



Commercy Void Vaucouleurs Communauté de Communes

Rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la CC CVV 2024

1 – Objet du rapport, textes de référence

L'article 611 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 à fiscalité 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.

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 2021

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 723	100,0	11 274	100,0
0 à 14 ans	1 896	17,7	1 953	17,3
15 à 29 ans	1 647	15,4	1 512	13,4
30 à 44 ans	1 922	17,9	1 966	17,4
45 à 59 ans	2 303	21,5	2 220	19,7
60 à 74 ans	2 045	19,1	2 136	18,9
75 à 89 ans	842	7,9	1 211	10,7
90 ans ou plus	69	0,6	277	2,5
0 à 19 ans	2 554	23,8	2 581	22,9
20 à 64 ans	5 949	55,5	5 830	51,7
65 ans ou plus	2 220	20,7	2 863	25,4

, géographie au 01/01/2024.

La part des femmes sur le territoire de la CC CVV représente 51% de la population en 2021, soit 11 274 femmes (51% en 2020 pour 11324 femmes). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans (2 250 femmes) [constant par rapport à 2020]

Si sur les tranches 15-29 ans et 45-59 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux. L'écart le plus significatif en faveur des femmes concerne les plus de 75 ans.

Couples - Familles - Ménages

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2010	%	2015	%	2021	%	2010	2015	2021
Ensemble	9 871	100,0	9 986	100,0	9 931	100,0	22 572	22 573	21 404
Ménages d'une personne	3 169	32,1	3 292	33,0	3 556	35,8	3 169	3 292	3 556
Hommes seuls	1 337	13,5	1 558	15,6	1 651	16,6	1 337	1 558	1 651
Femmes seules	1 832	18,6	1 734	17,4	1 904	19,2	1 832	1 734	1 904
Autres ménages sans famille	195	2,0	207	2,1	90	0,9	508	509	196
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 507	65,9	6 488	65,0	6 284	63,3	18 895	18 772	17 652
Un couple sans enfant	2 911	29,5	2 860	28,6	2 891	29,1	5 956	5 760	5 837
Un couple avec enfant(s)	2 779	28,1	2 736	27,4	2 383	24,0	10 788	10 610	9 098
Une famille monoparentale	818	8,3	892	8,9	1 011	10,2	2 151	2 402	2 718

s : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.

	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.

Comme en 2020, les femmes seules représentent 19,2% des ménages de la CC CVV (18,5% en 2019).

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	13 066	9 687	74,1	8 389	64,2
15 à 24 ans	2 174	1 011	46,5	753	34,6
25 à 54 ans	7 804	7 045	90,3	6 201	79,5
55 à 64 ans	3 089	1 630	52,8	1 434	46,4
Hommes	6 608	5 120	77,5	4 504	68,2
15 à 24 ans	1 148	597	52,0	450	39,2
25 à 54 ans	3 888	3 661	94,2	3 287	84,5
55 à 64 ans	1 571	862	54,9	767	48,8
Femmes	6 458	4 567	70,7	3 885	60,2
15 à 24 ans	1 026	414	40,4	303	29,5
25 à 54 ans	3 915	3 384	86,4	2 915	74,4
55 à 64 ans	1 517	768	50,6	667	44,0

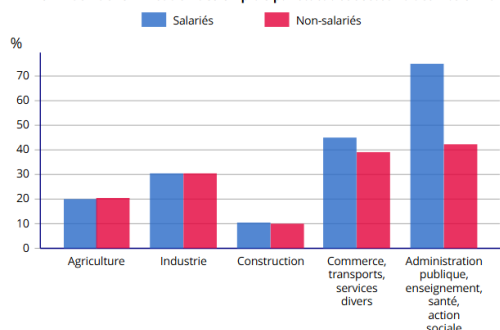
I21 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

En 2021, la proportion de femmes parmi les actifs est de 46,31 (45,93% en 2020) contre 54,07% d'hommes (54,07% en 2020).

Le taux d'emploi (rapport entre les actifs ayant un emploi et la population) est de 60,2% chez les femmes. Il est à noter une légère augmentation (59,20% en 2020).

Taux de féminisation

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021



Les femmes sont les plus présentes dans les administrations publiques, enseignement, santé et action sociale et cela augmente chaque année 75% (74,70 % en 2020, 72,6% en 2019).

Emplois selon le statut professionnel

Statut d'emploi	Nombre	%	dont % temps partiel	dont % femmes
Ensemble	8 471	100,0	16,0	46,3
Salariés	7 484	88,3	16,9	48,0
Non-salariés	987	11,7	9,2	33,1

1 principale, géographie au 01/01/2024.

L'essentiel de l'emploi sur la CC CVV est un emploi salarié 88,3%. On constate une augmentation par rapport à 2020 (85,8% en 2020, 86,2% en 2019).

48% des emplois salariés sont occupés par des femmes (48,88% en 2020) contre 33,1% des emplois non-salariés (31,68% en 2020).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

76,5% des femmes sont en CDI ou titulaire de la fonction publique soit un niveau un peu plus élevé que les hommes (73,3%).

Elles sont 10,6% en contrat à durée déterminée (11,1% en 2020 et 11,5% en 2019) contre 5,7% chez les hommes mais moins nombreuses en intérim (1,1% contre 2,5%).

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2021

Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes 30,2% (30,2% en 2020, 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 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	16 763	8 143	8 620
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	26,7	22,5	30,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,8	4,4	5,3
CAP, BEP ou équivalent	31,3	37,4	25,5
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,8	17,8	17,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,8	9,4	10,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,9	4,8	6,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,8	3,8	3,9

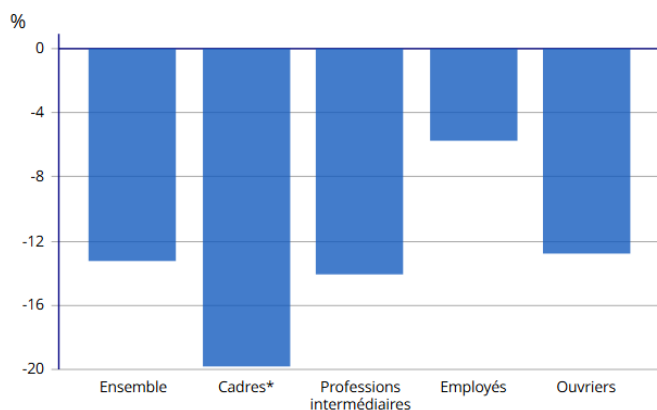
Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Les femmes sont d'avantage concernées par l'absence de diplôme, même si le nombre est en forte baisse (30,6% en 2021, 31,7% en 2020, 32,6% en 2019, 39,3% en 2016, 41,0% en 2015) que les hommes (22,5% en 2021, 23% en 2020, 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 2022

La différence de salaire entre les femmes et les hommes est en moyenne de 5,7% chez les employés [8,4% en 2021, 8,2% en 2020 ; 6,7% en 2018] jusqu'à 19,8% pour les cadres (18,6% en 2021, 20,4% en 2020 ; 21,6% en 2018 ; 16% en 2016). L'écart diminue significativement chez les employés et s'est légèrement accru chez les cadres.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2022

Âge	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,0	10,6	11,3
De 26 à 50 ans	14,1	13,0	14,7
Plus de 50 ans	15,6	13,7	16,6

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.

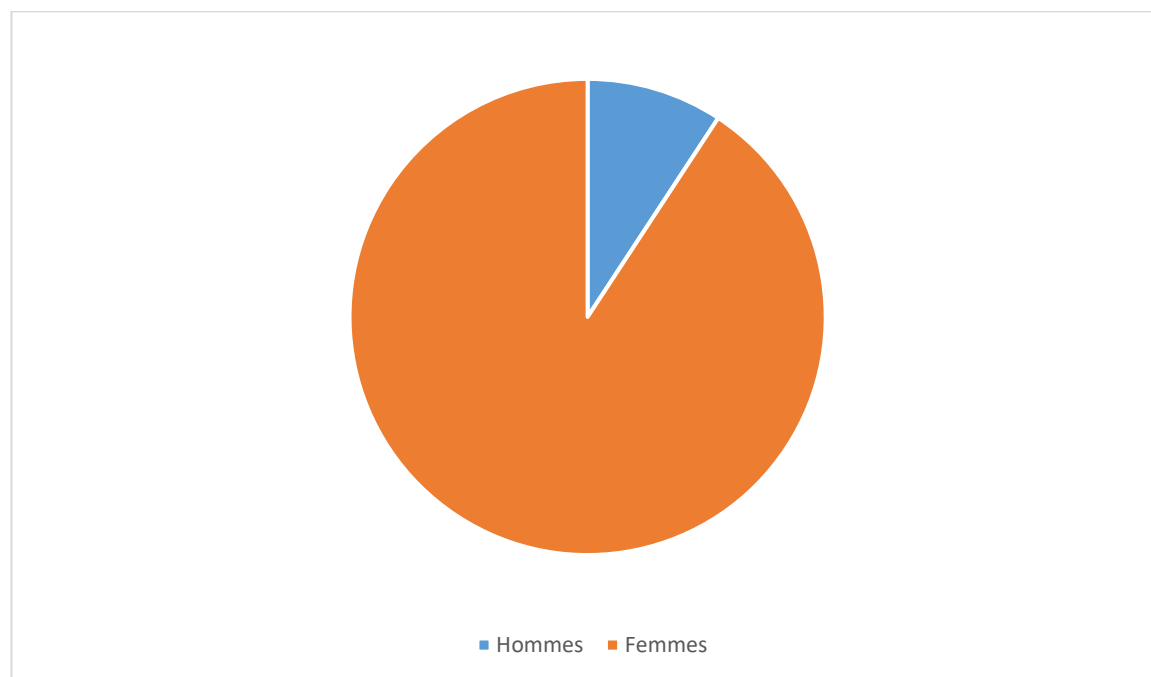
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

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

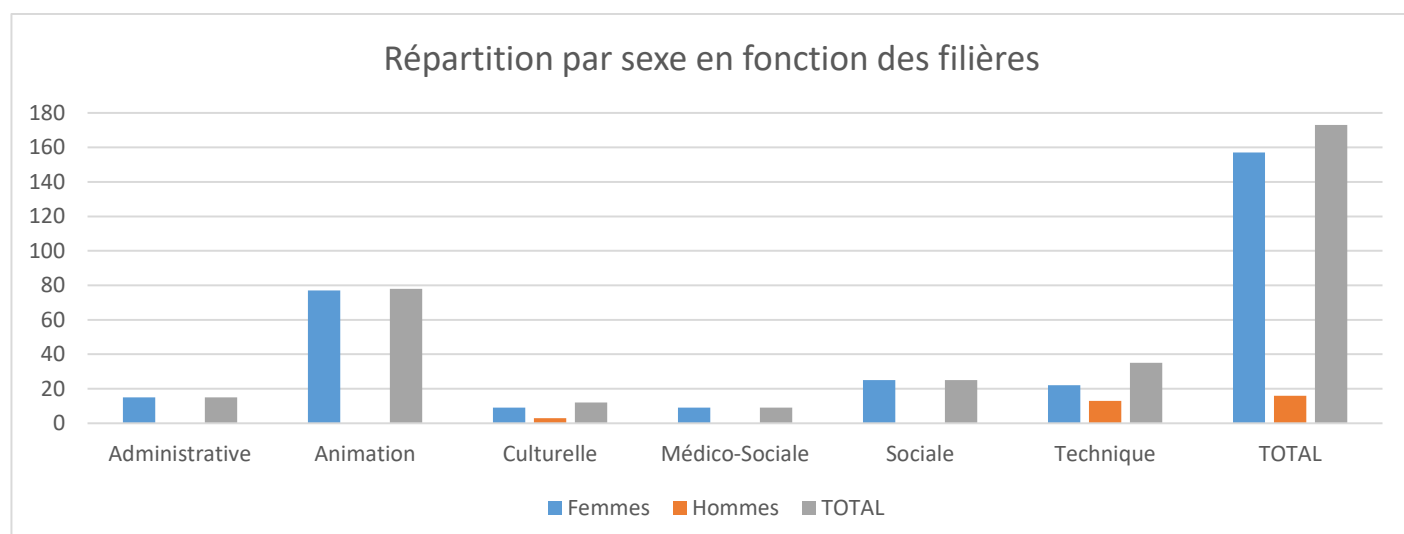
Pour procéder à l'examen de la situation entre les hommes et les femmes de la CCCVV, l'effectif étudié est l'effectif présent au **31 Décembre 2024**. Il permet une comparaison entre bilans sociaux mais ne fait pas apparaître les activités saisonnières et notamment estivales. Les personnes en disponibilité ne sont pas comptabilisées.

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



Sur 173 agents la CCCVV compte 16 Hommes (9.25 %) et 157 Femmes (90.75%)

3.1.1 Part des femmes et des hommes par filière



Filières	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Administrative	15	100,00		0,00	15
Animation	77	98,72		0,00	78
Culturelle	9	75,00	3	25,00	12
Médico-Sociale	9	100,00		0,00	9
Sociale	25	100,00		0,00	25
Technique	22	62,86	13	37,14	35
TOTAL	157	90,75	16	9,25	173

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

3.1.2 Répartition par statut sur emploi permanent

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Titulaires	101	90,99	10	9,01	111
Non Titulaires	56	90,32	6	9,68	62
TOTAL	157	90,75	16	9,25	173

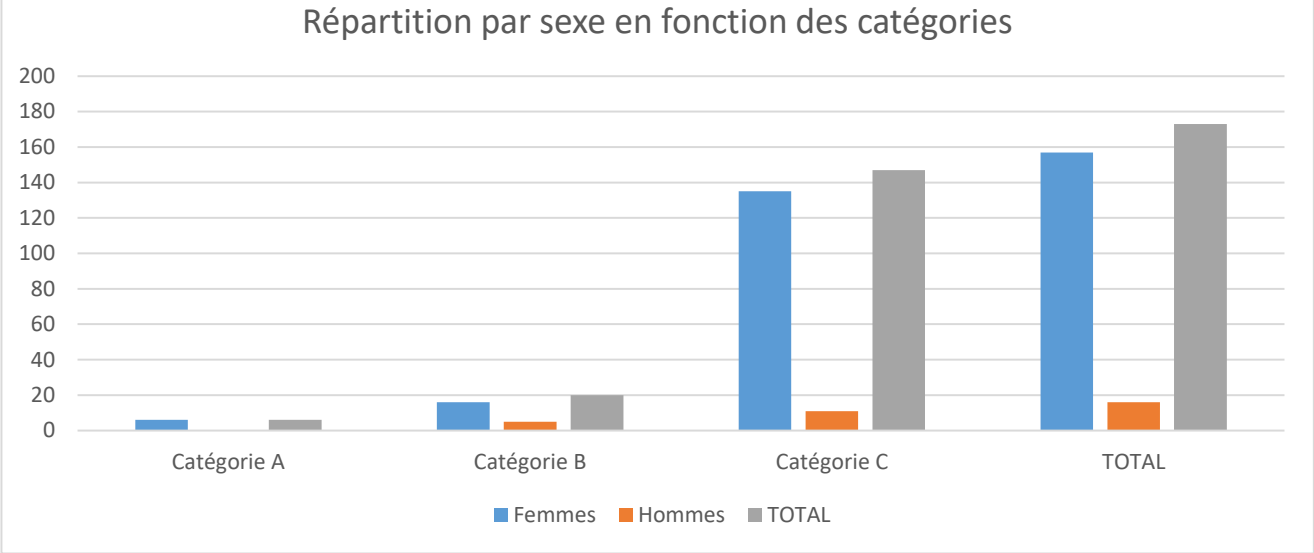
3.1.3 Répartition sur emploi non permanent

On observe au 31 décembre 2024, une répartition déséquilibrée sur l’occupation des emplois non permanents, qui correspondent aux agents contractuels recrutés sur les motifs suivants :

- accroissement temporaire d’activité (2 homme / 3 femmes)
- accroissement saisonnier d’activité (1 homme / 1 femme)
- vacations (3 hommes / 2 femmes)
- Apprentissage (3 hommes – 7 femmes)

3.1.4 Répartition par catégories hiérarchiques

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	6	100,00		0,00	6
Catégorie B	16	80,00	5	25,00	20
Catégorie C	135	91,84	11	7,48	147
TOTAL	157	90,75	16	9,25	173



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 26h40 ventilée ci-dessous :
31h33 Hommes - 26h10 Femmes.

Sur 173 agents,103 agents sont à temps non complet, 101 femmes (54 fonctionnaires, 47 contractuels) et 2 hommes (contractuels)

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	0	6
	Total	0	6

4% des agents de la CC CVV travaillent à temps partiel.

3.3 Promotion professionnelle

3.3.1 Avancement et promotion interne en 2024

En 2024, il y a eu 0 avancements de grade.

Il y a eu 10 stagiairisations (uniquement des femmes)

Sur 3 titularisations, 3 femmes sont concernées.

Cette majorité de stagiairisation et titularisation 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 90% des représentants du personnel au sein du Comité Social Territorial et 20% des représentant de la collectivité. Un représentant du personnel homme, ayant quitté la collectivité en 2024, il ne reste plus qu'un seul homme.

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. Lors de la réélection des deux premiers vices présidents, seuls des hommes se sont présentés.

Sur les 19 autres membres, 16 sont des hommes. Lors de la réélection de deux membres du bureau (hommes) en 2024, une femme a été élu.

3.5.2 Au sein du conseil communautaire.

24 conseillers communautaires 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 traitement indiciaire + SFT)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	2 714,76 €		2 087,88 €		1 902,36 €	
Animation					1 843,63 €	
Culturelle			2 199,89 €	1 978,95 €	1 801,73 €	

Médico-Sociale	2 679,14 €		1 955,30 €			
Sociale	2 389,35 €				2 049,28 €	
Technique				2 526,83 €	1 860,06 €	1 886,66 €
MOYENNE	2 594,41 €		2 081,02 €	2 252,89 €	1 891,41 €	1 886,66 €

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	
Filières	IFSE	CIA	IFSE	CIA
Administrative	480,23 €	1 246,67 €		
Animation	136,41 €	321,36 €		
Culturelle	237,50 €	100,00 €	150,00 €	0,00 €
Médico-Sociale	272,22 €	644,44 €		
Sociale	179,00 €	529,52 €		
Technique	121,11 €	373,64 €	403,75 €	578,62 €
MOYENNE	237,75 €	535,94 €	276,88 €	578,62 €

Moyenne brut (traitement de base + IFSE)

Filières	TI + IFSE
Administrative	2 450,65 €
Animation	1 951,31 €
Culturelle	2 269,74 €
Médico-Sociale	2 342,52 €
Sociale	2 204,43 €
Technique	2 114,52 €

Vacataires 2024

		Salaires versés
Femmes	26	73 278.88 €
Hommes	6	12613.74 €
Total	32	85 892.62 €

CEE 2024

Genre	Nombre de genre
Femme	84
Homme	7
Total	91

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



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 2024 - 2026

BILAN 2024

Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois de la fonction publique

Action 1 : Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement

Moyens : Rendre les annonces plus attractives pour le sexe sous représenté, adapter la présentation des fiches de postes, valoriser certains métiers...

Objectifs :

- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.
- Encourager la mixité au sein des services « historiquement » féminins ou masculins (à travers la mobilité, le recrutement de stagiaires, 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. Un homme a été recruté au service EJE en 2024. Il en est de même pour le service Tourisme.

Action 2 : Organiser un avancement équilibré

Moyens : Maintenir la proportion des femmes et d'hommes au sein des cadres d'emplois lors des promotions internes et avancements de grade si les critères d'éligibilité définis dans les lignes directrices de gestion sont réunis.

Objectifs : Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution de carrières professionnels des agents à mérites et missions équivalentes.

La CC applique les critères définis dans les lignes directrices de gestion sans distinction de genre.

Axe 2 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

Action 1 : Accompagner et informer les agents sur les règles et les possibilités en matière de congés familiaux et de temps partiel

Moyens : Notes d'informations, échanges

Objectifs :

- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel, de congé parental et d'accueil d'enfants et éclairer la prise de décision ;
- Accompagner la parentalité au sein de la collectivité ;
- Lutter contre les stéréotypes en la matière en préconisant l'implication des deux parents indifféremment.

Pas de demande en 2024 émanant d'agents

Action 2 : Favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail

Moyens : Communiquer sur les dispositifs existants

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.

Des nouveaux cycles de travail ont été mis en place afin de mieux articuler impératifs professionnels et personnels dans les services non annualisés.

Participation de la collectivité aux factures Centres aérés organisés par la CC CVV des Directrices et animatrices Vibr'anim à hauteur de 75% du reste à charge, lorsque leur présence est nécessaire pour besoin de service.

Action 3 : Poursuivre le développement du télétravail en communiquant sur les dispositifs existants

3 demandes en 2024 dont un homme

Axe 3 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Action 1 : Lutter contre les stéréotypes au sein des services et notamment auprès des enfants dans les services enfance jeunesse

Moyens : formation des agents, sensibilisation auprès des parents

Objectifs :

- Sensibiliser et former les agents pour réduire les stéréotypes de genre et favoriser des pratiques d'accueil et une démarche éducative plus égalitaires ;
- Prendre conscience des inégalités sexuées, mesurer le poids et le rôle des stéréotypes dans la production des inégalités ;
- Revisiter les pratiques professionnelles, pour une politique d'éducation égalitaire au sein de la collectivité ;
- Outiller une démarche éducative égalitaire au sein de la collectivité.

Action 2 : Prévenir et traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes au travail

Moyens : communication des dispositifs existants, informations et formations des agents

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.

Décision de la collectivité de mettre en place une formation en intra, via le CNFPT, afin de former tous ses agents intervenant auprès des enfants et des jeunes dans le but de lutter contre le harcèlement.