Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

Commercy Void Vaucouleurs
Communauté de Communes

Plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la CC CVV
2021 - 2023

1 – Objet du plan d'actions, textes de référence

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a abrogé l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique) qui prévoyait chaque année la présentation devant les comités techniques d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, ce même article 80 de la loi du 6 août 2019 a également créé l'article 6 septies à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires qui dispose que "Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants (...) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables".

Ce plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique établi chaque année.

Le comité social territorial est consulté sur ledit plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Sur ce point, le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade. ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

2 – Situation du territoire de la CC CVV

Evolution et structure de la population

22 534 habitants en 2017

Population par sexe et âge en 2017

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**10 979**	**100,0**	**11 555**	**100,0**
0 à 14 ans	2 025	18,4	2 083	18,0
15 à 29 ans	1 757	16,0	1 629	14,1
30 à 44 ans	2 035	18,5	2 007	17,4
45 à 59 ans	2 359	21,5	2 297	19,9
60 à 74 ans	1 923	17,5	1 987	17,2
75 à 89 ans	818	7,5	1 303	11,3
90 ans ou plus	61	0,6	249	2,2
0 à 19 ans	2 731	24,9	2 710	23,5
20 à 64 ans	6 173	56,2	6 057	52,4
65 ans ou plus	2 076	18,9	2 787	24,1

, géographie au 01/01/2020.

La part des femmes sur le territoire de la CC CVV représente 51% de la population en 2017, soit 11 555 femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans (2 297 femmes)

Si sur la tranche 0-59 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux, la proportion s'inverse à partir de 60 ans. L'écart le plus significatif en faveur des femmes concerne les plus de 75 ans où les femmes représentent 63,8% de la population.

Couples - Familles - Ménages

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2007	%	2012	%	2017	%	2007	2012	2017
Ensemble	**9 672**	**100,0**	**9 949**	**100,0**	**9 923**	**100,0**	**22 547**	**22 720**	**21 941**
Ménages d'une personne	**3 031**	**31,3**	**3 229**	**32,5**	**3 398**	**34,2**	**3 031**	**3 229**	**3 398**
Hommes seuls	1 235	12,8	1 399	14,1	1 599	16,1	1 235	1 399	1 599
Femmes seules	1 795	18,6	1 830	18,4	1 799	18,1	1 795	1 830	1 799
Autres ménages sans famille	**199**	**2,1**	**176**	**1,8**	**162**	**1,6**	**535**	**416**	**414**
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	**6 442**	**66,6**	**6 544**	**65,8**	**6 364**	**64,1**	**18 982**	**19 075**	**18 129**
Un couple sans enfant	2 761	28,6	2 932	29,5	2 846	28,7	5 623	5 966	5 731
Un couple avec enfant(s)	2 888	29,9	2 810	28,2	2 520	25,4	11 215	10 986	9 775
Une famille monoparentale	793	8,2	802	8,1	998	10,1	2 144	2 123	2 623

Les femmes seules représentent 18,10% des ménages de la CC CVV (17,87% en 2016).
Les familles monoparentales, essentiellement des femmes avec enfant, représentent quant à elles 9,5% des ménages (9,5% en 2016).

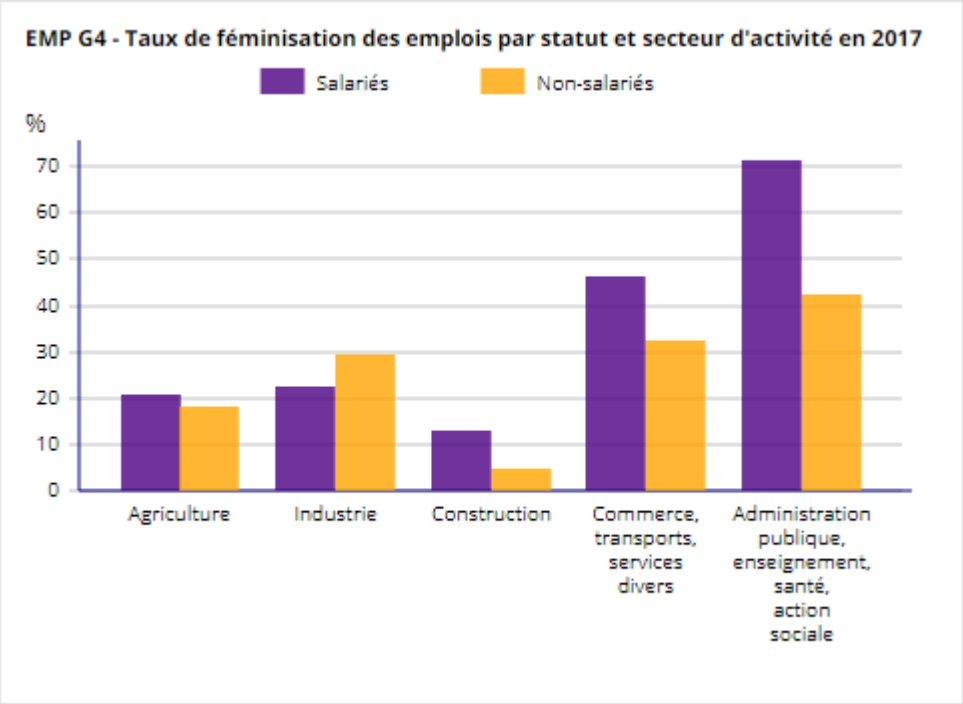
Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2017

La proportion d'actifs parmi les femmes est de 69,1% contre 76,8% (76,9% en 2016) chez les hommes. L'écart de taux d'activité est le plus important dans la tranche d'âge de 25 à 54 ans (près de 11 points d'écart en faveur des hommes).
L'augmentation est significative par rapport à 2015 (56,1% chez les femmes et 66% chez les hommes) et stable par rapport à 2016

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	**8 975**	**9 481**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Agriculteurs exploitants	261	46	0,4	2,4	1,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	434	168	1,1	5,5	1,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	302	304	1,3	5,9	1,2
Professions intermédiaires	979	1 115	6,7	20,1	3,4
Employés	694	2 328	11,0	28,7	4,9
Ouvriers	2 441	565	16,1	26,9	5,1
Retraités	2 806	3 026	0,0	0,2	74,8
Autres personnes sans activité professionnelle	1 058	1 931	63,4	10,2	7,9

Parmi les catégories socio-professionnelles, les femmes sont davantage représentées chez les employés (77%) et les professions intermédiaires.
Elles sont également les plus nombreuses parmi les retraités. Il en est de même pour les cadres et professions intellectuelles supérieures où le nombre de femmes dépasse celui des hommes contrairement à 2015.

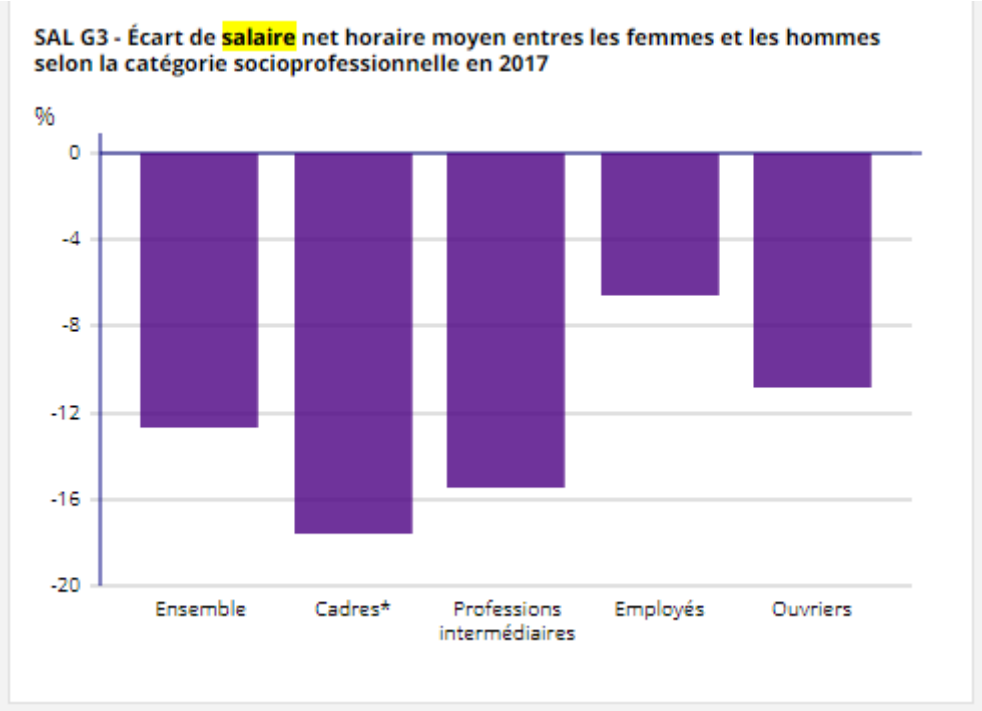


Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

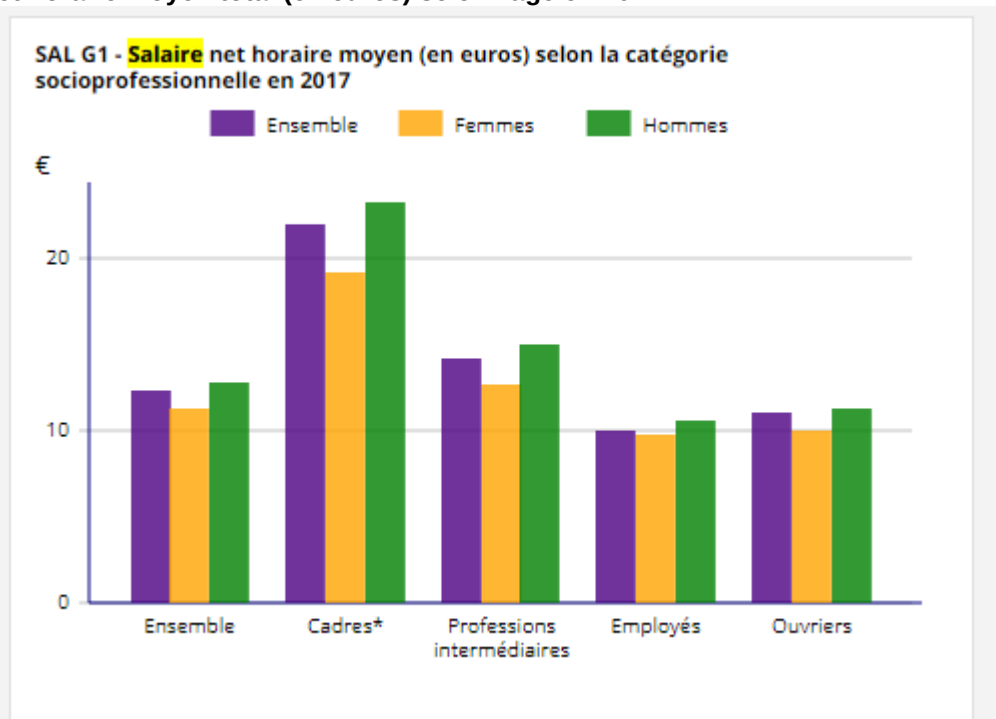
Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes 32,2% (32,5% en 2016) que les hommes (5,7% seulement) en particulier chez les jeunes de moins de 24 ans (34,7%) et les plus de 55 ans où il est à noter une diminution (40,6% en 2017 contre 42,6% en 2016).

Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2017



La différence de salaire entre les femmes et les hommes est en moyenne de 7% (employés) jusqu'à 17% pour les cadres.

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2017

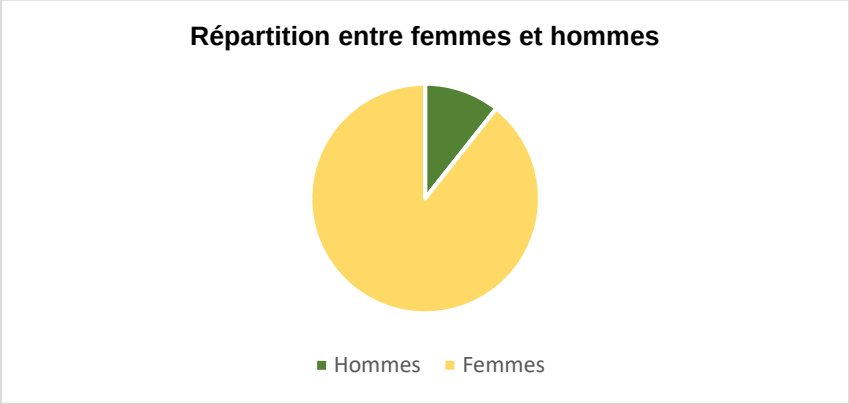


Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

3 – Politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Communauté de Communes de Commercy-Void-Vaucouleurs

3.1 Cartographie des effectifs

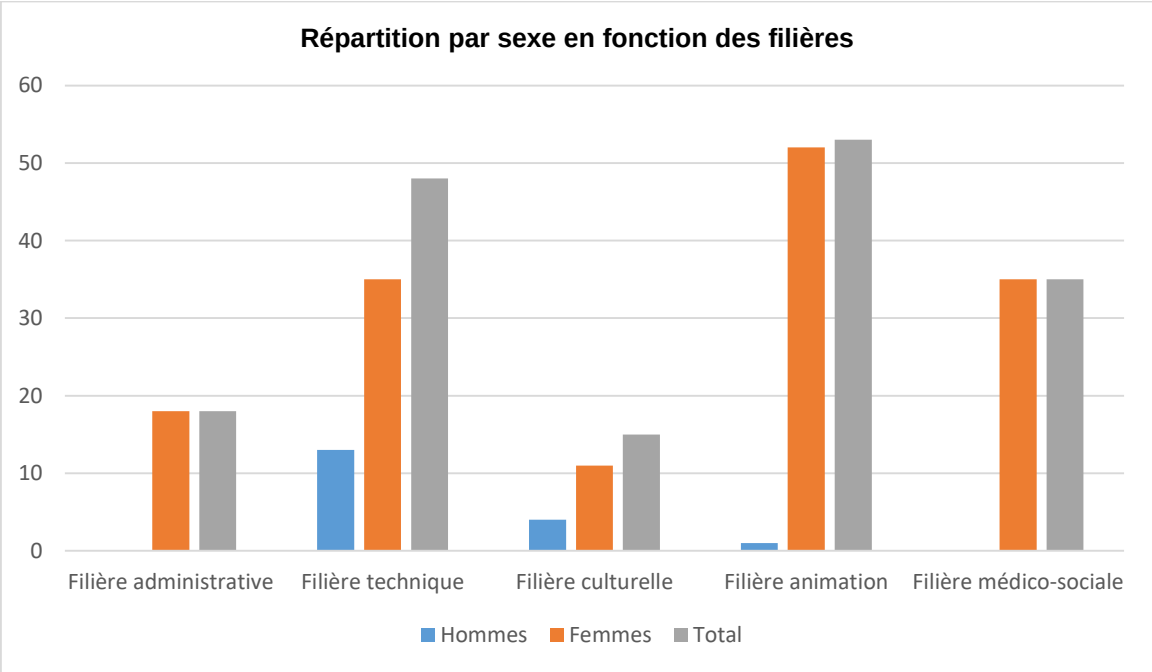
Pour procéder à l'examen de la situation entre les hommes et les femmes de la CCCVV, l'effectif étudié est l'effectif présent au **31 Décembre 2020**. Il permet une comparaison entre bilans sociaux mais ne fait pas apparaître les activités saisonnières et notamment estivales. Les personnes en disponibilité ne sont pas comptabilisées.
Les apprentis, vacataires et CAE ne sont pas pris en compte dans les effectifs



Sur 169 agents la CCCVV compte 18 Hommes (10.65%) et 151 Femmes (89.35%)
+ 25 agents (Accroissement : 5 hommes – 1 femme / Remplacement : 1 femme / Apprenties : 4 femmes / Vacations : 14 femmes). Au total 194 agents
En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT). *Source Chiffres clés 2019 DGAFP*

Le taux de féminisation à la CCCVV supérieur à la moyenne nationale s'explique par la nature des compétences exercées (compétences scolaire, périscolaire et extrascolaire dont les ATSEM et agents d'entretiens sont exclusivement des femmes).

3.1.1 Part des femmes et des hommes par filière



Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Filière administrative	0	0	18	100	18
Filière technique	13	27.09	35	72.91	48
Filière culturelle	4	26.67	11	73.33	15
Filière animation	1	1.89	52	98.11	53
Filière médico-sociale	0	0	35	100	35
TOTAL	18		151		169

**Les apprentis, vacataires et CAE ne sont pas pris en compte dans les effectifs*

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %), médicotechnique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité - Police municipale (22 %) *Source Chiffres clés 2017 DGAFP*

A la CCCVV, le taux de féminisation est supérieur aux taux nationaux notamment dans la filière technique. Cela s'explique par la reprise des compétences scolaires, périscolaires et extrascolaires dont les services sont composées d'agents d'entretien, agents techniques.

3.1.2 Répartition par statut sur emploi permanent

	Hommes	%	Femmes	%
Titulaires	12	11.11	96	88.89
Non titulaires	6	9.84	55	90.16
TOTAL	18		151	169

La fonction publique territoriale compte 59 % de femmes parmi les fonctionnaires et 68 % parmi les contractuels. *Source Chiffres clés 2017 DGAFP*
Le taux de féminisation à la CCCVV chez les fonctionnaires est supérieur aux taux nationaux. Cela s'explique par la reprise des compétences scolaire, périscolaire et extrascolaire.

3.1.3 Répartition sur emploi non permanent

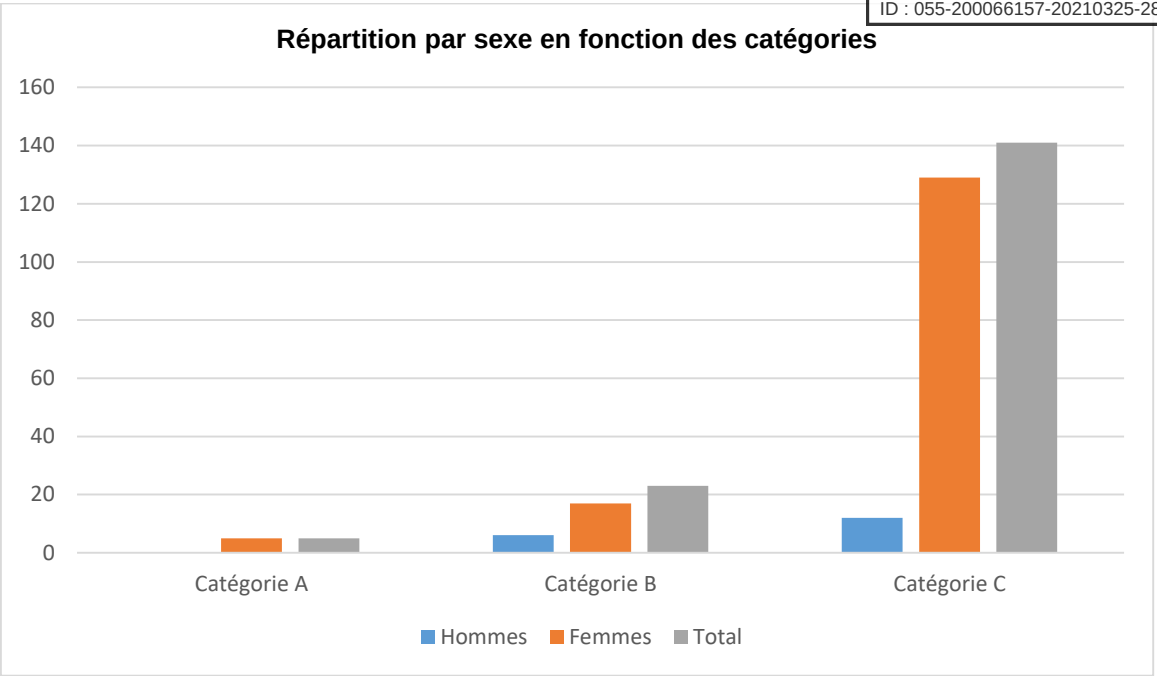
Au 31 décembre 2020, l'occupation des emplois non permanents correspond aux agents contractuels recrutés sur les motifs suivants :

- accroissement temporaire d'activité (5 hommes / 1 femme). Ces agents sont affectés au service technique.
- remplacement d'un agent momentanément absent (0 hommes / 1 femme)
- vacations (0 hommes / 14 femmes) principalement pour du ménage.
- Apprentissage (0 hommes – 4 femmes) principalement dans les écoles

3.1.4 Répartition par catégories hiérarchiques

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Catégorie A	0	0	5	100	100
Catégorie B	6	26.09	17	73.91	100
Catégorie C	12	8.51	129	91.49	100
TOTAL	18		151		169

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE



La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C. *Source Chiffres clés 2017 DGAFP*
Le taux de féminisation à la CCCVV est supérieur aux taux nationaux.
Les postes de direction sont occupés par des femmes. Les responsables techniques sont cependant des hommes.

3.2 Organisation et conditions du travail

3.2.1 Temps de travail

La durée hebdomadaire moyenne au sein de la CC-CVV est de 25h15 ventilée ci-dessous :

26h05 Hommes / 25h04 Femmes

3.2.2 Conditions de travail

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et agents contractuels rémunérés sur un emploi permanent à temps complet.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	**Hommes**	0	0
	Femmes	1	0
	Total	1	0
Catégorie B	**Hommes**	0	0
	Femmes	2	0
	Total	2	0
Catégorie C	**Hommes**	0	0
	Femmes	5	4
	Total	5	4

82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique. 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes dans la fonction publique. Dans la fonction publique territorial, 96% des agents en congé parental sont des femmes.

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

3.3 Promotion professionnelle

3.3.1 Avancement et promotion interne en 2020

En 2020, il y a eu 6 avancements de grade dont un homme. Il n'y a pas pour autant de discrimination positive féminine puisque la promotion interne s'effectue selon un classement établi par les promouvables. Le faible effectif masculin explique cette situation.

Sur 5 stagiairisations, aucune ne concernent des hommes.
Sur 10 titularisations, 2 concernent des hommes.
Cette majorité de stagiairisations et titularisations concernant les femmes s'expliquent par l'effectif composé essentiellement de femmes.

3.4 Répartition au sein des instances du dialogue social

3.4.1 Au sein du CHSCT

Les femmes représentent 83% des représentants du personnel au sein du CHSCT et 10% des représentant de la collectivité.
Cette forte représentation féminine s'explique par la représentation du service enfance jeunesse.

3.4.2 Au sein du CT

Les femmes représentent 77% des représentants du personnel au sein du CT et 10% des représentants de la collectivité.
Cette forte représentation féminine s'explique par la représentation du service enfance jeunesse.

3.5 Répartition au sein des instances de gouvernance

3.5.1 Au sein du bureau

Sur 10 vice-présidents, seulement une femme.

3.5.2 Au sein du conseil communautaire.

25 conseillers communautaires sont des femmes sur 83 (contre 17 auparavant). Cette représentation est représentative des tendances nationales.

3.6 Formation

La formation est accessible à tous les agents. La majorité de l'effectif étant représenté par des femmes, ces dernières ont mathématiquement bénéficié de jours de formation supérieurs.

3.7 Recrutement

Les recrutements se font sans considération de sexe. Il est cependant à noter que pour les postes administratifs et enfance jeunesse, les candidatures sont majoritairement voire exclusivement féminines et inversement pour les candidatures au service technique.

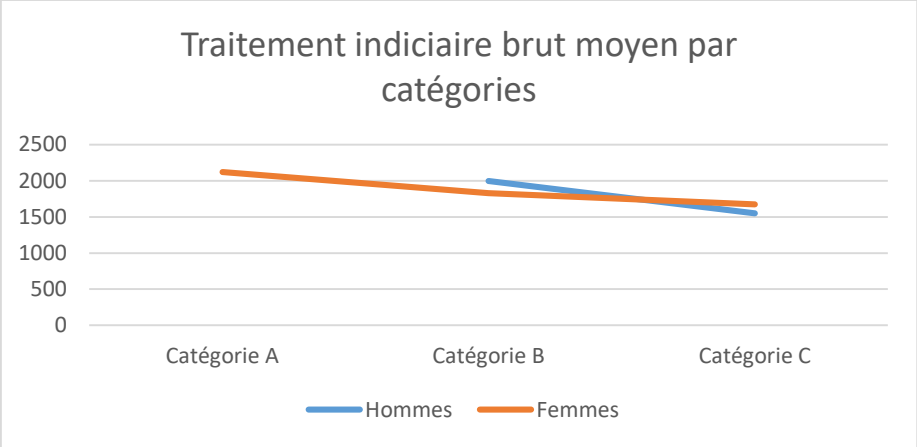
3.8 Rémunération

*Calculé sur une base de 35h

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Filière technique	/	/	1715.08 €	1696.34 €	1559.18 €	1602.52 €
Filière administrative	/	2255.54 €	/	1829.89 €	/	1497.96 €
Filière culturelle	/	/	2282.07 €	1997.71 €	/	2012.64 €

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

Filière animation	/	/	/	1793.80 €	[illegible]	[illegible]
Filière Médico-social	/	1989.21 €	/	/	/	1703.54 €
Moyenne	**0**	**2122.37 €**	**1998.57 €**	**1829.43 €**	**1550.44 €**	**1672.53 €**



A la CCCVV, le salaire brut mensuel est équivalent. Les différences de salaires net pour la filière technique peut s'expliquer par les astreintes assumées par les services techniques.

S'agissant du traitement indiciaire brut, les différences résultent uniquement des différences d'échelons ou de grades.

Les salaires sont fonction des grilles indiciaires. Le RIFSEEP est déterminé indépendamment du sexe mais en fonction des catégories, des missions et des compétences.

Moyenne mensuelle

Filière	**IFSE**		**CIA**		**Hommes**	**Femmes**
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**		
Filière technique	262.82 €	106.56 €	829.26 €	360.76 €	1092.08 €	467.32 €
Filière administrative	/	285.81 €	/	1099.46 €	/	1385.27 €
Filière culturelle	/	/	/	/	/	/
Filière animation	100 €	98 €	400 €	300.26 €	500 €	398.26 €
Filière Médico-social	/	153.94 €	/	354.99 €	/	608.93 €
Moyenne	**181.41 €**	**161.07 €**	**614.63 €**	**528.87 €**	**796.04 €**	**714.95 €**

Moyenne salaire brut mensuel Traitement + RIFSEEP

	Catégorie A		**Catégorie B**		**Catégorie C**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Filière technique	/	/	3647,58€	2667 ,66€	2164,97	1886,46
Filière administrative	/	6929,705	/	3169.88	/	2118,29
Filière culturelle	/	/	2282.07 €	1997.71 €	/	2012.64 €
Filière animation	/	/	/	1843,80	2041.70	1699,86
Filière Médico-social	/	3273.81	/	/	/	2078,29

En 2017, le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est dans la FPT de 1944 euros.

Le salaire brut mensuel est inférieur à la moyenne nationale. Cela s'explique par le faible nombre de poste en catégorie A à la CCCVV et l'absence de postes de responsables détenus par des agents

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

proches de la retraite qui peuvent venir gonfler la moyenne nationale (notamment dans les grosses collectivités et EPCI).

3.9 Actions menées en faveur de l'égalité Femmes-Hommes

1. Favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des salariés, et singulièrement des femmes.

Objectifs :

- Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.
- Accompagner la parentalité au sein de la collectivité.

Actions déjà mises en œuvre :

- **Travail hebdomadaire sur 4,5 jours**

Le règlement intérieur de la CCCVV énonce que les agents ont la possibilité d'effectuer leur temps de travail hebdomadaire sur 4,5 jours, après accord de l'Autorité territoriale sous réserve de nécessité de service.
Les mercredis après-midi sont accordés par année scolaire et font l'objet d'une demande de renouvellement trois mois avant la fin de l'année scolaire.

En premier lieu, les agents ayant des enfants nécessitant un suivi médical particulier (sur justificatifs) seront prioritaires sur l'octroi des mercredis après-midi.
En deuxième lieu, les agents travaillant à temps partiel et ayant des enfants en bas âge jusqu'à l'entrée au collège seront prioritaires sur l'octroi des mercredis après-midi.
En troisième lieu, les agents travaillant à temps complet et ayant des enfants en bas âge jusqu'à l'entrée au collège seront prioritaires sur l'octroi des mercredis après-midi.

Ainsi, cela permet aux agents de rester à 35 heures et de pouvoir garder le cas échéant, les enfants le mercredi après-midi.

- **Congés parentaux et temps partiels**

Les congés parentaux des hommes sont acceptés au même titre que les congés parentaux des femmes. Il en est de même pour les demandes de temps partiel.

- **Développement des modes de garde**

Afin de permettre aux agents de pouvoir exercer pleinement leurs missions, la CCCVV soutient différents modes de gardes.
Il existe deux crèches sur le territoire (Commercy et Void) et un projet est à l'étude pour une crèche sur Vaucouleurs.
La CCCVV dispose d'un relais d'informations et d'animation pour les familles et les professionnelles de l'accueil.

2. Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement

Objectifs :

- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

Envoyé en préfecture le 07/04/2021
Reçu en préfecture le 07/04/2021
Affiché le
ID : 055-200066157-20210325-28_2021-DE

- Encourager la mixité au sein des directions « historiquement » féminines ou masculines (à travers la mobilité, le recrutement de stagiaires et services civiques, la présentation des fiches de postes, la valorisation de certains métiers,…)

La CC a la volonté de favoriser la mixité de genre dans les différents services au gré des recrutements selon les possibilités offertes par les candidatures reçues.

3. Prévenir et lutter contre les violences (sexuelles et sexistes) au travail

Objectifs :

- Lutter contre le sexisme et les stéréotypes,
- Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations
- Sensibiliser et former les agents en contact du public à réagir aux remarques sexistes des usagers

Actions déjà mises en œuvre :
Il a été mis en place une assistance en cas de danger pour les agents féminins au service déchets suite à une agression verbale exprimée par un administré.
La CCCVV accueille le CIDFF pour des permanences.

La collectivité n'a pas enregistré de comportements déplacés d'agents au sein de la collectivité.

Durée du plan d'actions : 3 ans renouvelables.