

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et établissements publics de coopération intercommunale 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**.

Ce rapport doit **mettre en exergue la façon dont la collectivité territoriale prend en compte l'égalité femmes-hommes dans son fonctionnement et dans les politiques qu'elle mène** sur son territoire. Il doit en outre **préciser les orientations et programmes** que la collectivité s'engage à mettre en œuvre pour améliorer la situation constatée.

(cf. Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 et articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales)

Après un rapide panorama territorial, le présent document présente donc l'action menée par Le Cotentin pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023 et pour les prochains mois.

A noter : Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle est désormais intégré à ce rapport global tel que demandé par la Loi.



1. Le contexte territorial

2. La situation au sein de la Communauté d'agglomération

3. Les perspectives 2024

Annexe – Bilan complet de l'égalité professionnelle CA Cotentin 2023

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

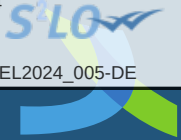
Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le

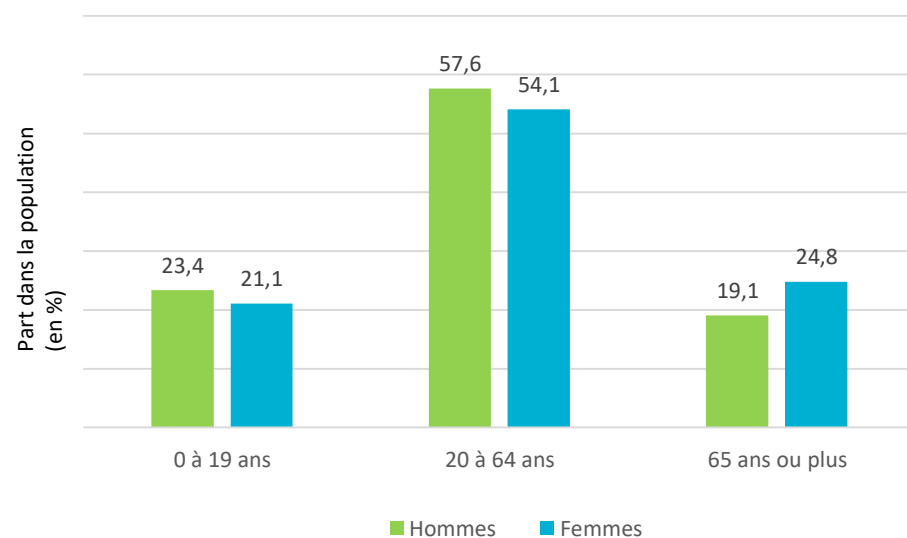
ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



1. Le contexte territorial



Population par sexe et âge

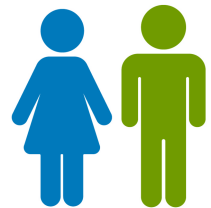


Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Le Cotentin regroupe 178 020 habitants dont
51% sont des femmes

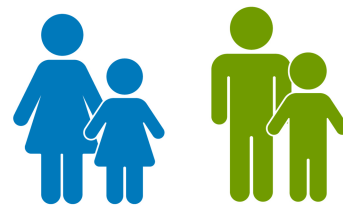
A l'instar de la démographie normande,
les femmes sont **plus nombreuses** et **plus âgées**
que les hommes dans le Cotentin

Ménage d'une personne



Femme seule	Homme seul
54,6 %	45,4 %
57,6%	42,4%

Familles monoparentales



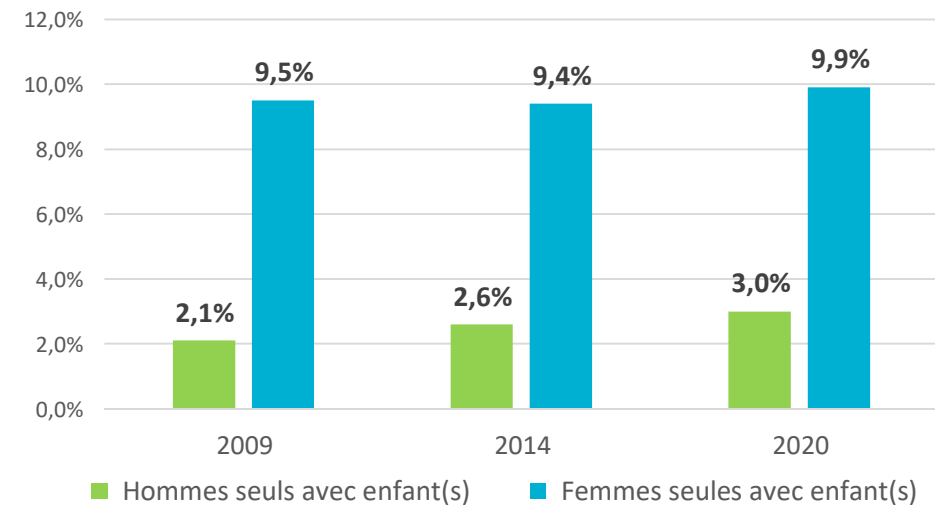
Femme seule avec enfant(s)	Homme seul avec enfant(s)
77 %	23 %
81%	19%

Source : Insee, RP2020, géographie au 01/01/2023.

Comparaison données régionales

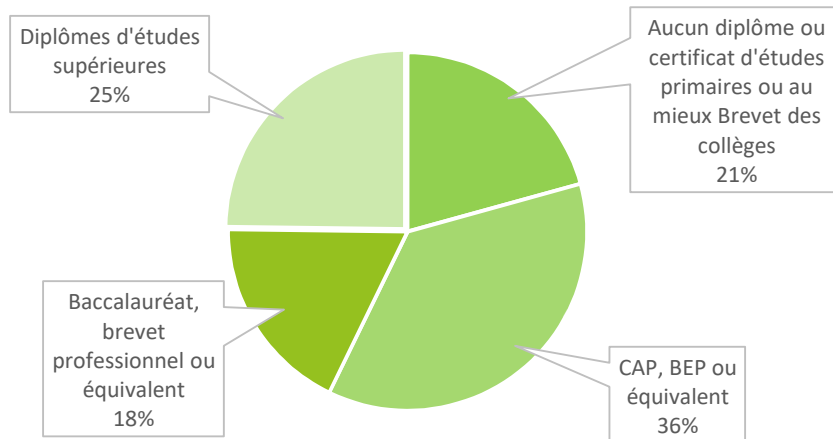
Evolution de la part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles

Source : Insee, RP2009, RP2019 et RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.

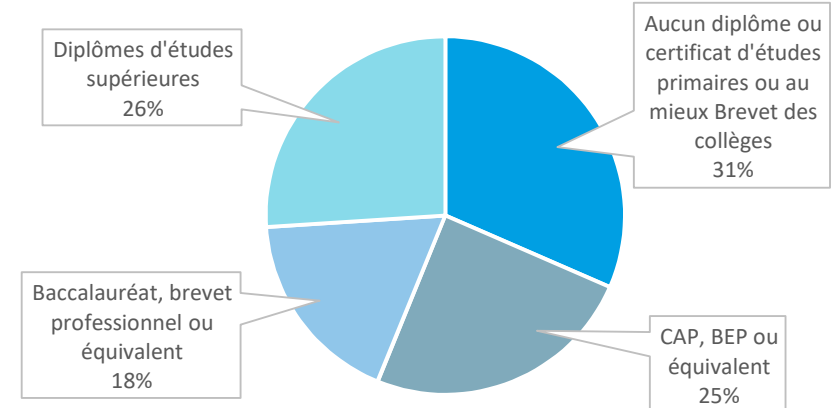


Comme dans le reste de la région Normandie,
on constate une **monoparentalité largement féminine** et **davantage de femmes seules** sur le Cotentin

Diplôme le plus élevé des hommes non scolarisés
de 15 ans ou plus en 2020



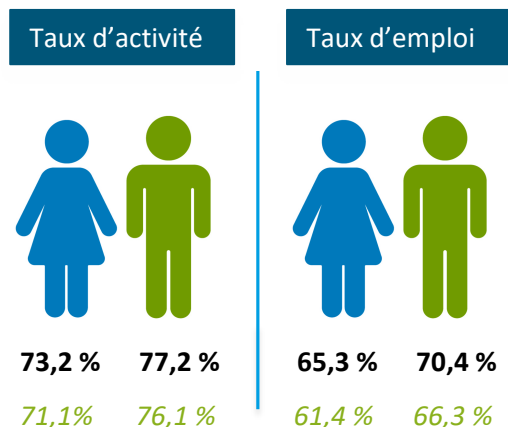
Diplôme le plus élevé des femmes non scolarisées
de 15 ans et plus en 2020



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Près d'1/3 des femmes n'a aucun diplôme ou au mieux le brevet
pour seulement 21% des hommes.

Emploi et conditions de travail



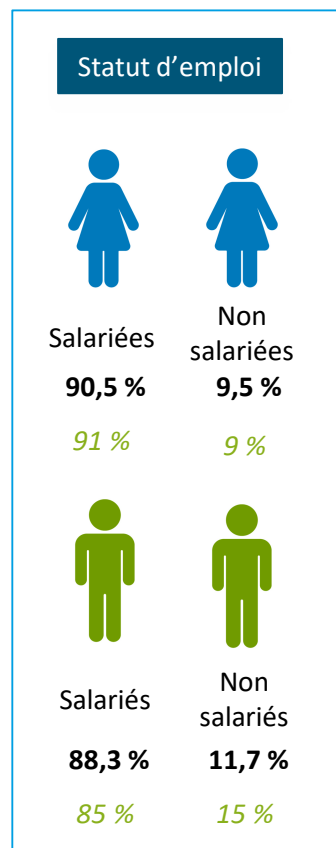
Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes.

« Salariés » : CDI, CDD, apprentissage, stages, intérim, emplois aidés / « Non salariés » : Indépendants, employeurs, aides familiales.

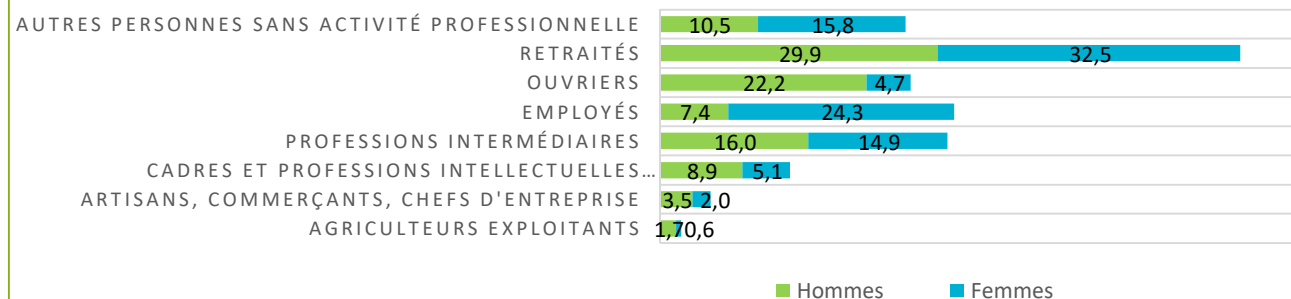
Source : Insee, RP2019.

Comparaison données régionales



Répartition de la population de 15 ans et plus par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle

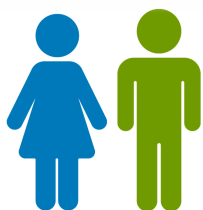
Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.



Le taux d'activité des femmes est inférieur de 4% à celui des hommes.

Elles sont majoritairement salariées (+2,2 pts par rapport aux hommes) et sont fortement représentées dans la catégorie « employés » (+16,9 pts par rapport aux hommes).

Part des salariés à temps partiel



29,8 % **6 %**

27,0 % **7,7 %**

Source : Insee, RP 2020.

Comparaison données régionales

Si la part des salariés à temps partiel **hommes** a augmenté depuis 2013, elle reste très en deçà de la part des salariées femmes (plus de 20 pts d'écart).

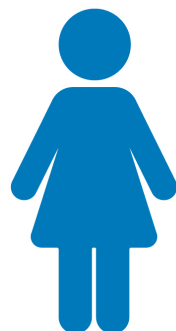
Les femmes gagnent en moyenne 13,7% de moins que les hommes (similaire aux données régionales).

Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle

Salaire net horaire moyen F

13,0 €

12,6 €



21,4 €
22,10 €

14 €
14,50 €

10,8 €
11,10 €

10,6 €
10,90 €

Cadres,
professions
intellectuelles
supérieures et
chefs
d'entreprises
salariés

Professions
intermédiaires

Employés

Ouvriers

Salaire net horaire moyen H

16,4 €

14,6 €



25,4 €
26,90 €

17,1 €
16,90 €

12,0 €
11,70 €

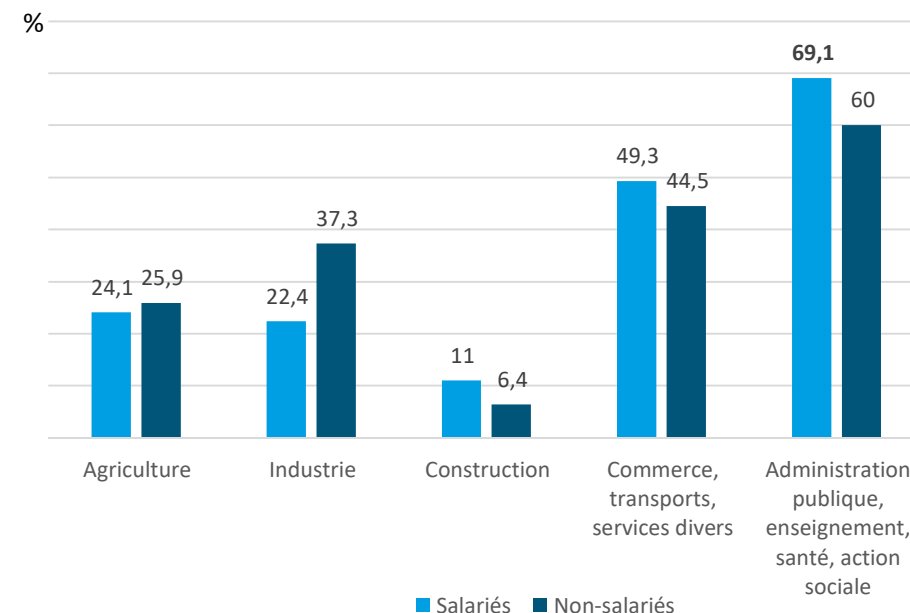
12,8 €
12,60 €

Source : Insee, Base tous salariés 2020.

Comparaison données régionales

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité

Source : INSEE, RP2020 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2023.



Les femmes sont **surreprésentées** dans le secteur des services. Le secteur du **commerce** est celui qui se rapproche le plus de la **parité**.

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le

ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



2. La situation au sein de la communauté d'agglomération

L'égalité dans le fonctionnement de la collectivité



L'égalité professionnelle

Une action volontariste pour promouvoir l'égalité des agents

CF. Rapport égalité professionnelle 2023 complet en annexe

L'égalité dans la commande publique

Un prisme retenu pour élaborer le SPASER du Cotentin

(Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables)

L'égalité dans la communication

Une vigilance renforcée pour lutter contre les stéréotypes de sexe dans les communications interne et institutionnelle

La prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques menées



Sensibiliser / Former pour prendre en compte

- Sensibilisation des élus
- Formation des agents

Sensibilisation des agents à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles par le biais d'une intervention théâtrale de la Cie *Le rhino l'a vu*

Intervention du cabinet *Perfégal* auprès du Bureau communautaire et de la commission prospective Santé, Ruralité, Mobilités

Compter pour rendre visible

- Travail sur la mise en place de diagnostics sexués

Lancement d'un auto-diagnostic sur les différents champs de compétences de la CA Le Cotentin

Mise en place d'une réflexion sensible au genre pour tenir des tableaux de bords « égalité » dans les domaines de la prévention de la délinquance, de l'attractivité médicale, de l'inclusion, des services aux familles, de l'économie sociale et solidaire, des mobilités, de l'enseignement supérieur et la recherche, ...

Agir pour faire bouger les lignes

- Organisation d'actions spécifiques pour une égalité femmes-hommes
- Mise en place d'une politique d'égalité intégrée

Soutien et participation à l'organisation d'événements autour des journées internationales du 8 mars, du 25 novembre, ...

Mobilisation des partenaires institutionnels et associatifs via les dispositifs communautaires (CIA, CISPD...)

Renforcer les services de proximité via un appui aux communes (coordination des services aux familles et appui financier)

Ajout d'un prisme égalité dans l'appel à projet ESS

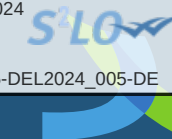
Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024
Reçu en préfecture le 15/02/2024
Publié le
ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



3. Les perspectives 2024



Se mobiliser sur **3 axes simultanément** pour agir de façon cohérente et complémentaire sur la période 2024-2026



Et chaque année,
organiser **1 action phare** au
croisement de ces axes

**Signature de la charte européenne pour
l'égalité des femmes et des hommes
dans la vie locale**

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

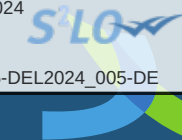
Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

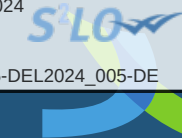
Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le

ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE

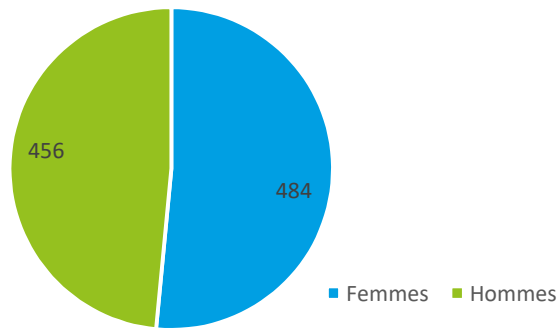


Annexe : Bilan égalité professionnelle 2023



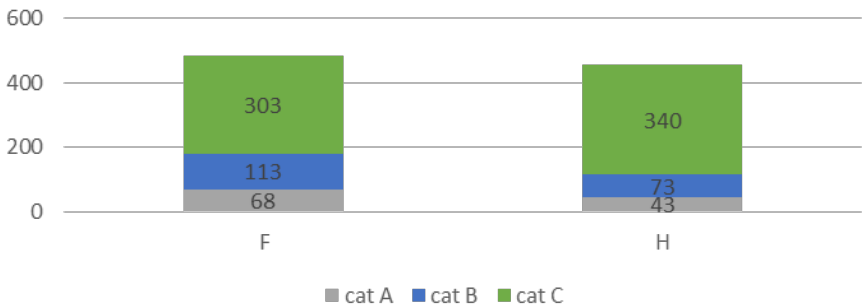
1. Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Répartition F/H de l'effectif permanent
2022

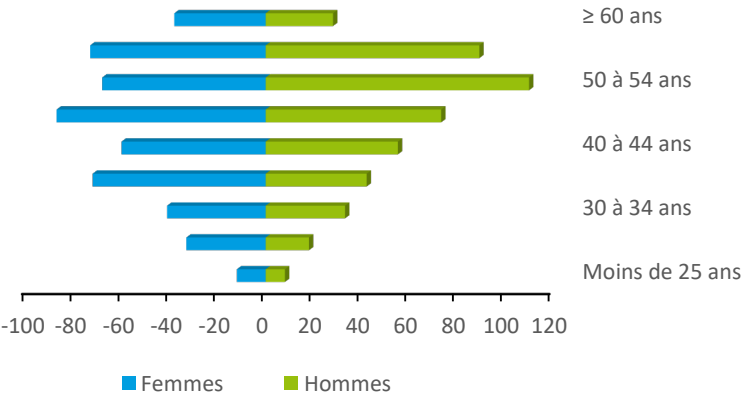


L'effectif permanent est majoritairement féminin, à 51%, soit 4 points de plus qu'en 2021.

Répartition des agents par genre et par catégorie - 2022
(emplois permanents)



Pyramide des âges au 31.12.2022

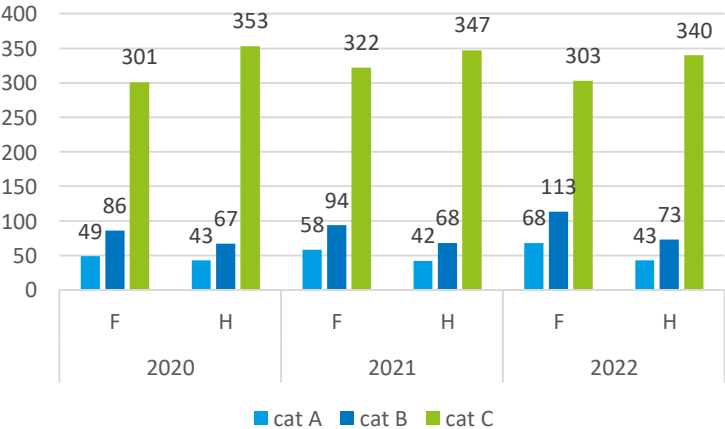


Répartition des agents par genre et par catégorie - 2022
(emplois permanents)

	2022	
	F	H
Administrative	192	32
Technique	170	389
Culturelle	12	14
Sportive	9	14
Sociale/Médico-sociale	63	2
Animation	38	5
Total	484	456

Rapport de situation comparée – Conditions générales

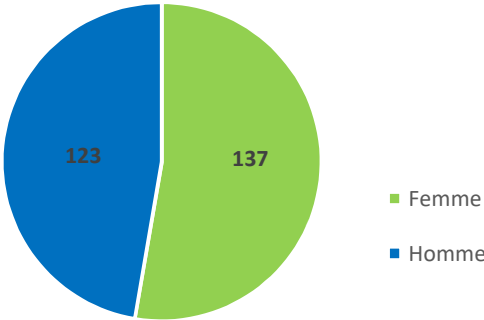
Répartition de l'effectif permanent
Par catégorie et grade



Taux de féminisation par catégorie du grade
de 2020 à 2022

	% 2020	% 2021	% 2022
A	53,26	58,00	61,26
B	56,58	58,02	60,75
C	46,02	48,13	47,12
Total	48,50	50,91	51,49

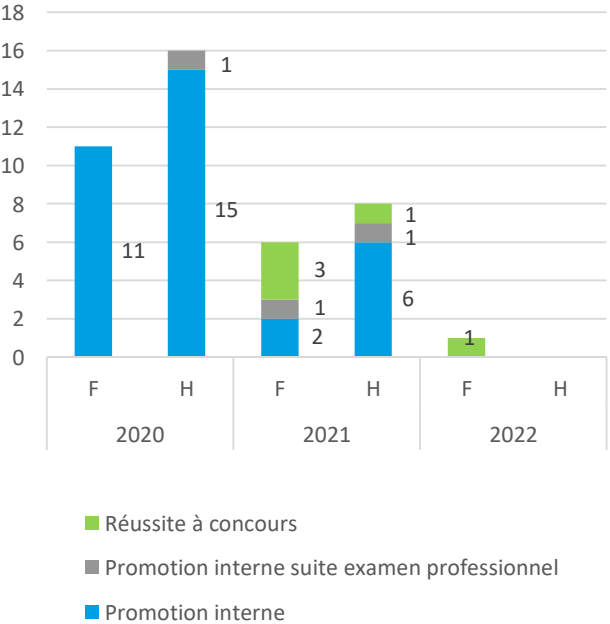
Répartition F/H agents non permanents
2022



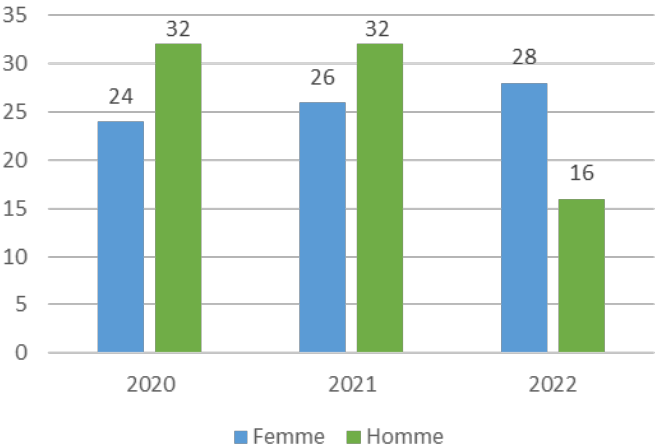
Bilan égalité professionnelle

Rapport de situation comparée – Evolution de carrière et titularisation

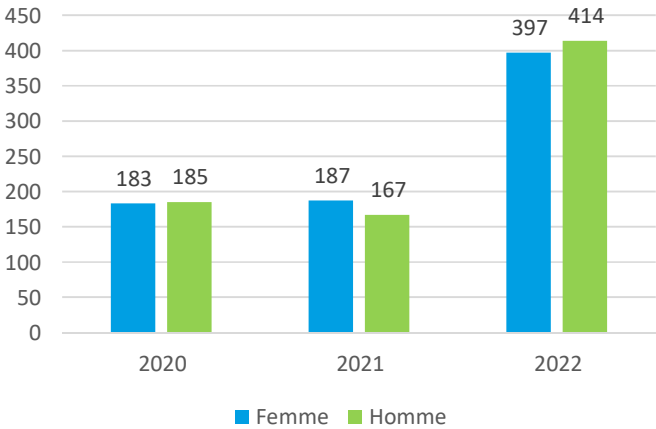
Avancements de 2020 à 2022



Agents bénéficiaires d'un avancement de grade



Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon





Somme des dix rémunérations les plus élevées

2022	nbre d'agents	total rémunération
Femme	3	212 096,65 €
Homme	7	541 531,20 €

Agents bénéficiant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Catégorie	Femmes		Catégorie	Hommes	
	Nb. Bénéficiaires	Coût		Nb. Bénéficiaires	Coût
A	2	1 523,99 €	A	0	0 €
B	6	1 077,20 €	B	11	4 505,24 €
C	31	2 081,35 €	C	40	7 426,82 €
Total	39	4 682,54 €	Total	51	11 932,06 €

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes (emplois permanents)

EN %	Hommes	Femmes
CAT A	29,16	26,2
CAT B	18,47	19,89
CAT C	16,92	16,65

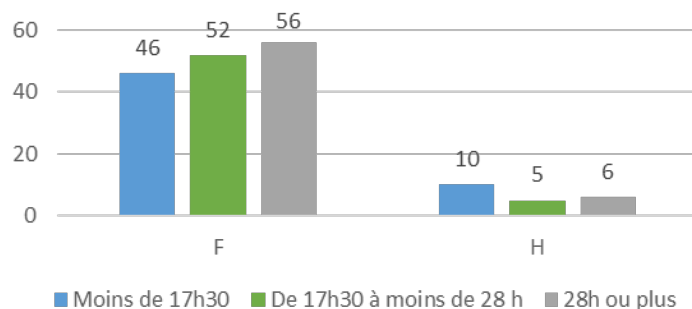
Formation

L'intégration du nouveau logiciel de suivi/gestion des formations en 2023 fait que les données des requêtes ne peuvent être éditées de manière suffisamment fiable pour être mentionnées dans ce rapport cette année.

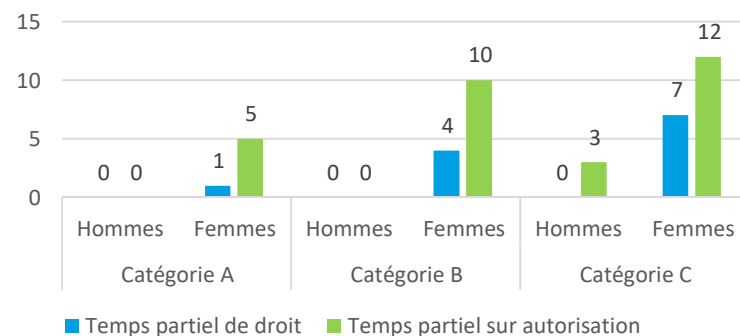
Rapport de situation comparée – Organisation du temps de travail



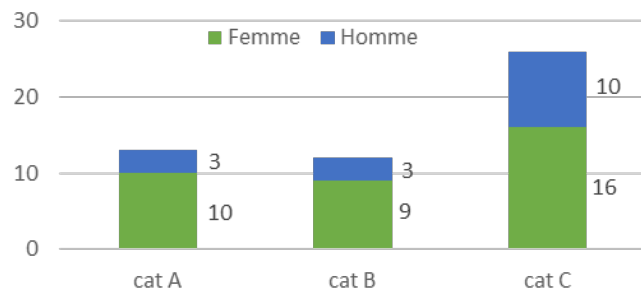
Répartition des agents permanents à temps non complet (en %)



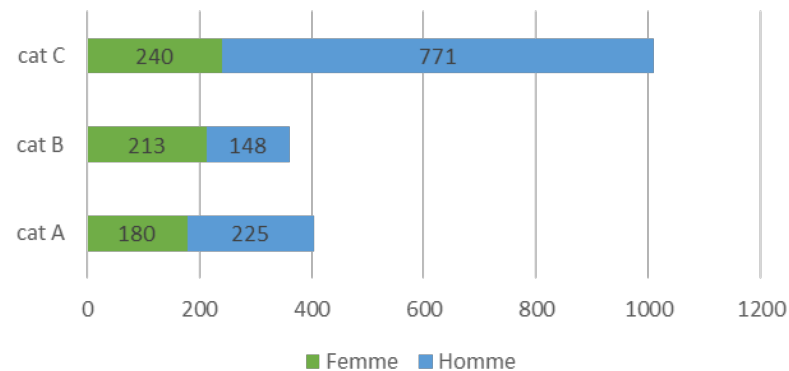
Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation



Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps 2022



Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps 2022



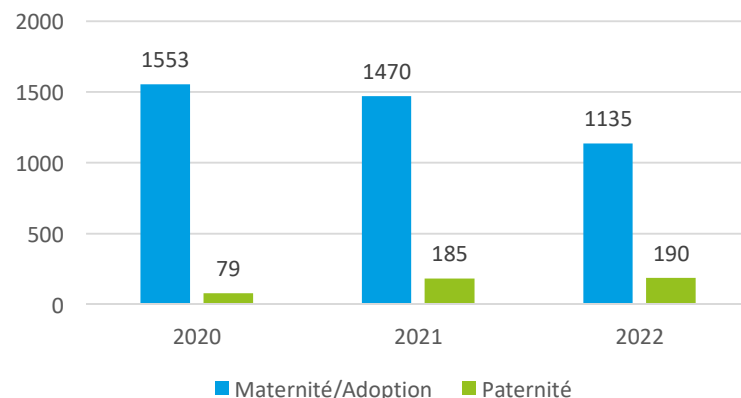
Rapport de situation comparée – Conditions de travail et congés



Congés maternité, paternité ou adoption des agents (sur emplois permanents)

- 190 jours de congés paternité ou adoption en 2022
- 1135 jours de congés maternité ou adoption en 2022

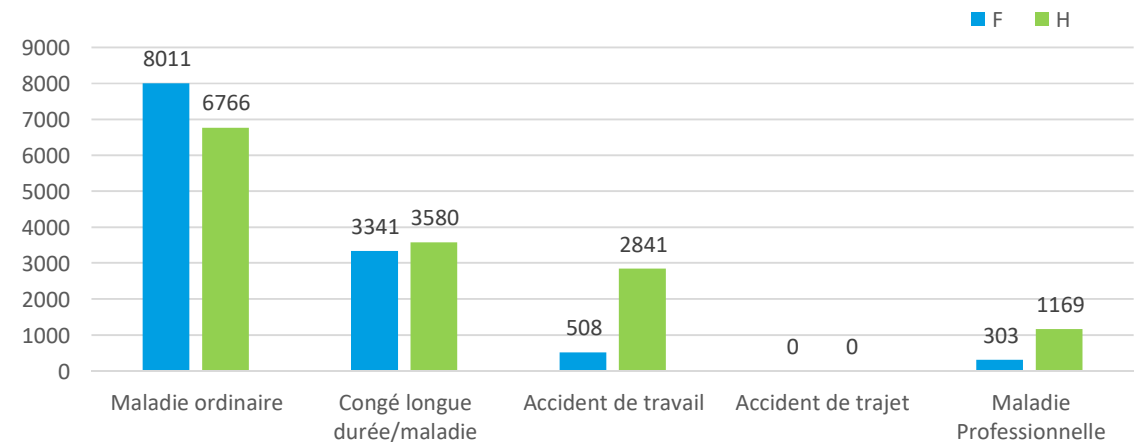
Evolution du nombre de jours maternité/paternité 2020 à 2022

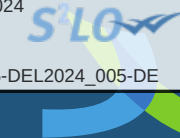


Les jours d'arrêt pour maladie professionnelle en 2022

1472 jours d'arrêt pour maladie professionnelle, uniquement dans la filière technique et en catégorie C, dont 1320 jours pour les hommes et 152 pour les femmes.

Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent en cours de l'année 2022





2. Bilan du plan d'actions 2021-2023

Plan D'actions 2021-2023 : BILAN

Légende :

✓ Actions déjà réalisées ➡ Actions à renforcer ➡ Actions en projet

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
Politique recrutement	Favoriser la mixité par le recrutement	DPA	Veiller à une sélection équilibrée des candidatures	Nbre de sélections équilibrées		➡	✓	Le sexe des candidats ne fait aucunement partie des critères de sélection des candidatures. Les conseillères en recrutement, sensibilisées aux aspects discriminatoires, veillent à ce que le services recruteurs ne tiennent pas compte de quelque critère discriminatoire dans leur sélection de candidat, notamment, du sexe des candidats et rappellent, si nécessaire, les règles en matière de discrimination et s'assurent que la sélection n'est établie qu'en fonction des compétences des candidats . Le nouveau process de recrutement et ses outils sont venus appuyer cette démarche, les outils permettant une sélection plus objective à partir de critères mettant en avant la vérification des compétences des candidats (en matière de savoir, savoir-faire et savoir-être) de manière harmonisée entre tous les candidats d'une même procédure de recrutement. Nos outils informatiques actuels ne nous permettent pas l'édition des indicateurs prévus pour vérifier les
			A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous les recrutements : postes permanents, CDD, stagiaires...)	Evolution du % de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	➡	➡	✓	

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

								actions définies. Toutefois, nous pouvons noter que sur 114 procédures de recrutement portées et ayant abouties en 2023: 58 postes ont été pourvus par des femmes 56 postes ont été pourvus par des hommes
Politique Rémunération	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
	Disposer d'indicateurs complets sur la rémunération des agents (but : objectiver les causes éventuelles des écarts de rémunérations)	DPR	Réaliser une analyse des rémunérations approfondies par : - une analyse des écarts au regard de variables explicatives (âge, ancienneté, niveau de responsabilité, d'encadrement) - analyse de l'impact éventuel du temps partiel et mettre en place un groupe de travail sur le sujet si nécessaire	Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération		+	⬇️	Au niveau de la moyenne des rémunérations annuelles brutes en 2021 et 2022, l'écart est moins important entre les femmes et les hommes qu'au niveau national. Par ailleurs, on constate un écart qui se réduit entre les femmes et les hommes de 2021 à 2022 (passé de 10,08 à 7,45%), avec une augmentation de la rémunération annuelle moyenne plus importante pour les femmes
Politique formation	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
	Equilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	DSPF	Privilégier les formations courtes et modulaires pour les agents exerçant leur activité à temps partiel	Nbre et type de formations, nbre d'heures, par sexe		+	✓	Plan 2023 (au 11 décembre 2023) : 1480,5 jours réalisés dont 42,55% par des femmes 10035,5 heures réalisées dont 43,82% par des femmes 1250 départs en formation dont 55,04% par des femmes

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
Politique Mixité	Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux sexes	DSPF	Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents, femmes et hommes. (vestiaires...)	Nbre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre d'agents concernés				Passage d'un marché avec AZERGO en 2023 pour faciliter l'achat de matériel ergonomique et l'aménagement de postes de travail.
			Etude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager	Nbre d'études réalisées Nbre de postes aménagés				39 interventions pour aménagements de poste ont été réalisées en 2023 par les conseillers de prévention.

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
Politique communication/sensibilisation	Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)	DDASGT	Restituer le diagnostic et le plan d'actions (intranet ou tout autre moyen)	Restitution effective	+	✓	✓	Chaque année, l'information d'un bilan est réalisée en CST et en comité de Direction. Mise à disposition des rapports annuels dans l'espace SharePoint dédié.
			Créer un espace spécifique Egalité sur intranet	Nbre de visiteurs			✓	Création de l'espace sur SharePoint dans l'espace ressources humaines.
			Faire des portraits d'agents (journal interne)	Nombre de portraits	✓	✓	✓	Les portraits ont été fait régulièrement dans le bimestriel, avec un portrait dans chacun d'eux, alternée femme/homme.
			Informers: organiser des quizz, des campagnes d'affichage pour sensibiliser sur l'Egalité et la lutte contre toute discrimination	Nombre de communication Nombre de lieux d'affichage		+	✓	Diffusion de scénettes réalisées par une troupe d'acteurs sur le sujet des discriminations en lien avec l'activité de la cellule de signalement. Evènement pour la journée de la femme 2023.
			Diffuser une information ciblée via le journal interne: fiche sur le congé de paternité, impact temps partiels sur la retraite, protection sociale...	Nombre d'informations dans ce sens	+	↻	✓	Une information formalisée en 2021 concernant la protection sociale, une information ne 2023 sur la prévoyance.
			Faire connaître la politique menée par la collectivité en matière d'égalité (LDG...)	Nbre de canaux privilégiés	+	↻	✓	Diffusion du document des LDG en 2021 et mise à disposition dans le SharePoint RH.
	Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	DSPF	S'appuyer sur le réseau d'assistants de prévention pour sensibiliser sur égalité, et lutte contre toute discrimination	Nombre d'assistants formés déployés			✓	4 agents formés en 2023 9 agents formés au total entre 2021 et 2023
		DSPF	Mise en place de la cellule de signalement (fiche processus de traitement, et formations des agents concernés)	Edition des fiches processus Taux de formation des agents ciblés	+		✓	2022 : définition de l'organisation souhaitée 2023 : mise en place de la cellule et de son fonctionnement

Domaine 2 : Diffusion d’une culture égalité en interne

		DPA	Informer les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation	Nbre d’informations dans ce sens	✓	✓	✓	Un agent a été informé en 2021, aucun en 2022 et deux agents l’ont été en 2023
		DPA	Mise en place d’enquêtes administratives	Nbre d’enquêtes administratives diligentées sur cette thématique	+	+	✓	Une des deux enquêtes administratives diligentées en 2023 portait notamment sur ce thème
		DSPF	Présentation d’un bilan des signalements et des suites données (bilan social, CHSCT)	Evolution du nombre de cas recensés	+		✓	Le bilan figure dans le rapport d’activité annuel de la direction et bilan social de l’agglomération. Il est présenté au F3SCT (ex CHSCT). 2021 et 2022 : la cellule n’existait pas encore. 2023 : 1 signalement en cours de traitement (recevabilité)
Objectifs		Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
Politique formation égalité	Former les agents à l’égalité et à la mixité	DSPF	Intégrer l’égalité F/H dans les formations aux managers	Nbre de formations effectuées		+	✓	0 en 2023 Accompagnement en cours (2023-2024) sur cycle de management. A voir pour intégrer en 2024 (lien avec la DG)
			Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	Nbre de formations effectuées	+	↺	✓	2022 : 1 agent formé en 2022 sur l’action « Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes » 2022 : 5 agents formés sur l’action « Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes » 2023 : 14 agents LC formés sur la cellule signalement et le périmètre d’intervention

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le

ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE

