demande.

Temps partiel de droit : obligation de démontrer que l'agent-e remplit les conditions légales.

- Elever un enfant
- Donner des soins au conjoint de l'agent, à un enfant à charge ou à un ascendant

Temps partiel fondé sur la qualité de travailleur reconnu handicapé bénéficiant de l'obligation d'emplois prévue par le code du travail.

Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

5.3 - Le télétravail

Dans le cadre des dispositions des articles L1222-9 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 1ère 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 1er 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.

79 agents effectuent du télétravail soit 49 femmes et 30 hommes.

6. Soutien de la ville dans les actions menées par les associations…

6.1 - Le Corif (COnseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes)

Le Corif a organisé un temps fort, avec le soutien du Conseil Régional des Hauts de France, en faveur de l'élargissement des choix professionnels des femmes qui a eu lieu le jeudi 15 décembre à la salle des fêtes de l'hôtel de ville de Douai. Accueil à partir de 9h, clôture à 11h.

Au programme :

- des échanges informels avec des personnes issues de secteurs dans lesquels les femmes sont peu nombreuses : femmes qui occupent des postes dits "atypiques", entreprises, organismes de formation.

- une exposition "Fière de mon parcours" de portraits vidéo de femmes qui travaillent à des postes où elles sont peu nombreuses

- un atelier pour déconstruire les stéréotypes liés aux métiers

- un stand MRS pour découvrir cette méthode de recrutement

- un stand pour présenter les formations du Programme Régional de Formation

- un stand pour présenter les modes de garde d'enfants du Douaisis

Un support ludique remis à l'entrée a permis aux participantes d'amorcer facilement les échanges et éventuellement de remporter une box cadeau.

6.2 - Une campagne d'affichage contre les violences faites aux femmes

Des phrases volontairement dérangeantes inscrites sur des photographies représentant respectivement un enfant, un homme et une femme, « Le but est d'interpeller, susciter des échanges et ne pas laisser de marbre » (Agnès DUPUIS).

Issus d'une série réalisée en 2021 par le duo d'artistes, ces visuels ont été recréés pour communiquer sur la projection-débat portée par le réseau de lutte contre les violences faites aux femmes du Douaisis.

Le samedi 26 novembre 2022, s'est déroulée la projection d'un court-métrage (déconseillé au moins de 16 ans), suivie d'un débat et d'une lecture publique de textes écrits par des femmes victimes de violences conjugales.

IL TAPE
MAIS J'ME
SOIGNE
PROJECTION-DÉBAT
ANIMÉ PAR LE RÉSEAU DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DU DOUAISIS
Samedi 26 novembre 2022
de 14h à 17h
Salles d'Anchin - rue Fortier
Travail artistique réalisé par B.A.B.B.
Instagram : @babb.13
DOUAI.FR
3919
DOUAI

J'AVAIS
ENCORE
BESOIN DE
MA MAMAN
PROJECTION-DÉBAT
ANIMÉ PAR LE RÉSEAU DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DU DOUAISIS
Samedi 26 novembre 2022
de 14h à 17h
Salles d'Anchin - rue Fortier
Travail artistique réalisé par B.A.B.B.
Instagram : @babb.13
DOUAI.FR
3919
DOUAI

C'EST PAS
UN CRIME
D'ETRE
VIRIL
PROJECTION-DÉBAT
ANIMÉ PAR LE RÉSEAU DE LUTTE CONTRE
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DU DOUAISIS
Samedi 26 novembre 2022
de 14h à 17h
Salles d'Anchin - rue Fortier
Travail artistique réalisé par B.A.B.B.
Instagram : @babb.13
DOUAI.FR
3919
DOUAI

7. Fixer les orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail mais également pour l'amélioration du quotidien implique le respect de plusieurs principes.

Notre plan d'actions 2020 – 2023 se décline sur les axes suivants :

☑ Objectif atteint
☑ En cours
☑ A réaliser

1/ Sensibiliser les publics à la déconstruction des stéréotypes de sexe :

- Théâtre forum ☑
- Expositions, rencontre d'auteurs et l'organisation de mini débat philosophique, à la bibliothèque ☑
- Parution d'articles (archives) ☑
- Exposition à destination des enfants, « Tous égaux face aux droits » (DEEJ) ☑

2/ Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle :

- Actions bien-être au travail ☑
- Création de la journée d'accueil des nouveaux arrivants ☑
- L'accompagnement psychologique ☑
- Mise en place du télétravail ☑
- Faire la promotion du congé paternité ☑

3/ Garantir l'égal accès à l'emploi :

- Interviews métier dans le journal Com'In RH (journal interne) ☑
- Travailler sur la rémunération et sur l'accès à la formation ☑
- Accéder à une féminisation des équipements ☑
- Favoriser la mixité dans les métiers ☑
- Faciliter l'intégration des femmes ☑
- Permettre aux postulants (femmes et hommes) de s'identifier sur un métier ☑
- Organiser une journée d'échanges pour faire découvrir d'autres métiers ☑
- Dégenrer les métiers. ☑

4/ Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :

- Actions de formation et de sensibilisation ☑
- Registre de signalement des actes de violences ☑
- Adhésion et soutien aux associations de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. ☑

8. Histoire d'en rire…
Les filles et les garçons peuvent-ils… ?

CONCLUSION

Ce rapport met en valeur la diversité des actions menées sur la ville de Douai pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans la gestion des ressources humaines que dans les actions menées au profit des usagers.

En 2023, nous continuerons nos actions, les développerons, pour ne pas tomber, dans la croyance, souvent partagée que l'égalité femmes hommes est désormais atteinte.

female
women
she
GENDER EQUALITY NOW!
stereo type THIS
égalitée
I WANT