



**RAPPORT SUR L'EGALITE
FEMME-HOMME
2018**

SOMMAIRE

PREAMBULE

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

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

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

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
4. Les politiques temporelles

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 de l'EPCI. 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, à la rémunération 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 HOMME – FEMME :

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.

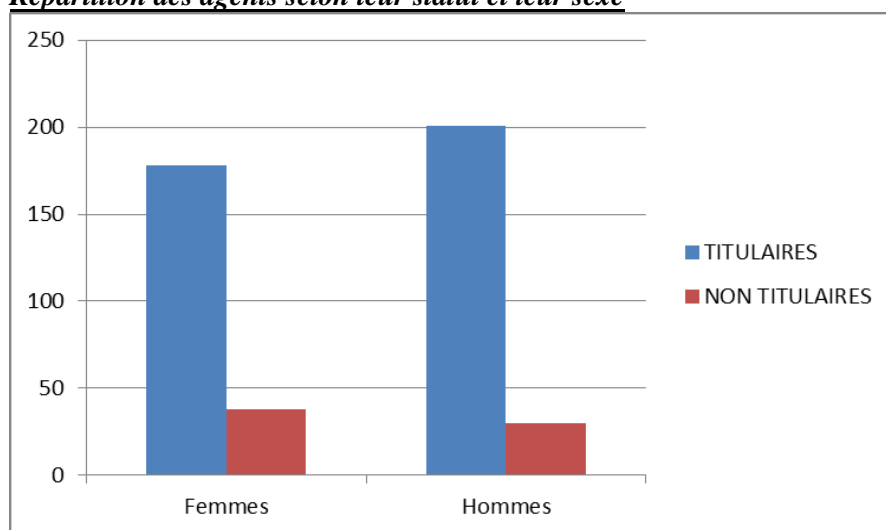
Le bilan porte sur les 447 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2018 au sein des services municipaux.

1. Répartition statutaire : titulaires / non titulaires

	Femmes	en %	Hommes	en %	total	% total agent
TITULAIRES	178	47%	201	53%	379	85%
NON TITULAIRES	38	56%	30	44%	68	15%
TOTAL	216	48%	231	52%	447	

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

Répartition des agents selon leur statut et leur sexe



Quelques chiffres sur l'effectif de la fonction publique territoriale (INSEE 2015)

Répartition Femme-Homme :

- *Au niveau régional : 176 100 agents territoriaux dont 104 200 femmes soit 59%.*

Répartition par statut :

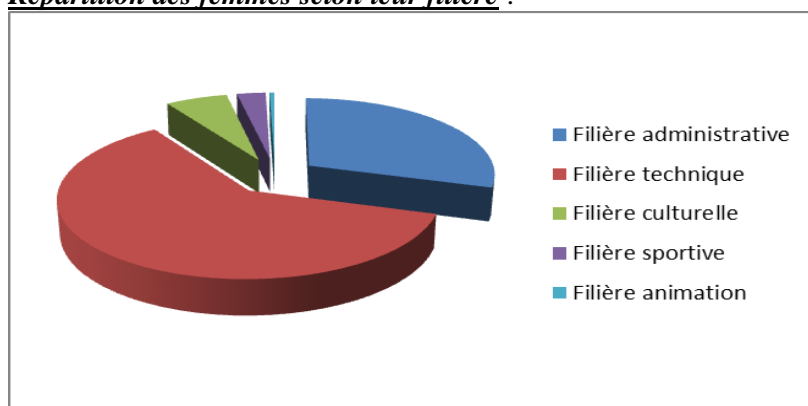
- *titulaires : 77%*
- *Non titulaires : 20%*
- *Autres : 3%*

2. Répartition de l'effectif global par filière

	Femmes	en %	Hommes	en %	total	% agents
Filière administrative	64	67%	32	33%	96	21%
Filière technique	132	43%	174	57%	306	68%
Filière culturelle	13	76%	4	24%	17	4%
Filière sportive	6	24%	19	76%	25	6%
Filière animation	1	33%	2	67%	3	1%
total	216		231		447	

Les agents de sexe féminin travaillent majoritairement dans la filière technique qui représente au global 68% des postes occupés au sein de la collectivité. Suit ensuite en terme d'effectif la filière administrative.

Répartition des femmes selon leur filière :



3. Répartition des effectifs par catégorie

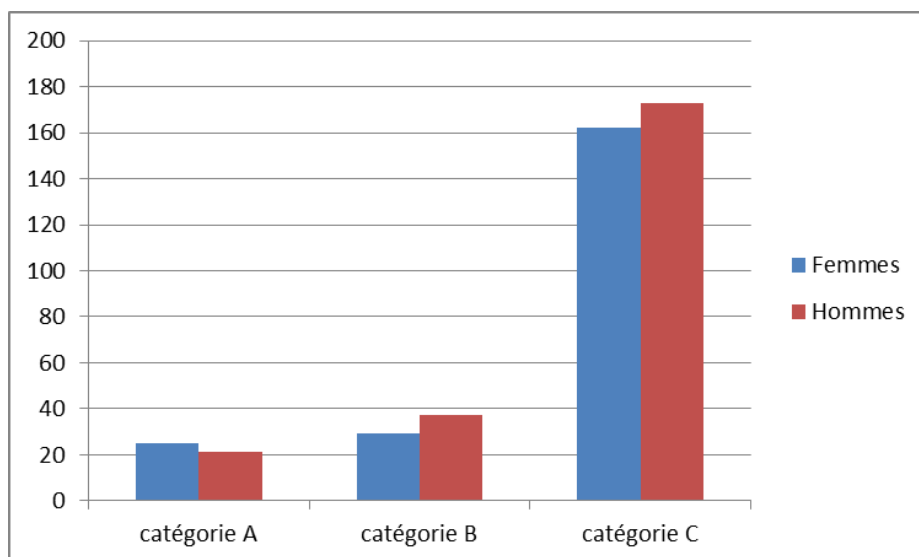
	Femmes	en %	Hommes	en %	total	% agents
catégorie A	25	54%	21	46%	46	10%
catégorie B	29	44%	37	56%	66	15%
catégorie C	162	48%	173	52%	335	75%
Total	216		231		447	

75 % de l'effectif global de la collectivité est en catégorie C. La majorité des agents femmes et hommes relèvent donc de la catégorie C.

Sur la catégorie intermédiaire, les hommes sont majoritaires en catégorie B.

Les femmes sont majoritaires en catégorie A.

Répartition des agents en fonction de leur catégorie :



Quelques chiffres de la fonction publique territoriale (INSEE 2015)

- catégorie A : 9%
- catégorie B : 14%
- catégorie C : 77 %.

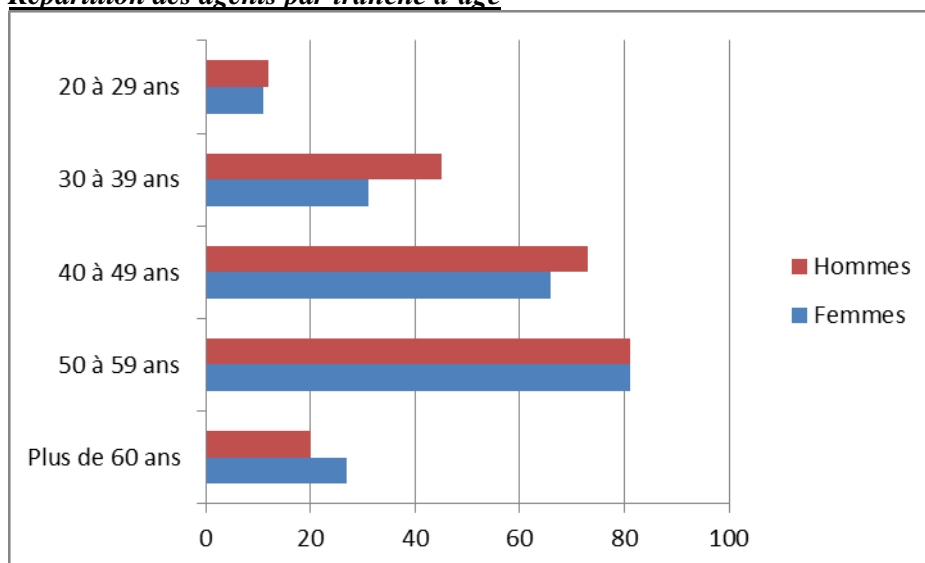
4. Répartition des effectifs par âge

	Femmes	en %	Hommes	en %	total	% agents
Plus de 60 ans	27	57%	20	43%	47	11%
50 à 59 ans	81	50%	81	50%	162	36%
40 à 49 ans	66	47%	73	53%	139	31%
30 à 39 ans	31	41%	45	59%	76	17%
20 à 29 ans	11	48%	12	52%	23	5%
	216		231		447	

Un peu plus du tiers des agents municipaux ont plus de 50 ans. Ces agents ont déjà une grande expérience du travail en collectivité. La balance recrutement et départ à la retraite sera importante dans les 10 ans à venir.

11 % des agents ont plus de 60 ans et sont majoritairement des femmes.

Répartition des agents par tranche d'âge



5. Organisation du travail

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL
A	Temps complet	23	20	43
	Tps non complet	2	0	2
	Temps partiel	0	1	1
B	Temps complet	21	36	57
	Tps non complet	3	1	4
	Temps partiel	5	0	5
C	Temps complet	125	160	285
	Tps non complet	36	13	49
	Temps partiel	1	0	1
	total	216	231	447

Il est à souligner que le temps non complet concerne majoritairement les femmes.

9% des femmes de catégorie A ou B occupent un poste à temps non complet. Il s'agit de postes d'enseignement artistique avec des quotités horaires spécifiques.

En catégorie C, 22% des femmes exercent leur fonction sur des postes à temps non complet. Il s'agit de poste périscolaires pour la plupart ou d'agents employés auparavant en contrats aidés à temps partiel et qui ont conservé cette quotité horaire de travail lors de la pérennisation de leur poste.

Au sein des services municipaux, 2 % des femmes exercent leurs fonctions à temps partiel (et précisément 5 en catégorie B et 1 en catégorie C) contre 0 % des hommes.

Quelques chiffres de la fonction publique territoriale sur le temps partiel (INSEE 2015)

- 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	40%	3	60%	5
Postes de direction	2	33%	4	67%	6
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	9	42%	12	57%	21
Effectif	13		19		32

Les postes à responsabilité sont pourvus majoritairement par des hommes. La parité n'est donc pas respectée pour cet indicateur.

7. Rémunération et déroulement de carrière :

- Rémunérations nettes mensuelles moyennes versées en 2018 pour un équivalent temps plein :

	Femmes	Hommes	Ecart en euros
Catégorie A	2944	3273	329
Catégorie B	1881	2199	318
Catégorie C	1480	1673	193

Dans la fonction publique territoriale (source : rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGAFP – Edition 2017) :

	Femmes	Hommes	Ecart en euros
Catégorie A	3052	3556	504
Catégorie B	2190	2312	122
Catégorie C	1595	1773	178

- avancements de grade en 2018 :

	Femmes	Hommes
	Administrative	
Catégorie B	2	1
Catégorie C	5	1
	77% de femmes promues	

	Technique	
Catégorie B	0	1
Catégorie C	5	18
	79% d'hommes promus	

	Culturelle	
Catégorie C	0	1
	100% d'hommes promus	

	Sportive	
Catégorie B	1	1
	50% de femmes et 50% d'hommes promus	

Pour mémoire, l'effectif féminin représente 47% de l'effectif des personnels titulaires.

S'agissant de la filière administrative, l'avancement de grade se révèle être cohérent par rapport à l'effectif féminin. Pour la filière sportive, l'avancement de grade rapporté à l'effectif global est favorable au sexe féminin. On note un déséquilibre femmes-hommes dans le déroulement de carrière en filière technique qui s'explique notamment par l'absence de fonctions spécifiques ou d'encadrement pour les personnels affectés dans les établissements scolaires.

- promotion interne en 2018 :

	Femmes	Hommes
	Administrative	
Catégorie A	0	2
Catégorie B	0	2
	Technique	
Catégorie A	0	1
Catégorie B	0	2
Catégorie C	0	7

8. Formations suivies:

Nombre d'agents ayant participé à des actions de formation pour l'année 2018

Catégorie A		Homme	Femme	Total
Formations CNFPT	Tit et Aux.	0	2	2
Formations payantes prévues au plan de formation	Tit et Aux.	3	2	5
Formations d'intégration	/	0	0	0
Préparations aux concours et examens professionnels	Tit et Aux.	0	1	1
Autres formations	Tit et Aux.	1	2	3
Total général (et pourcentage)		4	7	11
		36,4%	63,6%	100%

Catégorie B		Homme	Femme	Total
Formations CNFPT	Tit et Aux.	3	6	9
Formations payantes prévues au plan de formation	Tit et Aux.	21	6	27
Formations d'intégration	/	0	0	0
Préparations aux concours et examens professionnels	Tit et Aux.	3	1	4
Autres formations	Tit et Aux.	2	3	5
Total général (et pourcentage)		29	16	45
		64%	36%	100%

Catégorie C		Homme	Femme	Total
Formations CNFPT	Tit et Aux.	13	11	24
	Contrat d'avenir	0	0	0
	Contrat aidé	1	0	1
Formations payantes prévues au plan de formation (liées aux fonctions : CACES, habilitations électriques...)	Tit et Aux.	91	14	105
	Contrat d'avenir	2	0	2
	Contrat aidé	0	0	0
Formations d'intégration	/	3	4	7
Préparations aux concours et examens professionnels	Tit et Aux.	5	8	13
Autres formations	Tit et Aux.	12	30	42
Total général (et pourcentage)		127	67	194
		65%	35%	100%

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

1. Le contrat de ville et l'égalité Femme-Homme :

L'égalité Femme-Homme est un axe transversal du contrat de ville. En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et de la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes », l'égalité femme-homme forme, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités dans l'élaboration du Contrat de ville.

Chaque action déposée dans le Contrat de ville quantifie et participe à cet objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, des actions spécifiques sur ce thème sont mises en place dans le cadre du Contrat de ville, et notamment :

- Des réunions d'information organisées par le Centre d'Information pour le Droit des Femmes et de la Famille (CIDDF) dans les quartiers prioritaires sur le droit des femmes,
- L'action « égalité et mixité » portée par les centres sociaux, se traduisant par la mise en place d'ateliers d'échanges et de débat sur les discriminations,
- L'action « tous pareils, tous différents » portée par la ville de Cambrai : mise en place d'ateliers ludiques dans les écoles primaires publiques en quartier prioritaire, sur le thème de la discrimination (mallette pédagogique « Vinz et Lou », intervention des compagnies « Patchwork » et « Graines de Philo », de la troupe de théâtre « TOP »...)

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

En 2018, la Ville de Cambrai a poursuivi son soutien à différentes associations intervenant sur ce thème, et attribué des subventions au CIDDF, au planning familial et à l'association « Oummanité ».

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

- **Le dispositif handi'mômes** : instauré depuis plusieurs années, ce dispositif permet aux parents d'enfants porteurs de handicap de disposer de temps. Dans ce cadre, la Ville de Cambrai octroie des moyens supplémentaires tant financiers qu'humains, permettant l'accueil des enfants porteurs de handicap sur les temps péri et extra-scolaires (plan mercredi, centres aérés...)
- **La politique sportive** : au même titre que le développement du sport en liberté, dont l'objectif est de permettre à tous de pratiquer du sport, la Ville de Cambrai a octroyé pour l'année 2018, 973 bourses d'aide à la pratique sportive, dont 474 aux jeunes cambrésiens ou licenciés d'un club cambrésien, et 499 aux jeunes cambrésiennes ou licenciées d'un club cambrésien.
- **La politique culturelle** : les services culturels ont, dans le cadre de leur programmation 2018, proposé plusieurs événements sur le thème de l'égalité homme-femme, et notamment :
 - **Au théâtre**, en mai 2018, le spectacle « Les Coquettes » (mise en scène de féministes se moquant d'elles-mêmes envoyer valser les clichés), et en octobre, le spectacle « Mon ange » (inspiré d'une histoire vraie, cette pièce relate l'incroyable destin d'une jeune-femme kurde devenue symbole de la résistance) suivi d'un débat sur « les femmes et la guerre »,

- **Au musée**, le nouveau parcours permanent des Beaux-arts dédie une de ses salles aux « Visages de femmes de l'entre-deux-guerres ».

L'année 2018 aura par ailleurs été l'occasion pour le musée de réaliser :

- des visites sur le thème des « femmes en guerre » en lien avec les représentations « Mon ange » et « Les filles aux mains jaunes du théâtre,
- un accrochage « Souvenirs de captivité d'une cambrésienne pendant la Grande Guerre »
- le projet « Toutes et tous au musée » réalisé en collaboration avec le centre social Saint Roch afin d'explorer le thème de l'égalité homme-femme à travers les collections du Musée. Il est à noter que cette action a été récompensée par le prix national « Osez le Musée »,
- d'accueillir les œuvres de Farah ATASSI, jusqu'au 17 mars 2019.

En 2019 enfin, dans le cadre de « L'abstraction géométrique du musée de Cambrai : une histoire de femmes », il sera rendu hommage à deux femmes exceptionnelles : Eva Maria FRUHTRUNK et Geneviève CLAISSE, par l'organisation d'un cycle d'expositions présentant une sélection d'œuvres issues de donations, témoignant de l'attachement de ces artistes au Musée de Cambrai.

- **Le service Ville d'Art et d'Histoire**, dans le cadre du cycle de rencontres « Des femmes et des hommes » proposé par la Médiathèque d'Agglomération de Cambrai, a proposé en 2018 une visite guidée « Les femmes à Cambrai » dans un double objectif de faire découvrir les femmes qui ont marqué la ville mais aussi les nombreuses représentations féminines ornant les façades du centre-ville.
- **Les activités périscolaires** : depuis septembre 2018, les élèves des écoles primaires publiques cambrésiennes bénéficient d'animations sur les temps périscolaires que sont la pause méridienne et les garderies. Dans ce cadre, des ateliers ludiques sur le mieux vivre ensemble et la lutte contre les discriminations sont proposés.

Par ailleurs, après avoir interrogé les familles en début d'année 2018, qui se sont très majoritairement prononcées pour le retour aux quatre jours de classe à compter de septembre 2018 (rappel du contexte : depuis la réforme de 2014, le temps d'enseignement était réparti sur 5 matinées dont le mercredi et 4 après-midi, le vendredi après-midi étant consacré aux NAP (nouvelles activités périscolaires proposées par la ville), la Municipalité a fait le choix de suivre cet avis, tout en maintenant des activités périscolaires le mercredi matin afin de permettre aux familles concernées de concilier vie professionnelle et vie familiale. En effet, le questionnaire avait permis de constater que plusieurs parents, et particulièrement des femmes, suite à la réforme de 2014, avaient repris une activité professionnelle le mercredi matin.

4. **Les politiques temporelles :**

La grande enquête visant à connaître le rythme de vie de la population cambrésienne afin d'adapter le fonctionnement de nos services publics a été réalisée courant 2018.

L'exploitation des résultats de cette enquête est en cours.

D'ores et déjà, il est à noter que ces résultats vont entraîner une modification des horaires du LABO dès son ouverture, pour répondre aux besoins exprimés et notamment dans la conciliation des temps (professionnel, familial, personnel.....) de la femme.