



RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2021

SOMMAIRE

Préambule

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

1. La structure des effectifs
2. Organisation du travail
3. Déroulement de carrière : avancement de grade et promotion interne
4. 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 115 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2021 au sein de la CAC.

1/ La structure des effectifs

1.1) Effectifs globaux :

Répartition des effectifs globaux, par statut :

	31/12/2020	31/12/2021
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	73	75
Non titulaires	42	46

Répartition des effectifs globaux, par catégorie :

	Effectifs par catégorie			
	A	B	C	Total
Au 31/12/2020	41	31	43	115
Au 31/12/2021	45	32	44	121

1.2 Répartition en 2021 des agents selon leur statut, leur catégorie et leur sexe :

Titulaires	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	11	14	25
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	17	17	34
	37	38	75

Non titulaires	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	7	13	20
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	5	5	10
	21	25	46

Effectif global	58	63	121
------------------------	-----------	-----------	------------

36 % des femmes occupent un emploi non titulaire (30 % en 2020)

39 % des hommes occupent un emploi non titulaire (43 % en 2020).

Quelques chiffres de la fonction publique territoriale (INSEE 2015)

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

1.3 Répartition statutaire en 2021 : titulaires / non titulaires : par filière

	Femmes	% femmes/filière	Hommes	% hommes/filière	TOTAL	% TOTAL Agents/filière
Administrative	20	56%	16	44%	36	30%
Technique	5	25%	15	75%	20	16%
Culturelle	33	51%	32	49%	65	54%
TOTAL	58		63		121	100%

La filière culturelle est majoritaire au sein de l'EPCI. En effet, la communauté d'agglomération de Cambrai 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 du LABO, de l'Archéosite et du Cambrai Tank 1917. Au sein de cette filière culturelle, la représentation femmes-hommes est équilibrée.

1.4 Répartition des effectifs par âge (données 2021)

La moyenne d'âge des femmes et des hommes est de 45 ans.

	Femmes	Hommes	TOTAL	% AGENT/tranche d'âge	TOTAL
Plus de 60 ans	6	9	15	12.3 %	
50 à 59 ans	12	16	28	23.1 %	
40 à 49 ans	22	19	41	33.8 %	
30 à 39 ans	15	14	29	23.9 %	
20 à 29 ans	3	4	7	5.7 %	
moins 20 ans	0	1	1	0.8 %	
TOTAL	57	63	121		

35 % de l'effectif a plus de 50 ans (dont 12% a plus de 60 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.

Les conséquences humaines et financières du vieillissement d'une population d'agent doit mener à un travail de prévention afin de maintenir dans l'emploi les agents, le plus longtemps possible.

2. Organisation du travail

2.1 Le temps de travail :

Les services de la C.A.C. fonctionnent sur une base de 35.00 heures par semaine avec des aménagements du temps de travail adaptés aux besoins du service notamment en termes d'accueil des usagers pour les services culturels.

- Les agents du siège communautaire effectuent 39h00 semaine, avec une dotation de 22 jours d'aménagement du temps de travail,
- Les personnels administratifs du conservatoire ont une durée du travail est fixée à 35 heures/semaine et les personnels enseignants ont un taux hebdomadaire spécifique lié au statut particulier du cadre d'emplois, soit 16 h00 d'enseignement « en face à face » élèves pour les professeurs d'enseignement artistique et, 20h00 pour les assistants d'enseignement artistique ;
- Depuis l'ouverture du Labo en juin 2019, les agents ont un cycle de travail sur 4 semaines (incluant 1 dimanche après-midi travaillé) sur une base de 35.00 heures décliné en 2 périodes annuelles de travail (hors période d'été et en période d'été).

Le temps partiel :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	1	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	4	1
Total	5	1

8 % des femmes exercent leurs fonctions à temps partiel, toutes sur la base d'un TP 80%.

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).

2.2 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	50%	2	50%	4
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	2	40%	3	60%	5
Effectif	4	40%	6	60%	10

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

3. Déroulement de carrière :

- **avancements de grade en 2021 par catégorie :**

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	1	3	4
TOTAL	2	4	6

- **promotion interne en 2021 par catégorie :** Aucun agent n'a pu être promu.

1 dossier d'accès à la catégorie A a été soumis à l'avis de la CAP du CDG59. L'agent n'a pas pu figurer sur la liste d'aptitude car n'ayant pas suffisamment suivi de formations (report des formations sollicitées pour cause de crise sanitaire).

1 dossier d'accès à la catégorie B ont été soumis à l'avis de la CAP du CDG59. L'agent n'a pas pu figurer sur la liste d'aptitude en application des quotas.

4. Evolution des effectifs en 2022 :

1/ Recrutements :

- un chargé de mission habitat, cadres d'emplois des attachés, ingénieurs (renouvellement d'appel à candidatures de 2021)
- un Technicien d'études (catégorie B)
- un Technicien chargé du suivi d'opérations (catégorie B)
- un chef de projet « numérique » (catégorie A)
- un gestionnaire marchés publics (catégorie B cadre d'emplois des rédacteurs)
- un gestionnaire budgétaire et comptable
- deux ambassadeurs du tri (catégorie C)
- un directeur de cabinet

2/ Départs en retraite confirmés :

- Agents titulaires catégorie A :
 - 1 Bibliothécaire à temps complet (octobre 2022)
 - 1 Attaché principal à temps complet (juillet 2022)

- Agent titulaire catégorie B :
 - 1 Technicien principal de 1^{ère} classe à temps complet (juillet 2022)

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

En 2021, diverses actions ont été menées au Labo en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Deux malles de livres sont plutôt sur le thème du genre et peuvent entrer dans la thématique égalité femmes-hommes :

- Rose ou bleu – 4/6 ans – MT 132,
- Il ou Elle – 6/9 as – MT 133.

Par ailleurs, une action a été menée auprès des scolaires au premier semestre 2021, dans le cadre des Bibliosaures, sur le thème « égalité femmes-hommes ». Cette action a consisté en une lecture à voix haute et un atelier créatif.