



République Française  
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 23/07/2024

Reçu en préfecture le 23/07/2024

Publié le

ID : 057-245700695-20240709-C20240708\_09\_SI-DE

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-quatre, le huit juillet 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. Benoit STEINMETZ, Guy KREMER,  
David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, M. Michel SCHMITT, Mme Christine ACKER, M. Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Marie-Odile KRIEGER, M. Christopher PAQUET, Mme Patricia VEIDIG, MM. Joseph GHAMO, Olivier KORMANN, Mme Christelle MAZZOLINI, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, MMES Karine BERNARD, Christine KOHLER

Absents avec procuration :

Denis BAUR	à	Michel HERGAT
Bertrand ALESCH	à	Michel SCHMITT,
Emmanuelle JACQUEMOT	à	Roland BALCERZAK
Hervé PATAT	à	David ROBINET
Yannick OLIGER	à	Céline CONTRERAS,
Joseph BAUER	à	Joseph GHAMO
Brigitte DA COSTA	à	Joël IMMER

Absents excusés : Alieth FEUVRIER, Marie-Pierre LAGARDE, Jerry PARPETTE, Evelyne DEROCHE, Déborah LANGMAR

Date de la convocation : 21 juin 2024

Nombre de membres en exercice : 51  
Nombre de membres présents : 39  
Nombre de votants : 46

Secrétaire de séance : Christopher PAQUET



### **9. Objet : Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2022 et portant plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**

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

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 modifié, 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'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 avril 2024,

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 2022.

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.

Le rapport annuel et le plan d'action pluriannuel ont été présentés au Comité Social Territorial en date du 11 avril 2024.

Considérant cet exposé,

**Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 4 juin 2024,**

**Il est demandé au Conseil communautaire :**

- de prendre acte du rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2022 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 9 juillet 2024

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**

## **2022**

Envoyé en préfecture le 23/07/2024

Reçu en préfecture le 23/07/2024

Publié le

ID : 057-245700695-20240709-C20240708\_09\_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 2022 .....</b>	<b>5</b>
1.1. Conditions générales d'emploi .....	5
1.2. Evolution de carrière et titularisation .....	6
1.3. Organisation du travail pour les agents sur emploi permanent .....	7
1.4. Conditions de travail et congés .....	7
1.5. Formation .....	8
1.6. Rémunérations pour les agents permanents .....	8
1.7. Actes de violence ou de harcèlement .....	9
<b>2. Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle .....</b>	<b>11</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 2022 et proposer dans un second temps la mise à jour du plan d'action pluriannuel pour la période 2023-2024.

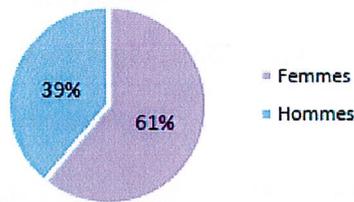
# 1. Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2022

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Moselle par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

## — Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 113 femmes et 72 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

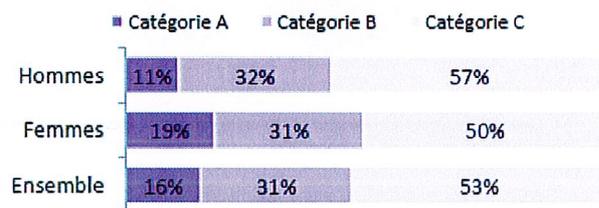


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

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

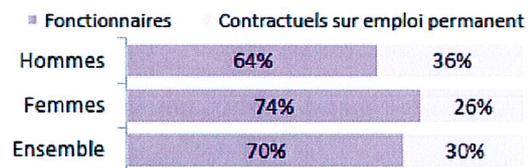
- 48,2 fonctionnaires hommes
- 85,2 fonctionnaires femmes
- 24,9 contractuels hommes
- 28,5 contractuelles femmes

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



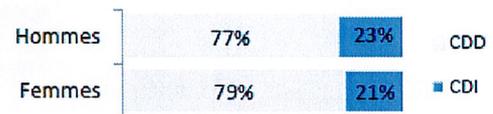
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	72%	60%	58%

➔ 26 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 36 % des hommes



- ▶ 65 % des fonctionnaires sont des femmes et 35 % des hommes
- ▶ 53 % des contractuels permanents sont des femmes et 47 % des hommes

➔ 21 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 23 % des hommes  
Au total, 12 agents en CDI sur 55 agents contractuels, soit 22 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	32%	68%
Culturelle	100%	
Sportive		100%
Médico-sociale	97%	3%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	95%	5%

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

Educateurs de jeunes enfants	100%
Adjointes territoriales d'animation	100%
Auxiliaires de puériculture	95%
Adjointes administratives	90%
Rédactrices	79%

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

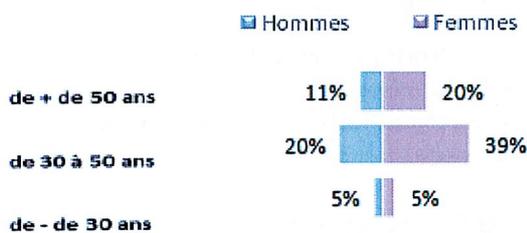
Techniciens	100%
Educateurs des APS	100%
Agents de maîtrise	67%
Adjointes techniques	63%
Attachés	55%

\*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

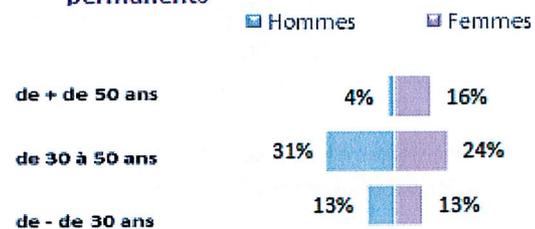
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	43,99	42,16	43,52
Hommes	43,26	38,85	41,67

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

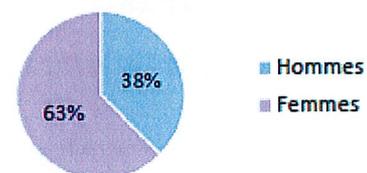


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	62%
Emplois aidés	-
Apprentis	63%

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

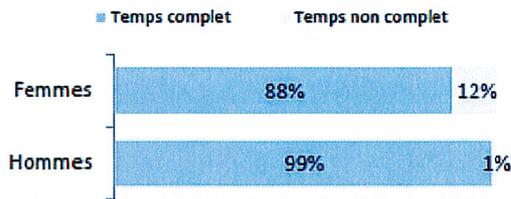
Aucune nomination concerne des femmes

Pour rappel, 65% des fonctionnaires sont des femmes

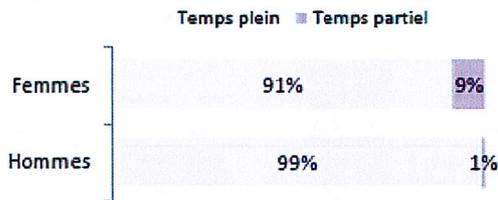
Aucun lauréat d'un examen professionnel

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

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



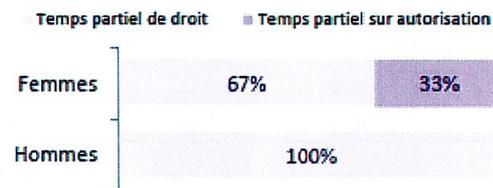
### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

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



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	6,29%	4,12%
Ensemble : 5,45%		
<b>Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)</b>	8,82%	6,08%
Ensemble : 7,75%		
<b>Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)</b>	10,48%	6,23%
Ensemble : 8,83%		

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

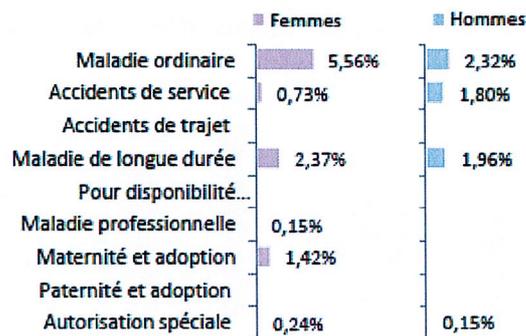
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 32,2 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 22,2 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2022 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 2022
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2022

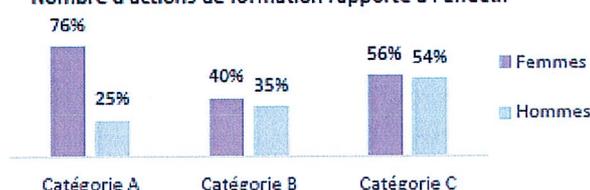
### ➔ 11 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 4,3 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 5 accidents du travail pour 85 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 324 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 473 jours d'arrêt

## Formation

➔ 94 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

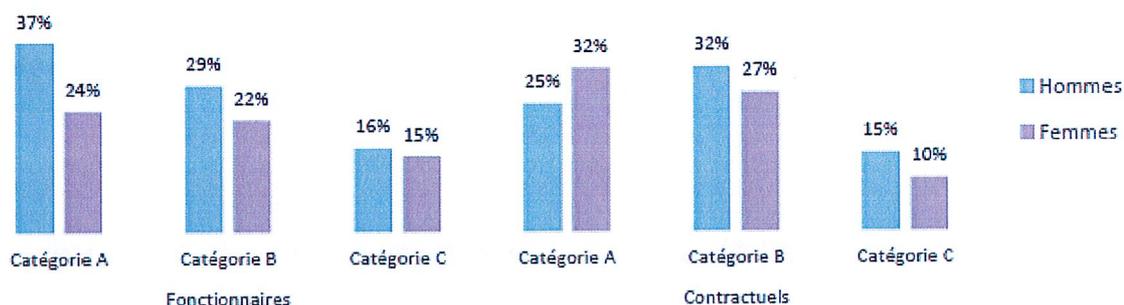


➔ 13 départs en formation pour les agents non permanents

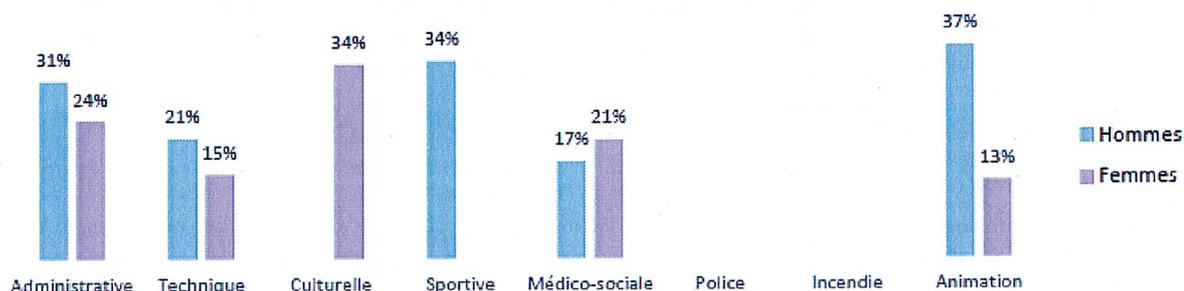
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

## Rémunérations (agents permanents)

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



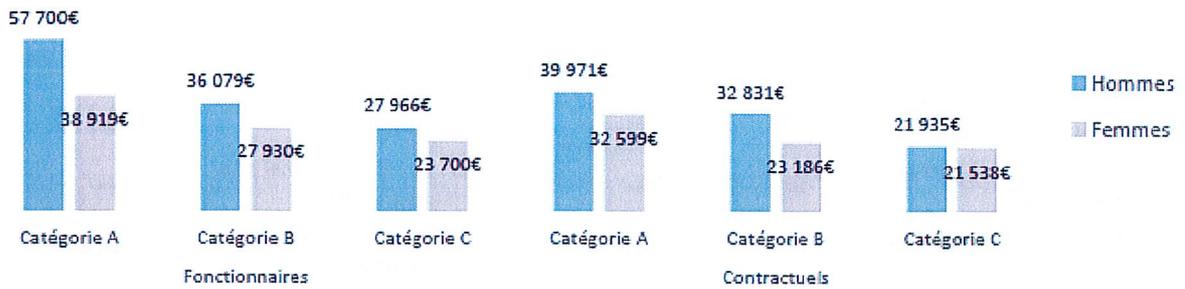
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



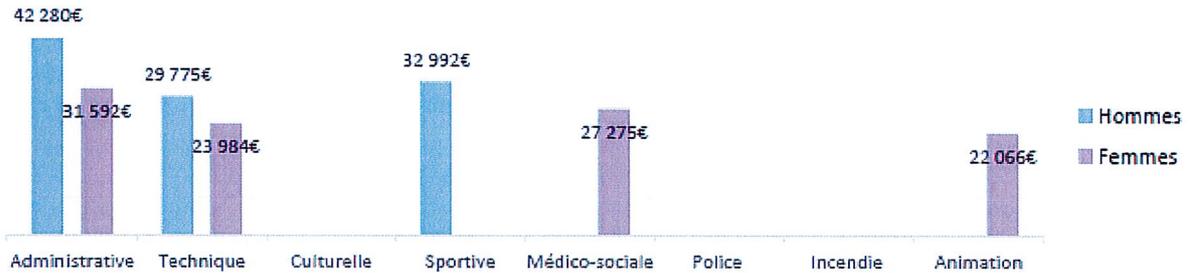
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	33%	28%	31%	29%	16%	18%
Technique	36%	32%	29%		16%	11%
Culturelle		34%				
Sportive			34%			
Médico-sociale		21%	17%	20%		
Police						
Incendie						
Animation			37%	17%		13%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Ré 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	48 941 €	46 281 €	37 898 €	31 594 €	s	26 087 €
Technique	s	37 061 €	34 271 €		26 880 €	22 222 €
Culturelle		s				
Sportive			32 992 €			
Médico-sociale		32 837 €	s	24 040 €		#DIV/0!
Police						
Incendie						
Animation			s	s		21 401 €

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

— Acte 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

	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 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‰

## 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 2024
- **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

