



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 31.12.2023

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 œuvre 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.

2 – Situation du territoire de la CC CVV

Evolution et structure de la population

Tous les tableaux proviennent de l'INSEE

Population par sexe et âge en 2020

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 745	100,0	11 324	100,0
0 à 14 ans	1 925	17,9	2 003	17,7
15 à 29 ans	1 682	15,7	1 530	13,5
30 à 44 ans	1 950	18,1	1 967	17,4
45 à 59 ans	2 313	21,5	2 250	19,9
60 à 74 ans	2 003	18,6	2 074	18,3
75 à 89 ans	804	7,5	1 227	10,8
90 ans ou plus	67	0,6	272	2,4
0 à 19 ans	2 589	24,1	2 619	23,1
20 à 64 ans	5 997	55,8	5 877	51,9
65 ans ou plus	2 159	20,1	2 828	25,0

La part des femmes sur le territoire de la CC CVV représente 51% de la population en 2020, soit 11 324 femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans (2 250 femmes) [diminution par rapport à 2019 : 2281 et 2018 : 2312]

Si sur la tranche 20 - 64 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.

Couples - Familles - Ménages

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2009	%	2014	%	2020	%	2009	2014	2020
Ensemble	9 813	100,0	10 005	100,0	9 867	100,0	22 575	22 774	21 438
Ménages d'une personne	3 145	32,1	3 234	32,3	3 486	35,3	3 145	3 234	3 486
Hommes seuls	1 338	13,6	1 514	15,1	1 596	16,2	1 338	1 514	1 596
Femmes seules	1 808	18,4	1 721	17,2	1 890	19,2	1 808	1 721	1 890
Autres ménages sans famille	208	2,1	217	2,2	97	1,0	528	548	210
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 460	65,8	6 554	65,5	6 284	63,7	18 902	18 992	17 742
Un couple sans enfant	2 807	28,6	2 902	29,0	2 918	29,6	5 725	5 874	5 882
Un couple avec enfant(s)	2 830	28,8	2 759	27,6	2 394	24,3	10 967	10 791	9 169
Une famille monoparentale	823	8,4	892	8,9	972	9,8	2 210	2 327	2 691

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.

Les femmes seules représentent 19,2% des ménages de la CC CVV (18,5% en 2019).

Les familles monoparentales, essentiellement des femmes avec enfant, représentent quant à elles 9,8% des ménages (10,2% en 2019)

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2020

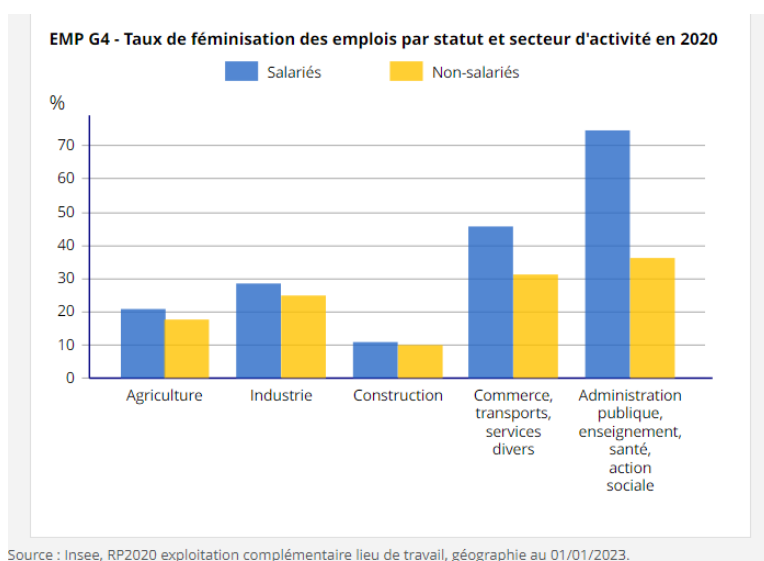
	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	13 154	9 720	73,9	8 371	63,6
15 à 24 ans	2 185	1 000	45,8	737	33,7
25 à 54 ans	7 906	7 116	90,0	6 239	78,9
55 à 64 ans	3 063	1 604	52,4	1 395	45,6
Hommes	6 661	5 165	77,5	4 527	68,0
15 à 24 ans	1 161	591	50,9	443	38,2
25 à 54 ans	3 954	3 743	94,7	3 347	84,6
55 à 64 ans	1 546	832	53,8	737	47,6
Femmes	6 493	4 555	70,2	3 845	59,2
15 à 24 ans	1 024	409	40,0	294	28,7
25 à 54 ans	3 952	3 374	85,4	2 892	73,2
55 à 64 ans	1 517	772	50,9	659	43,4

2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

La proportion de femmes parmi les actifs est de 45,93% contre 54,07% d'hommes en 2020 (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 59,20% chez les femmes contre 68% chez les hommes. (69.3 % contre 68% d'hommes en 2019).

Taux de féminisation



Les femmes sont les plus présentes dans les administrations publiques, enseignement, santé et action sociale 74,70 % (72,6% en 2019).

Emplois selon le statut professionnel

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	8 134	100,0	7 166	100,0	7 134	100,0
Salariés	7 115	87,5	6 160	86,0	6 121	85,8
dont femmes	3 186	39,2	3 016	42,1	2 992	41,9
dont temps partiel	1 281	15,7	1 211	16,9	1 169	16,4
Non-salariés	1 019	12,5	1 006	14,0	1 013	14,2
dont femmes	314	3,9	310	4,3	321	4,5
dont temps partiel	93	1,1	105	1,5	103	1,4

L'essentiel de l'emploi sur la CC CVV est un emploi salarié 85,8% (86,2% en 2019) dont 16,4% d'emploi à temps partiel (17,1% en 2018 et 2019). Chez les femmes, l'emploi salarié représente 90,67% des emplois (90,7% en 2019 et 92% en 2018).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

Parmi les emplois salariés (91.08% du total des emplois pour les femmes contre 84 ,9% pour les hommes), 76% sont en CDI ou titulaire de la fonction publique soit un niveau un peu plus élevé que les hommes (72,6%). Elles sont 11,1% en contrat à durée déterminée (11,5% en 2019) contre 6% chez les hommes mais moins nombreuses en intérim (1,1% contre 2,4%). Les emplois non-salarié représentent 8,1% des emplois des femmes contre 15,1% chez les hommes. Les femmes ne sont que 3,4% à être employeurs contre 7,5% des hommes.

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4 565	100	3 878	100
Salariés	3 877	84,9	3 559	91,8
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	3 312	72,6	2 948	76,0
Contrats à durée déterminée	273	6,0	431	11,1
Intérim	110	2,4	45	1,1
Emplois aidés	50	1,1	53	1,4
Apprentissage - Stage	133	2,9	82	2,1
Non-Salariés	687	15,1	319	8,2
Indépendants	344	7,5	174	4,5
Employeurs	341	7,5	131	3,4
Aides familiaux	2	0,0	14	0,4

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2020

Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes 30,2% (31,6% en 2019) que les hommes 5,7% seulement (6% en 2019).

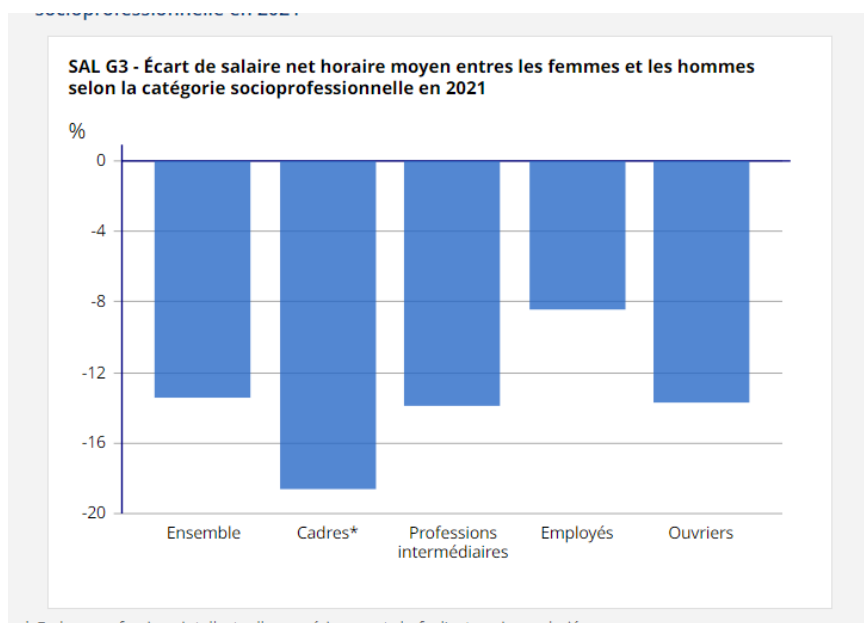
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	16 743	8 117	8 626
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	27,5	23,0	31,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,9	4,3	5,4
CAP, BEP ou équivalent	31,6	38,0	25,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,3	17,2	17,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,5	9,1	10,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,5	4,5	6,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,7	3,8	3,6

Les femmes sont d'avantage concerné par l'absence de diplôme, même si le nombre est en forte baisse (32,6% en 2019, 39,3% en 2016, 41,0% en 2015) que les hommes (28,3% en 2019, 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 2021

La différence de salaire entre les femmes et les hommes est en moyenne de 8,4% (employés) [8,2% en 2020 ; 6,7% en 2018] jusqu'à 18,6% pour les cadres (20,4% en 2020 ; 21,6% en 2018 ; 16% en 2016). Il s'accroît chez les employés et diminue chez les cadres



Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2021

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,5	10,1	10,8
De 26 à 50 ans	13,4	12,3	14,0
Plus de 50 ans	14,8	13,0	15,8

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.

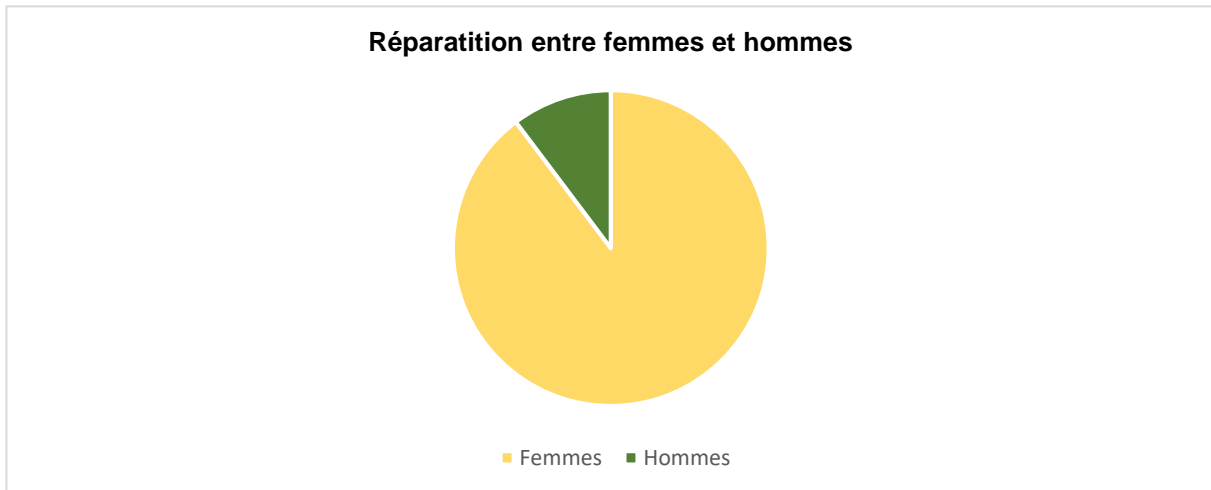
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

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 2023**. 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

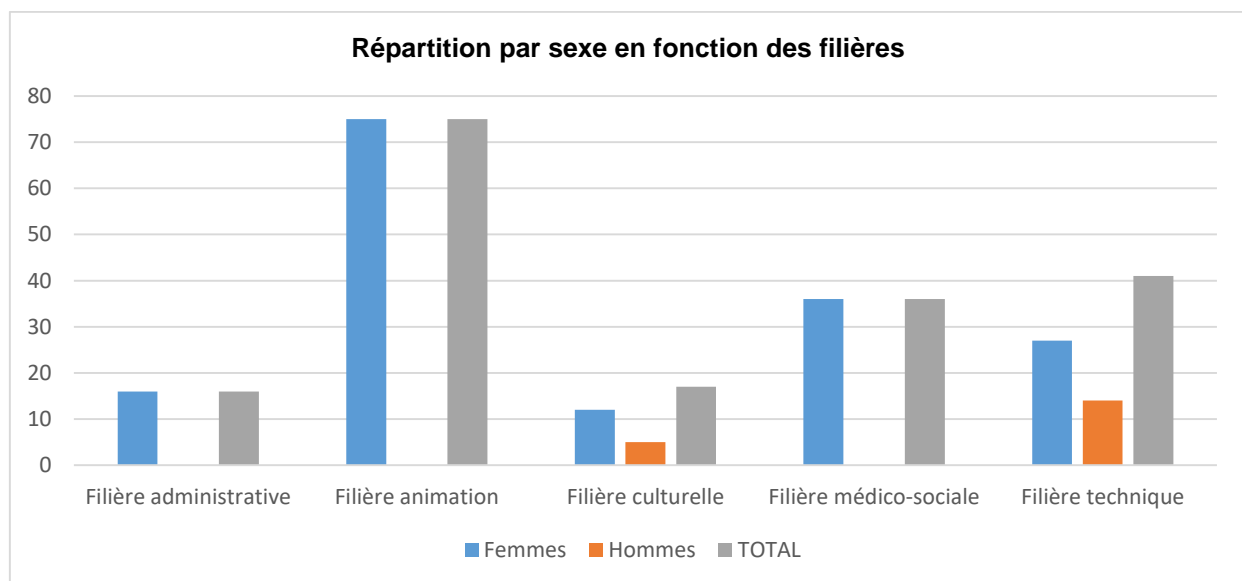


Sur 185 agents la CCCVV compte 19 Hommes (10.27 %) et 166 Femmes (89.73%)

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



	Femmes	%	Homme	%	TOTAL
Filière administrative	16	100,00	0	0,00	16
Filière animation	75	100,00	0	0,00	75
Filière culturelle	12	70,59	5	29,41	17
Filière médico-sociale	36	100,00	0	0,00	36
Filière technique	27	65,85	14	34,15	41
Total général	166	89,73	19	10,27	185

**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 %), médicot technique (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

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Titulaires	97	88,18	13	11,82	110
Non Titulaires	69	92,00	6	8,00	75
TOTAL	166	89,73	19	10,27	185

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.

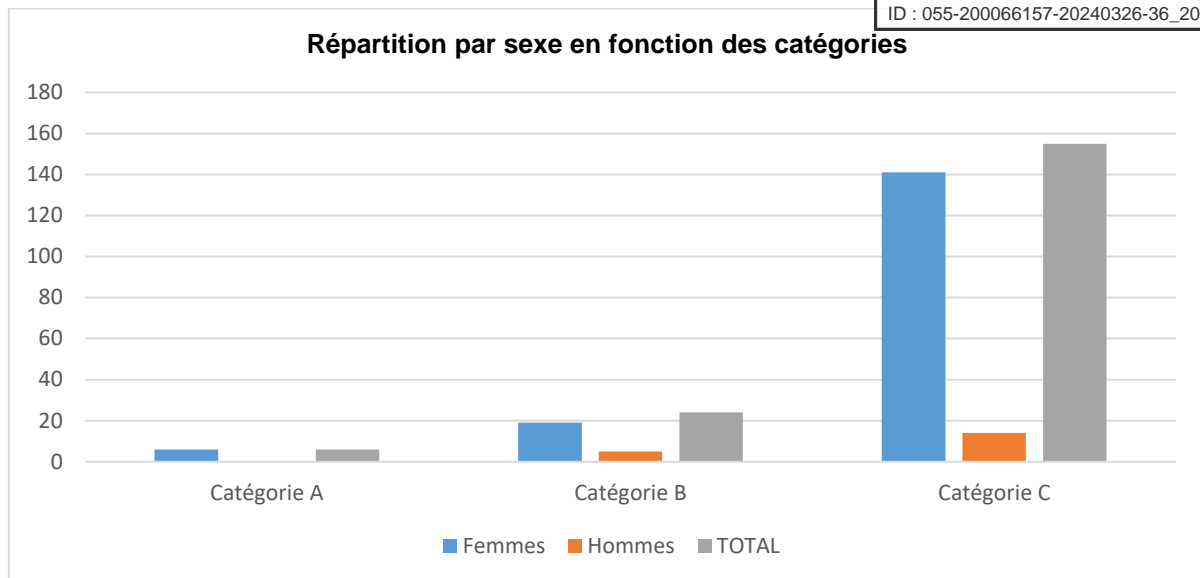
3.1.3 Répartition sur emploi non permanent

On observe au 31 décembre 2023, 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 / 4 femmes)
- remplacement d'un agent momentanément absent (0 homme / 5 femmes)
- vacations (1 homme / 12 femmes)
- Apprentissage (3 hommes – 9 femmes)

3.1.4 Répartition par catégories hiérarchiques

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	6	100,00	0	0,00	6
Catégorie B	19	79,17	5	20,83	24
Catégorie C	141	90,97	14	9,03	155
TOTAL	166	89,73	19	10,27	185



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 25h36 ventilée ci-dessous :
 28h07 Hommes 25h18 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	0	0
	Total	0	0
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	1	0
	Total	1	0
Catégorie C	Hommes	0	0
	Femmes	2	2
	Total	2	2

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

3.3 Promotion professionnelle

3.3.1 Avancement et promotion interne en 2023

En 2023, il y a eu 20 avancements de grade.

Il y a eu 1 stagiairisation (une femme)

Sur 10 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.

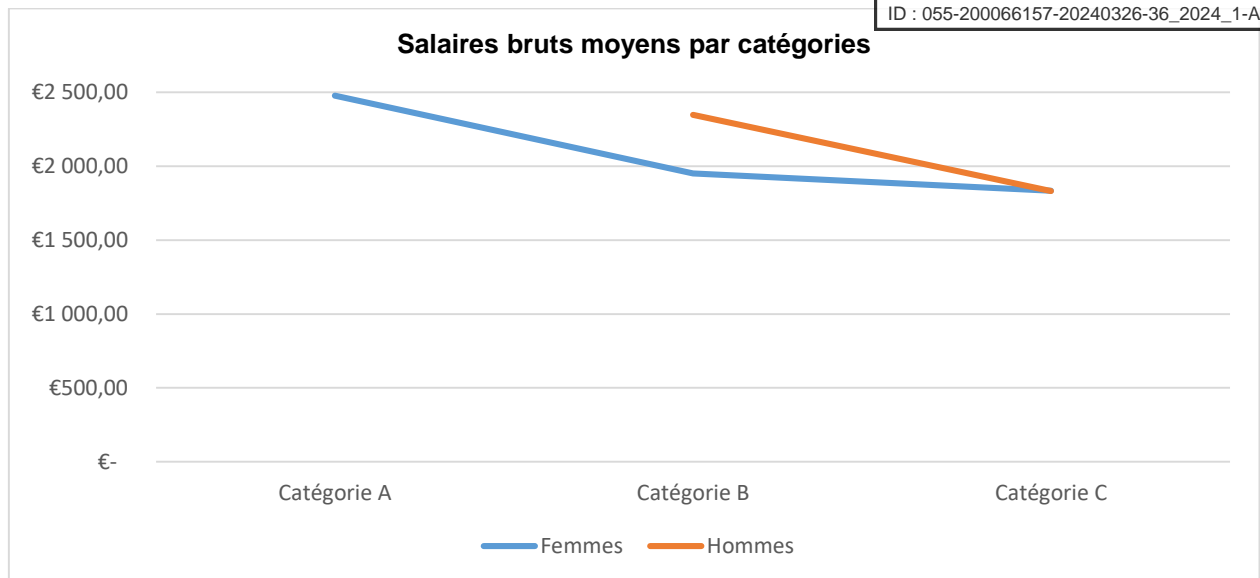
3.7 Recrutement

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	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	2 658,30 €		2 001,11 €		1 833,71 €	
Filière animation					1 795,23 €	
Filière culturelle			1 991,82 €	2 454,01 €	1 907,04 €	1 826,34 €
Filière médico-sociale	2 387,54 €		1 880,50 €		1 995,37 €	
Filière technique				1 919,88 €	1 796,15 €	1 833,92 €
Moyenne	2 477,79 €		1 951,79 €	2 347,18 €	1 835,18 €	1 833,38 €



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

	Femmes		Hommes	
	IFSE	CIA	IFSE	CIA
Filière administrative	432,96 €	1 194,66 €		
Filière animation	93,80 €	241,32 €		
Filière culturelle	75,00 €	140,00 €	150,00 €	
Filière médico-sociale	163,23 €	485,55 €		
Filière technique	100,64 €	258,06 €	301,54 €	520,14 €
Moyenne	173,13 €	463,92 €	225,77 €	520,14 €

Moyenne brut (traitement de base + IFSE)

Filière administrative	2 398,93 €
Filière animation	1 889,03 €
Filière culturelle	2 193,36 €
Filière médico-sociale	2 180,44 €
Filière technique	1 989,37 €

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.

Salaire net mensuel moyen en 2020 : 3 012 euros pour un fonctionnaire de catégorie A, 2 514 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).

VACATAIRES 2023

Étiquettes de lignes	Nombre de Genre	Somme de Heures réalisées
Femme	36	6248,59
Homme	4	681,55
Total général	40	6930,14

Taux horaire femmes	13,16
Taux horaire hommes	12,64
Global	13,11

CEE 2023

Genre	Nombre de Genre
Femme	81
Homme	11
Total général	92

Les tarifs ont été fixés par délibération n° 40-2023 du 23 mars 2023

Directeur	70 €/jour + 3 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Directeur Adjoint ou Référent de site	60 €/jour + 3 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Animateur BAFA/équivalent ou avec spécialité	50 €/jour + 2 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Stagiaire BAFA après stage pratique	45 €/jour + 2 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Animateur sans BAFA avec 3 ans d'expérience	40 €/jour + 2 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Stagiaire BAFA sans stage pratique	35 €/jour + 2 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour
Animateur sans BAFA	30 €/jour + 2 jours préparation/semaine + 1 jour si séjour

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.