



RAPPORT EGALITE FEMMES- HOMMES SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE 2025

Réalisé le 7 Janvier 2026

Références réglementaires

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Code générale des collectivités territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D 2311-16 ;

SOMMAIRE

<i>PREAMBULE</i>	3
<i>ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE</i>	4
<i>Population</i>	4
<i>Démographie</i>	4
<i>Population immigrée</i>	5
<i>Ménages et familles</i>	5
<i>Espérance de vie à la naissance</i>	6
<i>Formation</i>	7
<i>Emploi</i>	8
<i>Participation à la vie politique</i>	9
<i>BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI</i>	10
<i>Répartition statutaire : titulaire / non titulaire</i>	10
<i>Recrutement</i>	12
<i>Répartition par âge</i>	14
<i>Répartition par filière</i>	17
<i>Répartition par catégorie</i>	19
<i>La rémunération</i>	21
<i>Déroulement de carrière</i>	22
<i>Organisation du travail</i>	23
<i>Politiques Publiques</i>	24

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 femmes et hommes ont succédé.

Plus récemment la loi du 04 août 2014 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 de responsabilité politique ou économique sont trop souvent victimes de multiples formes de violence physique, psychologique, verbale et sociétale. L'action publique peut réduire ces inégalités afin de passer à d'une égalité de principe à une égalité effective.

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 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT). Le décret d'application 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 en 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 femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;*
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;*
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;*
- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;*
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;*

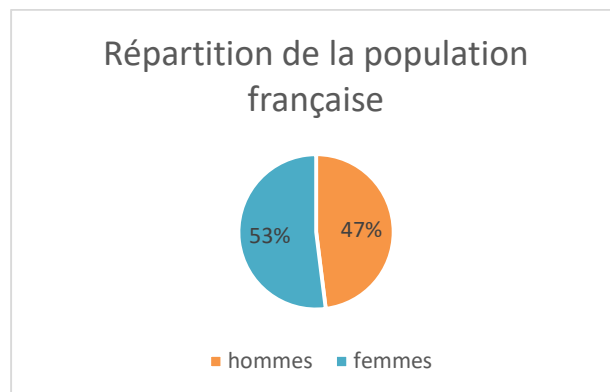
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

POUR RAPPEL : ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE

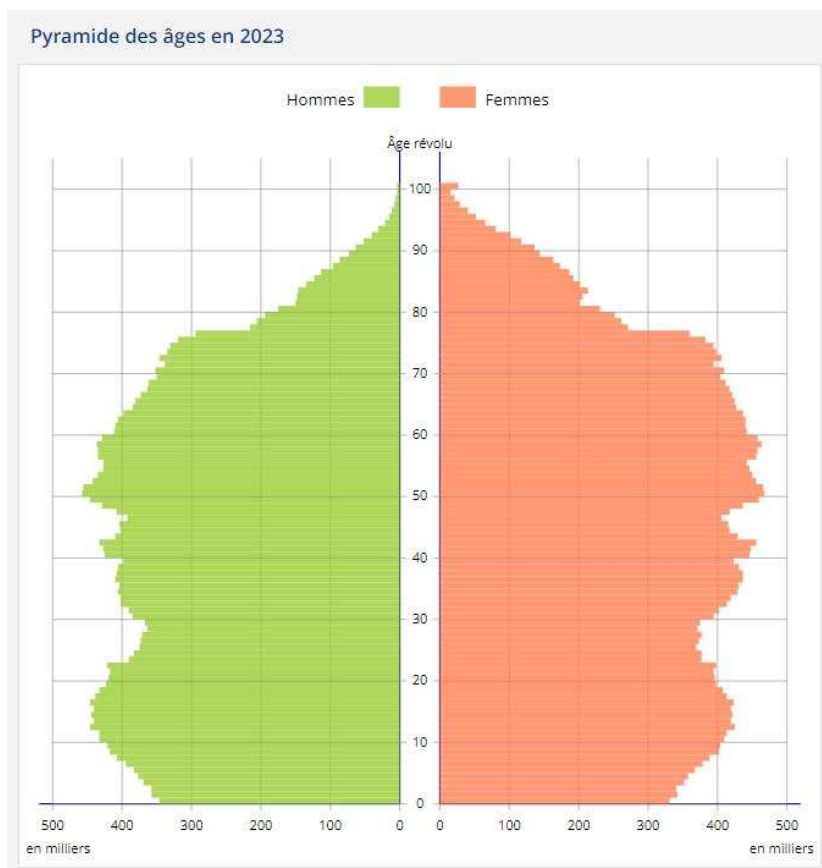
Population (Insee année 2023 – au 1^{er} janvier 2024)

	<i>Nb d'hommes en 2023</i>	<i>Nb de femmes en 2023</i>	<i>TOTAL en 2023</i>
<i>Niveau national</i>	<i>32 920 377 (32 822 000 en 2022)</i>	<i>35 122 214 (35 020 000 en 2022)</i>	<i>68 042 591 (67 842 000 en 2022)</i>
<i>Niveau régional (Hauts de France)</i>	<i>2 425 000 (2 897 823 en 2022)</i>	<i>3 555 697 (3 082 874 en 2022)</i>	<i>5 980 697 (5 987 200 en 2022)</i>
<i>Niveau Départemental (Somme)</i>	<i>278 500 (273 474 en 2022)</i>	<i>290 248 (290 593 en 2022)</i>	<i>568 748 (564 067 en 2022)</i>

Les proportions nationales sont similaires aux proportions régionales. Il y a donc plus de Femmes que d'Hommes dans la Région Hauts de France. Cette tendance est également marquée dans les autres Régions.



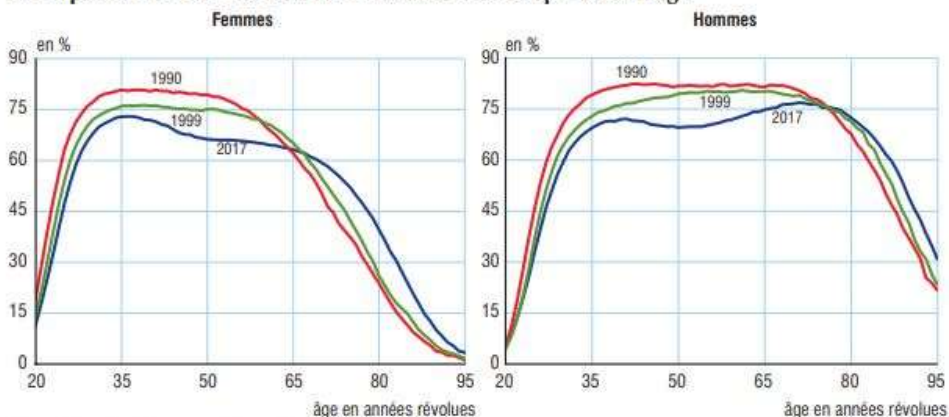
Démographie (Insee 2023) :



La pyramide des âges se distingue par une part importante des plus de 60 ans et un accroissement des centenaires, signe de vieillissement de la population.

Ménages et Familles

1. Proportion de femmes et d'hommes vivant en couple selon l'âge



Champ : France hors Mayotte, population totale.

Source : Insee, recensements de la population 1990 (sondage au quart), 1999 et 2017 (exploitations complémentaires).

La vie en couple : En Région Hauts de France comme en France, les femmes franchissent les principales étapes de la vie familiale plus tôt que les hommes.

Les Picards vivent plus souvent en couple que la moyenne. Avant 55 ans, les personnes habitant seules sont en majorité des hommes mais, après 75 ans, huit sur dix sont des femmes, celles-ci vivant sou

Les personnes seules : En 2017, 36 % des ménages sont constitués d'une seule personne ; ils regroupent 16 % de la population, contre 10 % en 1990

Les familles monoparentales : Plus spécifiquement dans l'ancienne Région Picardie, le nombre de familles monoparentales a crû de 27 % au cours de la décennie 1990, et de 27 % entre 1999 et 2009.

En France, en 2018, 68 % des enfants mineurs vivent dans une famille « traditionnelle », 21 % dans une famille monoparentale et 11 % dans une famille recomposée.

Espérance de vie à la naissance (Insee 2023) :

On note une espérance de vie à la naissance (femmes et hommes) plus faible pour le Département de la Somme que son voisin l'Oise. Cette différence s'inscrit également de façon nationale.

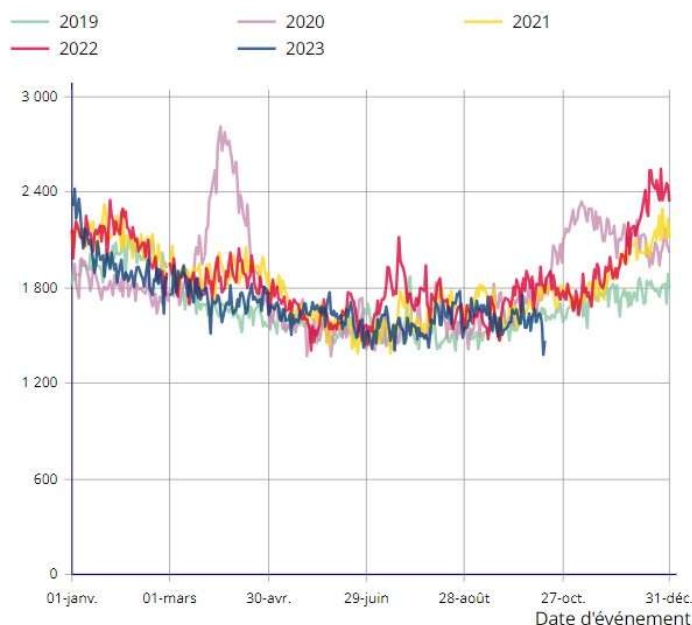
<i>Localité</i> -	<i>Département de la Somme</i>	<i>Département de l'Oise</i>	<i>Région Hauts de France</i>	<i>France Métropolitaine</i>
<i>Sexe</i>				
<i>Femmes</i>	<i>83.6 ans</i>	<i>84.3 ans</i>	<i>83.6 ans</i>	<i>85.2 ans</i>
<i>Hommes</i>	<i>77.7 ans</i>	<i>78.4 ans</i>	<i>77.1 ans</i>	<i>79.3 ans</i>

Natalité : En 2023, 666 125 bébés sont nés en France, 723 000 en 2022, 742 000 en 2021, 735 000 en 2020, et 753 000 en 2019.

Décès (Insee 2023) : Du 1^{er} janvier au 24 décembre 2023, 621 788 décès, toutes causes confondues, sont enregistrés en France à la date du 27 octobre 2023, soit un niveau un peu plus élevé que celui de 2019 (+ 2,3 %, soit + 11 081 décès) et nettement inférieur à celui de 2022 (- 5,7 %, soit - 29 817 décès).



Nombre de décès par jour depuis 2019



Formation (2022) :

Diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2022

en %

Sexe et âge	Aucun diplôme, brevet des collèges	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat ou équivalent	Bac + 2	Supérieur à Bac + 2	Non déterminé	Ensemble
25-34 ans							
Femmes	9,7	14,1	21,8	12,5	41,2	0,6	100,0
Hommes	12,0	17,6	23,5	12,0	34,4	0,6	100,0
Ensemble	10,8	15,8	22,7	12,3	37,8	0,6	100,0
35-44 ans							
Femmes	12,4	14,5	19,7	19,8	33,3	0,4	100,0
Hommes	14,0	21,8	21,2	14,2	28,3	0,5	100,0
Ensemble	13,2	18,0	20,4	17,1	30,9	0,5	100,0
45-54 ans							
Femmes	16,1	21,1	18,0	16,8	27,8	0,2	100,0
Hommes	16,8	27,5	17,4	15,3	22,8	0,2	100,0
Ensemble	16,4	24,2	17,7	16,1	25,4	0,2	100,0
55-64 ans							
Femmes	26,9	28,1	16,6	13,6	14,7	0,1	100,0
Hommes	23,8	37,3	12,0	10,4	16,5	0,1	100,0
Ensemble	25,4	32,5	14,4	12,1	15,6	0,1	100,0
Ensemble							
Femmes	16,5	19,7	18,9	15,8	28,8	0,3	100,0
Hommes	16,8	26,3	18,4	13,0	25,3	0,4	100,0
Ensemble	16,6	22,9	18,7	14,4	27,1	0,3	100,0

Lecture : en 2022, 34,4 % des hommes âgés de 25 à 34 ans ont un diplôme supérieur à bac + 2.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 25 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emplol.

Dans l'ensemble, les femmes ont un niveau d'étude plus élevé que les hommes. Néanmoins, il faut noter que la part des non-diplômés est plutôt similaire chez les Hommes que chez les femmes.

Emploi : Insee

Sexe et âge	2022-T2	2022-T3	2022-T4	2023-T1	2023-T2	2023-T3
Femmes	7,2	7,0	6,9	6,8	7,1	7,4
15-24 ans	17,2	16,0	14,8	15,3	15,9	16,4
25-49 ans	6,6	6,3	6,5	6,3	6,7	7,0
50 ans ou plus	5,1	5,3	5,2	4,9	5,2	5,3
Hommes	7,6	7,5	7,4	7,4	7,3	7,4
15-24 ans	18,7	19,1	18,5	17,9	17,8	18,7
25-49 ans	6,6	6,5	6,5	6,4	6,4	6,4
50 ans ou plus	5,2	5,0	4,9	5,4	5,0	5,0
Ensemble	7,4	7,2	7,2	7,1	7,2	7,4
15-24 ans	18,0	17,7	16,8	16,7	16,9	17,6
25-49 ans	6,6	6,4	6,5	6,4	6,5	6,7
50 ans ou plus	5,1	5,1	5,0	5,2	5,1	5,1
Taux de chômage de longue durée	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,8

Le taux de chômage est plus élevé chez les 15-24 ans et plus précisément chez les hommes. Le taux de chômage des femmes et des hommes est quasiment identique sur le deuxième trimestre de 2023. La catégorie d'âge la moins touchée par le chômage est celle des 50 ans ou plus correspondant aux fins de carrières et retraités.

Echelon	Ensemble	Femmes	Hommes
National (2023 T2)	(2 207 000)	(1 069 000)	(1 138 000)
	(2 365 000 en 2021)	(1 140 000 en 2021)	(1 225 000 en 2021)
	(2 381 000 en 2020)	(1 159 000 en 2020)	(1 222 000 en 2020)
	(2 519 000 en 2019)	(1 224 000 en 2019)	(1 295 000 en 2019)

Salaire net horaire moyen :

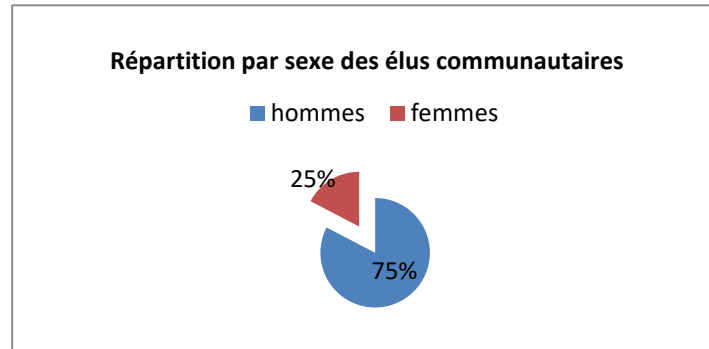
Echelon	Ensemble	Femmes	Hommes
National	16.5€ (14.6€ en 2018)	15.2€ (14€ en 2018)	17.8€ (16.9€ en 2018)
Régional (Hauts de France)	15€ (14.2€ en 2018)	13.8€ (13€ en 2018)	16.1€ (15.4€ en 2018)
Départemental (Somme)	14.2€ (13.6€ en 2018)	13.1€ (12.4€ en 2018)	15.3€ (14.7€ en 2018)
Intercommunal (Avre Luce Noye)	14.5€ (13.9€ en 2022)	13.6€ (12.4€ en 2022)	15.5€ (14.8€ en 2022)

En observant le tableau du salaire net horaire par sexe, le principe suivant se dégage : les femmes ont un taux nettement inférieur au taux des hommes. Elles ont donc un salaire moyen moins élevé que les hommes, cependant, cela ne prend pas en compte la répartition par emploi.

Participation à la vie politique : (au 1^{er} Janvier 2026)

- Au niveau de l'intercommunalité :

La Communauté de communes compte en tout 67 conseillers communautaires, dont 17 sont des femmes (12 femmes en 2019). Le nombre de femmes a augmenté sur le mandat débuté en 2020.



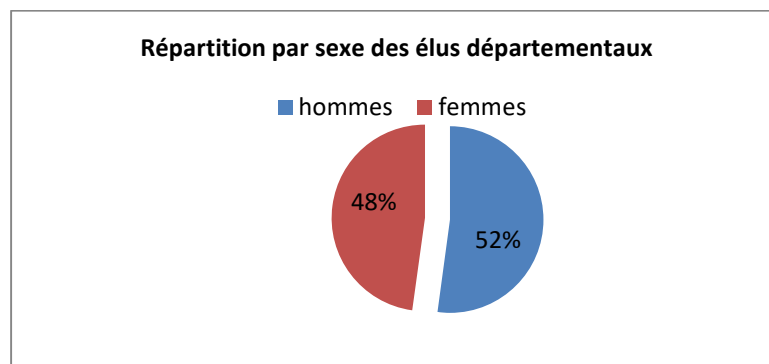
La proportion de femmes augmente légèrement quand on analyse la composition du bureau communautaire, pour 28 membres on compte 7 femmes soit 28.5% (21 % en 2019).

Parmi les 10 Vice-présidents, 4 sont des femmes soit 40% (22% en 2019).

Globalement la proportion de femmes est en légère augmentation dans les organes communautaires, cependant, la parité Femme-Homme n'est pas encore présente.

- Au niveau du Département :

Le Conseil Départemental de la Somme compte au total 46 conseillers dont 22 femmes soit 48%.



Le Conseil Départemental a donc une plus grande parité Homme Femme, cela s'explique notamment par l'obligation liée à la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013.

PARTIE 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉP.C.Quelques chiffres nationaux :

La Fonction Publique compte 5,66 millions d'agents, soit 20% de l'emploi total en France (projet de loi de finance de 2023).

34 % sont employés par la Fonction Publiques territoriale soit 1.924 millions d'agents.

Au 1^{er} janvier 2023, 63% des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé) Ce taux est de 61% dans la fonction publique territoriale (à titre indicatif, 78% dans la fonction publique hospitalière et 55% dans la fonction publique d'Etat).

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

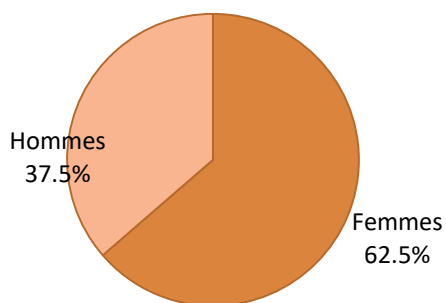
Le bilan porte sur les 174 agents (168 en 2023) de la Communauté de communes Avre Luce Noye recensait au 1^{er} janvier 2025.

A titre indicatif les chiffres entre parenthèses sont ceux du rapport de 2025.

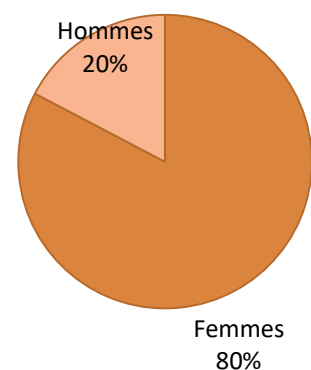
Répartition statutaire de la CCALN : titulaire – non titulaire (au 1^{er} Janvier 2026)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Titulaires	60 (63)	53.5%	36 (36)	72 %	96 (99)	59.62% %
Non titulaires	52 (62)	46.5%	13 (13)	28 %	65 (75)	40.38 %
TOTAL	112 (125)	100%	49 (49)	100%	161 (174)	100 %

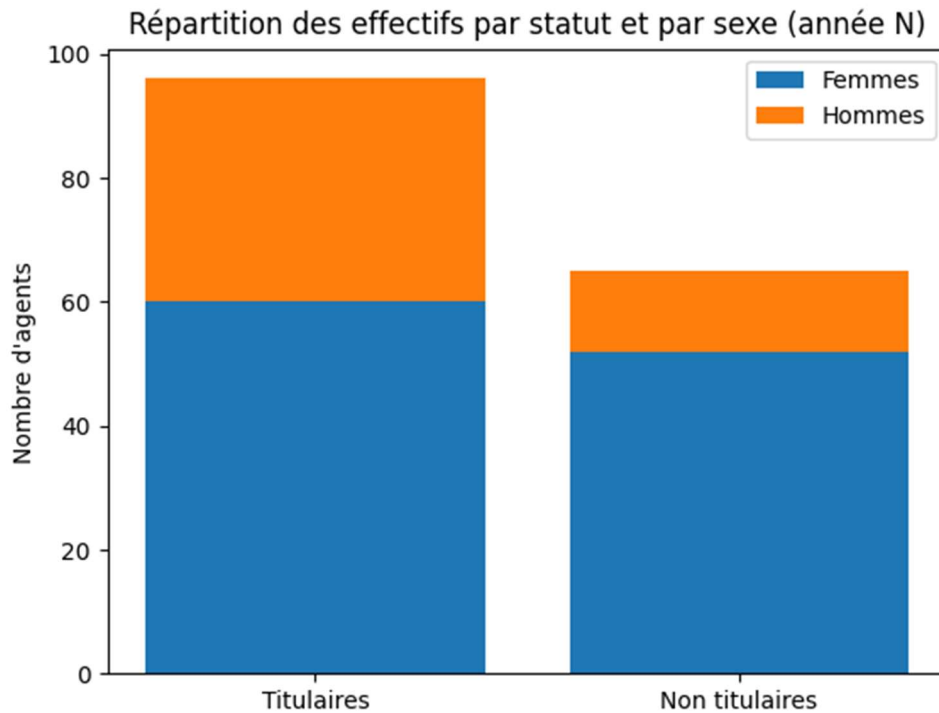
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



L'effectif global de la collectivité diminue de 13 agents par rapport à l'année précédente, cette baisse étant exclusivement les femmes et principalement les agents non titulaires. La part des agents dans la structure des effectifs, traduisant une diminution du recours aux contractuels et une relative stabilisation des emplois permanents.



Recrutements (au 1^{er} janvier 2026)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3 (0)	0 (0)
Catégorie B	1 (0)	1 (2)
Catégorie C	3 (6)	3 (0)
TOTAL	8	3

Au cours de l'année 2025, 11 recrutements ont été réalisés, répartis comme suit :

Catégorie A : 3 Femmes dont 1 agent titulaire (Service Technique), 1 agent Contractuel (RPE d'Ailly sur Noye) et un agent en détachement (Crèche de Moreuil)

Catégorie B : 1 femme Titulaire (une auxiliaire de puériculture) et 1 homme contractuel (un technicien au service de l'eau)

Catégorie C : 3 femmes (1 agent de crèche, 1 secrétaire de Maire, 1 agent des services techniques) et 3 hommes (1 Agent des services techniques et 2 agents du service déchets ménagers).

	Femmes	Hommes
Catégorie A	5	0
Catégorie B	1	1
Catégorie C	8	4
TOTAL	14	5

Au cours de l'année 2025, 19 départs ont été recensés, répartis comme suit :

Catégorie A : 5 Femmes dont 4 agent titulaires (Directrice Service Technique, Action Sociale, Responsable RPE, EJE), 1 agent Contractuel (Directrice eaux et assainissement)

Catégorie B : 1 femme contractuel (Responsable déchets) et 1 homme contractuel (Maitre Nageur)

Catégorie C : 8 femmes (3 Agents d'entretiens, 3 aides à domicile, 1 ATSEM, 1 agent d'accueil) et 4 hommes (2 Agents des services techniques, 1 surveillant de baignade 1 agent du service déchets ménagers).

En 2025, la collectivité a enregistré 19 départs pour 11 recrutements, soit un solde net négatif de 8 postes. Ce chiffre doit toutefois être nuancé, dans la mesure où certains départs n'ont pas encore été remplacés au 1er janvier 2026. Par ailleurs, certains emplois permanents ont été supprimés et remplacés par des emplois non permanents, ce qui influe sur la lecture globale des effectifs.

Répartition par âge (au 1^{er} janvier 2026)

L'analyse de la pyramide des âges fait apparaître un âge moyen de 43,6 ans pour les hommes et de 49,2 ans pour les femmes, pour un âge moyen global de 47,5 ans. Cet écart s'explique notamment par une plus forte représentation des agentes dans les tranches d'âges élevées

Tranche d'âges	Hommes	Femmes	Total	En %
-25	3	0	3	1.83%
25-29	5	5	10	6.21%
30-34	8	8	16	9.93%
35-39	7	10	17	10.55%
40-44	6	12	18	11.18%
45-49	2	20	22	13.66%
50-54	9	20	29	18.01%
55-59	9	22	31	19.25%
60-64		15	15	9.31%
65-69	0	0	0	0%
	49	112	161	100%

Répartition par filière des agents de la CCALN (au 1^{er} Janvier 2026)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENTS
Administrative	26 (26)	23.3%	3 (5)	6.10 %	29	18%
Technique	34 (38)	30.35%	37(37)	75.5%	71	44%
Sociale – médico-sociale	49 (56)	43.75%	1 (1)	2 %	50	31%
Sportive	3 (2)	2.6%	8 (7)	16.4 %	11	7 %
TOTAL	112 (125)	100%	49 (49)	100%	161	100%

La répartition des agents par filière met en évidence une prépondérance de la filière technique, qui représente 44 % des effectifs. Elle constitue le principal vivier d'agents de la collectivité et demeure majoritairement masculine.

La filière sociale et médico-sociale occupe une place significative avec 31 % des effectifs. Elle reste très largement féminisée et connaît une baisse des effectifs par rapport à 2025 correspondant majoritairement au service d'aide à domicile. La filière administrative représente 18 % des agents majoritairement féminine.

Enfin, la filière sportive, bien que plus restreinte, regroupe 7 % des effectifs. Elle est majoritairement masculine et connaît une légère progression, correspondant au remplacement d'un agent à temps complet par plusieurs agent à temps non complet.

Répartition des effectifs par catégorie (au 1^{er} Janvier 2026)

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Catégorie A	10 (12)	8.9%	3 (3)	6.12%	13	8.06 %
Catégorie B	19 (18)	16.9%	7 (9)	14.28%	26	16.14%
Catégorie C	83 (95)	74.2 %	39 (37)	79.6%	122	75.8 %
	112	100%	49	100%	161	100%

La catégorie C demeure très largement majoritaire et représente 75,8 % des effectifs en 2026, contre une proportion légèrement supérieure en 2025. La baisse du nombre d'agents de catégorie C s'explique principalement par des départs non remplacés, touchant plus particulièrement les agentes.

La catégorie B connaît une stabilité relative de ses effectifs, avec 26 agents en 2025. Elle conserve ainsi son rôle d'interface entre les fonctions d'exécution et les fonctions d'encadrement, sans évolution structurelle marquée.

La catégorie A enregistre une légère diminution des effectifs, passant de 15 agents en 2025 à 13 agents en 2026.

Les rémunérations annuelles

En 2025, le montant cumulé des dix plus hautes rémunérations brutes annuelles s'élève à **451 368,33 € pour les femmes**, en baisse par rapport à 2024 (**472 195 €**), tandis que celui des hommes atteint **429 901,69 €**, en progression par rapport à l'année précédente (**417 373 €**). Parmi les dix rémunérations les plus élevées de la collectivité, **cinq postes sont occupés par des femmes en 2025**, contre **sept en 2024**, traduisant une évolution de la répartition femmes-hommes au sein des postes les mieux rémunérés.

Déroulement de carrière (2025)

- **Avancement de grade :**

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	1	20%	0	0%	1
Catégorie B	1	20%	1	50%	2
Catégorie C	3	60%	1	50%	4
	5		2		

Au regard des effectifs, les taux d'avancement de grade sont comparables entre les femmes (4,46 %) et les hommes (4,08 %). La répartition des avancements apparaît globalement équilibrée et proportionnée à la structure des effectifs par sexe et par catégorie hiérarchique.

- **Promotion interne 2025 :**

Aucun dossier de promotion interne n'a été retenu en 2025, parmi les trois dossiers déposés, lesquels concernaient exclusivement des agentes.

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	0	0%	0	0%	0
Catégorie B		0%	0	0%	0
Catégorie C	0	100%	0	100%	0
	0		0		

- **Absentéisme 2025 :**

En 2025, la collectivité a enregistré 255 arrêts de travail, dont 189 concernant des femmes (74,1 %) et 66 des hommes (25,9 %). Rapporté aux effectifs, le taux d'arrêts s'élève à 1,69 arrêt par agente contre 1,35 arrêt par agent. Cette différence s'explique notamment par la forte représentation des femmes dans les filières soumises à des contraintes physiques, organisationnelles et relationnelles accrues, telles que l'aide à domicile, le scolaire et la petite enfance.

En 2025, le volume total des absences s'élève à 4 443 jours, dont 3 390 jours concernant les femmes et 1 053 jours les hommes. Rapporté aux effectifs, cela représente 30,3 jours d'absence par agente contre 21,5 jours par agent. Cette différence s'explique notamment par la surreprésentation des femmes dans les filières les plus exposées aux contraintes physiques, organisationnelles et relationnelles

En 2025, les absences sont principalement liées à des arrêts pour maladie ordinaire, qui concentrent l'essentiel du volume de jours d'absence. Les accidents de travail, bien que moins nombreux, génèrent des durées d'absence significatives, notamment au sein des services techniques et de l'aide à domicile. Les situations de mi-temps thérapeutique demeurent marginales mais concernent des agents ayant connu des arrêts longs ou répétés.

L'analyse des absences par service et par filière met en évidence une concentration des jours d'absence dans les filières sociale, médico-sociale et scolaire, ainsi que dans certains services techniques. Ces absences sont principalement liées à la pénibilité des missions, aux contraintes organisationnelles et aux risques professionnels. Les filières administrative et support demeurent globalement moins exposées, bien que certaines situations individuelles puissent générer des absences de longue durée.

Politiques Publiques

Dans le cadre des politiques publiques à destination de la population nous comptons la répartition suivante :

Les sorties de l'EVS :

Sorties familles : 76 hommes et 124 femmes.

Sorties ados : 43 hommes et 41 femmes.

Les ateliers de l'EVS :

Ateliers adultes et familles : 11 hommes et 59 femmes.

Ateliers ados : 53 hommes et 76 femmes.

Les équipes d'animation du CAJ :

Hiver : 2 hommes et 3 femmes.

Printemps : 1 homme et 4 femmes.

Eté : 8 hommes et 11 femmes.

Toussaint : 1 homme et 3 femmes.

Total : 12 hommes et 21 femmes.

Les jeunes participants au CAJ :

Hiver : 13 hommes et 6 femmes.

Printemps : 20 hommes et 5 femmes.

Eté : 91 hommes et 42 femmes.

Toussaint : 16 hommes et 8 femmes.

Total : 140 hommes et 61 femmes.