

SEANCE DU 13 AVRIL 2018

Date d'envoi de la convocation : 06/04/2018

Nombre de membres : 221

Secrétaire de séance : Luc DUFOUR

L'an deux mille dix-huit, le vendredi 13 Avril, le Conseil de la Communauté d'Agglomération du Cotentin, dûment convoqué, s'est réuni au complexe sportif Marcel Lechanoine de Valognes à 17 h 00 sous la présidence de Jean-Louis VALENTIN, président.

Etaients présents :

ADE André, AMIOT Sylvie, BELLAMY Robert suppléant de AMIOT André, AMIOT Guy, ANNE Philippe, Gilbert LEBUNETEL suppléant d'ANTOINE Joanna, ARLIX Jean, ARRIVÉ Benoît, ASSELINE Yves, BALDACCI Nathalie (jusqu'à 19h50), BARBEY Hubert, BELHOMME Jérôme, BELLIOU DELACOUR Nicole, BERTEAUX Jean-Pierre, BESNARD Jean-Claude, BESUELLE Régine, BOUILLON Jean-Michel, BOURDON Cyril, JAME Dominique suppléant de BRECZY Rolande, BROQUAIRE Guy, BURNOUF Elisabeth, CASTELEIN Christèle, CATHERINE Arnaud, CAUVIN Jean-Louis, CHARDOT Jean-Pierre (à partir de 17h45), CHEVEREAU Gérard, CHOLOT Guy, COQUELIN Jacques, CROIZER Alain (à partir de 18h10), CUNY Daniel, D'AIGREMONT Jean-Marie, DELAPLACE Henry, DELESTRE Richard, DENIAUX Johan, DENIS Daniel, DESQUESNES Jean, DESTRES Henri, DIESNY Joël, DIGARD Antoine, DRUEZ Yveline, DUCHEMIN Maurice, DUCOURET Chantal, DUFOUR Luc, FAGNEN Sébastien (à partir de 17h30), FAUCHON Patrick (à partir de 17h45), FAUDEMÉR Christian, FEUILLY Emile, FEUILLY Hervé, FONTAINE Hervé, AUBERT Daniel suppléant de GANCEL Daniel, Daniel BELLAMY suppléant de GAUCHET Marc, GESNOUIN Marie-Claude, MEDARD Monique suppléante de GILLES Geneviève, GIOT-LEPOITTEVIN Jacqueline, GODAN Dominique, GODIN Guylaine, GOLSE Anne-Marie, GOMERIEL Patrice, GOSELIN Albert, GOSELIN-FLEURY Geneviève (jusqu'à 19h50), GOSSWILLER Carole, GROULT André, GRUNEWALD Martine, GUERARD Jacqueline, HAIZE Marie-Josèphe, HAMEL Bernard, HAMELIN Jacques, HAMELIN Jean, HAMON Myriam, HAMON-BARBE Françoise, HARDY René, HAYE Laurent (jusqu'à 19h57), HEBERT Dominique (à partir de 17h35), GIROUX Bernard suppléant d'HENRY Yves, HOULLEGATTE Jean-Michel (jusqu'à 18h45), CATELAIN Pierre suppléant d'HOULLEGATTE Valérie, HUBERT Christiane, HUBERT Jacqueline, HUET Catherine, JEANNE Dominique, JOLY Jean-Marc, JOUAUX Joël (jusqu'à 19h40), LAFOSSE Michel, LAGARDE Jean (jusqu'à 19h37), LAHAYE Germaine, LAINÉ Sylvie, LAMORT Philippe, LAMOTTE Noël, LATROUITE Serge, LE BRUN Bernadette, OLIVIER Patrice suppléant de LE DANOIS Francis, LEMONNIER Florence (à partir de 17h25), LE PETIT Philippe, LEBARON Bernard, LEBRETON Robert, LEBRUMAN Pascal, LECHEVALIER Guy, LECHEVALIER Michel, LECOQ Jacques, LECOURT Marc, LECOUCVEY Jean-Paul (à partir de 18h07), LEFAUCONNIER François, LEFAUCONNIER Jean, LEFEVRE Hubert, LEFEVRE Noël, LEGER Bruno, LEJAMTEL Ralph, LEMENUÉL Dominique, LEMOIGNE Jean-Paul, LEMONNIER Thierry, LEMONNIER Hubert, LEMYRE Jean-Pierre, LEONARD Christine, LEPETIT Jacques, LEPETIT Jean, LEPETIT Louissette, LEPOITTEVIN Gilbert, LEQUERTIER Joël, LEQUERTIER Colette, LEQUILBEC Frédéric (à partir de 17h30), LERENDU Patrick, LESEIGNEUR Hélène, LESENECHAL Guy, LETERRIER Richard, LETRECHER Bernard, LEVAST Jean-Claude, LINCHENEAU Jean-Marie, MABIRE Caroline, MABIRE Edouard, MAGHE Jean-Michel, MAIGNAN Martial, MARGUERITTE David, MARIE Jacky, MARIVAUX Isabelle, MARTIN Serge, MATELOT Jean-Louis, MAUGER Michel, MAUQUEST Jean-Pierre, MELLET Christophe, MELLET Daniel, MESNIL Pierre, MIGNOT Henri, MONHUREL Pascal, MOUCHEL Evelyne, LEFEVRE Sylvie suppléante de MOUCHEL Jean-Marie (à partir de 17 h 50), NICOLAÏ Michel, PARENT Gérard, PELLERIN Jean-Luc, PEYPE Gaëlle, PILLET Patrice, PINABEL Alain, PIQUOT Jean-Louis, POISSON Nicolas, POTTIER Bernard, POUTAS Louis, PRIME Christian, REGNAULT Jacques, RENARD Jean-Marie, RODRIGUEZ Fabrice (à partir de 18h04), ROUSSEAU Roger, ROUSVOAL Camille, SARCHET Jean-Baptiste, SCHMITT Gilles (à partir de 17h50), SEBIRE Nelly, SOURISSE Claudine, TAVARD Agnès, TIFFREAU Danièle, TRAVERT Hélène (à partir de 18h), VALENTIN Jean-Louis, VIGER Jacques, VILLETTE Gilbert, VILTARD Bruno.

Ont donné procurations :

BASTIAN Frédéric à Dominique HEBERT (à partir de 17h35, à l'arrivée de M.HEBERT)
BAUDIN Philippe à Arnaud CATHERINE
BURNOUF Hervé à Claudine SOURISSE
CAPELLE Jacques à Jacques VIGER
CATHERINE Christian à Régine BESUELLE
CAUVIN Bernard à Martine GRUNEWALD
CAUVIN Joseph à Martial MAIGNANT
CROIZER Alain à Jacques COQUELIN (jusqu'à 18h10)
DELAUNAY Sylvie à Gilbert LEPOITTEVIN
FEUARDANT Marc à Jean-Luc PELLERIN
GODEFROY Annick à Isabelle MARIVAUX
GOSSELIN-FLEURY Geneviève à Benoît ARRIVE (à partir de 19h50)
GOUREMAN Paul à Hervé FEUILLY
GUERIN Alain à Elisabeth BURNOUF
HOULLEGATTE Jean-Michel à Christiane HUBERT (à partir de 18h45)
JOUAUX Joël à Jacky MARIE (à partir de 19h40)
JOURDAIN Patrick à Gérard CHEVEREAU
LEBEL Didier à Jean-Pierre CHARDOT (à partir de 17h45, à l'arrivée de Monsieur CHARDOT)
LEFAIX-VERON Odile à LAINE Sylvie
LEGOUPIL Jean-Claude à Philippe ANNE
LERECULEY Daniel à Jean LAGARDE (jusqu'à 19h37, au départ de M.LAGARDE)
LOUISET Michel à Guylaine GODIN
MARTIN Yvonne à Jean HAMELIN
ONFROY Jacques à Hervé FONTAINE
REBOURS Sébastien à Pierre MESNIL
REVERT Sandrine à Guy LECHEVALIER
RODRIGUEZ Fabrice à Anne-Marie GOLSE (jusqu'à 18h04)
ROUSSEL Pascal à Cyril BOURDON
ROUXEL André à Nelly SEBIRE
THEVENY Marianne à Marie-Claude GESNOUIN (à partir de 17h40)
TISON Franck à Sébastien FAGNEN (à partir de 17h30, à l'arrivée de M.FAGNEN)
VARENNE Valérie à Richard DELESTRE
VIGNET Hubert à Louis POUTAS
VIVIER Nicolas à Florence LEMONNYER (à partir de 17h25, à l'arrivée de Mme LEMONNYER).

Excusés :

BARBÉ Stéphane, BAUDRY Jean-Marc, BROQUET Patrick, BUTTET Guy, COLLAS Hubert, DUBOST Michel, DUPONT Claude, FALAIZE Marie-Hélène, GIOT Gilbert, GOSSELIN Bernard, HUET Fabrice, JOZEAU-MARIGNE Muriel, LALOE Evelyne, LAMOTTE Jean-François, LAUNOY Claudie, LEBONNOIS Marie-Françoise, LEFRANC Bertrand, LEMARÉCHAL Michel, POIDEVIN Hugo, TARDIF Thierry.

Délibération n° 2018-051

OBJET : Porté à connaissance - Ressources humaines – rapport 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 (il) 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 commission administration générale,

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

Acte rendu exécutoire
après réception en Sous-Préfecture
le : 02/05/18
et publication ou notification
du : 20/04/18



LE PRESIDENT,

Jean-Louis VALENTIN



Acte rendu exécutoire
après réception en Sous-Préfecture
le : 02/05/18
et publication ou notification
du : 20/06/18

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

ANNEE 2017

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.

1- Etat des lieux pour l'année 2017

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.

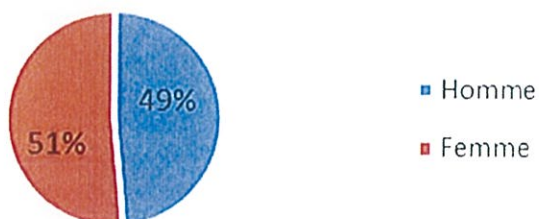
La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents. Par ailleurs, il est observé la féminisation de certains métiers. La collectivité prend donc en compte ces évolutions.

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.

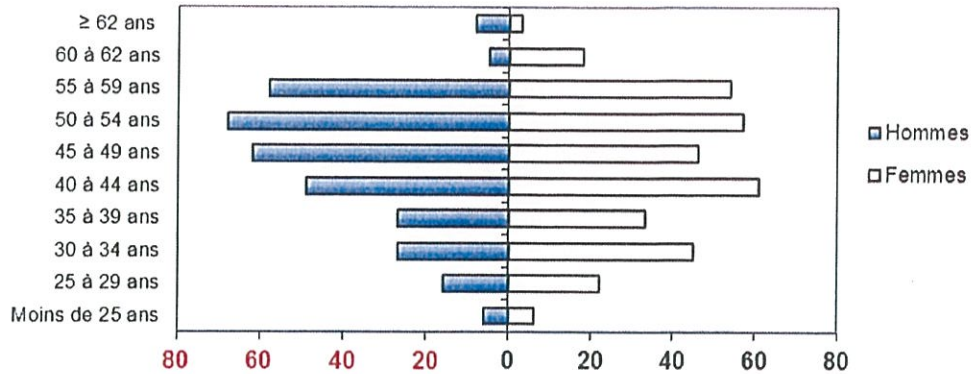
L'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2017 est majoritairement féminin (51%) :

Répartition Hommes Femmes



Pyramide des âges des agents au 31/12/2017

Pyramide des âges au 31/12/2017

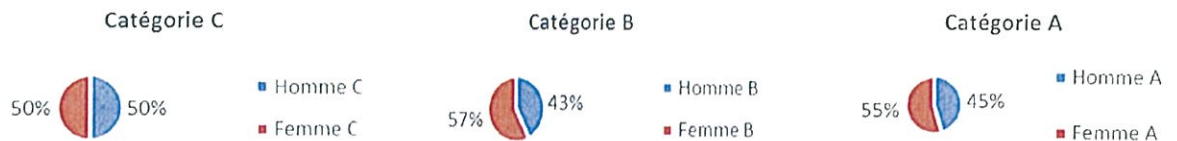
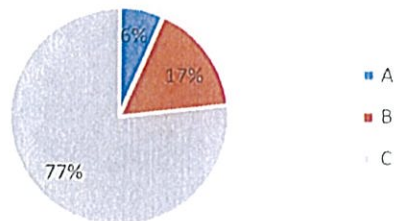


Age moyen des femmes : 45 ans
Age moyen des hommes : 48 ans

Répartition par catégorie de grade

Cette tendance se retrouve sur le taux de féminisation par catégorie de grade qui est de 50% pour les catégories C, de 57% pour les catégories B et de 55% pour les catégories A:

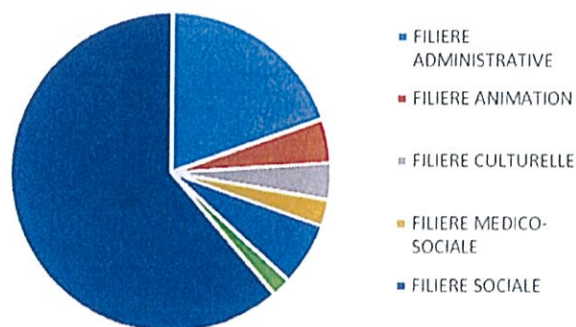
Répartition par catégorie de grade



Ainsi, si on se réfère aux 40% comme "seuil" de représentation équilibrée, on constate un léger déficit d'homme dans la catégorie A, même si un examen plus approfondi révèle que, en ce qui concerne les A+, le taux de féminisation est identique au taux de masculinisation.

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



Filière administrative



Filière animation



Filière culturelle



Filière Médico-sociale



Filière sociale



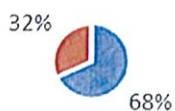
- Homme FILIERE SOCIALE
- Femme FILIERE SOCIALE

Filière sportive



- Homme FILIERE SPORTIVE
- Femme FILIERE SPORTIVE

Filière technique

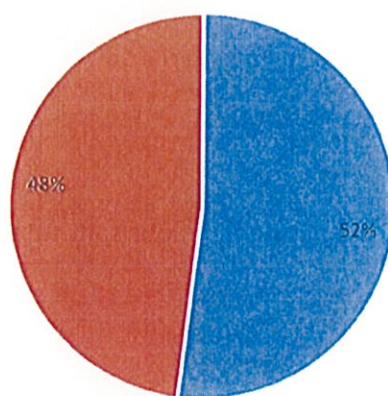


- Homme FILIERE TECHNIQUE
- Femme FILIERE TECHNIQUE

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.

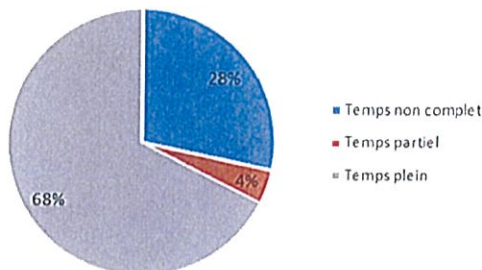
Formations 2017



- Femmes
- Hommes

Répartition des agents selon leur temps de travail

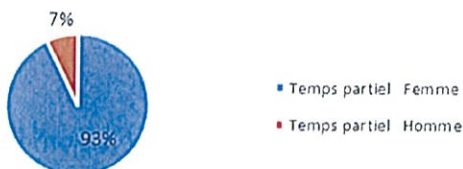
Temps de travail



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

De fait, si le taux de féminisation du temps partiel (qui représente 7% des effectifs permanents de la collectivité) est de 93% (dont 32% sont à temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans):

Temps partiels



Type de temps partiels



De même dans les 28% des emplois permanents qui sont à temps non complets, le taux de féminisation est lui de 85% :

Temps non complet



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.

Nombre de congés maternité 2017



Nombre de congés paternité 2017



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.

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.

2 - Contexte de l'année 2017

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.

3 - Prospectives pour 2018

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).

Cette démarche, permettra sur la base de son état des lieux de nourrir la partie sur l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques des futurs rapports annuels.

Planning des démarches des prochaines années en matière d'égalité femmes / hommes.

Année 2018

- Réalisation d'une enquête auprès des agents de la collectivité sur les enjeux de l'égalité femmes hommes qui sera à la fois un état des lieux et une action de sensibilisation visant à mobiliser pour la définition et la constitution de groupes de travail thématiques externes, internes et mixtes qui élaboreront les différentes parties du plan d'action.
- à partir du mois d'octobre: Constitution de groupes de travail thématiques et élaboration du plan d'actions visant à mettre en œuvre les mesures correspondantes aux axes définis par la charte par ces groupes de travail.

Année 2019

- mars 2019 : Présentation du plan d'actions.
- mars 2019 à mars 2020: Mise en œuvre et évolution du plan d'actions.

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte :

Porté à connaissance - Ressources Humaines - rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes

Date de transmission de l'acte : 02/05/2018

Date de réception de l'accusé de réception : 02/05/2018

Numéro de l'acte : DEL2018-051 ([voir l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 050-200067205-20180413-DEL2018-051-DE

Date de décision : 13/04/2018

Acte transmis par : Valerie RENAUX

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 8. Domaines de competences par themes
8.6. Emploi-formation professionnelle