



République Française  
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 13/11/2025

Reçu en préfecture le 13/11/2025

Publié le 13/11/2025

ID : 057-245700695-20251105-C20251104\_05\_SI-DE

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le quatre novembre 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,  
M. Roland BALTERZAK, Mme Rachel ZIROVNIK, MM. Michel HERGAT, Maurice LORENTZ, Mme Marie-Marthe DUTTA GUPTA, MM. Guy KREMER, Denis BAUR, David ROBINET,

MM. Eric GONAND (*sorti au point 10*), Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, MM. Michel SCHMITT, Daniel TERVER, Mme Christine ACKER, M. Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Mme Alieth FEUVRIER, MM. Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, MM. Régis HEIL, Hervé PATAT, Mme Marie-Odile KRIEGER, M. Christopher PAQUET, Mme Patricia VEIDIG, MM. Yannick OLIGER, Joseph GHAMO, 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>	Bernard ZENNER	à Bernard DORCHY
	Benoît STEINMETZ	à Michel PAQUET
	Bertrand MATHIEU	à Michel HERGAT
	Emmanuelle DUBOURDIEU	à Régis HEIL
	Déborah LANGMAR	à Denis BAUR
	Joseph BAUER	à Joseph GHAMO
	Karine BERNARD	à Valérie CARDET

Absents excusés : Marie-Pierre LAGARDE, Jerry PARPETTE, Evelyne DEROCHÉ,

Date de la convocation : 29 octobre 2025

Nombre de membres en exercice : 51

Nombre de membres présents : 41 jusqu'au point 9, 40 au point 10, puis 41 au point 11

Nombre de votants : 48 jusqu'au point 9, 47 au point 10, puis 48 au point 11

Secrétaire de séance : Christopher PAQUET



### **5. Objet : Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2023 et portant plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

Vu les articles L. 131-1 à L.132-4 du Code Général de 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 9 juillet 2025,

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 2023.

Ce rapport tient également lieu de plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. 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 9 juillet 2025.

Considérant cet exposé,

**Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 21 octobre 2025,**

**Il est demandé au Conseil communautaire :**

- de prendre acte du rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2023 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 5 novembre 2025

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**

## **2023**

**Communauté de Communes de Cattenom et Environs**

## Table des matières

---

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023 .....</b>	<b>4</b>
1.1. Conditions générales d'emploi .....	4
1.2. Absentéisme .....	5
1.3. Accidents de service et maladie professionnelles .....	7
1.4. Formation .....	9
1.5. Rémunérations pour les agents permanents .....	10
1.6. Actes de violence et de harcèlement .....	13
<b>2. Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle .....</b>	<b>14</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 2023 et proposer dans un second temps la mise à jour du plan d'action pluriannuel pour la période 2025-2026.

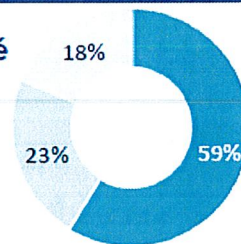
# 1. Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2023

## 1.1. Conditions générales d'emploi

### Effectifs

➡ 229 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 134 fonctionnaires
- > 52 contractuels permanents
- > 42 contractuels non permanents



- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

### Taux de féminisation (emplois permanents)

64,5%

### ➡ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	64,4%	
Contractuel	63,5%	

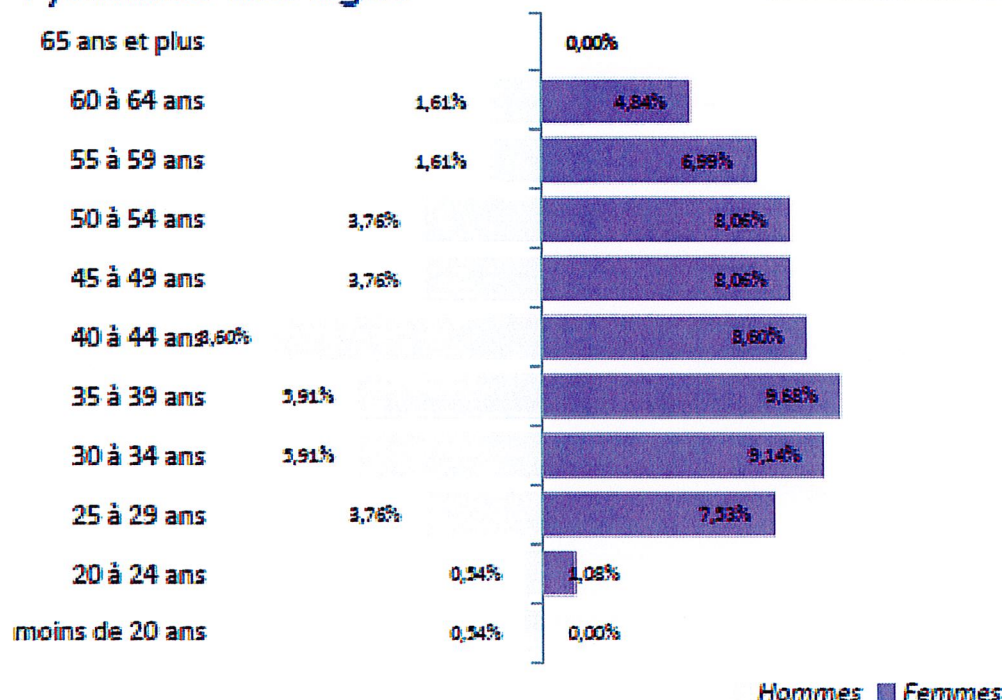
### ➡ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	81,8%	
Catégorie B	59,0%	
Catégorie C	61,3%	

### ➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%	
Femmes	5,8%	

## ➡ Pyramide des âges



## 1.2. Absentéisme

### Zoom sur la maladie ordinaire (emplois permanents)

#### Chiffres clés (emplois permanents)

- Taux d'absentéisme **3,6%**
- Taux d'exposition **46,5%**
- Taux de fréquence **87,2%**
- Gravité **14,9 jours par arrêt**
- **87** agents absents pour maladie ordinaire  
     *67 fonctionnaires      20 contractuels permanents*

#### ▸ Part des agents absents pour maladie ordinaire

##### Selon le statut

Fonctionnaires

**49,63%**

Contractuels permanents

**38,46%**

##### Selon le genre

Femmes

**50,83%**

Hommes

**38,81%**

## Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie longue durée

### Chiffres clés (emplois permanents)

▶ Taux d'absentéisme	0,8%
▶ Taux d'exposition	1,1%
▶ Taux de fréquence	1,1%
▶ Gravité	264,5 jours par arrêt
▶ 2 agents absents	
1 fonctionnaire	1 Contractuel sur emploi permanent

#### ▶ Part des agents absents

##### Selon le statut

Fonctionnaires  
0,74%

Contractuels permanents  
1,92%

##### Selon le genre

Femmes  
1,67%

Hommes  
0,00%

## Zoom sur les emplois non permanents

### Chiffres clés (emplois non permanents)

▶ Taux d'absentéisme	1,0%
▶ Taux d'exposition	0,1%
▶ Taux de fréquence	0,2%
▶ Gravité	5,1
▶ 14 agents absents	

#### ▶ Part des agents absents

##### Selon le genre

Femmes  
38,46%

Hommes  
25,00%



### 1.3. Accidents de service et maladie professionnelles

#### Accidents du travail

##### 4 accidents du travail déclarés

2,2 accidents du travail pour 100 agents permanents

46 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

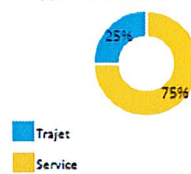
##### 50% des accidents du travail concernent la filière Technique

Filière

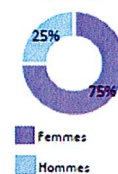


■ Technique ■ Animation ■ Sociale ■ ■ ■ ■ ■

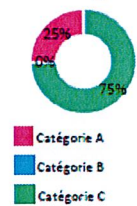
Type d'accident



Genre



Catégorie



#### Les accidents de service (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

3

66,7%  
Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

111

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

37

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	1	1	33%
Sportive	0	0	0	
Technique	1	1	2	67%
Ensemble	1	2	3	

► Selon le genre

Femmes 66,7%

Hommes 33,3%

► Selon la catégorie

Cat A 33,3%

Cat B 0,0%

Cat C 66,7%

## Les accidents de trajet (Emplois permanents)

Nombre d'accidents

1

0,0%

Part sans arrêt de travail

Nombre de jours d'absence

73

Nombre d'agents arrêtés en moyenne

Nombre de jours par accident

73

Filières	Hommes	Femmes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	1	1	100%
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	0	0	0	
Ensemble	0	1	1	

Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

Selon la catégorie

Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

## Les maladies professionnelles

Nombre de maladies

2

Nombre de jours d'absence

112

Nombre de jours par maladie

56

en moyenne

Filières	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Administrative	0	0	0	
Animation	0	0	0	
Culturelle	0	0	0	
Incendie secours	0	0	0	
Médico-sociale	0	0	0	
Médico-technique	0	0	0	
Police municipale	0	0	0	
Sociale	0	0	0	
Sportive	0	0	0	
Technique	2	0	2	100%
Ensemble	2	0	2	

Selon le genre

Femmes 100,0%

Hommes 0,0%

Selon la catégorie

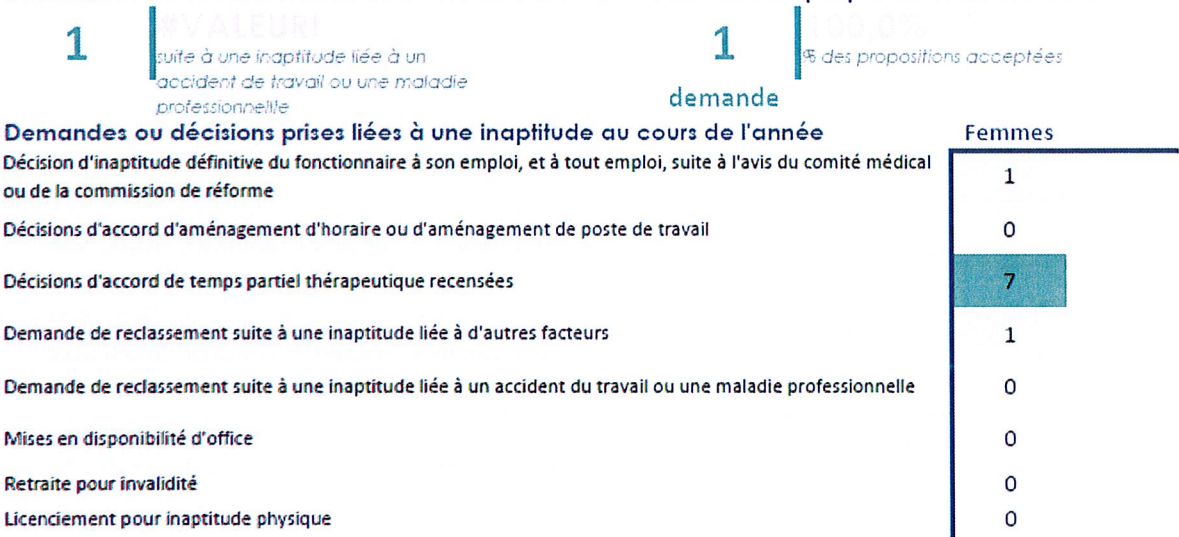
Cat A 0,0%

Cat B 0,0%

Cat C 100,0%

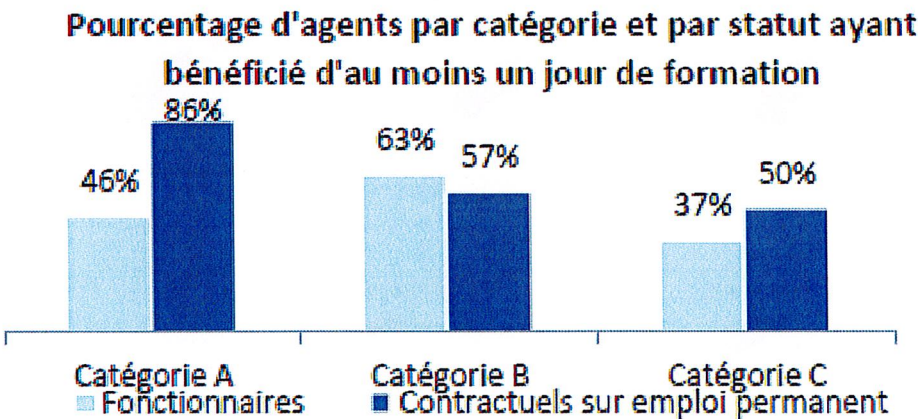
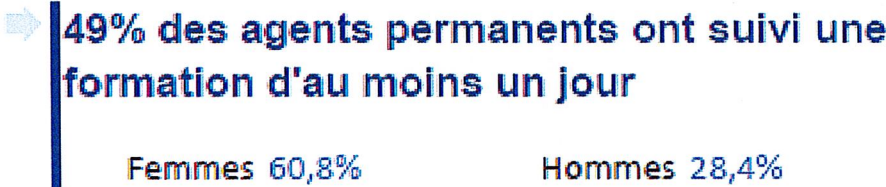
Inaptitudes

Demandes de reclassement au cours de l'année
 Périodes de préparation au reclassement



1.4. Formation

Formation





## 1.5. Rémunérations pour les agents permanents

### Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	31 747 €
Contractuels permanents	31 196 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	46 466 €
Catégorie B	30 268 €
Catégorie C	28 101 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	34 958 €
Femmes	29 593 €
Moyenne globale	
	31 577 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 31 747 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 28 101 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 29 593 €

▸ La rémunération moyenne annuelle brute est de 31 577 €

### Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -25,7%  
 Catégorie B -45,4%  
 Catégorie C -13%

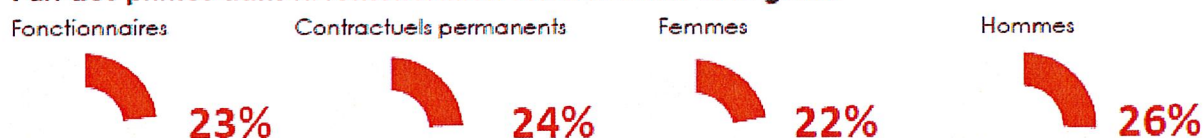
▸ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie B

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération statutaire	4 664 528 €
Primes	1 467 941 €
SFT*	25 160 €
HSC	54 755 €
NBI*	18 943 €
<b>Rémunération annuelle brute :</b>	<b>6 231 327 €</b>

\*uniquement des fonctionnaires

### Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



### Selon la catégorie





• Rémunérations et primes selon le genre  
 (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	47 949 €	56 720 €	36 738 €	40 186 €	28 032 €	s
Animation	-	-	30 460 €	s	25 856 €	-
Culturelle	s	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	44 684 €	-	21 706 €	s	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	38 809 €	-	s	-	-	-
Sportive	-	-	-	35 230 €	-	-
Technique	39 838 €	52 574 €	s	38 791 €	25 999 €	30 265 €
Moyenne toute filière	43 992 €	55 291 €	25 833 €	37 572 €	26 682 €	30 159 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	27,2%	33,1%	24,1%	31,9%	17,1%	19,3%

Les principales filières concernées par les heures supplémentaires et complémentaires

	Nb h.		Nb h.
Technique	34,73	Femmes	1,8
Sportive	23,00	Hommes	33,6
Administrative	4,53		

IFSE et CIA (Emplois permanents)

Montant moyen d'IFSE par EPTR selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14 099 €	9 861 €	5 390 €	19 870 €	14 536 €	5 262 €
Animation		5 008 €	4 257 €		14 747 €	
Culturelle						
Médico-sociale	9 558 €	4 141 €			5 305 €	
Sociale	4 543 €					
Sportive					11 900 €	
Technique	10 409 €	4 829 €	3 531 €	17 350 €	10 352 €	5 437 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	13 761 €	9 913 €	4 461 €	8 406 €	10 619 €	
Animation			1 934 €			
Culturelle	15 055 €					
Médico-sociale		4 778 €				
Sociale	10 603 €	10 478 €				
Sportive					10 990 €	
Technique	16 685 €		3 006 €		10 786 €	4 814 €

Ecart Femmes/Hommes IFSE et CIA selon statut, catégorie et filière

Filières	IFSE						CIA					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Administrative	-5 771 €	-4 675 €	128 €	5 355 €	-706 €		43 €	334 €	283 €		-73 €	
Animation		-9 739 €						-389 €				
Médico-sociale		-1 164 €						-1 057 €				
Technique	-6 940 €	-5 523 €	-1 905 €			-1 808 €	-1 307 €		135 €			-27 €

1.6. Actes de violence et de harcèlement

— **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'égal

### Période sur laquelle porte le plan d'action : 2025 – 2026

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 2025
- **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 2025 (au fil de l'eau)
- **Indicateurs de suivi :** Nombre de sites couverts par le dispositif d'information et de prévention