



République Française  
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 26/04/2023

Reçu en préfecture le 26/04/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230412-C20230411\_07\_SI-DE

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-trois, le onze avril à dix-neuf heures, dûment convoqués, se sont réunis en séance ordinaire, en la salle du Conseil de Communauté à Cattenom, les Conseillers communautaires des Communes constituant la COMMUNAUTE DE COMMUNES DE CATTENOM ET ENVIRONS, sous la présidence de Monsieur Michel PAQUET, Président de la Communauté de Communes.

### Etaient présents :

Monsieur Michel PAQUET,  
MM. Roland BALCERZAK, Bernard ZENNER, Mme Rachel ZIROVNIK, MM. Michel HERGAT, Maurice LORENTZ, Mme Marie-Marthe DUTTA GUPTA, MM. Guy KREMER, Denis BAUR, David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, M. Bertrand ALESCH, Mme Christine ACKER, MM. Hervé GROULT, Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Mme Alieth FEUVRIER, MM. Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Pierre LAGARDE, Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Isabelle MAGGI, MM. Hervé PATAT, Jerry PARPETTE, Yannick OLIGER, Olivier KORMANN, MMES Christelle MAZZOLINI, Brigitte DA COSTA, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, Mme Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration :</u> Benoit STEINMETZ	à	Michel PAQUET
Marie-Odile KRIEGER	à	Céline CONTRERAS
Patricia VEIDIG	à	David ROBINET
Déborah LANGMAR	à	Denis BAUR
Joseph GHAMO	à	Rachel ZIROVNIK
Joseph BAUER	à	Guy KRENER
Karine BERNARD	à	Valérie CARDET

Absents excusés : Michel SCHMITT, Mauricette NENNIG, Evelyne DEROUCHE, Didier PALLUCCA

Date de la convocation : 20 mars 2023

Nombre de membres en exercice : 51  
Nombre de membres présents : 40  
Nombre de votants : 47

Secrétaire de séance : Bertrand ALESCH



### **7. Objet : Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2021 et portant plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article D. 2311-16,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 février 2023,

L'article D. 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux communes ou aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport égalité femmes-hommes tel que ci-annexé retrace les principaux indicateurs concernant la comparaison femmes-hommes au sein des services communautaires au titre de l'année 2021.

Ce rapport tient également lieu de plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application du décret n° 2020-528. Il définit ainsi la stratégie ainsi que les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Ce rapport annuel et plan d'action pluriannuel a été présenté au Comité Social Territorial en date du 15 février 2023.

Considérant cet exposé,

**Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 28 mars 2023,**

**Il est demandé au Conseil communautaire :**

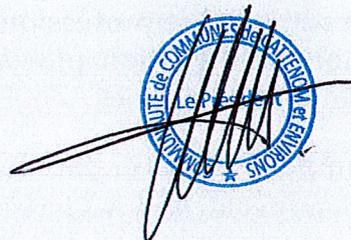
- de prendre acte du rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2021 et portant plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le Conseil communautaire prend acte.**

Fait à Cattenom, le 12 avril 2023

Le Président,

Michel PAQUET





# **Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et portant plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**

## **2021**

Envoyé en préfecture le 26/04/2023

Reçu en préfecture le 26/04/2023

Publié le

ID : 057-245700695-20230412-C20230411\_07\_SI-DE

# Table des matières

---

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021 .....</b>	<b>5</b>
1.1. Conditions générales d'emploi .....	5
1.2. Evolution de carrière et titularisation .....	7
1.3. Organisation du travail pour les agents sur emploi permanent .....	7
1.4. Conditions de travail et congés .....	8
1.5. Formation .....	8
1.6. Rémunérations pour les agents permanents .....	9
1.7. Actes de violence ou de harcèlement .....	10
<b>2. Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle .....</b>	<b>12</b>

## **PREAMBULE**

La Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit une obligation pour les collectivités et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Art. L.2311-1-2 du CGCT).

Par ailleurs, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour les collectivités et établissements cités ci-dessus, après consultation du Comité Social Territorial.

Le présent rapport entend ainsi présenter à la fois les principales données en matière d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021 et proposer dans un second temps un plan d'action pluriannuel pour la période 2023-2024.

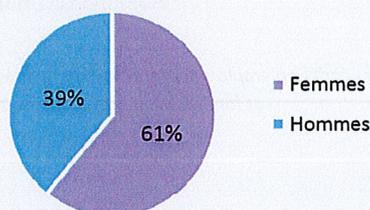
# 1. Rapport sur la situation en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2021

Ce rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une synthèse des principales données et indicateurs issus du Rapport Social Unique de l'EPCI établi au 31 décembre 2021.

## 1.1. Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 108 femmes et 69 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

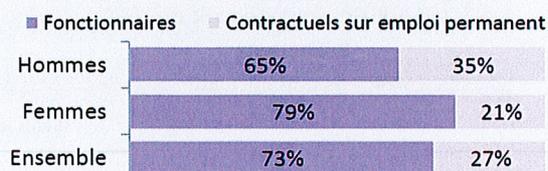


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 51,6 fonctionnaires hommes
- 91,4 fonctionnaires femmes
- 26,0 contractuels hommes
- 26,4 contractuelles femmes

➔ 21 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 35 % des hommes

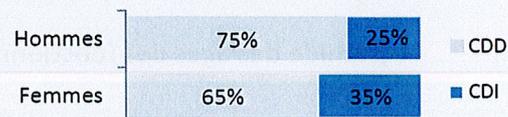


▶ 65 % des fonctionnaires sont des femmes et 35 % des hommes

▶ 49 % des contractuels permanents sont des femmes et 51 % des hommes

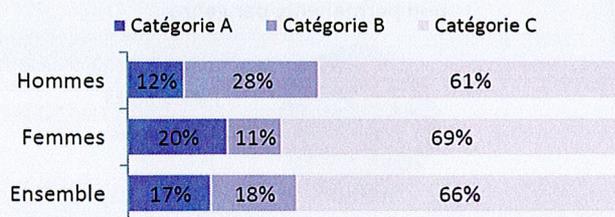
➔ 35 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 25 % des hommes

Au total, 14 agents en CDI sur 47 agents contractuels, soit 30 %



La part des femmes au sein des effectifs de la CCCE est ainsi passée de 64% en 2020 à 61% en 2021. La permanence d'un taux de féminisation important des emplois de la CCCE est à appréhender notamment au travers de l'exercice de la compétence en matière de petite enfance. Cette typologie de métiers, qui concerne plus d'un tiers des effectifs de la CCCE, étant traditionnellement caractérisée par une forte féminisation. A titre de comparaison la part des femmes au sein des effectifs de la Fonction Publique Territoriale en 2018 représentent 61.3% (Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2020).

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	73%
	Catégorie B	39%
	Catégorie C	64%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	32%	68%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	97%	3%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	94%	6%

Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique traduit quelques évolutions. La catégorie C est globalement stable avec un taux de féminisation qui passe de 65% en 2020 à 66% en 2021. En catégorie B le taux de féminisation passe de 47% en 2020 à 39% en 2021. S'agissant de la catégorie A le taux de féminisation passe de 77% en 2020 à 73% en 2021. Ces évolutions s'expliquent principalement par des mouvements de personnel. On notera toutefois que la mesure nationale de reclassement des grades d'auxiliaires de puériculture de la catégorie C vers la catégorie B viendra modifier plus fortement ces taux de féminisation pour la CCCE en 2022.

**Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants**

Educateurs de jeunes enfants	100%
Adjoints territoriaux d'animation	100%
Auxiliaires de puériculture	95%
Rédacteurs	91%
Adjoints administratifs	90%

**Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens**

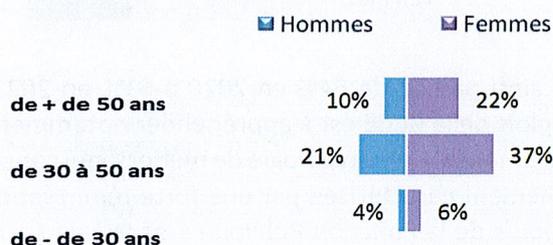
Techniciens	100%
Educateurs des APS	100%
Agents de maîtrise	78%
Adjoints techniques	62%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

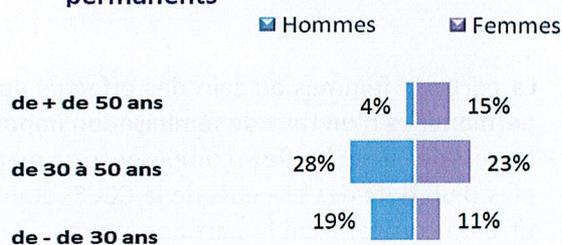
**Âge moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,38	41,41	43,75
Hommes	42,94	37,50	41,05

**Pyramide des âges des fonctionnaires**



**Pyramide des âges des contractuels permanents**

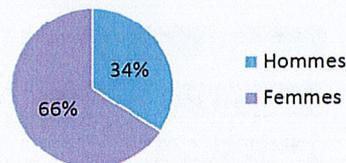


**Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\***

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	64%
Emplois aidés	-
Apprentis	100%

*\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

**Répartition globale des emplois non permanents par genre**



## 1.2. Evolution de carrière et titularisation

### — Évolution de carrière et titularisation

#### 1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

Aucune nomination ne concerne des femmes

#### 1 lauréat d'un examen professionnel

Aucun ne concerne des femmes

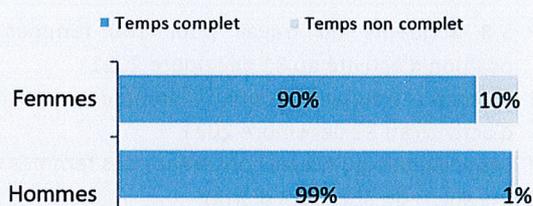
#### 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaire dans la collectivité et 4 lauréats d'un concours non fonctionnaires

3 concernent des femmes au total

Pour rappel, 65% des fonctionnaires sont des femmes

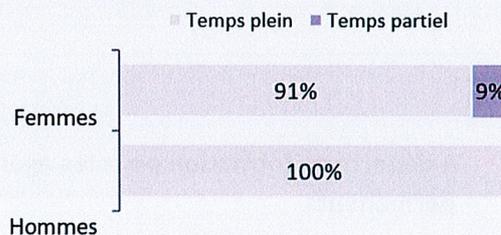
## 1.3. Organisation du travail pour les agents sur emploi permanent

#### Répartition des emplois à temps complet ou non complet

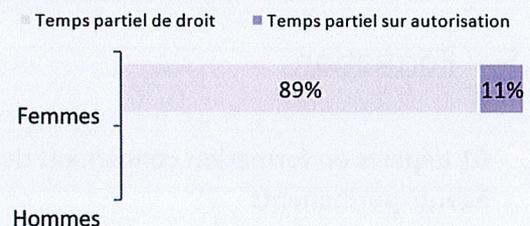


En 2021, 12 agents sur emploi permanent sont à temps non complet dont 11 femmes et 1 homme

#### Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



#### Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Les données relatives au recours au temps partiel ou au temps non complet au sein des effectifs de la CCCE diffèrent de façon importante des données nationales. En effet, en 2018 la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique précise, dans son rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, que la part des femmes à temps partiel (fonctionnaires sur emploi permanent) représente près de 30% des effectifs de la Fonction Publique Territoriale. La variété des cycles de travail proposés aux agents par la CCCE peut participer à expliquer cette différence.

## 1.4. Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>9,44%</b>	<b>5,03%</b>
	Ensemble : 7,72%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>13,70%</b>	<b>7,91%</b>
	Ensemble : 10,62%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>15,13%</b>	<b>7,91%</b>
	Ensemble : 12,31%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

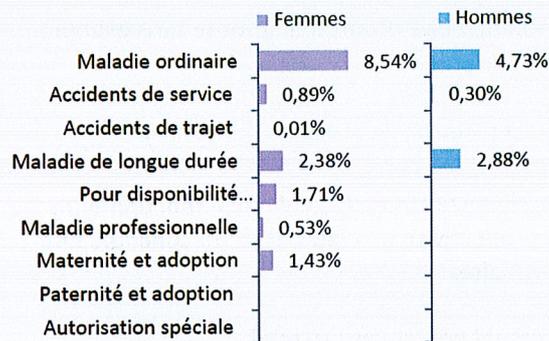
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 50 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 28,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

### Taux d'absentéisme



### ➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

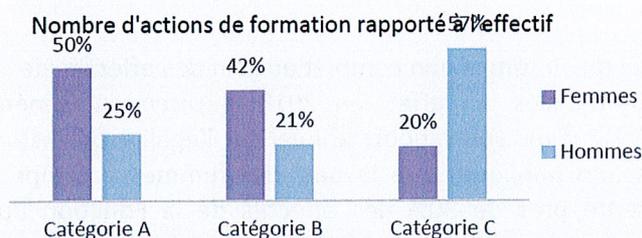
- ▶ 5 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

### ➔ 10 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 5,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 2 accidents du travail pour 77 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 389 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 75 jours d'arrêt

## 1.5. Formation

### ➔ 61 départs en formation concernant des agents permanents



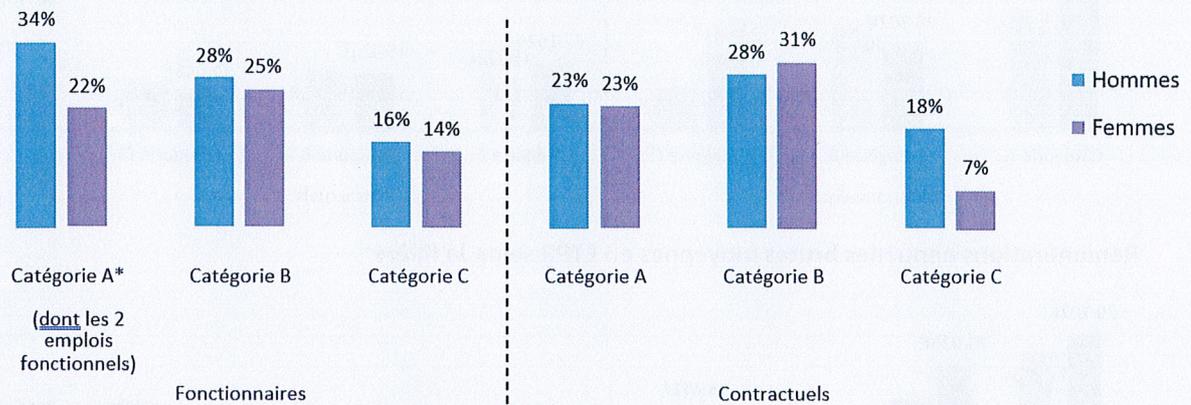
### ➔ 4 départs en formation pour les agents non permanents

Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

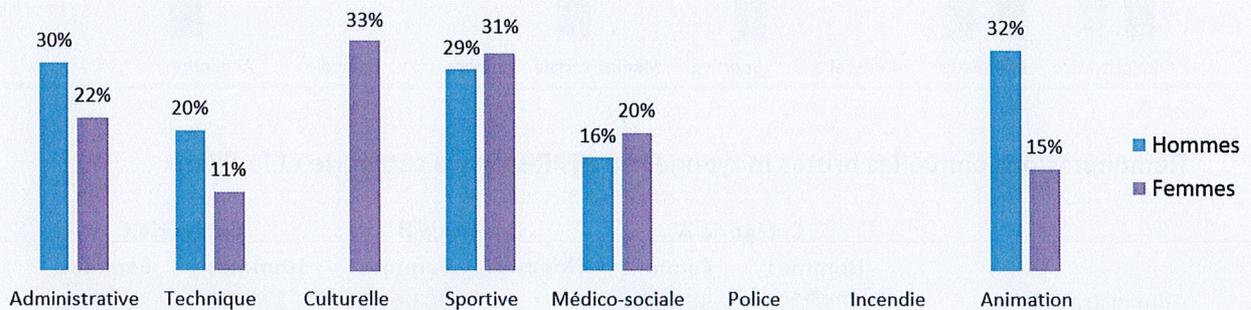
Il convient d'appréhender ces données en matière de formation s'agissant de l'année 2021 avec beaucoup de prudence. En effet, durant la période post Covid-19 et en particulier en 2021, un nombre important de dispositifs de formation ont été annulés, notamment dans le cadre de l'offre du CNFPT principal organisme de formation de la CCCE.

## 1.6. Rémunérations pour les agents permanents

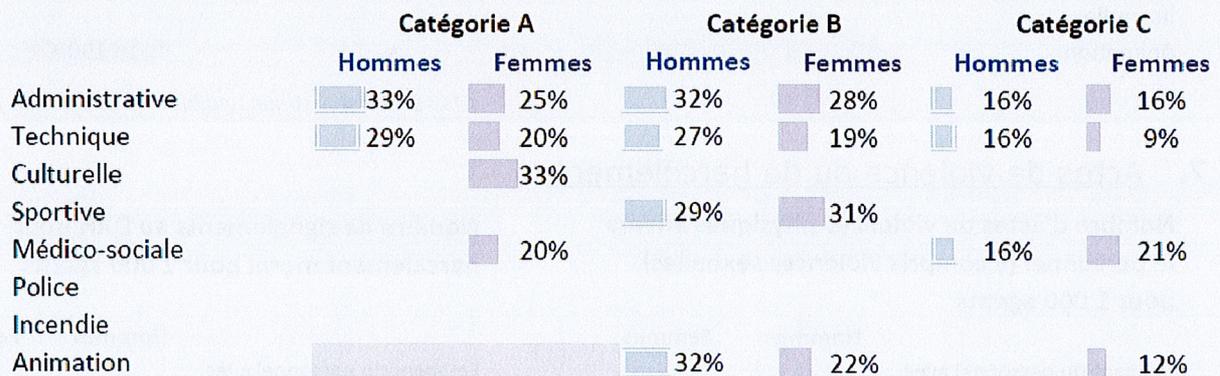
### ▮ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



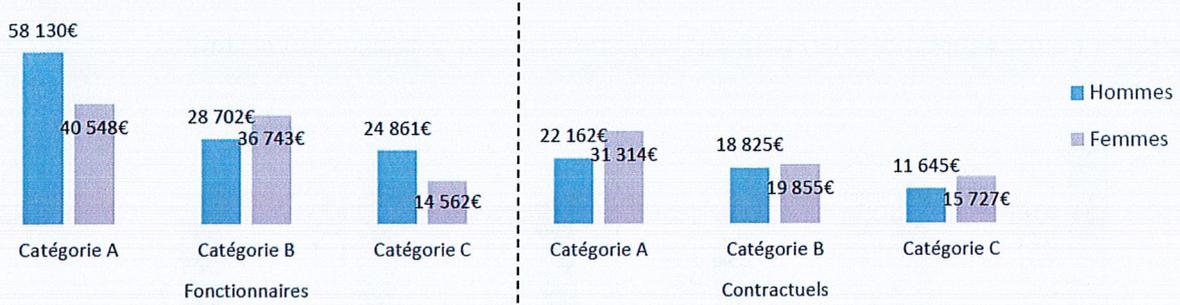
### ▮ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



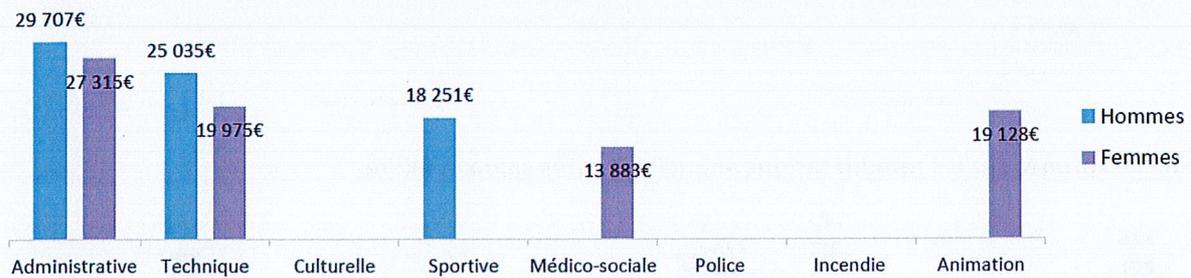
### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunération par catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	38 022 €	36 755 €	s	30 061 €	23 535 €	22 347 €
Technique	56 954 €	s	27 212 €	s	22 341 €	18 030 €
Culturelle		s				
Sportive			18 251 €	s		
Médico-sociale		37 424 €			s	2 393 €
Police						
Incendie						
Animation			s	s		16 190 €

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

1.7. Actes de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

## 2. Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle

**Période sur laquelle porte le plan d'action : 2023 – 2024**

Mesures proposées pour prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :

### 1. Mettre en place un dispositif d'écoute et de signalement

- **Mesure proposée :** Nommer un agent référent au sein du personnel communautaire
- **Objectif visé :** à travers cet agent référent il convient de structurer un dispositif destiné à recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter.

L'agent qui s'estime victime d'un tel acte doit être assurée de trouver de l'attention, du soutien et un accompagnement. Ainsi, lorsque des faits potentiellement constitutifs d'une violence sexiste ou sexuelle sont signalés, le dispositif devra permettre d'évaluer la situation au cours d'un entretien mené dans un climat de sécurité, de confiance et de confidentialité.

- **Calendrier :** Fin d'année 2023
- **Indicateurs de suivi :** Mise en place du dispositif / nombre de recours annuel auprès de l'agent référent

### 2. Poursuivre le dispositif d'information et de prévention

- **Mesure proposée :** Assurer la poursuite de l'affichage d'une note relative au « harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail » au sein des équipements communautaires où travaillent des agents de la CCCE.
- **Objectif visé :** Suite à la Loi n°2012-954 du 6 août 2012 la CCCE a édité une note relative aux faits de harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail et en a assuré l'affichage au sein de ses équipements. Ceci poursuivait un but d'information et de prévention à destination des agents en qualifiant de façon juridique les faits de harcèlement moral et sexuel. Il s'agit d'assurer la permanence de ce dispositif en s'assurant que les notes sont toujours affichées et, au besoin, en procédant à un nouvel affichage.
- **Calendrier :** Fin d'année 2024 (au fil de l'eau)
- **Indicateurs de suivi :** Nombre de sites couverts par le dispositif d'information et de prévention