



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

**ANNEE 2019**

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<sup>er</sup> 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 des données au 31 décembre 2019,
- Les avancées relatives à égalité femme homme réalisées sur le territoire au cours de l'année 2019.
- Les prospectives en matière d'égalité femme homme pour l'année 2020.

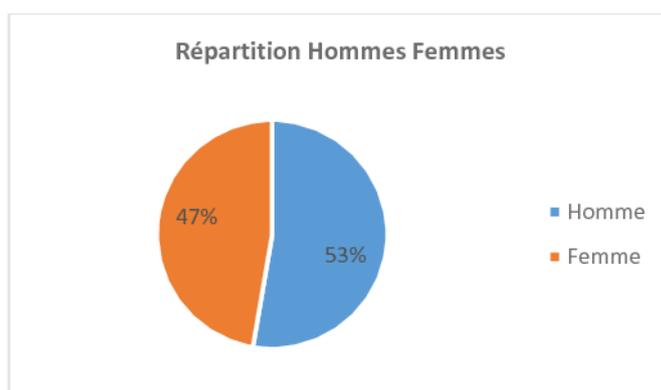
[Table des matières](#)

|  |          |
|--|----------|
| <b>1- Etat des lieux pour l'année 2019.....</b>  | <b>3</b> |
| <b>1-1 Généralité.....</b>                       | <b>3</b> |
| <b>1-2 Répartition par catégorie.....</b>        | <b>4</b> |
| <b>1-3 Répartition par filières.....</b>         | <b>5</b> |
| <b>1-4 Répartition dans les formations.....</b>  | <b>6</b> |
| <b>1-5 Répartition par temps de travail.....</b> | <b>6</b> |
| <b>2 - Contexte de l'année 2019 .....</b>        | <b>8</b> |
| <b>3 - Prospectives pour 2020 .....</b>          | <b>9</b> |

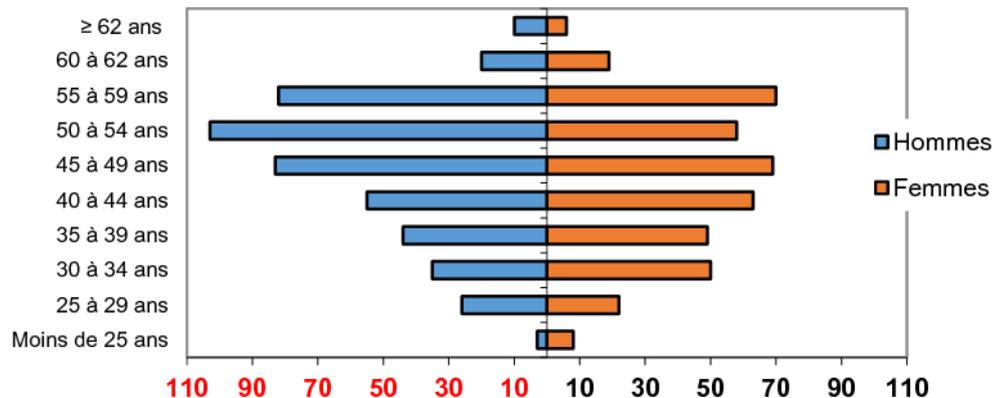
# 1- Etat des lieux pour l'année 2019

## 1-1 Généralité

L'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2019 est majoritairement masculin (53%). Le taux est quasiment identique à celui de l'année 2018, malgré une légère féminisation (47,4% au lieu de 47,1%).



### Pyramide des âges au 31/12/2019

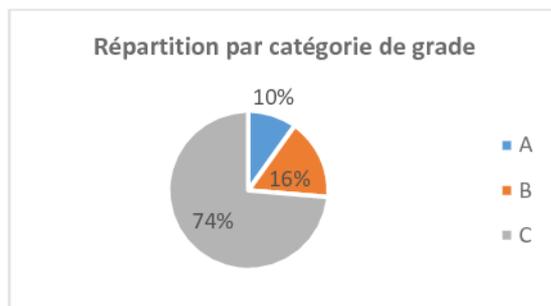


|                 | Hommes     | Femmes     |
|-----------------|------------|------------|
| Moins de 25 ans | 3          | 8          |
| 25 à 29 ans     | 26         | 22         |
| 30 à 34 ans     | 35         | 50         |
| 35 à 39 ans     | 44         | 49         |
| 40 à 44 ans     | 55         | 63         |
| 45 à 49 ans     | 83         | 69         |
| 50 à 54 ans     | 103        | 58         |
| 55 à 59 ans     | 82         | 70         |
| 60 à 62 ans     | 20         | 19         |
| ≥ 62 ans        | 10         | 6          |
| <b>Total</b>    | <b>461</b> | <b>414</b> |

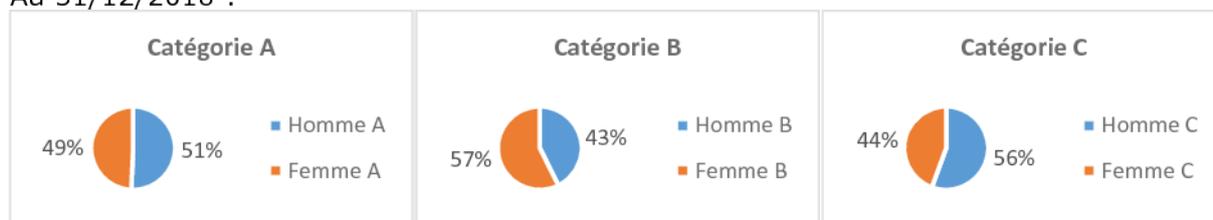
## 1-2 Répartition par catégorie

### Répartition par catégorie de grade

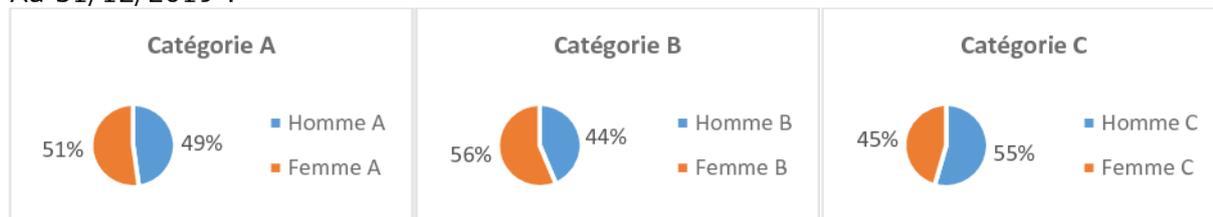
Cette tendance à la féminisation se retrouve sur le taux de féminisation par catégorie de grade qui est de 46% pour les catégories C, de 56% pour les catégories B et de 52% pour les catégories A. La catégorie où la féminisation a le plus progressée étant la catégorie A.



Au 31/12/2018 :



Au 31/12/2019 :

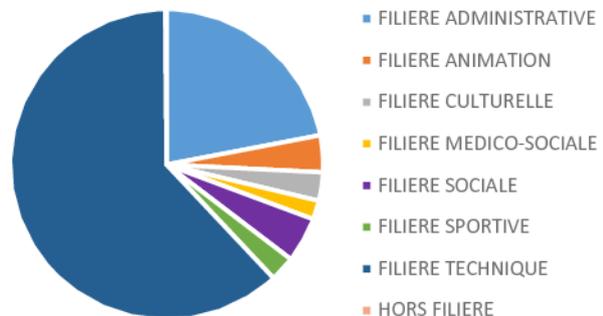


Ainsi, si on se réfère aux 40% comme "seuil" de représentation équilibrée, on constate un taux de féminisation quasi-identique au taux de masculinisation. Cette proportion est également équilibrée pour ce qui concerne les catégories A+.

## 1-3 Répartition par filières

Le seuil des 40% s'observe plus difficilement quand on regarde la répartition par filière. Si les filières sportives et culturelles sont équilibrées, quatre filières sont majoritairement féminisées (filières animation, médico-sociale, sociale et administrative) et la filière technique est fortement masculinisée. Néanmoins en 2019, sur ces filières les écarts se sont réduits par rapport à 2017 et 2018.

Personnel permanent - Répartition par filière



Filière sportive



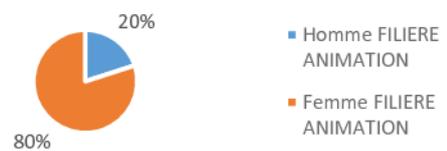
Filière administrative



Filière technique



Filière animation



Filière sportive



Filière sociale



Filière Médico-sociale

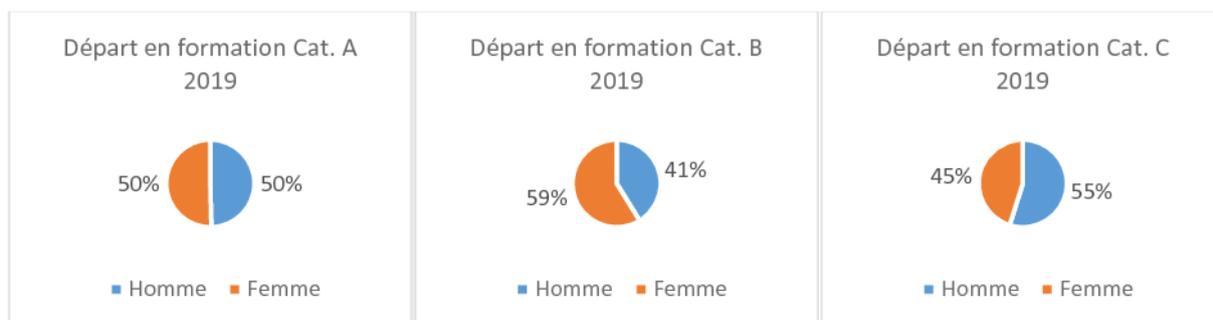
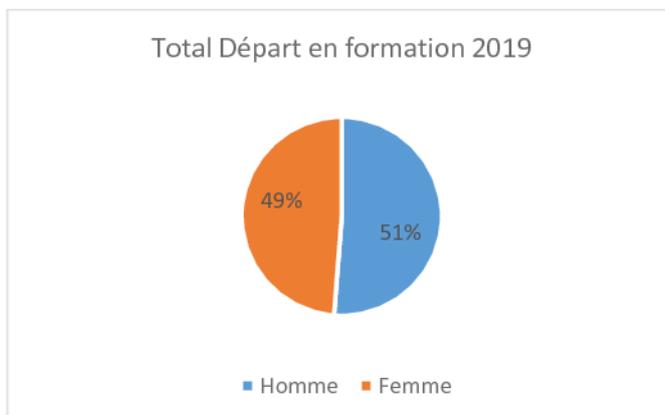


## 1-4 Répartition dans les formations

### Formation des agents

Contrairement à 2018, les départs en formation se sont très fortement rééquilibrés entre les hommes et les femmes en 2019.

Les proportions deviennent quasiment identiques à la répartition globale de la population, quelques soient les catégories d'agent.

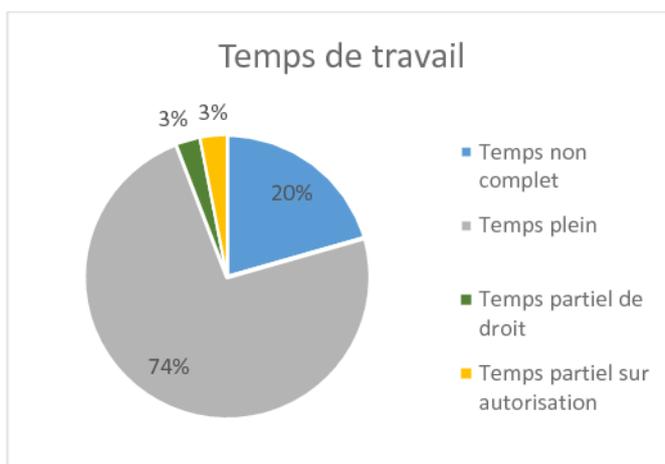


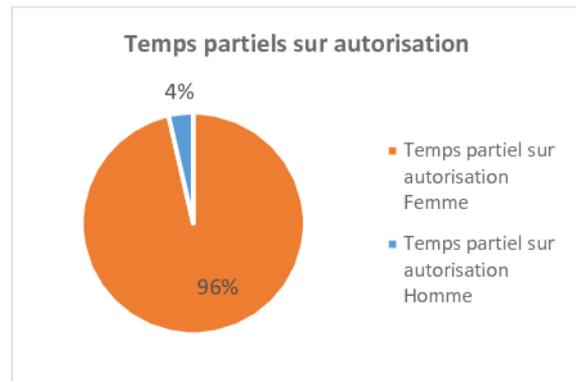
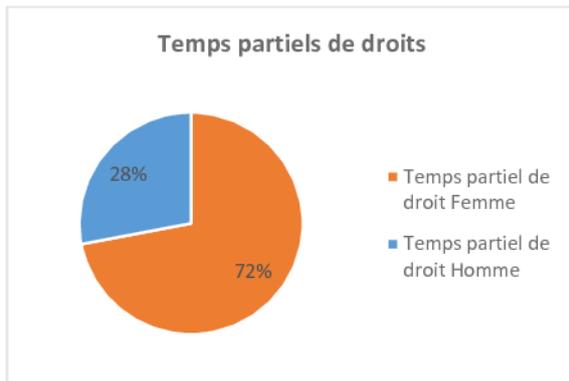
## 1-5 Répartition par temps de travail

### Répartition des agents selon leur temps de travail

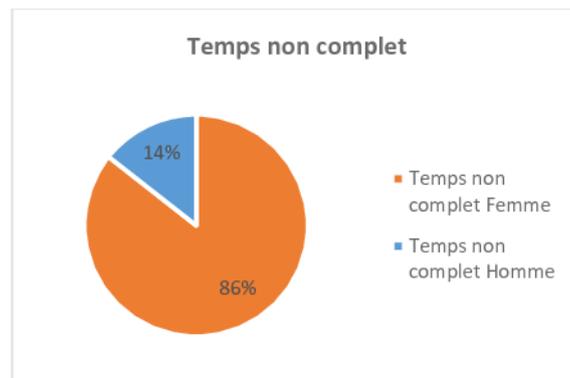
L'analyse des temps de travail démontre un important taux de féminisation des temps non complets et des temps partiel.

De fait, le taux de féminisation du temps partiel (qui représente 6% des effectifs permanents de la collectivité) est de 96% pour le temps partiel sur autorisation (93% en 2018), et de 73% pour le temps partiel de droit (67% en 2018).





De même dans les 20% des emplois permanents qui sont à temps non complets, le taux de féminisation est lui de 86%. Néanmoins, il a légèrement diminué par rapport à 2018 (87%).

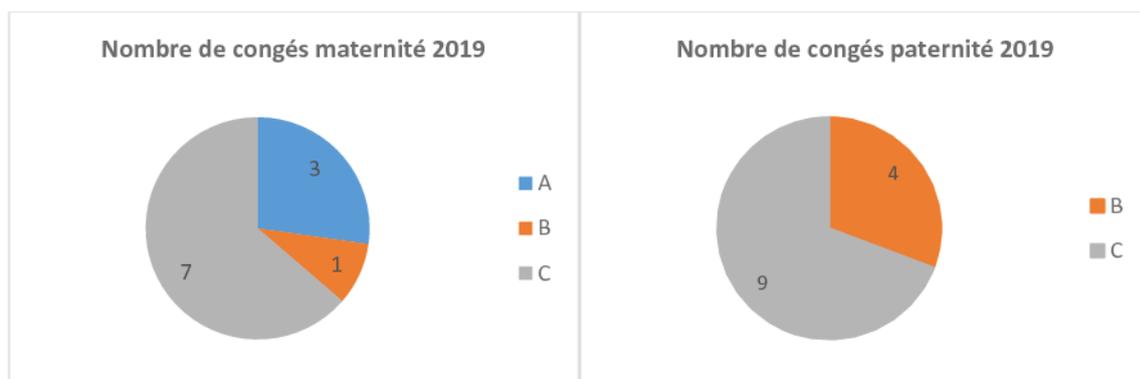


### **Vie familiale et personnelle, vie professionnelle**

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 2019, 11 femmes ont bénéficié d’un congé maternité (9 en 2018) et 13 hommes ont sollicité un congé paternité (3 en 2018). On remarquera une très forte augmentation du nombre de congés paternité sollicités.



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 réflexion sur les indicateurs n'est pas encore totalement aboutie.

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 2020 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 2019

A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes/hommes dans les politiques RH de la collectivité. Néanmoins les actions RH sont menées 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.

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, 2 DGA femme et 1 DGA homme.

### 3 - Prospectives pour 2020

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).