



LeCotentin

RAPPORT ÉDITION 2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021

SOMMAIRE

06 PARTIE 1

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- 1 . Agents permanents rémunérés au 31/12/2021
- 2 . Emplois fonctionnels au 31/12/2021
- 3 . Agents permanents non présents au 31/12/2021
- 4 . Agents non permanents présents au 31/12/2021
- 5 . Agents permanents et non permanents rémunérés au 31/12/2021 par pôle
- 6 . Répartition par sexe de l'effectif permanent 2021
- 7 . Pyramide des âges
- 8 . Répartition par catégorie de grade de l'effectif permanent 2021
- 9 . Proportion des agents permanents par catégorie de grade
- 10 . Taux de féminisation par catégorie du grade
- 11 . Répartition par filière statutaire de l'effectif permanent
- 12 . Agents permanents à temps partiel
- 13 . Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie de grade et sexe
- 14 . Agents permanents à temps non complet
- 15 . Agents permanents à temps partiel thérapeutique
- 16 . Effectif permanent en équivalent temps plein

16 PARTIE 2

PARCOURS PROFESSIONNELS

- 1 . Avancements dans l'année 2021
- 2 . Agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- 3 . Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon

18 PARTIE 3

RECRUTEMENTS

- 1 . Agents entrés dans l'effectif permanent en cours d'année
- 2 . Réintégrations en 2021
- 3 . Agents permanents sortis au cours de l'année 2021

19 PARTIE 4

FORMATIONS

- 1 . Départs en formation
- 2 . Nombre de départs en formation des agents sur emploi permanent
- 3 . Taux de départs en formation par catégorie selon le genre

21

PARTIE 5

MOBILITÉ

21

PARTIE 6

AGENTS MIS À DISPOSITION

22

PARTIE 7

RÉMUNÉRATIONS

- 1 . Coûts moyen annuel 2021 d'un agent permanent par catégorie
- 2 . Nombre d'agents ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat
- 3 . Evolution de la masse salariale

23

PARTIE 8

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1 . Activités sociales
- 2 . Mutuelle
- 3 . Agents affectés à la prévention
- 4 . Actions liées à la prévention

25

PARTIE 9

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

27

PARTIE 10

DIVERSITÉ

28

PARTIE 11

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

29

PARTIE 12

HANDICAP

- 1 . Agents en situation de handicap

29

PARTIE 13

AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 1 . Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent au cours de l'année 2021
- 2 . Télétravail

31

PARTIE 14

DIALOGUE SOCIAL

- 1 . Réunions statutaires
- 2 . Mouvements de grève

I PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU) 2021 présente les principales données chiffrées relatives aux ressources humaines de la Communauté d'agglomération du Cotentin, issue de la fusion de 9 Communautés de communes et de 2 Communes Nouvelles, Cherbourg-en-Cotentin et La Hague. Il permet ainsi d'obtenir une photographie de la répartition des agents selon différents critères.

Ce quatrième bilan social depuis la création de la Communauté d'agglomération du Cotentin au 1^{er} janvier 2017, constitue le premier RSU (Rapport Social Unique). Le RSU sera présenté tous les ans. Il contient les éléments et données relatifs notamment à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

A noter que les données présentées dans ce RSU, sont à apprécier au 31 décembre de l'année 2021.

N.B. :

La synthèse des bilans sociaux 2017 (par strate) publiée par la Direction Générale des Collectivités Locales, en décembre 2020, constitue l'élément principal de comparaison du présent document.

PARTIE 1

GESTION

PRÉVISIONNELLE

DES EFFECTIFS, DES

EMPLOIS ET DES

COMPÉTENCES

① AGENTS PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2021

Sont considérés comme agents de l'effectif permanent, tous les titulaires, stagiaires, titulaires à temps non complet ainsi que les agents contractuels bénéficiant d'un contrat au sens des articles 3-3 et 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984 présents au 31 décembre de l'année 2021.

	2020	2021
Titulaires	755	758
Stagiaires	55	67
Contractuels*	89	106
Total	899	931
ETP**	824,83	842,49

*Agents contractuels occupant un emploi permanent

**Equivalent Temps Plein



Les effectifs permanents augmentent par rapport à l'an passé, suite aux mouvements et créations intervenus dans le cadre de la poursuite de la construction de la Communauté d'agglomération et à la reprise en régie d'agents précédemment rémunérés par le centre de gestion sur les directions de proximité.

La part des titulaires et stagiaires dans la communauté représente ainsi 89% des agents permanents au 31 décembre 2021 et plus de 71% des agents tous statuts confondus.

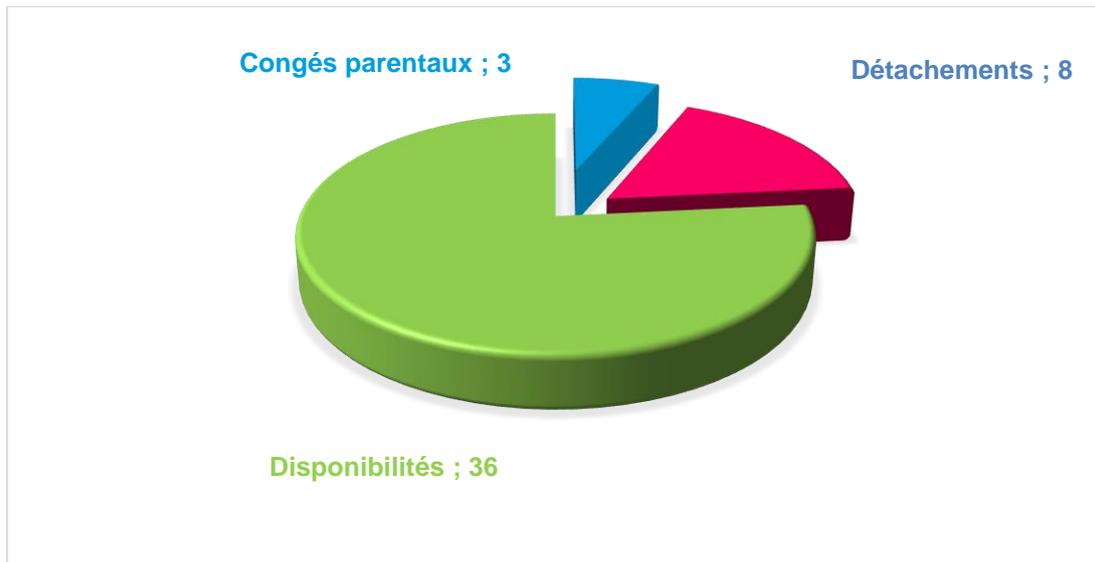
2 EMPLOIS FONCTIONNELS AU 31/12/2021

	Femmes	Hommes
EMPLOIS FONCTIONNELS	2	2

3 AGENTS PERMANENTS NON PRÉSENTS AU 31/12/2021

	2020	2021
Congés parentaux	2	3
Détachements	7	8
Disponibilités	25	36
Total	34	47

Les agents permanents non présents représentent ainsi 5,05% des effectifs permanents. Sur 36 disponibilités, 28 le sont pour convenance personnelle et 6 en disponibilité de droit dont 1 pour suivre le conjoint, 5 pour élever un enfant de moins de 12 ans et 2 disponibilités d'office pour raison de santé.



4 AGENTS NON PERMANENTS PRÉSENTS AU 31/12/2021

	2020		2021	
	F	H	F	H
Contractuels non permanents	128	91	119	102
Stagiaires gratifiés	0	0	0	0
Apprentis	0	4	1	5
Emplois Aidés	0	0	0	0
Total	128	95	120	107

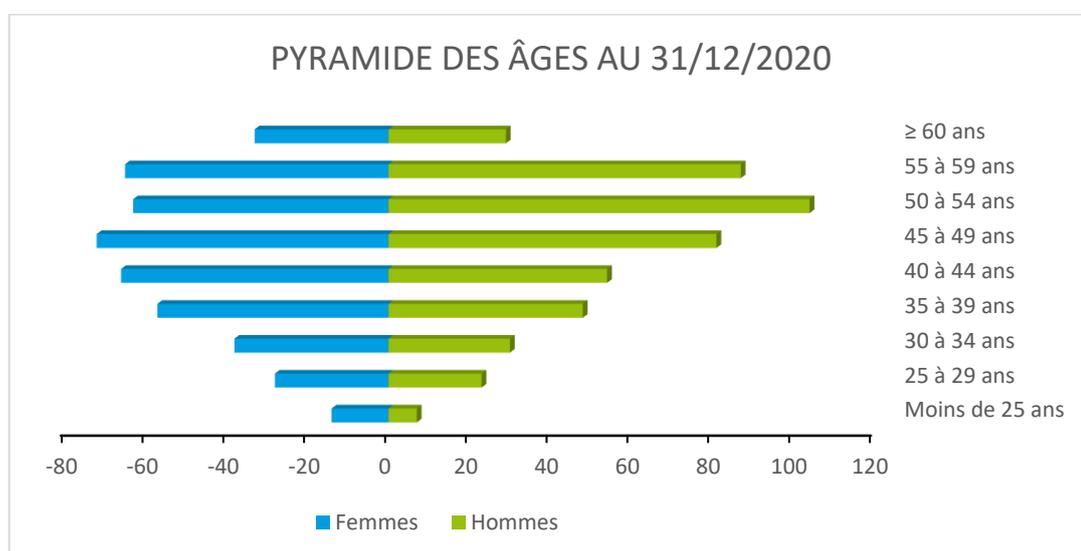
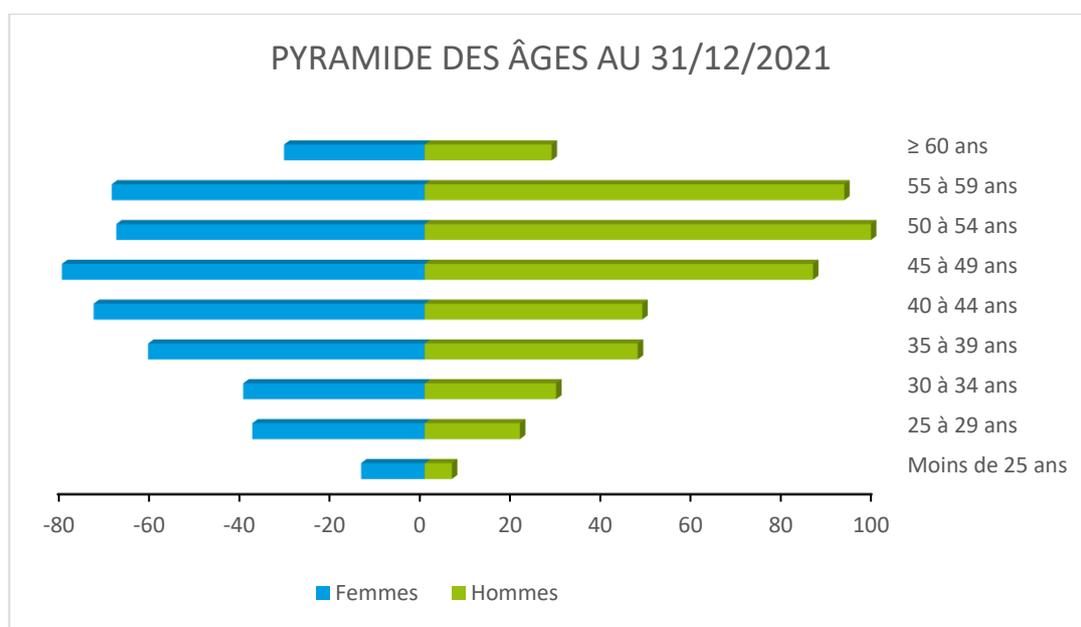
5 AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS RÉMUNÉRÉS AU 31/12/2021 PAR PÔLE

	PERMANENTS		NON PERMANENTS	
	2020	2021	2020	2021
Direction Générale des	7	9	4	4
AG et Moyens Généraux	26	33	4	1
Finances	5	5	0	0
Proximité et aménagements	375	395	99	92
Ressources Humaines	6	6	1	1
Services Techniques	428	425	110	112
Strat. Dévelop. Territ.	52	58	5	17
Total	899	931	223	227

6 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2021

	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	14	6
25 à 29 ans	38	21
30 à 34 ans	40	29
35 à 39 ans	61	47
40 à 44 ans	73	48
45 à 49 ans	80	86
50 à 54 ans	68	99
55 à 59 ans	69	93
≥ 60 ans	31	28
Total	474	457

7 PYRAMIDE DES ÂGES



L'effectif permanent est majoritairement féminin à 51%.

	2021
Part des 60 ans ou plus	6,33%
Part des moins de 30 ans	8,48%

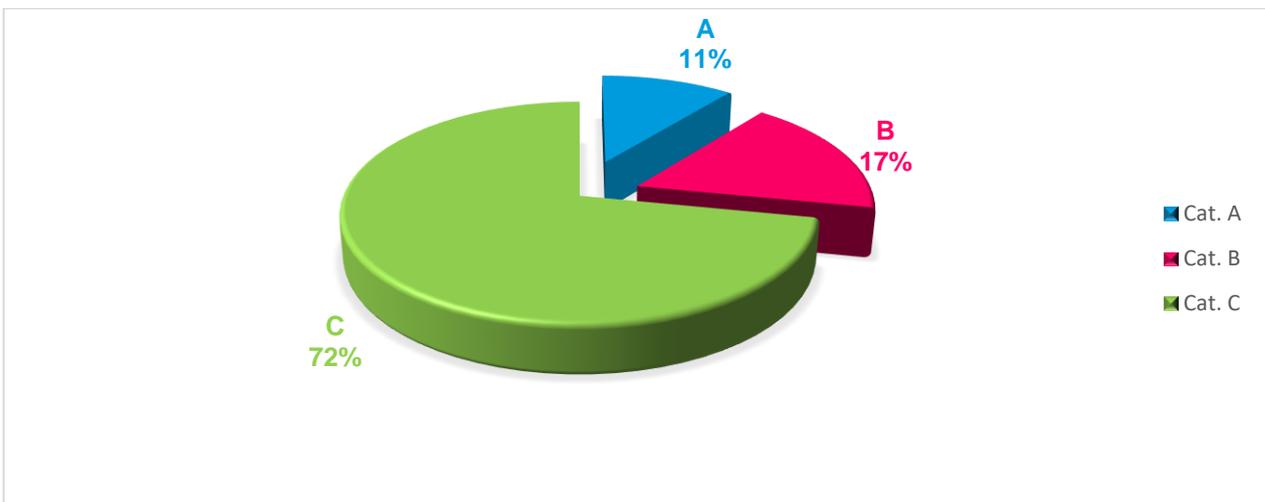
La moyenne d'âge des agents permanents de la Communauté d'agglomération est de 46 ans et 4 mois. A titre de comparaison, la moyenne nationale des agents territoriaux en 2017 est de 45 ans et 4 mois.

8 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE GRADE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2021

	2020		2021	
	F	H	F	H
A	49	43	58	42
B	86	67	94	68
C	301	353	322	347
Total	436	463	474	457

La catégorie C est la plus représentée avec 72% de l'effectif permanent, légèrement inférieure à la moyenne nationale de l'ensemble de la FPT (76%).

9 PROPORTION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE DE GRADE

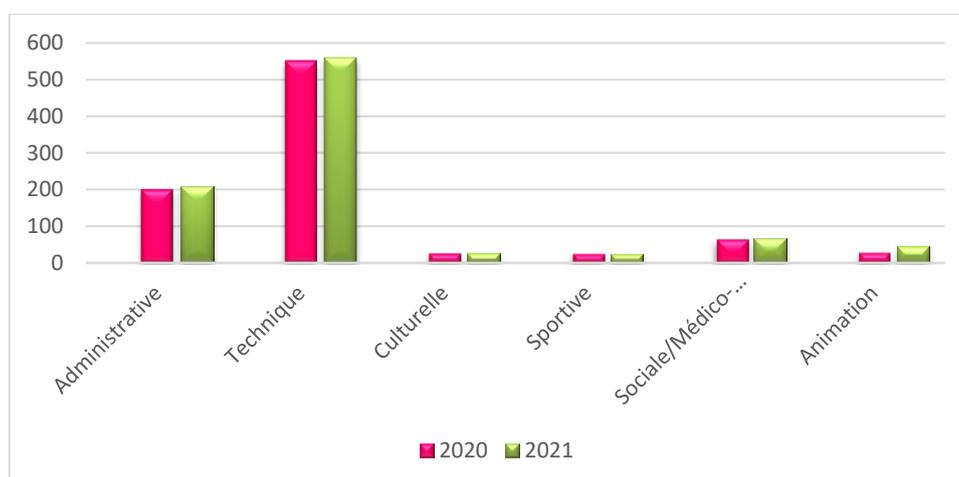


10 TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE DU GRADE

	2020	2021	% 2020	% 2021
A	49	58	56,98	58,00
B	86	94	58,11	58,02
C	301	322	46,96	48,13
Total	436	474	49,83	50,91

11 RÉPARTITION PAR FILIÈRE STATUTAIRE DE L'EFFECTIF PERMANENT

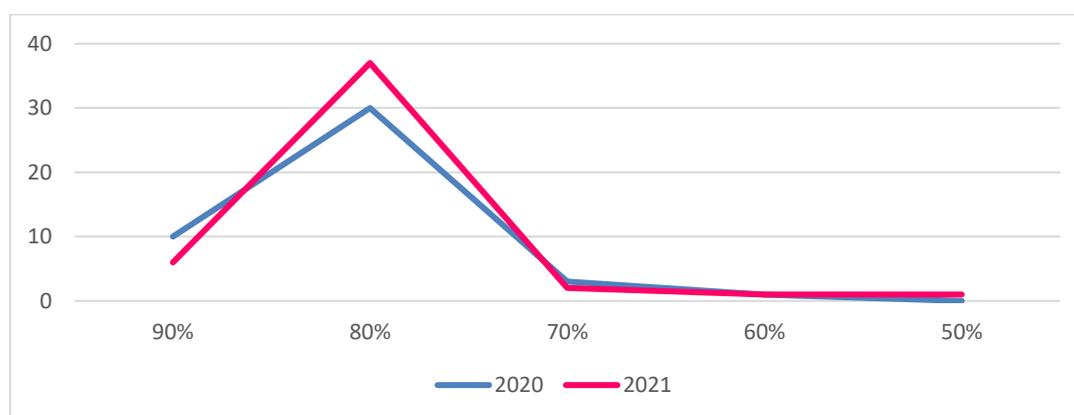
	2020		2021	
	F	H	F	H
Administrative	172	30	180	28
Technique	154	397	166	393
Culturelle	13	14	13	14
Sportive	10	15	10	15
Sociale/Médico-sociale	63	2	65	2
Animation	24	5	40	5
Total	436	463	474	457



La filière technique représente la majorité de l'effectif permanent présent soit 60% et 22 % pour la filière administrative. Les filières « culturelle, sportive, sociale / médico-sociale et animation » représentent quant à elles 18% de l'effectif permanent de l'agglomération. A titre de comparaison, à strate identique, la moyenne nationale est de 49% pour la filière technique.

12 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

	2020	2021
90%	10	6
80%	30	37
70%	3	2
60%	1	1
50%	0	1
Total	44	47
ETP	35,97	37,61



47 agents travaillent à temps partiel (dont 3 hommes).

Ainsi, le nombre d'agents à temps partiel passe de 4,9% à 5 % des effectifs permanents de l'agglomération. A titre de comparaison, la moyenne nationale dans la FPT en 2017 était de 8,6 %.

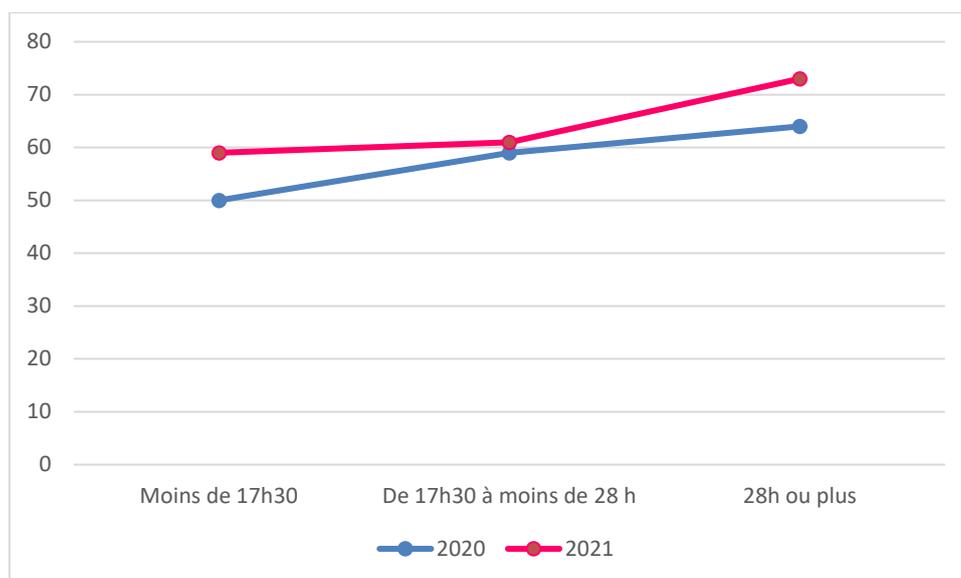
Le taux moyen de temps de travail (ETP / nb agents X 100) pour les agents à temps partiel est de 80 %.

13 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION PAR CATEGORIE DE GRADE ET SEXE

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	1	0
	Femmes	5	3
	Total	6	3
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	3	10
	Total	3	10
Catégorie C	Hommes	2	0
	Femmes	12	11
	Total	14	11

14 AGENTS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLET

		2020	2021
Moins de 17h30		50	59
De 17h30 à moins de 28 h		59	61
28h ou plus		64	73
Total		173	193
ETP.		107,60	119,58



N.B. : le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h.

Les agents à temps non complet dans l'agglomération représentent au 31 décembre 2021 : 20,73% de l'effectif total permanent. Sur 193 agents 171 sont issus du Pôle Proximité et aménagements et notamment des services communs.

15 AGENTS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

	2020	2021
Temps partiels thérapeutiques	15	12
ETP	14,26	6,30

16 EFFECTIF PERMANENT EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2020	2021
Temps complets	667	679
Temps partiels	35,97	37,61
Temps non complets	107,60	119,58
Temps partiels thérapeutiques	14,26	6,30
ETP	824,83	842,49

PARTIE 2

PARCOURS

PROFESSIONNELS

1 AVANCEMENTS DANS L'ANNÉE 2021

	2020		2021	
	F	H	F	H
Promotion interne	11	15	2	6
Promotion interne suite examen professionnel	0	1	1	1
Réussite à concours	0	0	3	1
Total	27		14	

2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE

2020		2021	
F	H	F	H
26	30	26	32

6% des agents permanents ont bénéficié d'un avancement de grade ou promotion interne.

3 AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON

2020		2021	
F	H	F	H
179	189	187	167

PARTIE 3

RECRUTEMENTS

1 AGENTS ENTRÉS DANS L'EFFECTIF PERMANENT EN COURS D'ANNÉE

	2020	2021
Titulaires / Stagiaires	51	66
Transferts	0	0
Contractuels	26	29
Total	77	95

2 RÉINTÉGRATIONS EN 2021

	2020	2021
Après détachement	0	0
Après disponibilité	1	0
Après congé parental	2	0
Total	3	0

3 AGENTS PERMANENTS SORTIS AU COURS DE L'ANNÉE 2021

	2020	2021
Retraite	25	26
Mutation	5	10
Décès	2	2
Démission	5	6
Fin de contrat	4	5
Radiation	1	0
Licenciement	1	1
Rupture conventionnelle	0	3
Fin de détachement	0	1
Transfert	0	0
Départs définitifs	43	54
Disponibilité	8	7
Détachement	2	1
Congé parental	3	1
Départs provisoires	13	9
Total sorties	56	63

Soldes mouvements	24	32
--------------------------	----	----

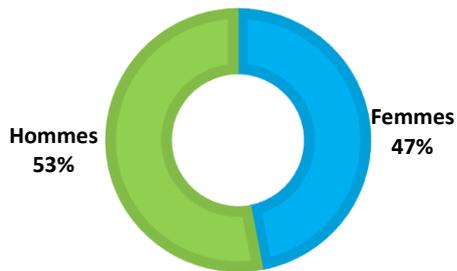
PARTIE 4

FORMATIONS

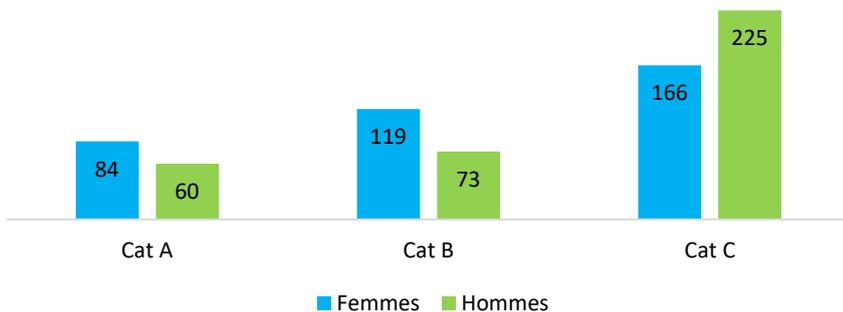
Les départs en formation sont équilibrés et sont corrélés avec la répartition des effectifs.

Ainsi, c'est au total 1860 jours de formations, 1125 jours pour les hommes et 735 jours pour les femmes. Et un total de 413 agents qui ont été formés avec une répartition entre les hommes et les femmes homogène (194 femmes et 219 hommes).

1 DÉPARTS EN FORMATIONS

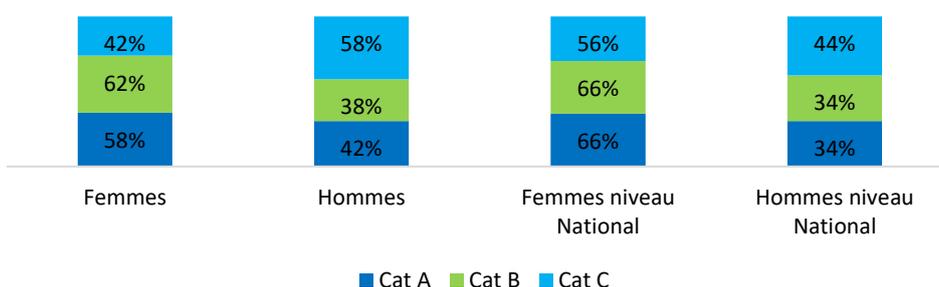


2 NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



Le taux de départs en formations par catégorie selon le genre suit la structure des effectifs de l'agglomération en 2021. On notera toutefois que les femmes en catégorie B partent légèrement plus en formation que les hommes de la même catégorie. Elles sont 62% à partir en formation alors qu'elles représentent 58% des effectifs de cette catégorie. On observe cette tendance pour les agents masculins de catégorie C qui sont 58% à partir en formation alors qu'ils représentent 52% des effectifs de cette catégorie.

3 TAUX DE DÉPARTS EN FORMATIONS PAR CATÉGORIE SELON LE GENRE



PARTIE 5

MOBILITE

18 mobilités internes effectives en 2021 sur l'ensemble des procédures de recrutement interne, externe ou via la procédure spécifique d'appel à mobilité interne (AMI).

PARTIE 6

AGENTS MIS A DISPOSITION

	Nombre de postes de fonctionnaires (en ETP) mis à disposition à titre individuel au 31/12/2021
Amicale du personnel	0,5
CCAS Montebourg	1,4
Commune d'Emondeville	0,46
Commune de St Germain de Tournebut	0,46
TOTAL	2,82

PARTIE 7

RÉMUNÉRATIONS

① COÛT MOYEN ANNUEL 2021 D'UN AGENT PERMANENT PAR CATÉGORIE

	2020			2021		
	A	B	C	A	B	C
Coût moyen annuel brut chargé	60 047,16 €	43 371,65 €	37 603,88 €	60 888,55 €	43 454,37 €	37 868,74 €

Nb. : le coût dépend de la structure de l'effectif : grade, ancienneté, éléments de rémunération personnels (Supplément Familial de Traitement (SFT...)).

Le coût moyen est calculé selon la moyenne des coûts individuels rapportés à un temps plein en année pleine.

② NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

F	H
119	104

Les agents contractuels de droit public dont le contrat est conclu à partir du 1er janvier 2021 pour l'un des motifs suivants sont bénéficiaires de l'indemnité de fin de contrat : Accroissements temporaires d'activité, remplaçants, vacance temporaire.

3 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

En 2021, les charges de personnel ont représenté près de 35,3 millions d'euros, soit une augmentation de 3,4 M€. Cette forte augmentation est notamment liée à un changement de modalité comptable : passage du système d'attribution compensatrice à la facturation, pour le personnel des services communs RH et finances, portés par la ville de Cherbourg-en-Cotentin.

Aussi, en réintégrant ces coûts au 6217 sur l'année 2020, on constate que l'augmentation des charges de personnel s'établit alors à 1,37 M€, soit une augmentation de 4%.

Les charges de personnel ont évolué du fait de plusieurs facteurs pouvant être regroupés en deux catégories :

- les mesures gouvernementales :

- Augmentation du taux horaire du SMIC au 1^{er} janvier 2021 (+0,99%), avec l'impact sur l'échelle C1 de la mise en place d'une indemnité différentielle puis ajout de points d'indice majoré à certains agents de catégorie C à compter du 1^{er} avril 2021,
- Nouvelle augmentation du taux horaire du SMIC (+2,2%) et augmentation de l'indice minimum de la fonction publique au 1^{er} octobre 2021,
- Fin de la mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations).

- les mesures propres à la collectivité :

- Glissement Vieillesse Technicité (GVT) ;
- Augmentation de la cotisation versement transport (de 1% à 1,5%), à compter du 1^{er} juillet 2021.

PARTIE 8

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1 ACTIVITÉS SOCIALES

	2020	2021
Cotisation CDAS 50*	250 326,53 €	277 346,37 €

*Le taux de cotisation correspond à 1% de la masse salariale du compte administratif (comptes 641) de l'année N-2 et la cotisation par agent retraité est fixée à 77,75.

Les cotisations correspondent au budget principal et au budget annexe de la DCE, le montant de la cotisation 2020 a été rectifié car il ne prenait pas en compte le budget annexe de la DCE.

2 MUTUELLE

	2020	2021
Participation mutuelle	219 542,65 €	221 465,16 €

La collectivité participe forfaitairement à la cotisation des agents adhérant à une mutuelle labellisée.

3 AGENTS AFFECTÉS À LA PRÉVENTION

	Effectif au 31/12/2020	Effectif au 31/12/2021
Assistants de prévention	0	0
Conseillers de prévention	7	9
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI)	1	1
Médecins de prévention	3	3
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention, ...)	11	6

4 ACTIONS LIÉES À LA PRÉVENTION

	2021
Formation dans le cadre des habilitations	70 552,00 €
Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention (autres formations, investissements, Equipements de Protection Individuelle...)	364 682,00 €

La situation COVID, en 2021 a eu un impact à 2 niveaux sur la collectivité :

- une dépense accrue pour les équipements adaptés à la lutte contre ce virus : masques (FFP2, chirurgicaux et UNS1), gel hydroalcooliques,
- une limitation des capacités de formation : difficiles à organiser et à adapter dans un premier temps, elles n'ont pu reprendre qu'en jauges limitées ensuite. Sur l'agglomération Le Cotentin, l'absence de marchés dédiés aux équipements de protection individuelle et aux vêtements de travail ont limité les dépenses dans ces secteurs. Ce ne sera plus le cas courant 2022. Aussi l'agglomération a des démarches RPS engagées.

PARTIE 9

EGALITE

PROFESSIONNELLE

FEMMES HOMMES

Le rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le territoire de la communauté d'agglomération du Cotentin présenté au CT du 4 février 2022, s'appuie sur les données du RSU.

Ainsi, on y retrouve un comparatif permettant de mieux appréhender les égalités ou inégalités qui peuvent exister au sein de la communauté d'agglomération entre les femmes et les hommes.

5 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en 2021

- L'effectif permanent de la communauté au 31 décembre 2021 est majoritairement féminin (51%). Ce taux a fortement évolué par rapport à 2020 de +3,9 points, ce qui tend davantage vers un équilibre femmes/hommes.
- Pour référence au niveau national, dans la fonction publique territoriale la part des femmes est de 62% contre 46% dans le privé (source DGAFP-2019).

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B) au niveau de l'agglomération :

- 32% des femmes relèvent des catégories A et B (26% au niveau national)
- 24% des hommes relèvent des catégories A et B (23% au niveau national)

Répartition par filière

Au niveau national, la répartition par filière dans la fonction publique territoriale les filières les plus féminisées sont les filières médico-sociales (95%), administratives (82%) et l'animation (72%). (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019).

Le Cotentin suit globalement cette tendance. Certaines filières sont très largement féminisées comme la filière administrative (87% accentué depuis 2020 +1pt), l'animation (89%, +6pt) et la filière médico-sociale (97%, situation similaire à 2020). En revanche, les filières culturelle et sportive sont plus équilibrées. Enfin la filière technique observe un effet de levier en faveur des hommes (70%) dû à la forte propension de transferts consécutifs de Cherbourg en Cotentin.

Répartition par statut

Au niveau national et particulièrement pour la fonction publique territoriale, les titulaires représentent 59% des effectifs féminins contre 41% pour les hommes. Et concernant les contractuels, 67% sont des femmes et 33% sont des hommes. (Source DGAFP, chiffres clé de l'égalité pro 2019)

Ainsi on constate pour le Cotentin un certain équilibre entre les titulaires hommes et femmes qui représentent respectivement 91% et 88% des effectifs. Ce même équilibre existe pour les contractuels puisque 9% sont des hommes et 12% des femmes.

De même, on constate que les femmes représentent 59% des contractuels sur emplois permanents contre 41% pour les hommes.

Temps de travail

La comparaison des agents titulaires à temps plein, à temps partiel ainsi qu'à temps non complet met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel et non complet. Ce qui peut avoir un impact sur leur fin de carrière. Avec 82% des temps partiels occupés par des femmes, le Cotentin se situe au-dessus de la moyenne nationale.

Au regard des données statistiques, des points d'amélioration et des opportunités restent à saisir pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment sur l'emploi.

Parmi les éléments clés à retenir :

- le Cotentin suit de manière globale la tendance de fond avec, une féminisation accrue de certaines filières, et des temps partiels et non complets occupés principalement par des femmes.
- Il ressort également un vieillissement des effectifs et notamment des effectifs masculins et dont la collectivité doit rester vigilante pour ne pas creuser un écart trop important.

La prise en compte de cette situation et des évolutions de la législation favorisent les actions possibles. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec notamment la mise en place du plan d'action pluriannuel qui permet d'aborder et de structurer cette thématique sous l'angle de l'amélioration continue.

Pour l'année 2021, des actions ont déjà été mises en œuvre et sont poursuivies :

- favoriser l'accès aux postes de travail (réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, et les conditions de travail de façon globale (vestiaires...))
- accompagner la mixité par le recrutement
- sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité, production d'informations ciblées dans le journal interne notamment

PARTIE 10

DIVERSITE

Afin de diversifier les recrutements et toucher des publics variés, une démarche globale de développement de l'apprentissage a été engagée : mobilisation des services, conseils et formation aux tuteurs. Courant 2021, ce sont 7 jeunes de 15 à 30 ans qui ont pu bénéficier de contrats d'apprentissage au sein de l'agglomération. Les formations s'échelonnent du CAP au bac + 5 dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'agglomération. A noter également 2 contrats sur les services mutualisés RH.

Chaque année, dans le cadre de la campagne de recrutement des saisonniers, un partenariat étroit avec la Maison de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec la Mission Locale permet de réserver un certain nombre de postes à leurs bénéficiaires. Pour les bénéficiaires du PLIE, les emplois proposés sont orientés en fonction des projets professionnels des demandeurs d'emploi en lien avec les conseillers. L'ensemble de nos offres de contrats d'apprentissage sont également diffusées dans les réseaux des partenaires de l'emploi : Mission Locale, Pôle emploi et Cap emploi.

L'agglomération le Cotentin s'est engagée de manière volontariste dans le dispositif d'accueil de jeunes diplômés dès son lancement. Il s'agit d'accompagner au sein des services de jeunes diplômés en quête de leur première expérience professionnelle. Avec le soutien de la Région Normandie, ces jeunes bénéficient en parallèle d'une formation à la gestion de projet complémentaire de leur qualification initiale de 5 semaines dispensée par ADEN formation. Sur 2021, ce sont 6 conventions jeunes diplômés qui ont pu être signées dans des domaines aussi variés que l'environnement, la diététique, la gestion des déchets, le marketing territorial. Certains de ces accueils ont donné lieu à des propositions de contrats à l'issue du dispositif.

La promotion de la diversité est intégrée dans l'ensemble de nos processus RH : présentation de notre démarche de recrutements non genrés dans les établissements de formation et CFA, partenariat avec les établissements d'enseignement spécialisés pour la mise en place de stages, incitation à l'inscription des demandeurs d'emploi dans des secteurs porteurs de façon non orientée. Cette dimension est également développée lors du « forum des métiers » à destination des collégiens, via la sensibilisation des tuteurs lors de la construction des projets d'apprentissage, ainsi que des services lors des processus de recrutement.

PARTIE 11

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Un groupe de travail est mis en place en vue de la création d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations

Les principales actions prévues du groupe de travail sont les suivantes :

- **Cartographier** le processus de la saisine jusqu'au traitement en organisant les rôles de chacun au sein de la cellule (personnes mobilisées et fonctionnement)
- **Elaborer les outils** à destination des agents, témoins, membres de la cellule... (Grille d'entretien, procédure de signalement, document de saisine, courriers type...)
- **Construire le plan de communication** autour de la mise en place de la cellule

L'ensemble des travaux sera présenté en CHSCT en 2022 et sera accompagné de la mise en place effective de la cellule de signalement.

PARTIE 12

HANDICAP

1 AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	0	0	1
B	2	4	0	1
C	22	7	0	0

Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap en 2021 est de 4,04% pour l'agglomération.

Ce taux est passé de 3,36 % en 2019 à 4,04% en 2021 grâce, notamment, à un travail de la DSPMET : effort de sensibilisation réalisé par la médecine professionnelle, l'assistante sociale du personnel et le suivi "maintien dans l'emploi" qui a permis d'augmenter de 11 unités le nombre d'agent déclarés.

PARTIE 13

AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE

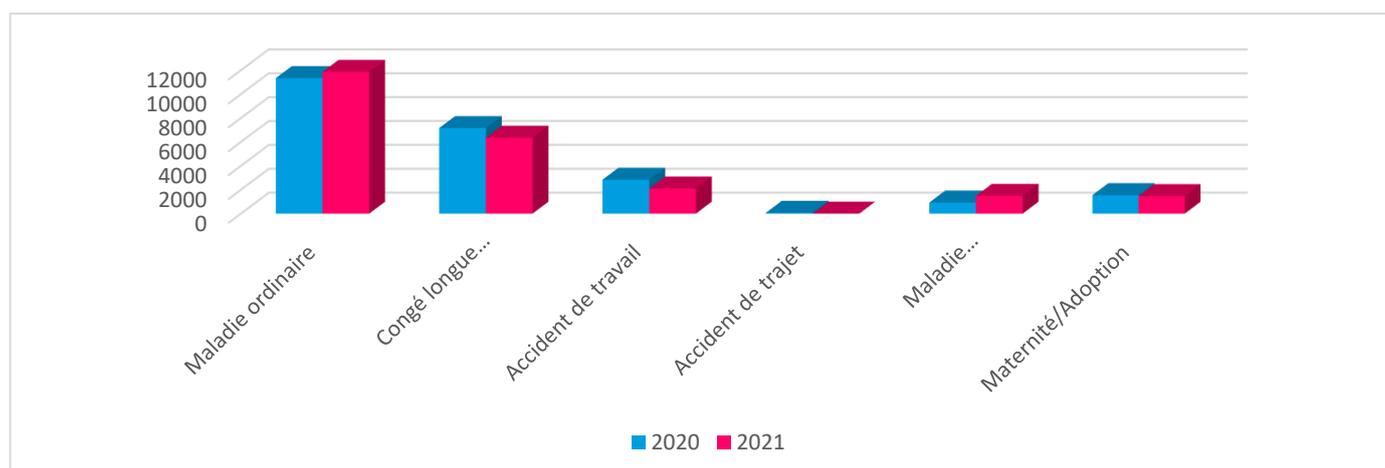
LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

① NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2021

	2020		2021	
	F	H	F	H
Maladie ordinaire	5370	5976	5287	6576
Congé longue durée/maladie	4572	2595	3926	2433
Accident de travail	926	1917	801	1304
Accident de trajet	0	77	0	0
Maladie Professionnelle	168	762	256	1234
Maternité/Adoption	1553	0	1470	0
Total	23 916		23 287	

Le nombre total de jours d'absence pour maladie ou maternité représente 23 287 jours soit 64,7 ETP. Le taux d'absentéisme est de 6,85% pour l'agglomération ce qui représente 25 jours d'absentéisme pour maladie par agent. En terme de comparaison la moyenne nationale 2017 est de 26,7 jours.

*Taux d'absentéisme = Nb jours total d'absence / 365 x nb agents permanents X 100



2 TÉLÉTRAVAIL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin après passage en CTP effectué le 4 février 2022, a délibéré le 1^{er} mars 2022 pour instaurer le télétravail à compter du 1^{er} avril 2022.

3 options de télétravail sont possibles :

- Télétravail hebdomadaire de 1 jour par semaine : 45 jours par an maximum.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine sur avis de la médecine préventive.
- Télétravail hebdomadaire supérieur à 1 jour par semaine (femme enceinte ou agent éligible au congé de proche aidant).

Le télétravail est possible en télécentre, au sein des locaux administratifs des pôles de proximité répartis sur le territoire du Cotentin.

PARTIE 14

DIALOGUE SOCIAL

1 RÉUNIONS STATUTAIRES

	Nb réunions 2020	Nb réunions 2021
du Comité Technique Paritaire	5	6
du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail	4	6
des Commissions Administratives Paritaires	1	0

2 MOUVEMENTS DE GRÈVE

	2020	2021
Nb de jours de grèves effectués par l'ensemble des agents*	523,66	42,48

*Nb de jours de grève = nb heures dégreévées / 7h



leCotentin
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU COTENTIN
HÔTEL ATLANTIQUE - BOULEVARD FÉLIX AMIOT - 50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN

RETROUVEZ-NOUS SUR

 **LECOTENTIN.FR**