



SEANCE DU 11 AVRIL 2019

Date d'envoi de la convocation : 5 Avril 2019

Nombre de membres : 221
Nombre de présents : 160
Nombre de votants : 191
(à l'ouverture de la séance)

Secrétaire de séance : Nicolas POISSON

L'an deux mille dix-neuf, le **Judi 11 Avril**, le Conseil de la Communauté d'Agglomération du Cotentin, dûment convoqué, s'est réuni au complexe sportif Marcel Lechanoine de Valognes à **18 h 00** sous la présidence de Jean-Louis VALENTIN, président.

Etaient présents :

ADE André, AMIOT Sylvie, AMIOT André, VIDEGRAIN Arlette suppléante de AMIOT Guy, ANNE Philippe, ANTOINE Joanna (jusqu'à son départ à 20h26), ARLIX Jean, ASSELINE Yves, BALDACCI Nathalie (jusqu'à son départ à 20h), BARBÉ Stéphane, BARBEY Hubert, BAUDIN Philippe, BAUDRY Jean-Marc, BELHOMME Jérôme, BELLIOU DELACOUR Nicole, BERTEAUX Jean-Pierre, BESNARD Jean-Claude, BOUILLON Jean-Michel, BOURDON Cyril, BROQUAIRE Guy, BURNOUF Elisabeth, BUTTET Guy, CAPELLE Jacques, CASTELEIN Christèle, CATHERINE Christian, CAUVIN Jean-Louis, CHOLOT Guy, COLLAS Hubert, COQUELIN Jacques, CROIZER Alain, D'AIGREMONT Jean-Marie, DELAPLACE Henry, DELAUNAY Sylvie, DENIS Daniel, DESQUESNES Jean (jusqu'à son départ à 20h), DESTRES Henri, DIESNY Joël, DRUEZ Yveline, DUCHEMIN Maurice, DUCOURET Chantal, DUFOUR Luc, DUPONT Claude, FAGNEN Sébastien, FAUDEMERE Christian, FEUARDANT Marc, FEUILLY Emile, FEUILLY Hervé (jusqu'à son départ à 21h25), FONTAINE Hervé, GANCEL Daniel, GAUCHET Marc, GESNOUIN Marie-Claude, GILLES Geneviève (jusqu'à son départ à 20h), GIOT Gilbert, GIOT-LEPOITTEVIN Jacqueline, GODAN Dominique, GODEFROY Annick, GOSSELIN Bernard, GOSSELIN-FLEURY Geneviève, GOUREMAN Paul (jusqu'à son départ à 20h30), GROULT André, GRUNEWALD Martine, GUÉRIN Alain, LANGLOIS Alain suppléant de HAIZE Marie-Josèphe, HAMEL Bernard, HAMELIN Jacques, HAMELIN Jean, HAMON Myriam, HARDY René, HAYE Laurent, HEBERT Dominique, GIROUX Bernard suppléant de HENRY Yves, HOULLEGATTE Valérie, HUBERT Christiane, HUBERT Jacqueline, HUET Catherine (jusqu'à son départ à 21h42), LUTZ Philippe suppléant de JOLY Jean-Marc, JOUAUX Joël, LAFOSSE Michel, LAGARDE Jean, LAHAYE Germaine, LAINÉ Sylvie, LAMORT Philippe, LAMOTTE Noël, LATROUITE Serge, LAUNOY Claudie, LE BRUN Bernadette, LE DANOIS Francis, LE MONNYER Florence, LAINE Muriel suppléante de LEBARON Bernard, LEBONNOIS Marie-Françoise, LEBRUMAN Pascal, LECHEVALIER Guy, LECOQ Jacques, LECOURT Marc, LECOUCVEY Jean-Paul, LEFAIX-VERON Odile, LEFAUCONNIER Jean, LEFEVRE Hubert, LEFEVRE Noël, LEGER Bruno, LEGOUPIL Jean-Claude, LEJAMTEL Ralph (jusqu'à son départ à 20h34), LEMARÉCHAL Michel, LEMENUEL Dominique, LEMOIGNE Jean-Paul, LEMONNIER Thierry, LEMYRE Jean-Pierre, LEONARD Christine (jusqu'à son départ à 21h30), LEPETIT Jacques, LEPETIT Louisette, LEPOITTEVIN Gilbert, LEQUERTIER Joël, LEQUERTIER Colette, LEQUILBEC Frédéric, LERECULEY Daniel, LERENDU Patrick, LESENECHAL Guy, LETRECHER Bernard, LEVAST Jean-Claude, LINCHENEAU Jean-Marie, MABIRE Caroline, MABIRE Edouard, MAGHE Jean-Michel, MAIGNAN Martial, MARGUERITTE David, PICOT André suppléant de MARIE Jacky, MARTIN Serge, MARTIN Yvonne, MAUGER Michel, MAUQUEST Jean-Pierre, MELLET Daniel, MESNIL Pierre, MIGNOT Henri, MOUCHEL Evelyne, MOUCHEL Jean-Marie, ONFROY Jacques, PELLERIN Jean-Luc, PEYPE Gaëlle, POISSON Nicolas, POTTIER Bernard, POUTAS Louis, PRIME Christian, REBOURS Sébastien, REVERT Sandrine, ROUSSEL Pascal, ROUSVOAL Camille, ROUXEL André, SARCHET Jean-Baptiste, SCHMITT Gilles, SEBIRE Nelly, SOURISSE Claudine, TAVARD Agnès, THEVENY Marianne (jusqu'à son départ à 21h16), TISON Franck (jusqu'à son départ à 20h45), TRAVERT Hélène, VALENTIN Jean-Louis, VIGER Jacques, VIGNET Hubert, VILLETTE Gilbert, VILTARD Bruno.

Ont donné procurations :

ARRIVÉ Benoît à LEPOITTEVIN Gilbert, BESUELLE Régine à LINCHENEAU Jean-Marie, BRIENS Eric à FAUDEMÉR Christian, BURNOUF Hervé à SOURISSE Claudine, CATHERINE Arnaud à BAUDIN Philippe, CAUVIN Bernard à FAGNEN Sébastien, CHEVEREAU Gérard à LEGER Bruno, DENIAUX Johan à BURNOUF Elisabeth, GODIN Guylaine à GESNOUIN Marie-Claude, GOMERIEL Patrice à DUFOUR Luc, GOSSELIN Albert à HAMELIN Jacques, GOSSWILLER Carole à MOUCHEL Evelyne, JOURDAIN Patrick à DRUEZ Yveline, JOZEAU-MARIGNE Muriel à LAGARDE Jean, LALOË Evelyne à BELLIOU DELACOUR Nicole, LETERRIER Richard à POTTIER Bernard, LEMONNIER Hubert à GOSSELIN-FLEURY Geneviève, LEBRETON Robert à LEBRUMAN Pascal, LEFAUCONNIER François à MAUNOURY Jean-Luc, LESEIGNEUR Hélène à BOUILLON Jean-Michel, LOUISET Michel à CATHERINE Christian, MARIVAUX Isabelle à GRUNEWALD Martine, MONHUREL Pascal à MAIGNAN Martial, PARENT Gérard à GOSSELIN Bernard, PIQUOT Jean-Louis à VILLETTE Gilbert, PILLET Patrice à LEPETIT Jacques, RODRIGUEZ Fabrice à Jacques COQUELIN, ROUSSEAU Roger à FEUARDENT Marc, TIFFREAU Danièle à FEUILLY Hervé (jusqu'au départ d'Hervé FEUILLY à 21h25), VARENNE Valérie à LEJAMTEL Ralph (jusqu'au départ de Ralph LEJAMTEL à 20h34), VIVIER Nicolas à LE MONNYER Florence, DESQUESNES Jean à LAHAYE Germaine (à partir de 20h), GILLES Geneviève à LEFAUCONNIER Jean (à partir de 20h), THEVENY Marianne à LEFAIX VERON Odile (à partir de 21h16), ANTOINE Johanna à HUBERT Jacqueline (à partir de 20h26), TISON Franck à SEBIRE Nelly (à partir de 20h45).

Excusés :

BASTIAN Frédéric, BRECZY Rolande, BROQUET Patrick, CAUVIN Joseph, CHARDOT Jean-Pierre, CUNY Daniel, DELESTRE Richard, DIGARD Antoine, DUBOST Michel, HAMON-BARBE Françoise, FALAIZE Marie-Hélène, FAUCHON Patrick, GOLSE Anne-Marie, GUERARD Jacqueline, HUET Fabrice, HOULLEGATTE Jean-Michel, JEANNE Dominique, LAMOTTE Jean-François, LE BEL Didier, LE PETIT Philippe, LECHEVALIER Michel, LEFRANC Bertrand, LEPETIT Jean, MATELOT Jean-Louis, MELLET Christophe, NICOLAÏ Michel, PINABEL Alain, POIDEVIN Hugo, RENARD Jean-Marie, TARDIF Thierry.

Délibération n° DEL2019_038

OBJET : Porté à connaissance - Ressources humaines - Rapport 2018 de situation en matière d'égalité femmes-hommes

Exposé

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation,,,, Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »*

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (ii) décrit les orientations pluriannuelles. »*

Il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Délibération


Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi),

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT portant dispositions pour les collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et contenu de ce rapport,

Vu l'avis favorable de la Inter-Commission Administration Générale et Finances,

Envoyé en préfecture le 18/04/2019
Reçu en préfecture le 18/04/2019
Affiché le 
ID : 050-200067205-20190418-DEL2019_038-DE

Le Conseil Communautaire prend acte de la présentation du rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2019.

LE PRESIDENT,

Jean-Louis VALENTIN



***RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION
EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE FEMMES ET HOMMES
SUR LE TERRITOIRE
DE LA COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION DU COTENTIN***

ANNEE 2018

Dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et du décret du 24 juin 2015, les conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants doivent examiner, 1^{er} janvier 2016, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui rend-compte de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Textes de référence :

- Articles 61 et 77 de la 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 locales.

Ce rapport a donc objet de présenter :

- Les indicateurs de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes issus du bilan social 2017,
- Les avancées relatives à égalité femme homme réalisées sur le territoire au cours de l'année 2018.
- Les prospectives en matière d'égalité femme homme pour l'année 2019.

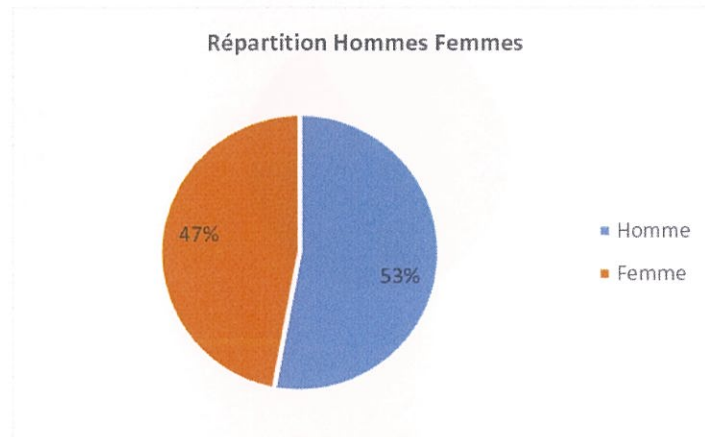
Table des matières

1- Etat des lieux pour l'année 2018.....	3
1-1 Généralité.....	3
1-2 Répartition par catégorie.....	4
1-3 Répartition par filières.....	4
1-4 Répartition dans les formations.....	5
1-5 Répartition par temps de travail.....	6
2 - Contexte de l'année 2018.....	8
3 - Prospectives pour 2019.....	9

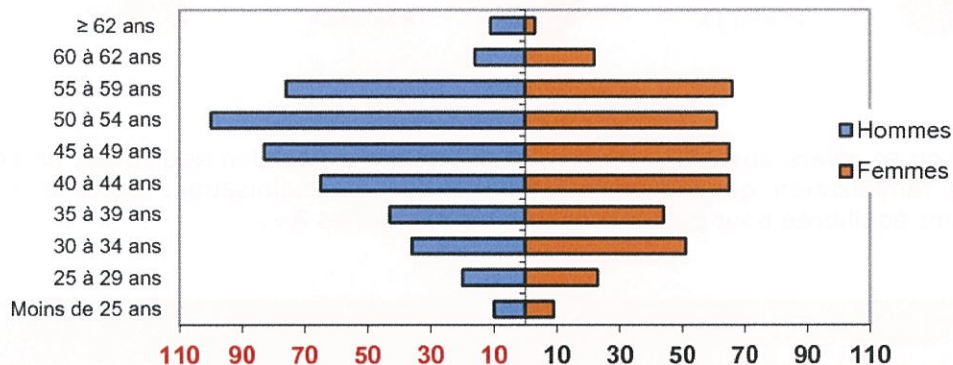
1- Etat des lieux pour l'année 2018

1-1 Généralité

L'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2018 est majoritairement masculin (53%) :



Pyramide des âges au 31/12/2018

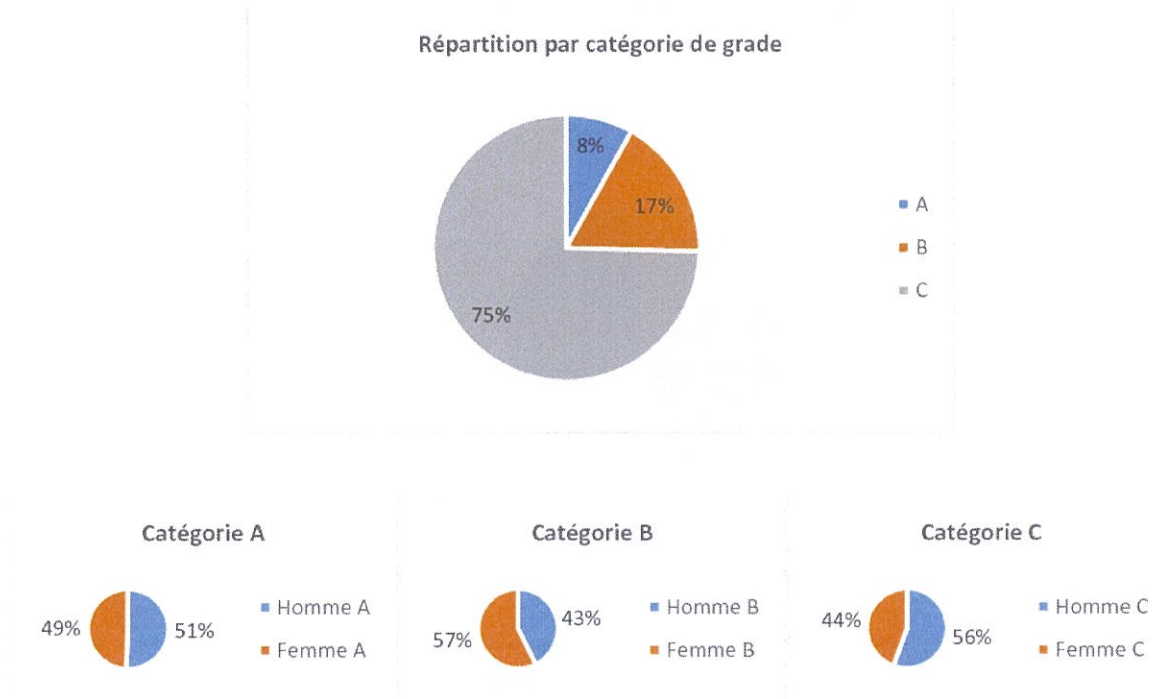


	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	10	9
25 à 29 ans	20	23
30 à 34 ans	36	51
35 à 39 ans	43	44
40 à 44 ans	65	65
45 à 49 ans	83	65
50 à 54 ans	100	61
55 à 59 ans	76	66
60 à 62 ans	16	22
≥ 62 ans	11	3
Total	460	409

1-2 Répartition par catégorie

Répartition par catégorie de grade

Cette tendance se retrouve sur le taux de féminisation par catégorie de grade qui est de 44% pour les catégories C, de 57% pour les catégories B et de 49% pour les catégories A :

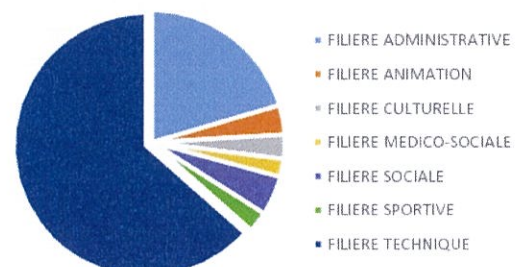


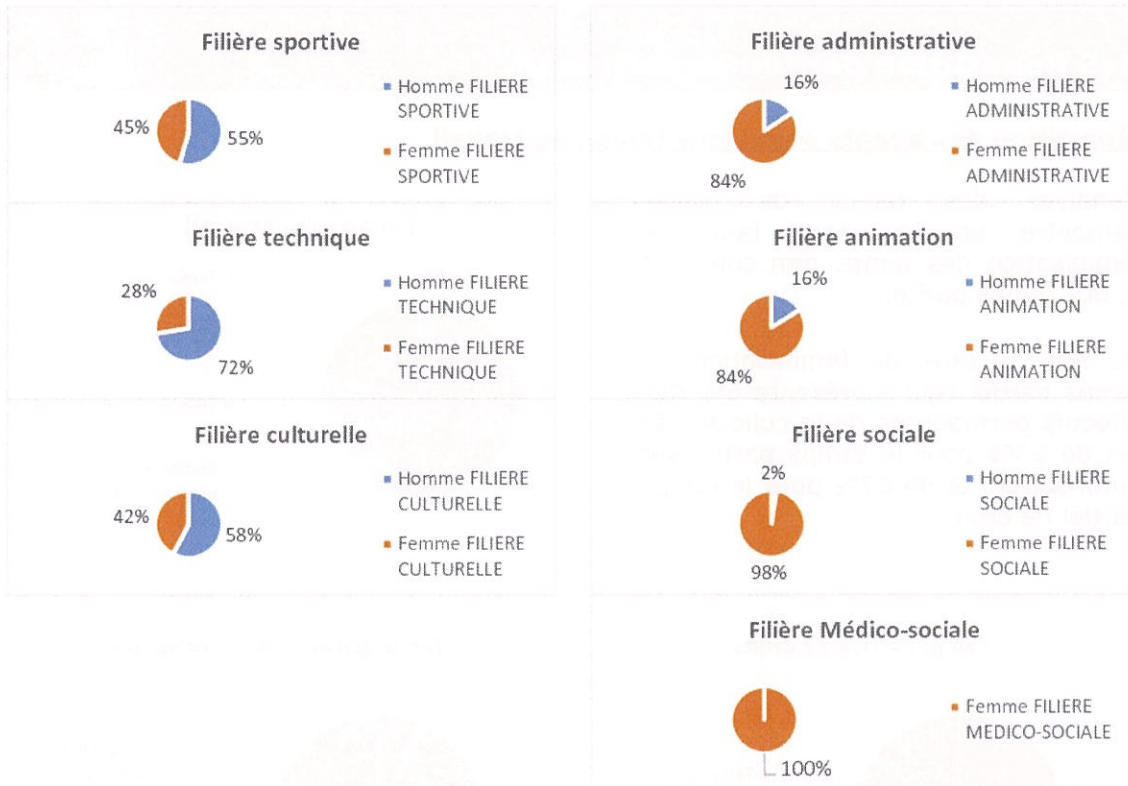
Ainsi, si on se réfère aux 40% comme "seuil" de représentation équilibrée, on constate un taux de féminisation quasi-identique au taux de masculinisation. Cette proportion est également équilibrée pour ce qui concerne les catégories A+.

1-3 Répartition par filières

Cette différence de sous-représentation relative au seuil des 40% s'observe aussi dans les différentes filières de la collectivité, 4 filières sont majoritairement féminisées (filières animation, médico-sociale, sociale et administrative) et trois autres plutôt masculinisées (filières culturelle, sportive et technique).

Personnel permanent - Répartition par filière



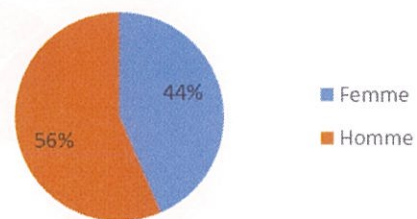


1-4 Répartition dans les formations

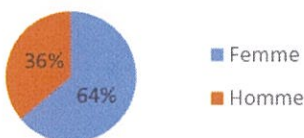
Formation des agents

Ces écarts se retrouvent dans les formations où, si le nombre global de jours de formation semble égalitaire, on constate des différences, ici encore lissées par le nombre d'agents, dans l'analyse détaillée par catégorie et par filière.

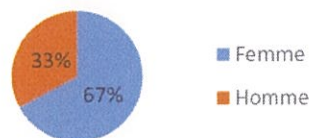
Total Jours de Formations 2018



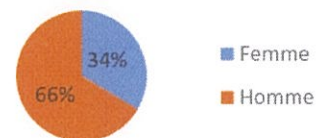
Total Jours de Formations Cat. A 2018



Total Jours de Formations Cat. B 2018



Total Jours de Formations Cat. C 2018

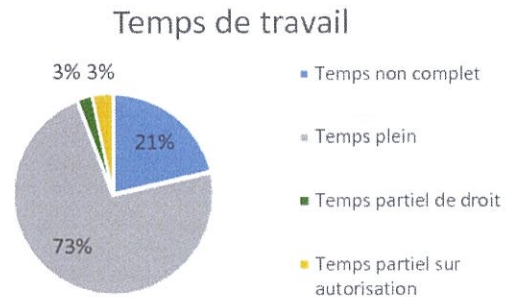


1-5 Répartition par temps de travail

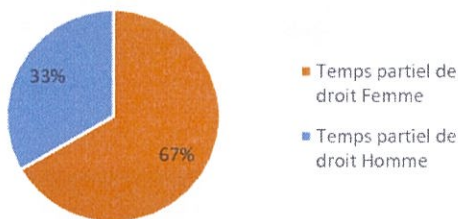
Répartition des agents selon leur temps de travail

L'analyse des temps de travail démontre un important taux de féminisation des temps non complets et des temps partiel.

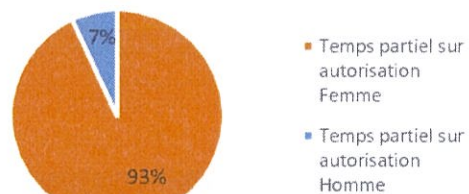
De fait, le taux de féminisation du temps partiel (qui représente 6% des effectifs permanents de la collectivité) est de 93% pour le temps partiel sur autorisation, et de 67% pour le temps partiel de droit.



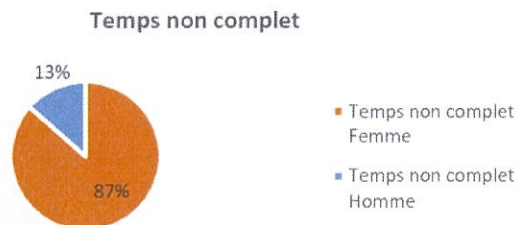
Temps partiels de droits



Temps partiels sur autorisation



De même dans les 21% des emplois permanents qui sont à temps non complets, le taux de féminisation est lui de 87% :

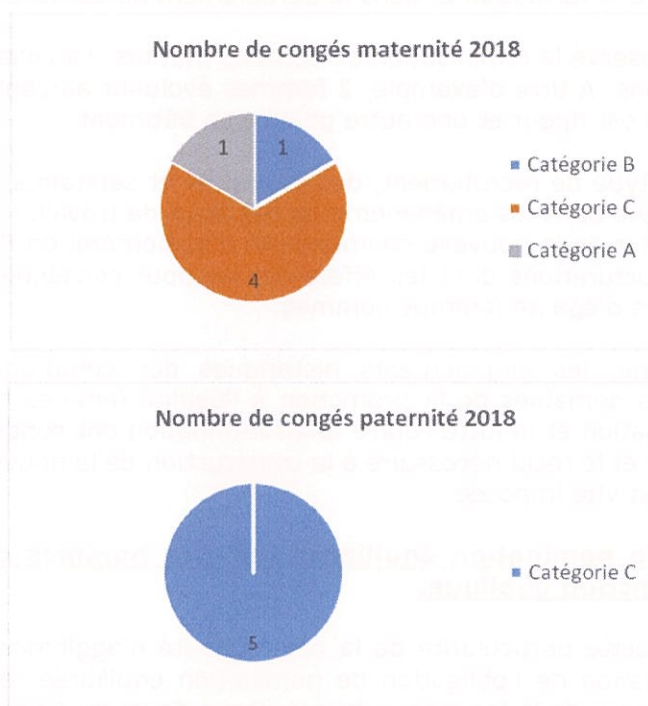


Vie familiale et personnelle, vie professionnelle

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux.

Afin de faciliter les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité et le congé « garde d'enfant ».

En 2017, 9 femmes ont bénéficié d'un congé maternité et 3 hommes ont sollicité un congé paternité.



Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie de l'enfant.

Ces premiers éléments donnent donc une image générale de la collectivité, mais ne permettent pas d'en tirer, pour l'instant, des indicateurs suffisamment pertinents. En effet, d'une part, les mouvements de personnels qui suivent la mise en œuvre de la communauté d'agglomération, le plus souvent dans des contextes d'opportunités ne permettent pas d'obtenir autre chose que l'image de la situation à un moment donné et, d'autre part, la construction et la réflexion sur les indicateurs ne sont pas encore totalement abouties.

Dans les années qui viennent, la pertinence des indicateurs va donc être affinée et le cumul des données annuelles permettra de dessiner les tendances réelles.

En parallèle, au cours de l'année 2018 et dans le cadre du travail du groupe interne égalité, une grille d'analyse plus fine sera construite avec l'objectif d'identifier les réelles sources d'inégalité qui peuvent exister et de créer des indicateurs selon les objectifs qui seront choisis sur la base de leurs analyses et dans le cadre de la future politique d'égalité de la communauté d'agglomération.

2 - Contexte de l'année 2018

A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes/hommes dans les politiques RH de la collectivité. L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes/hommes.

La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

Par ailleurs, il est observé la féminisation de certains métiers. La collectivité prend donc en compte ces évolutions. A titre d'exemple, 2 femmes évoluent au centre de tri des déchets ménagers, 1 femme est ripeur et une autre peintre en bâtiment.

Afin d'envisager ce type de recrutement, des vestiaires et sanitaires réservés aux femmes ont été pris en compte dans les aménagements des lieux de travail. Le contexte particulier de la nouvelle communauté d'agglomération du Cotentin a entraîné d'importantes restructurations dont les effets ont eu pour conséquence de minimiser les ambitions en matière d'égalité femmes hommes.

Sur le volet externe, les engagements historiques des communautés de communes fusionnées, dans les domaines de la promotion à l'égalité femmes hommes ainsi que les actions de sensibilisation et la lutte contre la discrimination ont continué mais la nécessité de prendre le temps et le recul nécessaire à la construction de la nouvelle politique d'égalité de la collectivité s'est vite imposée.

Sur l'obligation de nomination équilibrée femmes hommes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Une illustration de cette particularité de la communauté d'agglomération qui vient d'être rappelée est la question de l'obligation de nomination équilibrée femmes hommes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (issue de loi du 12 mars 2012 et décret du 30 avril 2012). L'article 68 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a fixé à l'année 2017 la date à laquelle les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des communes et EPCI de plus de 80 000 habitants devront atteindre au moins 40 % de personnes de chaque sexe par an.

Ainsi la Communauté d'Agglomération du Cotentin compte dans son encadrement supérieur, 1 directeur général adjoint femme et 1 directeur général adjoint homme. L'équilibre est respecté.

3 - Prospectives pour 2019

Il est préconisé la constitution d'un groupe interne égalité dont les principaux objectifs sont la réalisation d'une enquête interne sur l'égalité femmes hommes, l'analyse croisée de ces données avec celles de la collectivité et l'élaboration de propositions de perspectives d'évolution permettant de réaliser un plan d'action pour le volet interne.

Il pourrait être envisagé d'initier la démarche d'adhésion à la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. (Pour rappel, cette charte, élaborée par le conseil des communes et régions d'Europe, dans laquelle se sont déjà engagées nombre de collectivités locales et régionales d'Europe, a pour but de fournir un cadre à la mise en œuvre d'un certain nombre d'engagements sans pour autant créer d'obligations opposables à la collectivité).

Envoyé en préfecture le 18/04/2019
Reçu en préfecture le 18/04/2019
Affiché le **SLO**
ID : 050-200067205-20190418-DEL2019_038-DE