Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

Commercy Void Vaucouleurs
Communauté de Communes

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la CC CVV
données au 31.12.2022

1 – Objet du rapport, textes de référence

Conformément à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants sont soumises à l'obligation d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, devant comporter quatre grandes thématiques de mesures pour considérer l'obligation remplie.
En l'espèce, le plan d'actions de la Communauté de communes de Commercy-Void-Vaucouleurs a été approuvé par délibération du 25 mars 2021 et porte sur les années 2021 à 2023.

Ce plan d'actions est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi précitée. Ce rapport social unique est, quant à lui, établi à partir des données contenues dans la base de données sociales, à la fin de chaque année civile. Il doit, ensuite être présenté au comité social territorial (ex comité technique).

Cependant, le rapport social unique ne doit pas être confondu avec le rapport mentionné à l'article L. 2311-1-2 du CGCT, qui doit en effet être présenté par l'exécutif préalablement aux débats sur le projet de budget. L'article D. 2311-16 précise le contenu de ce dernier document : politiques menées par la collectivité ou groupement et bilan des actions menées.

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- la loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet de ce guide, mais ne se confond pas avec) ;
- la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- la loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;
- la loi du 6 août 2019

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète.
Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote. Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci.

Cette dernière sera transmise avec le ROB au représentant de l'État. Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d'orientation budgétaire, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisoire et constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif.

Comme le prévoit la loi, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport.
Le rapport concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation :
Celui-ci comporte deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Sont notamment reprises les données du rapport de situation comparée.
Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles.
Ce bilan et ces orientations concernent notamment :
- les rémunérations et les parcours professionnels,
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- la mixité dans les filières et les cadres d'emploi,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail,
- la lutte contre toute forme de harcèlement.

- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire

Il présente les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.
Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin et recense les ressources mobilisées à cet effet.

Seules les dispositions prévues par le décret s'imposent aux collectivités concernées.

Ce rapport doit être appréhendé comme une occasion de porter l'égalité femmes hommes devant l'assemblée délibérante de l'EPCI et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

2 – Situation du territoire de la CC CVV

Evolution et structure de la population

Population par sexe et âge en 2018

La part des femmes sur le territoire de la CC CVV représente 51% de la population en 2019, soit 11 392 femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans (2281 femmes) [diminution par rapport à 2018 : 2312]

Si sur la tranche 15-59 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux, la proportion s'inverse à partir de 55 ans. L'écart le plus significatif en faveur des femmes concerne les plus de 75 ans.

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**10 800**	**100,0**	**11 392**	**100,0**
0 à 14 ans	1 950	18,1	2 023	17,8
15 à 29 ans	1 708	15,8	1 575	13,8
30 à 44 ans	1 973	18,3	1 959	17,2
45 à 59 ans	2 358	21,8	2 281	20,0
60 à 74 ans	1 932	17,9	2 029	17,8
75 à 89 ans	824	7,6	1 275	11,2
90 ans ou plus	56	0,5	251	2,2
0 à 19 ans	2 630	24,3	2 644	23,2
20 à 64 ans	6 049	56,0	5 957	52,3
65 ans ou plus	2 121	19,6	2 791	24,5

Couples - Familles - Ménages

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2019	%	2008	2013	2019
Ensemble	**9 724**	**100,0**	**9 998**	**100,0**	**9 837**	**100,0**	**22 567**	**22 752**	**21 567**
Ménages d'une personne	**3 051**	**31,4**	**3 273**	**32,7**	**3 406**	**34,6**	**3 051**	**3 273**	**3 406**
Hommes seuls	1 252	12,9	1 453	14,5	1 585	16,1	1 252	1 453	1 585
Femmes seules	1 799	18,5	1 819	18,2	1 821	18,5	1 799	1 819	1 821
Autres ménages sans famille	**223**	**2,3**	**154**	**1,5**	**151**	**1,5**	**599**	**362**	**388**
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	**6 450**	**66,3**	**6 571**	**65,7**	**6 280**	**63,8**	**18 917**	**19 117**	**17 773**
Un couple sans enfant	2 775	28,5	2 956	29,6	2 858	29,1	5 638	6 012	5 762
Un couple avec enfant(s)	2 873	29,5	2 800	28,0	2 419	24,6	11 108	10 952	9 352
Une famille monoparentale	802	8,3	814	8,1	1 002	10,2	2 171	2 152	2 659

urces : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Les femmes seules représentent 18,5% des ménages de la CC CVV.
Les familles monoparentales, essentiellement des femmes avec enfant, représentent quant à elles 10,2% des ménages.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

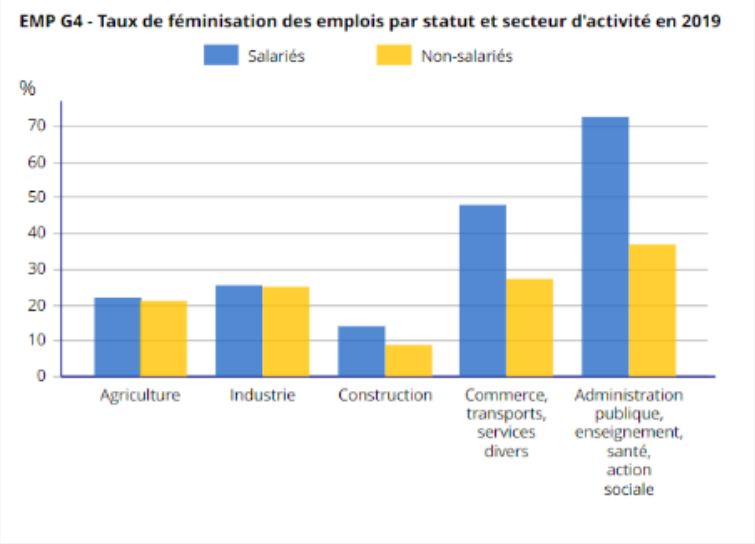
Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	**13 306**	**9 774**	**73,5**	**8 336**	**62,6**
15 à 24 ans	2 198	978	44,5	684	31,1
25 à 54 ans	8 080	7 270	90,0	6 329	78,3
55 à 64 ans	3 029	1 525	50,4	1 323	43,7
Hommes	**6 729**	**5 213**	**77,5**	**4 521**	**67,2**
15 à 24 ans	1 161	575	49,5	410	35,3
25 à 54 ans	4 057	3 848	94,9	3 415	84,2
55 à 64 ans	1 511	790	52,3	697	46,1
Femmes	**6 577**	**4 561**	**69,3**	**3 814**	**58,0**
15 à 24 ans	1 037	403	38,9	275	26,5
25 à 54 ans	4 022	3 422	85,1	2 914	72,4
55 à 64 ans	1 518	736	48,5	626	41,3

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

La proportion de femmes parmi les actifs est de 58% contre 67,2% d'hommes en 2019 (46,7 % contre 53,3% d'hommes en 2018).
Le taux d'emploi (rapport entre les actifs ayant un emploi et la population) est de 69,3% chez les femmes contre 77,5% chez les hommes.

Les femmes sont les plus présentes dans les administrations publiques, enseignement, santé et action sociale (72,6%).



urce : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

Emplois selon le statut professionnel

L'essentiel de l'emploi sur la CC CVV est un emploi salarié (86,2%) dont 17,1% d'emploi à temps partiel (mêmes chiffres qu'en 2018)
Chez les femmes, l'emploi salarié représente 90,7% des emplois (92% en 2018).

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	**8 087**	**100,0**	**7 614**	**100,0**	**7 099**	**100,0**
Salariés	**7 079**	**87,5**	**6 606**	**86,8**	**6 121**	**86,2**
dont femmes	*3 091*	*38,2*	*3 111*	*40,9*	*2 996*	*42,2*
dont temps partiel	*1 280*	*15,8*	*1 204*	*15,8*	*1 211*	*17,1*
Non-salariés	**1 008**	**12,5**	**1 009**	**13,2**	**978**	**13,8**
dont femmes	*303*	*3,7*	*315*	*4,1*	*307*	*4,3*
dont temps partiel	*92*	*1,1*	*96*	*1,3*	*97*	*1,4*

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

Parmi les emplois salariés (90,7% du total des emplois pour les femmes contre 85% pour les hommes),
76% sont en CDI ou titulaire de la fonction publique soit un niveau un peu plus élevé que les hommes (72,7%).
Elles sont 11,5% en contrat à durée déterminée contre 5,9% chez les hommes mais moins nombreuses en intérim (1,2% contre 2,5%).
Les emplois non-salarié représentent 8% des emplois des femmes contre 15% chez les hommes.
Les femmes ne sont que 3,4% à être employeurs contre 7,5% des hommes.

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	**4 557**	**100**	**3 854**	**100**
Salariés	**3 875**	**85,0**	**3 544**	**92,0**
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	3 311	72,7	2 929	76,0
Contrats à durée déterminée	267	5,9	444	11,5
Intérim	114	2,5	46	1,2
Emplois aidés	60	1,3	61	1,6
Apprentissage - Stage	123	2,7	64	1,7
Non-Salariés	**682**	**15,0**	**310**	**8,0**
Indépendants	336	7,4	160	4,2
Employeurs	343	7,5	132	3,4
Aides familiaux	3	0,1	17	0,4

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	**3 853**	**6,0**	**3 514**	**31,6**
15 à 24 ans	395	15,4	265	33,8
25 à 54 ans	2 916	4,0	2 693	29,6
55 à 64 ans	543	9,6	556	40,5

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes (31,6%) que les hommes (6% seulement).

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

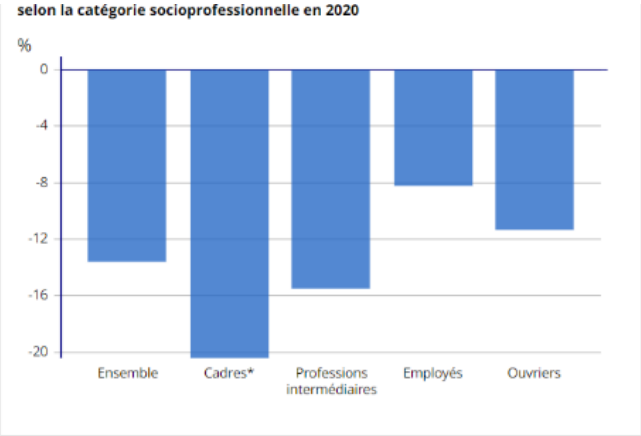
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	**16 796**	**8 131**	**8 665**
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,3	23,7	32,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,0	4,5	5,4
CAP, BEP ou équivalent	32,0	38,2	26,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,7	16,8	16,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,3	8,7	9,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,2	4,4	5,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,5	3,7	3,4

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Les femmes sont d'avantage concerné par l'absence de diplôme, même si le nombre est en forte baisse (39,3% en 2016, 41,0% en 2015) que les hommes (34,3% en 2016, 30,4% en 2015).

Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

La différence de salaire entre les femmes et les hommes est en moyenne de 8,2% (employés) [6,7% en 2018] jusqu'à 20,4% pour les cadres (21,6% en 2018, 16% en 2016).

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2020

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,5	10,1	10,7
De 26 à 50 ans	13,4	12,4	14,0
Plus de 50 ans	15,0	13,1	16,0

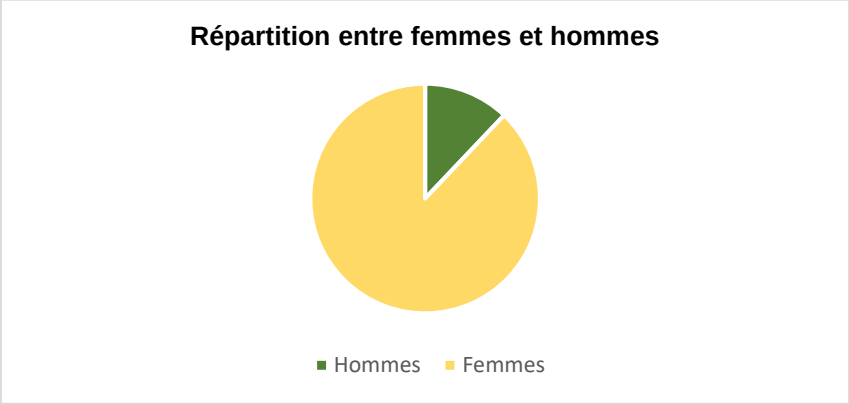
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-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 2022**. 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

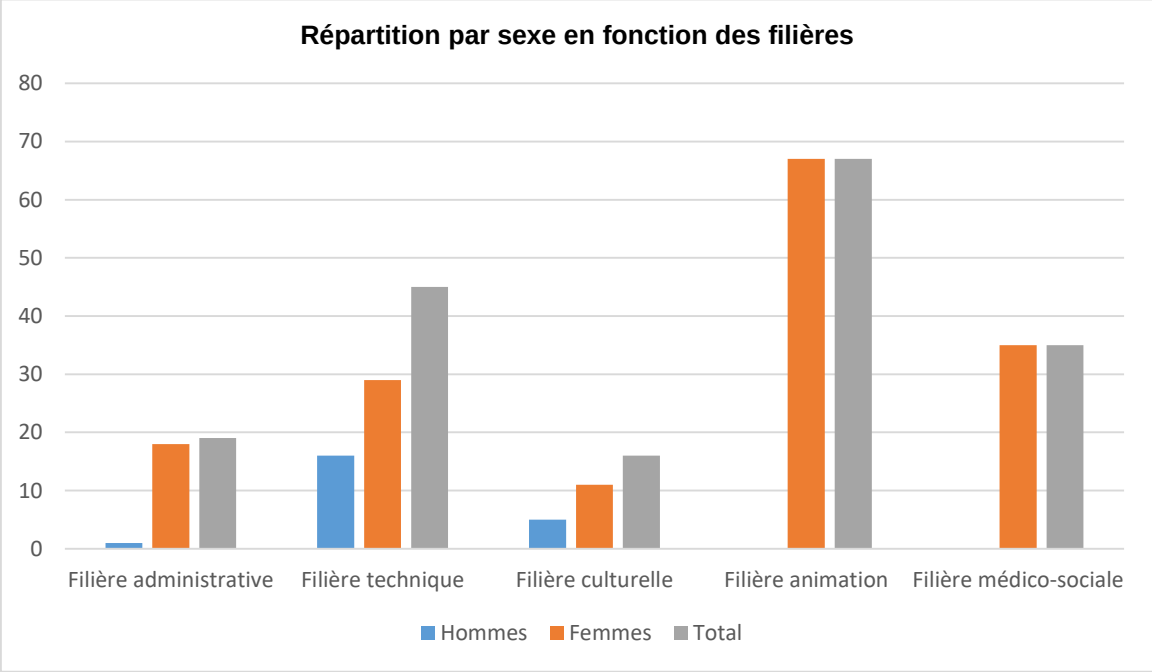


Sur 182 agents la CCCVV compte 22 Hommes (12.09 %) et 160 Femmes (87.91%)

63 % 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 2022*

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 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Filière administrative	1	5.26	18	94.74	19
Filière technique	16	35.56	29	64.44	45
Filière culturelle	5	31.25	11	68.75	16
Filière animation	0	0	67	100	67
Filière médico-sociale	0	0	35	100	35
TOTAL	22	12.09	160	87.91	182

**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	16	12.90	108	87.10
Non titulaires	6	10.34	52	89.66
TOTAL	22	12.09	160	87.91

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

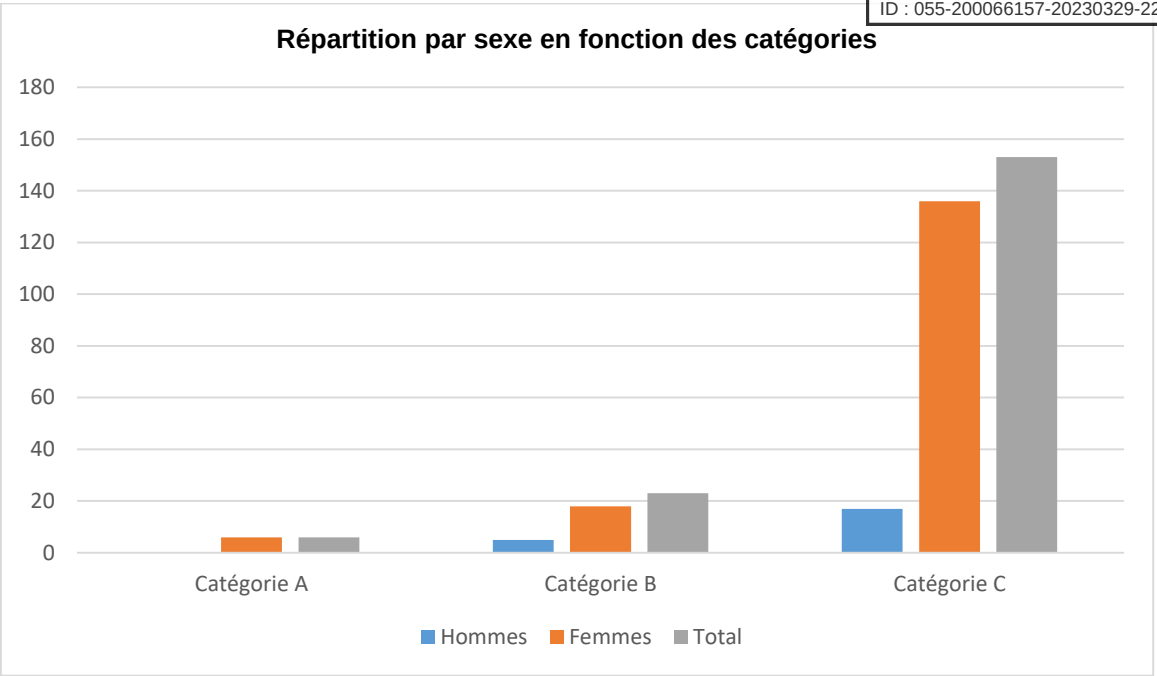
On observe au 31 décembre 2022, une répartition déséquilibrée sur l'occupation des emplois non permanents, qui correspondent aux agents contractuels recrutés sur les motifs suivants :

- accroissement temporaire d'activité (0 homme / 6 femmes)
- remplacement d'un agent momentanément absent (0 homme / 3 femmes)
- vacations (1 homme / 8 femmes)
- Apprentissage (4 hommes – 8 femmes)

3.1.4 Répartition par catégories hiérarchiques

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Catégorie A	0	0	6	100	6
Catégorie B	5	21.74	18	78.26	23
Catégorie C	17	11.11	136	88.89	153
TOTAL	22	12.09	160	87.91	182

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE



Parmi les agents de la fonction publique, 37 % relèvent de la catégorie hiérarchique A (dont 2 % de la catégorie A+), 17 % de la catégorie B et 45 % de la catégorie C.
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 25h88 ventilée ci-dessous :

26h45 Hommes 25h32 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	1	0
	Total	0	0
Catégorie C	**Hommes**	0	0
	Femmes	4	2
	Total	5	2

25 % des agents de la fonction publique territoriale travaillent à temps partiel (27 % des femmes contre 10 % des hommes).

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

3.3 Promotion professionnelle

3.3.1 Avancement et promotion interne en 2021

En 2022, il n'y a eu 0 avancements de grade.
Sur 8 stagiairisations, seulement 3 concernent des hommes.
Sur 17 titularisations, 2 concernent un homme.
Cette majorité de stagiairisation et titularisations concernant les femmes s'expliquent par l'effectif composé essentiellement de femmes.

3.4 Répartition au sein des instances du dialogue social

Les femmes représentent que 80% des représentants du personnel au sein du Comité Social Territorial et 20% des représentant 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 1 Président et 10 vice-présidents, seulement une femme (3 au mandat précédent). Les délégations concernent l'enfance jeunesse.
Sur les 19 autres membres, 17 sont des hommes.

3.5.2 Au sein du conseil communautaire.

24 conseillers communautaire sont des femmes sur 83 (17 au mandat précédent). 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

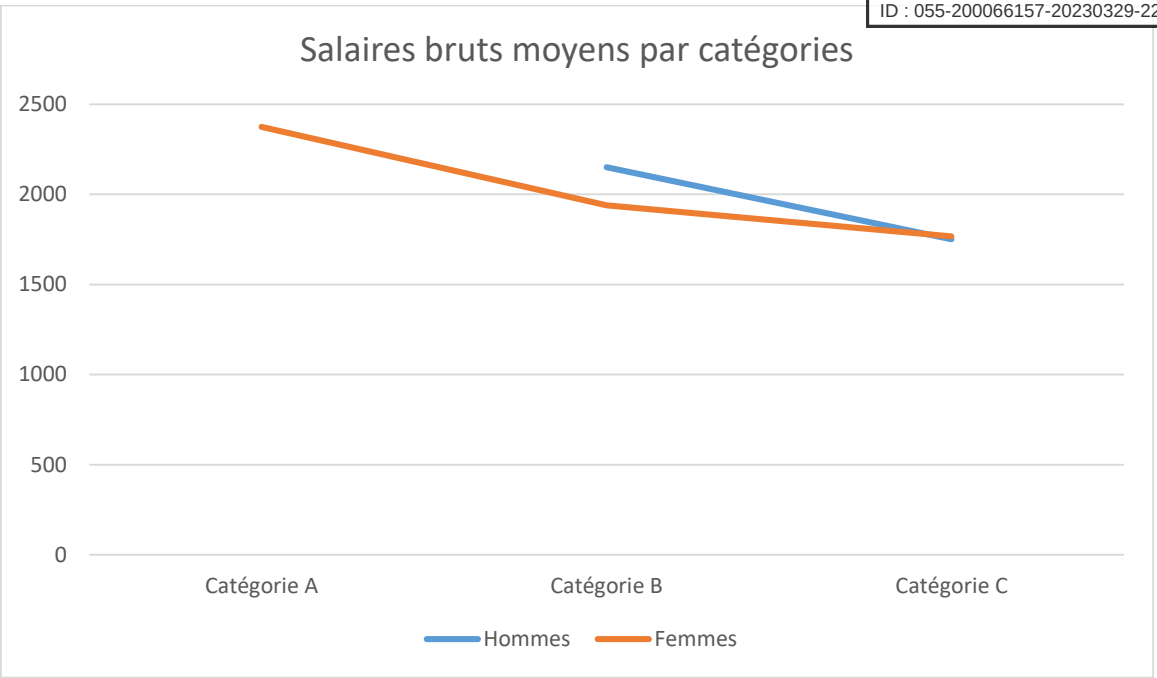
Les recrutements se font sans considération de sexe. Il est cependant à noter que pour les postes administratifs et enfance jeunesse, les candidatures sont majoritairement voire exclusivement féminines et inversement pour les candidatures au service technique.

3.8 Rémunération

*Calculé sur une base de 35h (Brut hors RIFSEEP)

	Catégorie A		**Catégorie B**		**Catégorie C**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Filière technique	0	0	1891.51	0	1741.16	1631.30
Filière administrative	0	2485.64	0	1952.13	0	1757.04
Filière culturelle	0	0	2411.65	2065.03	1760.56	1859.98
Filière animation	0	0	0	0	0	1710.74
Filière Médico-social	0	2263.75	0	1799.70	0	1878.21
Moyenne	**0**	**2374.70 €**	**2151.58 €**	**1938.95 €**	**1750.86 €**	**1767.45 €**

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE



A la CCCVV, le salaire brut mensuel est équivalent dans la catégorie C.

Le salaire brut mensuel est supérieur pour les hommes dans la catégorie B. Cependant cette comparaison n'est pas représentative dans la mesure où le nombre de femme est supérieur aux hommes dans cette catégorie d'où une moyenne faussée.

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

Filière	**Hommes**		**Femmes**	
	IFSE	**CIA**	**IFSE**	**CIA**
Filière technique	**282.86 €**	**602.98 €**	**97.41 €**	**338.64 €**
Filière administrative	**0**	**0**	**319.90€**	**1044.52€**
Filière culturelle	**0**	**0**	**170€**	**0**
Filière animation	**0**	**0**	**99.56 €**	**334.74 €**
Filière Médico-social	**0**	**0**	**152.89 €**	**473.56 €**
Moyenne	**282.86 €**	**602.98 €**	**167.69 €**	**547.87 €**

Moyenne brut (traitement de base + IFSE)

Filière technique	**1754.66 €**
Filière administrative	**2064.94 €**
Filière culturelle	**2024.31 €**
Filière animation	**1710.74 €**
Filière Médico-social	**1980.55 €**

Salaire net mensuel moyen en 2020 : 2 378 euros dans la fonction publique (2 639 euros dans la FPE, 2 019 euros dans la FPT et 2 464 euros dans la FPH).

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : – 11,8 % dans l'ensemble de la fonction publique.

10 % des postes de la fonction publique sont rémunérés moins de 1 482 euros et 10 % plus de 3 446 euros.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE

Salaire net mensuel moyen en 2020 : 3 012 euros pour un fonctionnaire de catégorie A, 2 314 euros pour un fonctionnaire de catégorie B, 1 910 euros pour un fonctionnaire de catégorie C et 1 882 euros pour un agent contractuel.

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 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

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.

Le nombre de jours enfants malades accordés a été revu.
Modalités d'attribution :
0-6 ans : 4 jours/enfant
7-12 ans : 3 jours/enfant
13- inférieur 16 ans : 2 jours/enfant
+ 1 jour/foyer monoparental/enfant
- et de permettre la fraction des jours accordés par demi-journée.

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 femmes, comme aux hommes, de pouvoir exercer pleinement leurs missions, la CCCVV soutient différents modes de gardes. Il y a deux crèches sur le territoire (Commercy et Void).
La CCCVV dispose d'un relais d'informations et d'animation pour les familles et les professionnelles de l'accueil.

Protection des femmes
La CCCVV accueille le CIDFF pour des permanences.

Recrutement
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.

Envoyé en préfecture le 29/03/2023
Reçu en préfecture le 31/03/2023
Affiché le
ID : 055-200066157-20230329-22_2023-DE