

ville de Cambrai

Arrondissement
de CAMBRAI

EXTRAIT DU REGISTRE
AUX DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 30 JANVIER 2023

OBJET : N° 3

RAPPORTEUR : Madame DELEVALLÉE

INTITULÉ : COMPTABILITÉ COMMUNALE. RAPPORT ÉGALITE FEMME-HOMME

Le Conseil Municipal de la Ville de CAMBRAI, régulièrement convoqué le 17 Janvier 2023 s'est réuni en Salle du Conseil de l'Hôtel de Ville de Cambrai, sous la présidence de Monsieur François-Xavier VILLAIN, Maire.

MEMBRES EN EXERCICE : 39

MEMBRES PRÉSENTS :

M. François-Xavier VILLAIN Maire de CAMBRAI ;
Mme DELEVALLÉE Maire-Adjointe ;
M. F. WIART ; Mme GAILLARD ; Mme LABADENS ; M. MOAMMIN ; Mme DROBINOHA ;
M. L. WIART ; Mme WIART ; M. SIMÉON ; M. DOBREMETS Adjoints au Maire ;
M. BAVENCOFFE Mme BILBAUT ; M. DEVILLERS ; Mme POMBAL ; Mme CARDON ;
Mme LIÉNARD ; M. BARTKOWIAK ; Mme CAFÈDE ; Mme SAYDON ;
M. FLAMEIN ; M. LAURENT ; M. TRANOY ; Mme BRIQUET ; Mme CHATELAIN ;
M. VAILLANT ; M. MAURICE ; Mme BURLET ; M. LEROUGE ;
M. PHILIPPE ; Mme DESSERY

MEMBRES ABSENTS EXCUSÉS :

M. P.A VILLAIN qui a donné procuration à M. F. WIART
Mme DEMONFAUCON qui a donné procuration à M. LE MAIRE
Mme CHARPENET qui a donné procuration à Mme LIÉNARD
M. SIMPERE qui a donné procuration à M. FLAMEIN
Mme BERTELOOT qui a donné procuration à Mme DELEVALLÉE
M. SIEGLER qui a donné procuration à Mme LABADENS
Mme DESMOULIN qui a donné procuration à M. MAURICE
M. DERASSE qui a donné procuration à M. LEROUGE

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

M. Benoît VAILLANT

Cadre réservé au
Secrétariat Général de la Mairie

Mesdames, Messieurs,

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ses articles 61 et 77 et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce rapport, annexé au présent, concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Le Conseil Municipal prend acte du dit rapport.

Publié le : 13 Février 2023 à 09:12

Suivent les signatures
Pour extrait conforme
Le Maire de Cambrai,

Le secrétaire de séance
M. Benoit VAILLANT



Pour le Maire,
Mme Marie-Anne DELEVALLÉE
Maire-Adjointe déléguée aux
Finances





RAPPORT SUR L'EGALITE
FEMME-HOMME
2022

SOMMAIRE

PREAMBULE

Partie 1 : POLITIQUE INTERNE EN MATIERE D'EGALITE FEMME - HOMME

1. Répartition statutaire : titulaire / non titulaires
2. Répartition par statut et par catégorie
3. Répartition par filière
4. Répartition par âge
5. Organisation du travail
6. Postes à responsabilité
7. Déroulement de carrière
8. Formation

Partie 2 : LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMME – HOMME

1. Le contrat de ville et l'égalité femme-homme
2. Le soutien aux associations et l'égalité femme-homme
3. Les politiques municipales et l'égalité femme-homme

PREAMBULE :

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « dans tous les domaines » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées. Plus récemment, la loi du 4 août 2004 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Sexisme, harcèlement, discrimination salariale et à l'embauche : l'égalité femmes/hommes a encore beaucoup de chemin à parcourir. Les femmes sont les premières concernées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, le chômage, les emplois précaires. Elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes à responsabilité politique ou économique. Et elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violence physique, psychologique, verbale, sociétale. L'action publique peut réduire ces inégalités afin de passer d'une égalité de principe à une égalité effective.

Le rapport sur l'égalité femme-homme sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants. Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014. Le décret du 24 juin 2015, en fixe le contenu :

Ce rapport se compose de deux parties :

1. la première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines. A cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. la seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire par la ville de Cambrai pour favoriser l'égalité femme-homme.

Partie 1 : POLITIQUE INTERNE EN MATIERE D'EGALITE FEMME – HOMME :

En tant qu'employeur, la Ville de Cambrai peut directement agir pour l'égalité Femme-Homme. La collectivité doit rédiger et présenter son rapport au Comité technique.

Le bilan porte sur les 428 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2022 au sein des services municipaux.

1. Répartition statutaire : titulaires / non titulaires

Effectifs globaux :

statut	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2022
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	369	356	351
Non titulaires	80	74	77
Total	449	430	428

Selon les chiffres les plus récents publiés par l'INSEE :

Fin 2020, 5,7 millions de salariés (y compris contrats aidés) travaillent dans la fonction publique, soit +0.6 % par rapport à l'année précédente.

L'emploi augmente nettement dans la fonction publique hospitalière +1.8% en raison de la crise sanitaire et dans une moindre mesure dans la fonction publique d'Etat +0.8% mais se replie dans la fonction publique territoriale -0.4%.

Le nombre de fonctionnaire qui représentent 67% de l'effectif des agents publics baisse de 0.6% tandis que l'effectif contractuel augmente de 6.3%.

Dans la territoriale, les fonctionnaires représentent 74.2% de l'effectif et les contractuels 21.4%.

2. Répartition de l'effectif par statut et par catégorie :

Répartition des effectifs par statut et par sexe :

Statut	Femmes	En %	Hommes	En %	Total	% total agent
Titulaires	158	45 %	193	55 %	351	82 %
Non titulaires	41	53 %	36	47 %	77	18 %
Total	199		229		428	100 %

Les agents de sexe féminin représentent 46% de l'effectif contre 54 % pour les agents masculins.

On constate que l'emploi non titulaire est plus prégnant pour les agents de sexe féminin, créant une certaine précarité dans l'emploi.

Selon les chiffres les plus récents publiés par l'INSEE pour la FPT :

Les femmes représentent 61.3% des effectifs globaux et les hommes 38.7%

Répartition des effectifs globaux, par catégorie :

	A	B	C	Total
AU 31/12/2020	26	64	359	449
AU 31/12/2021	21	70	339	430
Au 31/12/2022	23	70	335	428

Agents TITULAIRES, répartition des effectifs par catégorie et par sexe :

	Femmes	en %	Hommes	en %	Total	% Agents	% Agents N-1
catégorie A	10	50	10	50	20	5.7	5.3
catégorie B	25	47	29	53	54	15.4	15.7
catégorie C	123	44	154	56	277	78.9	79
Total	158		193		351		

Agents NON TITULAIRES, répartition des effectifs par catégorie et par sexe :

	Femmes	en %	Hommes	en %	Total	% Agents	% Agents N-1
catégorie A	1		2		3	3.9	2.7
catégorie B	6		10		16	20.7	18.9
catégorie C	34		24		58	75.4	78.4
Total	41		36		77		

- Catégorie A : L'effectif a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Les femmes représentent 48 % de l'effectif global de cette catégorie.
- Catégorie B : L'effectif de cette catégorie est stable depuis 2021, les hommes y sont majoritaires depuis 2019 (44% de femmes).
- Catégorie C : 78.3 de l'effectif global de la collectivité (79 % en 2021). Ce pourcentage est relativement stable depuis 2019. Les femmes représentent 46.9 % de cette catégorie (47 % en 2021).

Selon les chiffres les plus récents publiés par l'INSEE pour la FPT :

Catégorie A	12.4 %
Catégorie B	11.9 %
Catégorie C	74.7 %

3. Répartition des effectifs par filière et par catégorie au 31/12/2022 :

Représentation par filière :

	Femmes	Hommes	total	% agents	% 2021
Filière administrative	66	29	95	22.2 %	22.3 %
Filière technique	111	169	280	65.5 %	65.8 %
Filière culturelle	13	7	20	4.7 %	4.4 %
Filière sportive	6	18	24	5.6 %	5.8 %
Filière animation	1	1	2	0.5 %	0.7 %
Filière sécurité	2	5	7	1.7 %	0.9 %
Total	199	229	428		

Les agents de sexe féminin travaillent majoritairement dans la filière technique qui représente au global 65% des postes occupés au sein de la collectivité (taux constant par rapport à 2021). Suit ensuite en terme d'effectif (22%), la filière administrative (taux également constant par rapport à 2021).

Répartition par catégorie et par filière :

Catégorie / Filières	Nombre de Femmes				Nombre d'Hommes			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Administrative	6	15	45	66	5	6	18	29
Technique	0	3	108	111	4	13	152	169
Culturelle	5	7	1	13	1	3	3	7
Sportive	0	6	0	6	2	16	0	18
Animation	0	0	1	1	0	0	1	1
Sécurité	0	0	2	2	0	1	4	5
TOTAL	11	31	157	199	12	39	178	229

4. Répartition des effectifs par âge au 31/12/2022 :

En 2021, tous grades et statuts confondus, la moyenne d'âge des femmes était de 49 ans et celle des hommes de 46 ans.

En 2022 :

La moyenne d'âge des **agents non titulaires** toutes catégories est de **43 ans** (45 ans pour les agents féminins et 41 pour les agents masculins).

La moyenne d'âge des **agents titulaires** toutes catégories est de **48 ans** (49.4 ans pour les agents féminins et 47.5 ans pour les agents masculins).

S'agissant des personnels titulaires (82% de l'effectif global) :

Catégorie	Moyenne d'âge femmes	Moyenne d'âge hommes
A	53.8	55.5
B	52.2	50.7
C	48.5	46.4

Les agents de « plus de 60 ans » représentent en 2022, 15 % de l'effectif titulaire.

La tranche d'âge « 20 à 29 ans » représente 2.3 % de l'effectif titulaire ce qui est trop faible pour permettre un renouvellement de personnel pour compenser le déséquilibre de la représentation femme/homme.

5. Organisation du travail

AGENTS NON TITULAIRES :

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	Total
A	Temps complet	1	2	3
	Tps non complet	0	0	0
	Temps partiel	0	0	0
B	Temps complet	4	8	12
	Tps non complet	1	1	2
	Temps partiel	1	1	2
C	Temps complet	16	15	31
	Tps non complet	18	9	27
	Temps partiel	0	0	0
Total		41	36	77

AGENTS TITULAIRES :

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	Total
A	Temps complet	8	10	18
	Tps non complet	0	0	0
	Temps partiel	2	0	2
B	Temps complet	19	29	48
	Tps non complet	1	0	1
	Temps partiel	5	0	5
C	Temps complet	95	148	243
	Tps non complet	20	3	23
	Temps partiel	8	3	11
Total		158	193	351

- Les postes à temps non complet concernent majoritairement les femmes. En catégorie C cela représente 25 % de l'effectif global soit une nette diminution par rapport à 2020 (34 %).

Il s'agit de postes périscolaires, d'entretien, d'agent de caisse en piscines. Pour la plupart, ces agents étaient auparavant en contrats aidés à temps partiel et ont conservé leur quotité horaire de travail lors de la pérennisation de leur poste.

- 3 % des femmes de catégorie B occupent un poste à temps non complet. Il s'agit de postes d'enseignement artistique avec des quotités horaires spécifiques
- En 2022, 8 % des agents féminins exercent leurs fonctions à temps partiel, il s'agit là d'une très nette progression car elles étaient 4.2% en 2020. On observe également une hausse du temps partiel chez les agents titulaires masculins 2 % en 2022 contre 0.41 % en 2020.

Quelques chiffres de la fonction publique territoriale sur le temps partiel (INSEE)

- Hommes : 6.3 %
- Femmes : 30.1 % (plus l'agent appartient à une catégorie élevée moins le nombre de temps partiel est élevé).

6. Positionnement au sein de la structure : poste à responsabilité :

	Femmes	%	Hommes	%	effectif total
Emploi fonctionnel	2	50%	2	50%	4
Postes de direction	2	50%	2	50%	4
Postes de responsable de service / direction d'équipement	8	35%	15	65%	23
Effectif	12		19		31

L'emploi fonctionnel de DGS est occupé par une femme et la parité est respectée sur l'ensemble des emplois fonctionnels et postes de direction.

7. Déroulement de carrière :

Nomination suite à concours :

1 agent féminin – Catégorie B – filière administrative

1 agent masculin – Catégorie B – filière sportive

Avancements de grade en 2022 :

	Femmes	Hommes
Administrative		
Catégorie A	1	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	5	0
100% de femmes promues (86 % en 2021)		

	Femmes	Hommes
Technique		
Catégorie A	0	1
Catégorie B	0	1
Catégorie C	9	6
53% de femmes promues (33 % en 2021)		

	Femmes	Hommes
Sportive		
Catégorie B	0	1
0% de femme promue		

	Femmes	Hommes
Culturelle		
Catégorie B	1	0
100% de femmes promues		

	Femmes	Hommes
Animation		
Catégorie C	0	0

	Femmes	Hommes
Police municipale		
Catégorie C	0	0

Pour mémoire, l'effectif féminin représente 45 % de l'effectif des personnels titulaires.

On note une progression des taux de nomination des femmes par avancement de grade.

• **promotion interne en 2022 :**

	Femmes	Hommes
	Administrative	
Catégorie A	1	0
Catégorie B	1	1
	Technique	
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	1
Catégorie C	0	3

29 % des promotions ont bénéficié aux femmes toutes catégories confondues mais elles représentent 100% des promotions en catégorie A et un tiers des promotions en catégorie B.

Le déséquilibre femmes-hommes de nomination par promotion interne en filière technique – catégorie C – (accès au grade d'agent de maîtrise) s'explique notamment par l'absence de fonctions d'encadrement pour les personnels affectés dans les établissements scolaires.

8. Formations suivies:

La crise sanitaire de 2020 avait fortement impacté les actions de formations.

L'année 2021 a été une année de reprise des actions de formations qui ont concerné les domaines de l'hygiène, sécurité et la prévention des risques en lien avec la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels de la Ville de Cambrai.

Formations nécessaires à l'exercice des missions :

En 2021, 33 formations ont été organisées, ce qui a représenté 334,5 jours de formation (2341 heures). Pour mémoire en 2019, 73 formations réalisées pour 465,5 jours (3 050 heures).

51 agents masculins ont suivi au moins une action de formation contre 12 agents féminins.

Préparation aux concours et examens professionnels :

5 agents sur 6 inscrits en début d'année ont suivi une formation préparations aux concours ou examens en 2021 (un agent ayant arrêté en milieu de formation), soit 3 femmes (préparation aux concours de catégorie A et B) et 2 hommes (préparation aux concours de catégorie A et C).

Cela a représenté un total de 70 jours ou 491 heures de formation.

Formations d'intégration :

20 agents de catégorie C ont effectué une formation d'intégration obligatoire avant titularisation, soit 9 femmes et 11 hommes.

Cela a représenté un total de 100 jours ou 700 heures de formation.

Le 1er bilan de l'année 2022 qui vient de se clore confirme cette tendance avec des actions de formation en nette progression.

103 formations ont été réalisées en 2022 soit 599 jours.
37 femmes ont participé aux actions de formation.

Partie 2 : LES ACTIONS DE LA VILLE DE CAMBRAI EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMME-HOMME :

1. Le contrat de ville et l'égalité femme-homme :

En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et de la loi Vallaud-Belkacem « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes » en date du 4 août 2014, la ville veille à ce que chaque action déposée dans le cadre de la politique de la ville participe à cet objectif d'égalité entre les hommes et les femmes.

En 2022, des actions spécifiques du contrat de ville ont été menées sur le thème de la participation citoyenne des femmes.

Plus généralement, des débats, ateliers, visites et expositions ont été mis en place sur le thème des élections présidentielles et législatives, et notamment :

- * « Allons enfant » du Conservatoire à Rayonnement Départemental,
- * « La politique c'est quoi ? » du Centre Social Saint Roch,
- * « Entre civisme et citoyenneté » du Centre Social du centre-ville.

Enfin, la ville a financé le Centre d'Information pour les Droits des Femmes et de la Famille (C.I.D.F.F.) qui mène l'action « Accès au droit, Citoyenneté, Egalité » dans les quartiers prioritaires.

2. Le soutien aux associations et l'égalité femme-homme :

La ville de Cambrai a poursuivi son soutien en 2022 à des associations intervenant sur ce thème, et attribué notamment des subventions au planning familial et à la maison de la famille.

3. Les politiques municipales et l'égalité femme-homme :

La collectivité a continué de mener en 2022 ses politiques participant à l'égalité femme-homme : le dispositif handi'mômes, les bourses d'aide à la pratique sportive et culturelle, le plan mercredi, les services d'étude surveillée et de garderie périscolaire...

L'exploitation des résultats de la consultation des 10/25 ans - à travers l'évènement des « Inédits de la Jeunesse » mené en 2021 - a conduit la Municipalité à mettre en place, dès 2022, un « Pass Jeunes », permettant aux jeunes cambrésiennes et cambrésiens de découvrir et profiter de nombreuses activités culturelles et sportives.

Dans le cadre de son label « Ville Amie des Enfants » par ailleurs, la ville a institué des jeunes ambassadeurs de l'Unicef, chargés d'impulser des actions répondant aux interrogations et attentes de la jeunesse cambrésienne (conférences et débats sur la lutte contre les discriminations.....).

La semaine des droits de l'enfant a quant à elle été l'occasion pour la Municipalité d'organiser l'intervention de magistrats et avocats dans les établissements primaires et secondaires sur la problématique du harcèlement.

Enfin, des animations à travers la malle pédagogique « s'accepter, se respecter » sont proposées aux enfants des écoles élémentaires sur les temps périscolaires.

S'agissant de la programmation culturelle, le musée des Beaux-Arts de Cambrai a valorisé la création artistique d'artistes femmes :

- * par l'acquisition de trois œuvres d'artistes femmes en 2022,

- * dans le cadre d'actions à destination des publics :

- Soutien à la création d'artistes femmes des Hauts-de-France par l'organisation de stages plastiques menés par des artistes régionaux auprès des publics (individuels et groupes) : organisation de 18 stages plastiques pendant les vacances scolaires dont 3 menés par des 5 artistes femmes.

- Soutien au spectacle vivant d'artistes femmes par l'organisation du festival jeune public « ça c'est de l'art » en décembre 2022 : 11 spectacles programmés par 4 compagnies, dont 3 composés d'actrices.

Le théâtre de Cambrai a quant à lui accueilli le 19 mars 2022, le spectacle « Les Chatouilles », histoire insolite d'Odette, jeune danseuse dont l'enfance a été volée et qui se bat pour se reconstruire.

Par ailleurs une exposition, en lien avec l'Ecole Supérieure d'Art de Cambrai (ESAC) a eu lieu dans la chapelle du théâtre sur l'évolution de la protection des enfants contre les violences sexuelles de l'Antiquité à nos jours : panneaux informatifs, projection d'interviews d'avocats sur l'accompagnement des victimes, la prévention contre les cyberviolences..., diffusion d'une interview de Boris Cyrulnik sur la résilience. L'association « Enfance et Partage » est intervenue pour sensibiliser le public sur l'inceste et les maltraitances, et un débat a été organisé avec un psychiatre sur la reconstruction des victimes de violences sexuelles.

Enfin, le théâtre a programmé les 16 et 17 mai 2022, le spectacle : « En avant toutes, haut les cœurs ! », destiné aux enfants des écoles élémentaires et en classe de 6eme et 5eme. C'est la chorégraphe, Myriam Dooge, qui en parle le mieux : « Par ce spectacle qui s'empare du destin de plusieurs femmes remarquables, nous voulons souligner que toutes les filles, comme tous les garçons, ont la faculté de partir à l'aventure, de se déployer et d'oser se lancer ».