



RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2019

SOMMAIRE

Préambule

Partie 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI

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. Recrutements
8. Déroulement de carrière : avancement de grade et promotion interne
9. Evolution des effectifs

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

Préambule

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes 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 doit se composer 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 pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Partie 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI

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

Le bilan porte sur les 121 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2019 au sein de la CAC.

1. Répartition statutaire : titulaires / non titulaires

Effectifs globaux :

statut	31/12/2018	31/12/2019
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	85	76
Non titulaires	36	45

Répartition des agents selon leur statut et leur sexe :

statut	Femmes	Hommes
Titulaires	41	35
Non titulaires	22	23
	63	58

On constate que l'emploi non titulaire n'est pas prégnant pour les agents de sexe féminin au sein de la CAC, ne créant pas une certaine précarité dans l'emploi.

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

Répartition Homme-Femme :

- 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 statutaire : titulaires / non titulaires : par filière

Filières	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL	% Total Agent
Administrative	22	66,67	11	33,33	33	27,27
Technique	6	28,57	15	71,43	21	17,36
Culturelle	35	52,24	32	47,76	67	55,37
TOTAL	63		58		121	

Les agents de sexe féminin travaillent majoritairement dans la filière culturelle qui regroupe 55.37% des postes occupés (chiffre en progression par rapport à l'année 2018 : 52.89 %). En effet, la CAC compte parmi ses effectifs des personnels relevant de la section de l'enseignement artistique au sein du conservatoire à rayonnement départemental de musique, théâtre et des personnels relevant de la section patrimoine et bibliothèques au sein de la médiathèque d'agglomération de Cambrai.

3. Répartition des effectifs par catégorie

Répartition des effectifs globaux, par catégorie :

	A	B	C	Total
Au 31/12/2018	38	35	48	121
AU 31/12/2019	39	37	45	121

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

Catégories :	Femmes	Hommes	Total
A	9	12	21
B	10	7	17
C	22	16	38
	41	35	76

Agents non titulaires, répartition des effectifs par catégorie et par sexe :

Catégories :	Femmes	Hommes	Total
A	7	11	18
B	13	7	20
C	2	5	7
	22	23	45

25,5 % des agents féminins évoluent en catégorie A
 36,5 % des agents féminins évoluent en catégorie B
 38 % des agents féminins évoluent en catégorie C.

La majorité des agents des femmes se trouvent dans la catégorie C, suivie par la catégorie B, contrairement aux hommes qui sont en grande majorité en catégorie A ou B, ceci s'expliquant par la forte présence de personnels enseignants.

Quelques chiffres de la fonction publique territoriale (INSEE 2015)

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

4. Répartition des effectifs par âge

L'âge (données 2019)

	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL	% Total Agent
60 ans et plus	7	58,33	5	41,67	12	9,92
59 à 50 ans	13	43,33	17	56,67	30	24,79
49 à 40 ans	21	55,26	17	44,74	38	31,40
39 à 30 ans	17	58,62	12	41,38	29	23,97
29 à 20 ans	4	40,00	6	60,00	10	8,26
moins de 20 ans	1	50,00	1	50,00	2	1,65
TOTAL	63		58		121	

Un tiers des agents ont entre 20 et 30 ans.

Les 2/3 des agents sont âgés de plus de 40 ans :

- près d'un tiers des agents a entre 40 et 49 ans
- plus d'un tiers des agents ont plus de 50 ans.

La balance recrutement et départ à la retraite sera importante dans les 10 ans à venir.

5. Organisation du travail

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL
A	Temps complet	9	14	23
	Tps non complet	6	9	15
	Temps partiel	1	0	1
	TOTAL	16	23	39
B	Temps complet	17	8	25
	Tps non complet	6	6	12
	Temps partiel	0	0	0
	TOTAL	23	14	37
C	Temps complet	16	12	28
	Tps non complet	5	7	12
	Temps partiel	3	2	5
	TOTAL	24	21	45

Il est à souligner que le temps non complet concerne majoritairement les hommes. Cela s'explique par les quotités horaires spécifiques aux postes d'enseignement artistique en catégorie A et B.

Au sein de la CAC, 6.3% des femmes exercent leurs fonctions à temps partiel contre 3,4 % 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	0	0%	1	100%	1
Encadrement de direction (directeur S.T. etc ;)	2	66.7%	1	33.3%	3
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	2	40%	3	60%	5
Effectif	4	44%	5	55%	9

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

7. Recrutements

catégorie	Filière	Nb de postes	Sexe	statut	Temps travail	Affectation
B	Culturelle – patrimoine et bibliothèques	1	F	CDD	TC	LABO Responsable adjointe jeunesse
B	Culturelle – patrimoine et bibliothèques	1	F	CDD	TC	LABO Responsable adjointe culture scientifique
B	Culturelle – patrimoine et bibliothèques	1	H	CDD	TC	LABO Médiateur numérique
B	Culturelle - enseignement	1	F	Fonctionnaire stagiaire (concours)	TC	Conservatoire
A	Administrative	1	F	CDD	TC	Administration générale
C	Administrative	1	H	Fonctionnaire (mutation)	TC	LABO Médiateur numérique

6 recrutements sont intervenus sur l'année 2019 dont 4 postes ont été pourvus par des femmes.

8. Déroulement de carrière :

- *avancements de grade en 2019 par catégorie* :

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	0	0%	1	100%	1
Catégorie B	1	100%	0	66.7%	1
Catégorie C	2	66.7%	1	33.3%	3
TOTAL	3		2		5

2 advancements de catégorie C découlent de la réussite à l'examen professionnel d'accès au grade.

L'avancement de grade se révèle être cohérent par rapport à l'effectif de la CAC, composé à 54% de femmes titulaires.

- *promotion interne en 2019 par catégorie* :

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	0	0	0

1 dossier de promotion interne d'accès à la catégorie A ont été soumis à l'avis de la CAP du CDG59 et l'agent a pu figurer sur la liste d'aptitude et être nommé.

2 dossiers de promotion interne d'accès à la catégorie B ont été soumis à l'avis de la CAP du CDG59 mais les agents n'ont pas pu figurer sur la liste d'aptitude.

9. Evolution des effectifs :

Mutations externes année 2019 :

- 1 agent de catégorie A, filière technique
- 1 agent de catégorie B, filière culturelle, enseignement artistique.

2 départs à la retraite sont prévus en 2020 :

- 1 agent féminin de catégorie B
- 1 agent féminin de catégorie C.

Mutations externes prévues en 2020 :

- 1 agent de catégorie A, filière technique qui était en position de disponibilité pour convenances personnelles depuis 2010
- 1 agent de catégorie C, filière patrimoine, qui était en position de disponibilité pour convenances personnelles depuis 2014.
- 1 agent de catégorie C, filière administrative
- 1 départ (mutation externe) d'un agent de catégorie B, filière culturelle.

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