



REPUBLICQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU CALVADOS

**COMMUNAUTE DE COMMUNES
INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU**

Extrait du Registre des Décision et Délibérations

Conseil Communautaire



Séance du **Jeudi 28 Mars 2019 à 20 h 30**

L'an deux mille dix-neuf, le vingt-huit mars à vingt heures trente, le Conseil de la Communauté de Communes « Intercom de la Vire au Noireau », dûment convoqué par courrier en date du vingt-deux mars deux mille dix-neuf par M. Marc ANDREU SABATER, Président, s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Vire Normandie, sous la présidence de M. Marc ANDREU SABATER.

Mme Roselyne DUBOURGUAIS a été nommée Secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du CGCT applicable à l'EPCI en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT.



Nombre de membres en exercice : 86
 Nombre de membres présents : 59
 Nombre de membres ayant
 donné pouvoir : 6
 Nombre de membres excusés : 4
 Nombre de membres absents : 17

Date de convocation :
22 Mars 2019

Visa du contrôle de légalité du :

-3 AVR. 2019

Affichée le :

-3 AVR. 2019

5 - Institutions et Vie Politique
5.7 - Intercommunalité

Objet : Intercom de la Vire au Noireau – Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

CONDE-EN-NORMANDIE					
M. Xavier ANCKAERT	x				
Mme Nathalie BOUILLARD			X : M. Pascal DALIGAULT		
Mme Catherine CAILLY			X : Mme Valérie DESQUESNE		
M. Pascal DALIGAULT	x				
Mme Valérie DESQUESNE	x				
M. Jean ELISABETH	x				
Mme Najat LEMERAY			X : M. Xavier ANCKAERT		
M. Pascal VASTHIER					x

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
LA VILLETTE					
M. Daniel BREARD	x				
PERIGNY					
Mme Christiane PORTIER		x : représentée par M. Mickaël TOUTAIN			
PONTECOULANT					
M. Jean-Pierre MOURICE	x				
SAINT-DENIS-DE-MERE					
M. Jean-Pierre BINET	x				
TERRES-DE-DRUANCE					
M. David MADELAINE					x
M. Yves LECHAPTOIS	x				
M. Jean TURMEL	x				
BEAUMESNIL					
M. Gilles PORQUET					x
CAMPAGNOLLES					
Mme Catherine GOURNEY LECONTE	x				
LANDELLES-ET-COUPIGNY					
M. Blaise MICARD	x				
LE MESNIL-ROBERT					
M. Jean-Paul MASSUS		x : représenté par M. Jean-Claude RUAULT			
NOUES-DE-SIENNE					
M. Hervé BAZIN	x				
M. Hervé DUPARD	x				
Mme Reine EUDE	x				
M. Joseph FAINS	x				
M. Roger LANGLOIS					x
M. Patrick MADELEINE	x				
M. Serge MAUDUIT	x				
M. Jean-Pierre NOURRY	x				
M. Georges RAVENEL	x				
Mme Marie-Josèphe VIARD	x				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

PONT-BELLANGER

Monsieur Christian MARIETTE	x				
-----------------------------	---	--	--	--	--

SAINT-AUBIN-DES-BOIS

M. Jean-Claude TROCHON		x : représenté par Mme Josiane LETELLIER			
------------------------	--	---	--	--	--

SAINTE-MARIE-OUTRE-L'EAU

Mme Catherine GARNIER	x				
-----------------------	---	--	--	--	--

SOULEUVRE-EN-BOCAGE

Mme Nicole BEHUE					x
M. Alain DECLOMESNIL				x	
M. Régis DELIQUAIRE	x				
Mme Nathalie DESMAISONS					x
Mme Julie DUBOURGET			X : M. Francis HERMON		
M. Didier DUCHEMIN	x				
M. Claude EUDELIN					x
M. Gérard FEUILLET	x				
M. Marc GUILLAUMIN	x				
M. Francis HERMON	x				
Mme Sonja JAMBIN			X : M. Jean-Marc LAFOSSE		
M. Jean-Marc LAFOSSE	x				
M. Edward LAIGNEL	x				
M. André LEBIS	x				
Mme Bérengère LÉBOUCHER					x
Mme Colette LESOUËF				x	
M. Claude MAIZERAY					x
Mme Natacha MASSIEU				x	
M. Michel MOISSERON	x				
Mme Monique PIGNE	x				

VALDALLIERE

Mme Sarah ANNE	x				
Mme Rolande BLIN	x				
M. Frédéric BROGNIART	x				
Mme Caroline CHANU	x				
M. Herve CHANU	x				
M. Gilles FAUCON	x				
Mme Josette GAUTREAU					x

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

M. Rémi LABROUSSE	x				
Mme Anita LAIR					x
M. Gilbert LOUIS	x				
M. Patrick POUPION	x				
Mme Cécile QUESNEE-COUPPEY					x
M. Michel ROCA	x				
Mme Anne ROHEE					x

VIRE NORMANDIE

M. MARC ANDREU SABATER	x				
Mme Claudine ARRIVE					x
M. Roland BERAS					x
Mme Annie BIHEL	x				
M. Fernand CHENEL	x				
Mme Marie-Ange CORDIER	x				
M. Serge COUASNON	x				
Mme Nicole DESMOTTES	x				
Mme Roselyne DUBOURGUAIS	x				
M. Pierre-Henri GALLIER				x	
Mme Nadine LETELLIER					x
Mme Catherine MADELAINE			X : M. Régis PICOT		
M. Gilles MALOISEL	x				
M. Gérard MARY	x				
M. Rémy MAUBANT	x				
Mme Marie-Odile MOREL	x				
M. Régis PICOT	x				
M. Gaëtan PREVERT	x				
Mme Isabelle SEGUIN					x
M. Guy VELANY	x				

TOTAL	56	3	6	4	17
Nombre de Membres en exercice	86				
Nombre de conseillers présents	59				
Quorum	44				
Nombre de votants (conseillers présents + pouvoirs)	65				

Mme Annie BIHEL donne lecture du rapport suivant :

« Chers collègues,

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. Il présente les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

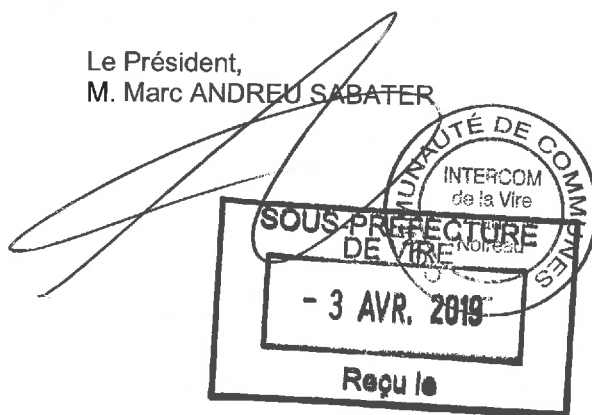
Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes de l'Intercom de la Vire au Noireau, ci-joint, est donc présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice.

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT, et suivant l'avis favorable de la commission « Moyens Généraux, Personnel » réunie le 11 mars 2019, il vous est ainsi proposé de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (annexé à la présente) préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2019. »

**A l'unanimité, le Conseil Communautaire acte la présentation
du rapport de situation en matière d'égalité Hommes et Femmes**

Arrêté en séance les jour, mois et an ci-dessus et ont signé au registre les membres présents.

Le Président,
M. Marc ANDREU SABATER





RAPPORT RELATIF A L'EGALITE HOMME FEMME ETAT DES LIEUX ET PREMIER PLAN D'ACTIONS 2019-2020.

La loi du 4 août 2014 dispose que les villes de plus de 20 000 habitants, et leurs EPCI, l'exécutif présente, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité au sein de collectivité, les politiques menées sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Cette démarche vise plusieurs objectifs :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents,
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble du territoire par un effet de levier,
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques,
- Moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité,
- Respecter, enfin, ses obligations légales et réglementaires.

Méthodologie proposée repose sur :

1. Partir d'une analyse du bilan social sur les axes suivants :

- Emploi et caractéristiques des agents : une spécialisation des métiers selon les sexes
- La formation
- La carrière
- La rémunération
- L'organisation du temps de travail

2. Décliner une proposition de plan d'actions selon les axes thématiques retenus par la communauté de communes.

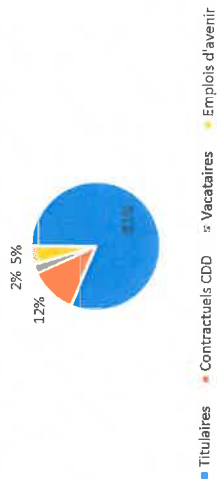
1. Du bilan social...révélateur de tendances :

Analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, agents de la collectivité

a) **Emploi et caractéristiques des agents : une spécialisation des métiers selon les sexes**

Le bilan social est une photographie à l'instant T. le 31 décembre de chaque année. La situation globale de l'emploi est de 43 agents au 31 décembre 2017 et de 44 agents au 31 décembre 2018.

Effectifs globaux au 31/12/2017



Ce graphique précise sur l'effectif total et sa répartition en pourcentage. La majorité des agents sont des fonctionnaires, c'est-à-dire des titulaires qui représentent 81 % des effectifs globaux. Les emplois non permanents (vacataires et emplois d'avenir) ne représentent que 7 % de l'effectif global.

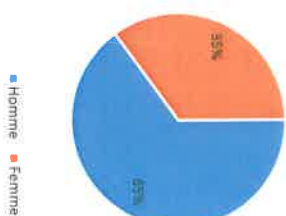
Répartition des effectifs par service



La répartition des effectifs par service donne une vue globale des effectifs de la collectivité. Il est à noter que 51 % de l'effectif est positionné sur le service de collecte de déchets. Le reste de l'effectif est réparti de manière plus ou moins homogène entre les différents services. Parmi ces services, le développement économique et urbanisme disposent chacun de 7 % de l'effectif.

- La répartition par catégorie

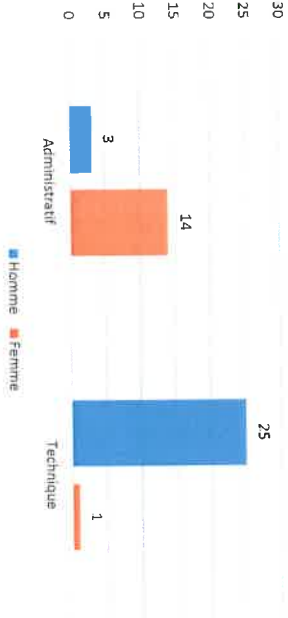
Répartition de l'effectif global par sexe



La répartition par sexe démontre une prépondérance de l'effectif masculin car il représente 65 % de l'effectif total contre 35 % pour l'effectif féminin. Cela s'explique par le fait que 51 % de l'effectif est consacré à la collecte des ordures ménagères et que ce service est composé essentiellement masculin.

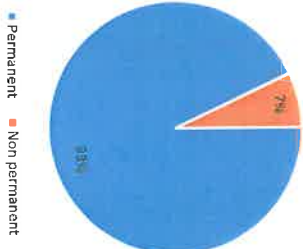
- Répartition par filière

Répartition de l'effectif par grands domaines d'activité



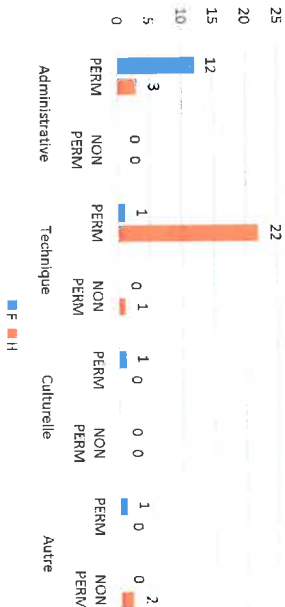
La prédominance des agents féminins au sein des services administratifs et moyens généraux et celle des hommes pour le domaine technique comprenant les activités de collecte des ordures ménagères, l'agent de l'eau, les deux du terrain des gens du voyage et celui du suivi des chantiers sont très symptomatiques de ces activités.

Répartition de l'effectif global



La répartition de l'effectif global entre emplois permanents et non permanents montre une prédominance des emplois permanents qui représentent 93 % de l'effectif global. Les emplois permanents comprennent les titulaires et les agents contractuels sur emploi permanents (non titulaires). Les emplois non permanents comprennent les contractuels sur emploi non permanent, les contrats aidés et les vacataires.

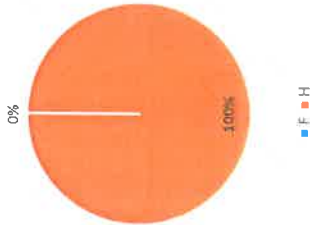
Répartition des catégories par filière et par sexe entre permanent et non permanent



Les filières prédominantes sont : la filière technique avec 53 % de l'effectif global et la filière administrative avec 34,9 %. Dans la filière autre, nous retrouvons l'emploi fonctionnel de DGS ainsi que les deux agents en emploi d'avenir. Bien évidemment, certaines filières ne sont pas représentées car les compétences afférentes ne relèvent pas de l'intercommunalité.

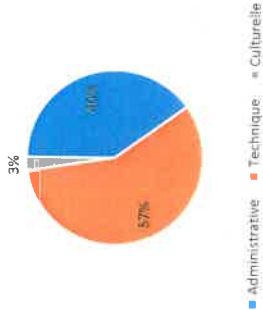
Répartition des vacataires

Répartition des vacataires par sexe



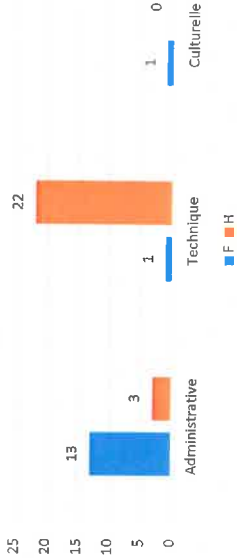
Il n'y a qu'un seul agent vacataire, celui-ci est affecté au terrain d'accueil des gens du voyage.

Répartition des emplois permanents par filière



Les filières prédominantes sont la filière technique (avec 23 agents soit 57 % des emplois permanents) et la filière administrative (avec 16 agents soit 40 % des emplois permanents). La filière culturelle présente le plus faible pourcentage des emplois permanents avec 1 agent.

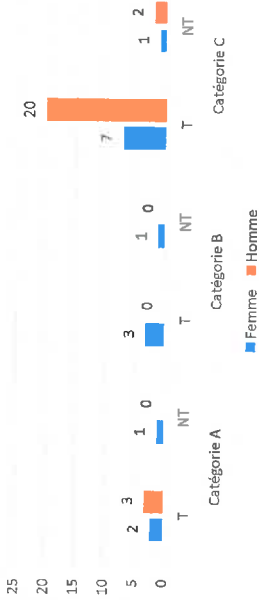
Répartition des emplois permanents par filière et par sexe



Les femmes sont très présentes dans la filière administrative puisqu'elles représentent 82 % de l'effectif permanent de cette filière. A l'inverse, la filière technique est plutôt masculine avec 96 % de l'effectif permanent de cette filière.

La filière culturelle ne compte qu'un agent.

Répartition des emplois permanents par sexe et par catégorie statutaire entre titulaires et non titulaires



La catégorie C est la plus prépondérante en terme d'effectif.

La catégorie A compte autant d'agent masculin que féminin, contrairement à la catégorie B qui ne comptabilise que des agents féminins.

b) La formation

Nombre d'agents avant bénéfice d'une formation en 2017		12
dont hommes		8
dont femmes		4
dont agents sur emplois permanents		10
dont catégorie A		4
dont catégorie B		2
dont catégorie C		4
dont agent sur emplois non permanents (contrats aidés, apprentis, ...)		2
Nombre de jours de formation		26
Coût		
CNFPT ou titre de la cotisation obligatoire	10 444,95 €	
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	€	
Autres organismes	€	
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	€	

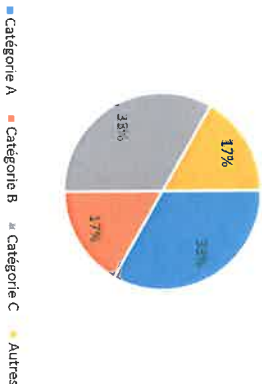
25 % des agents sur emplois permanents ont été formés en 2017. Les hommes ont été deux fois plus formés que les femmes, ce qui semble logique au vu de la répartition de l'effectif par sexe.

Le nombre de journées de formation est de 26 jours soit 0,7 jour de formation en moyenne par agent (sur les effectifs globaux d'emplois permanents).

Pour 2017, près de 10 500 € ont été versés au titre de la cotisation CNFPT. Pour rappel, celle-ci s'élève à 0,9 % pour les titulaires et non titulaires et 0,5 % pour les emplois aidés.

Nombre d'agents en formation par catégorie statutaire

Répartition des agents en formation par catégorie statutaire



- La répartition par catégorie statutaire démontre que :
- 1/3 des agents formés sont de catégorie A (15 % des effectifs sur emplois permanents)
 - 1/3 des agents formés sont de catégorie C (75 % des effectifs sur emplois permanents)
 - 17 % des agents formés sont des agents de catégorie B (10 % des effectifs sur emplois permanents)
 - 17 % sont des agents en contrat aidés

Nombre d'agents en formation par sexe

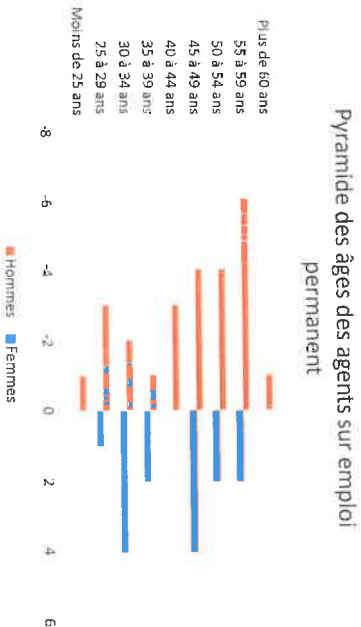
Répartition des agents en formation par sexe



Le nombre de jours de formation est réparti pour 2/3 pour les hommes et 1/3 pour les femmes, ce qui est équitable au vu de la répartition de l'effectif.

c) La carrière

Pyramide des âges sur emploi permanent

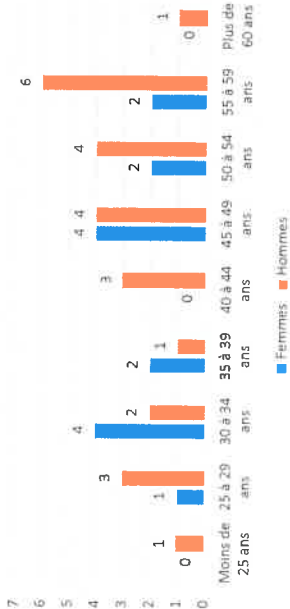


La pyramide des âges permet de voir la répartition de son effectif selon deux critères : le sexe et l'âge. On peut voir que la pyramide est assez déséquilibrée.

Globalement, on peut noter pour les femmes, certaines tranches d'âges ne sont pas du tout représentées. Pour les hommes, la répartition est très variable même si 60 % de l'effectif masculin a plus de 45 ans. Il faudra donc s'assurer que les départs en retraite ne soient pas synonymes de pertes de compétences et de savoirs. Bien entendu, cette répartition va avoir un impact sur la masse salariale.

Nous pouvons retenir que l'âge moyen est de 44,5 ans et que 37,5 % de l'effectif a plus de 50 ans. A l'inverse, seulement 12,5 % de l'effectif a moins de 30 ans et que 17.5% des emplois permanents sont occupés par des hommes de plus de 55 ans.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

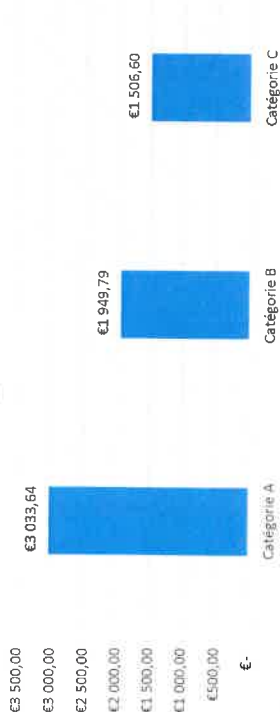


Sur ce graphique, nous constatons que la population est scindée en deux groupes. Une première partie de l'effectif a entre 23 et 39 ans (soit 30 % de l'effectif). La seconde partie a entre 45 et 59 ans (soit 55 % de l'effectif). On remarque également que les femmes sont absentes des tranches d'âges suivantes : moins de 25 ans, 40 à 44 ans et plus de 60 ans.

d) La rémunération

Rémunération moyenne des emplois permanents par catégorie statutaire

Rémunération nette moyenne des emplois permanents par catégorie statutaire

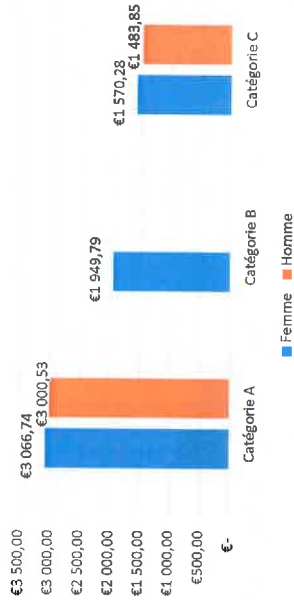


Les bases de ces rémunérations sont hors complément indemnitaire annuel et prime de fin d'année.

La rémunération moyenne sur emploi permanent sur la collectivité est de 1 779,97 € toutes catégories statutaires confondues. La catégorie A comprend les emplois fonctionnels. La catégorie C est celle où sont présents les agents à temps non complet.

Le rapport entre la moyenne de rémunération de la catégorie A et entre celle de la catégorie C est de 49,6 %. La répartition semble homogène entre les catégories et les responsabilités.

Rémunération nette moyenne par sexe et par catégorie statutaire sur les emplois permanents

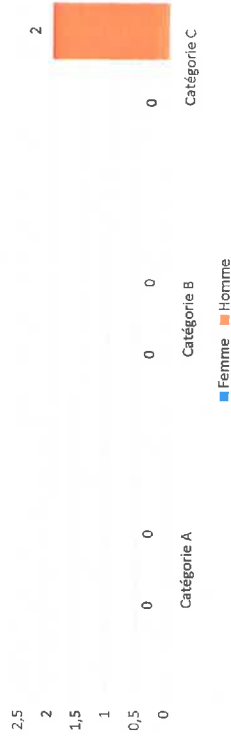


Globalement, on constate qu'il y a une certaine égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En observant de plus près et contrairement aux idées reçues, ce sont les hommes qui ont une rémunération inférieure à celles des femmes. Cela s'explique par le fait que les temps non complets sont occupés par des hommes pour l'écart au sein de la catégorie C et par le fait que les postes de direction sont tenus par des femmes de catégorie A.

e) L'organisation du temps de travail

Répartition par catégorie statutaire des temps non complets sur emploi permanent

Répartition par catégorie statutaire des temps non complets sur emploi permanent



Les emplois à temps non complet (emploi dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 35h, à l'initiative de la collectivité en fonction de ses besoins)

Les agents à temps non complet sont au nombre de deux appartenant à la catégorie C. Ces 2 agents sont des hommes (choix de la collectivité). Ces derniers relèvent de la filière technique (collecte des déchets et terrain d'accueil des gens du voyage).

Les temps complets représentent la plus grande proportion dans la répartition du temps de travail avec 90 % de l'effectif sur emploi permanent. Les temps non complets représentent autant que les temps partiels soient 5 %. **Les agents à temps partiels sont des femmes qui sont au nombre de deux.**

Il est bon de rappeler que les agents à temps complet ne choisissent pas leur quotité de temps de travail à contrario des agents à temps partiel qui dans la fonction publique est un temps choisi même si cela peut correspondre à des contraintes personnelles.

Les temps partiels et congés parentaux

Par différence avec un temps non complet, un temps partiel est un aménagement du service d'un agent, à sa demande. Ainsi, l'agent à temps partiel occupera un emploi à temps complet, mais ne travaillera, par exemple, qu'à hauteur de 80 % de son service.

Les agents à temps partiel représentent 4 % des effectifs et les autorisations de travail à temps partiel sont sollicitées par des femmes.

Les demandes de congé parental émanent, quant à elles, exclusivement de femmes.

2. ... Au plan d'actions à mettre en œuvre par la communauté de communes pour favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de ses services.

Plan d'actions selon 4 axes :

AXE 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Mesure 1 : un travail participatif et mise en place d'une charte sur l'égalité

Actions :

- Intégrer la thématique dans les politiques publiques de la communauté de communes et évaluer les mesures génératrices d'inégalités entre homme et femme.
- organiser une consultation des agents sur des thématiques, avec les élus et des partenaires associatifs tels que l'Etape. (compiler des actions déjà menées ou en faveur de l'égalité/faire émerger des propositions d'actions dans les différents services) ,

AXE 2 : rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes dans les rémunérations et les parcours professionnels

Mesure 1 : améliorer l'accès à la formation :

Actions :

- Proximité de formation, en « distanciel » évitera aux femmes, et aux agents en général, d'écarter des formations en fonction de la durée et ou du lieu de formation.
- Développer une culture commune sur l'égalité hommes/femmes

Mesure 2 : Veiller à une répartition équilibrée dans les différents secteurs professionnels et faciliter l'évolution professionnelle

- Une charte de la mobilité (favoriser la mobilité interne) partant du principe qu'une évolution de carrière n'est pas uniquement verticale mais peut être également horizontale. Il convient donc de donner les moyens aux agents, et aux femmes notamment, de pouvoir exercer un autre métier au cours de leur carrière.

Mesure 3 : Améliorer la politique de rémunération

- La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RI/SEEP) lié aux fonctions, sujétions, expertise et de l'engagement professionnel, prévu pour 2019, permettra, à responsabilités égales, de verser le même régime indemnitaire aux hommes et aux femmes.

AXE 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 1 : Favoriser l'articulation vie professionnelle et personnelle

- Travailler sur la flexibilité du temps de travail avec l'instauration de plages variables et le télétravail
- Encourager les hommes à solliciter les jours auxquels ils ont droit.

AXE 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre toutes formes de harcèlement

Mesure 1 : Prévention de toutes formes de harcèlement

Les données propres aux trois versants de la fonction publique ne permettent pas aujourd'hui d'avoir un diagnostic clair sur la question du harcèlement. S'il est difficile de l'évaluer, il ne faut pas nier le risque.