ANNEXE N°2

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

BUDGET 2021

Données au 31/12/2020

Assise réglementaire :

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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.

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

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, article 1.

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi de 2014 dispose que les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'employeur est tenu de veiller à l'égalité professionnelle et salariale, de rechercher la mixité dans les métiers et les postes d'encadrement, de lutter contre toutes formes de discrimination.

Le président de l'EPCI à fiscalité propre présente au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire *(art. D.2311-16 CGCT)*.

Avec la loi du 6 août 2019, LMV est désormais concernée par les nominations équilibrées dans les postes d'encadrement supérieur.

Par ailleurs, la mise en œuvre du rapport social unique (RSU) à compter de 2021 aura vocation à se substituer au rapport annuel tel qu'édité actuellement.

Une version plus large devra ainsi être adaptée, comprenant :

- les données internes issues du RSU avec le bilan des actions menées et des ressources mobilisées,

- les orientations et le bilan des politiques menées par LMV sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Proportion des femmes et des hommes dans l'effectif

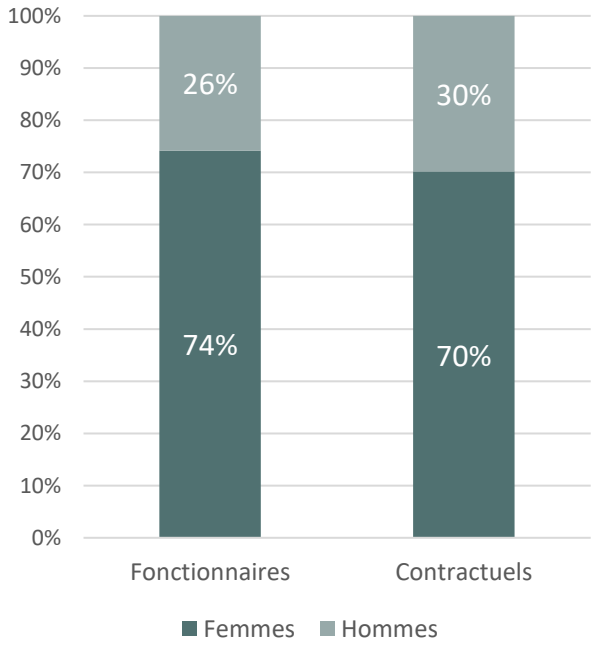
L'effectif en activité au 31/12/2020 s'élève à 324 agents *(hors saisonniers)*

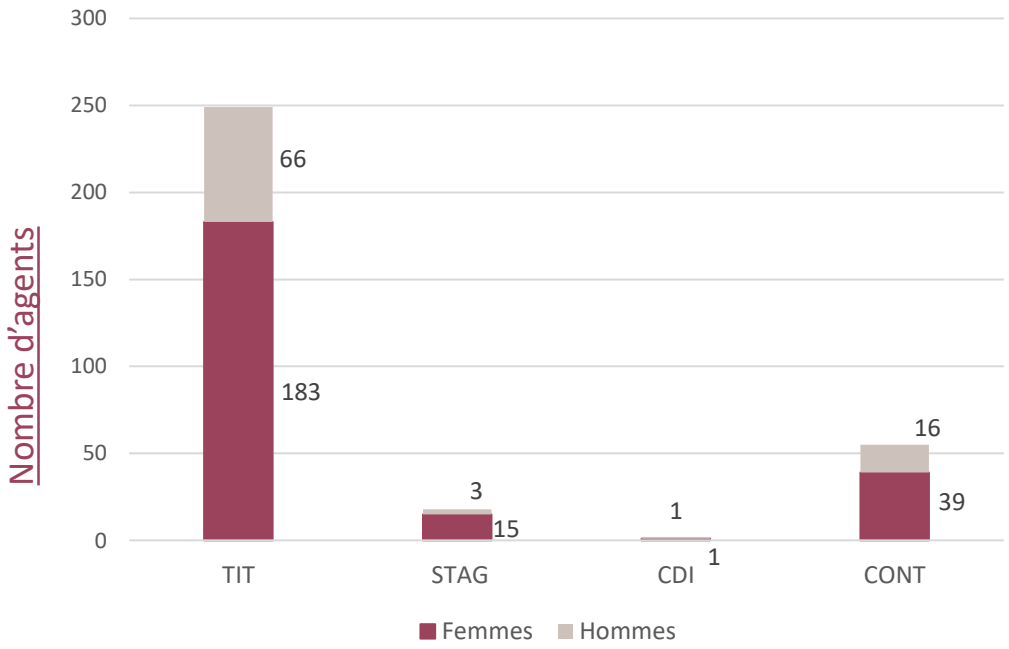
Le personnel de LMV est composé à 82% de fonctionnaires.

Et 73% des agents sont des femmes.

Pour repère, la Fonction Publique Territoriale compte 61% de femmes.

STATUT	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	198	69	267
Contractuels	40	17	57
TOTAL	**238**	**86**	**324**



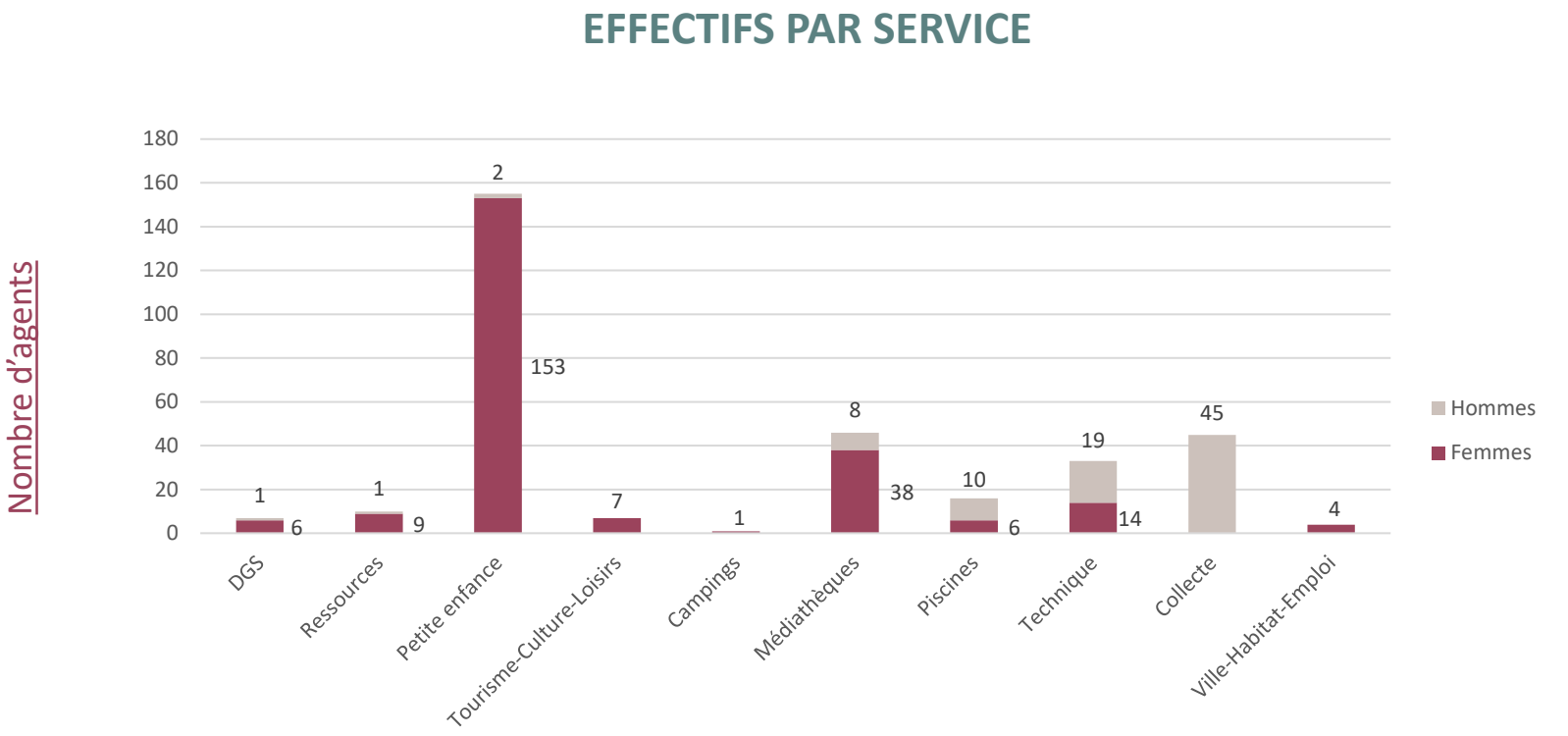


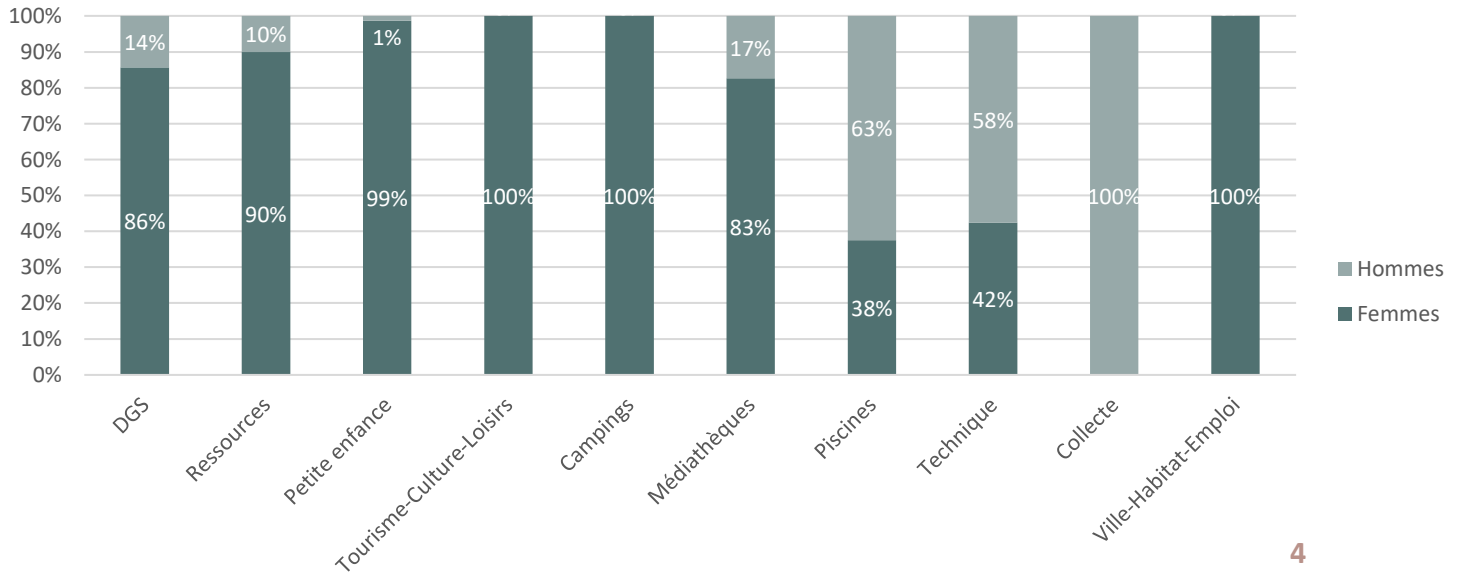
Proportion des femmes et des hommes par service

Deux services sont sexués :

- la petite enfance (PE) qui ne compte que 2 hommes assistants auprès des enfants,
- la collecte des déchets (100% d'hommes).

Toutefois, l'effectif est globalement féminisé dans l'ensemble des services de LMV et le service PE emploie 48% des agents.



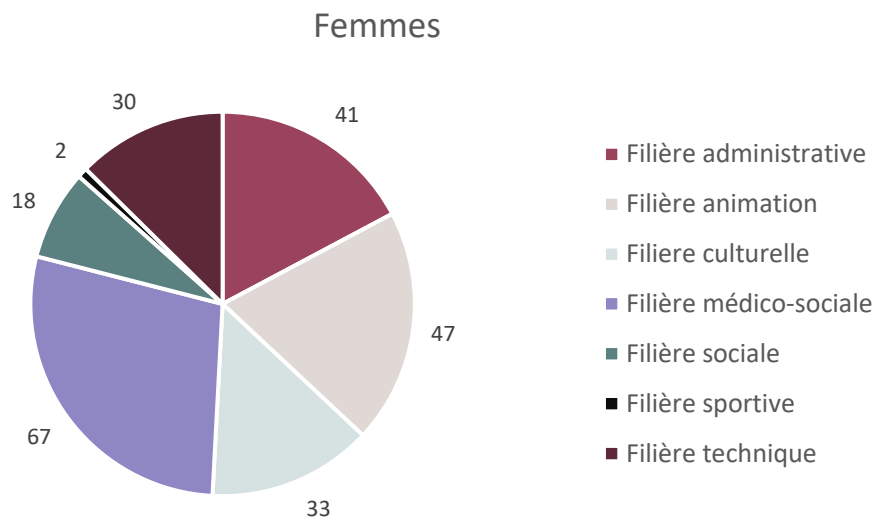


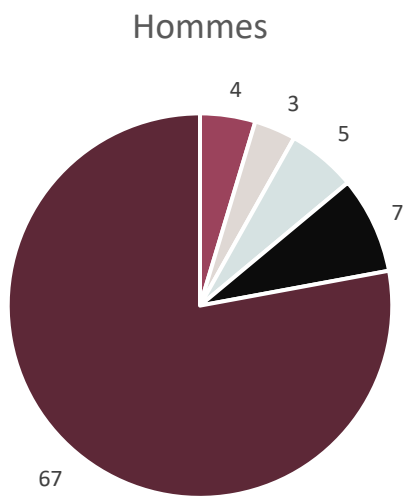
Proportion des femmes et des hommes par filière

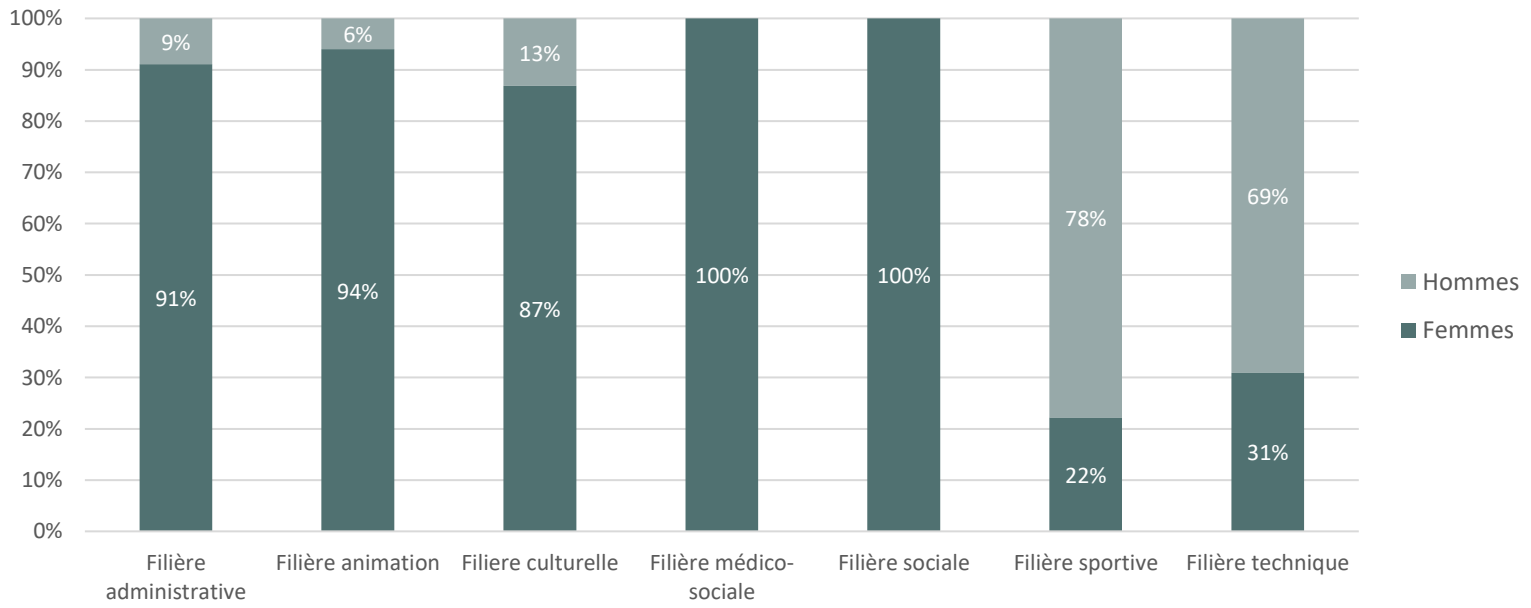
Les filières féminisées sont la filière administrative, animation, culturelle, sociale et médico-sociale.

Ces 2 dernières filières sont représentées à 100% par des femmes et constituent la part la plus importante des effectifs de LMV.

En revanche, les filières technique et sportive comptent majoritairement des hommes.



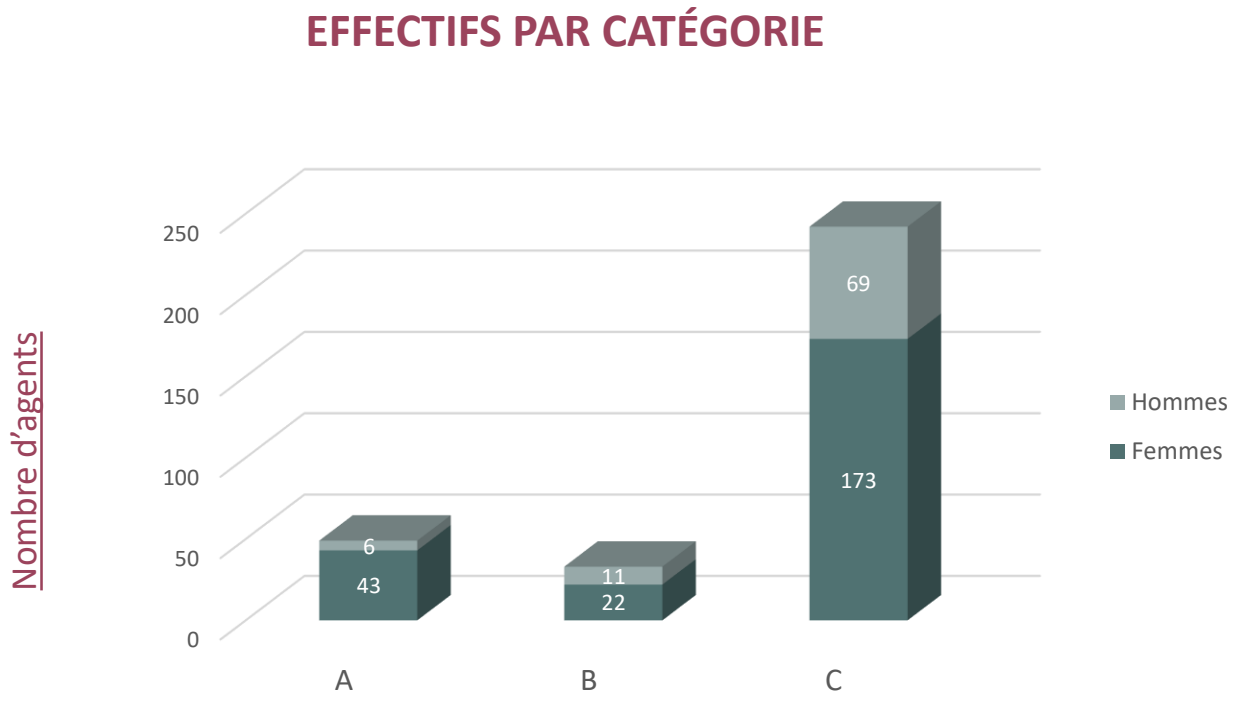


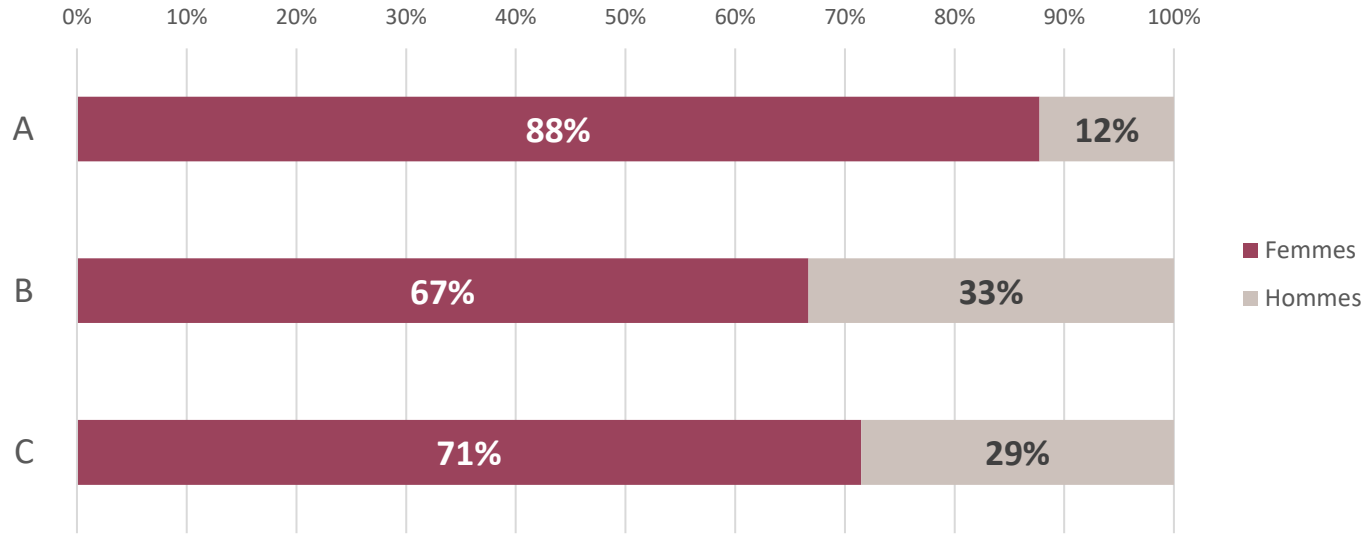


Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

La part des femmes en catégorie C est sensiblement représentative de la collectivité.

Proportionnellement, il y a plus de femmes en catégorie A et plus d'hommes en catégorie B.





Proportion des femmes et des hommes dans l'encadrement

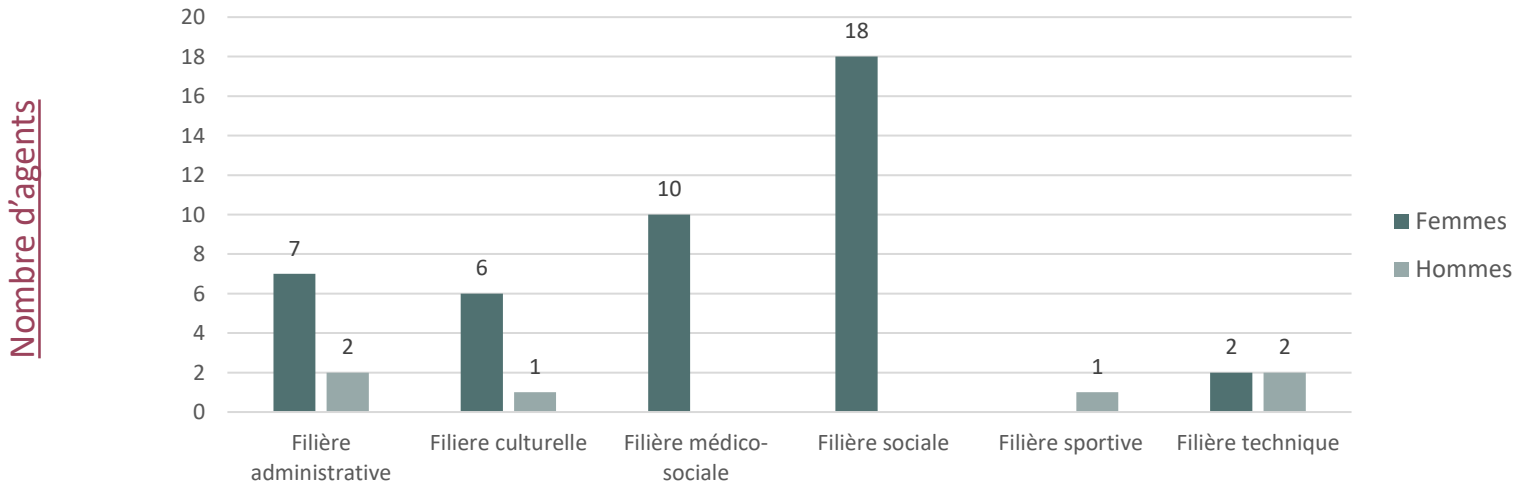
L'obligation de nomination équilibrée dans l'encadrement supérieur est actuellement remplie et s'appliquerait à nouveau à compter de la création d'un 4e emploi fonctionnel.

2/3 des postes d'encadrement sont occupés par des femmes. 78% des directeurs, notamment, sont des directrices.

Et 88% des agents de cat. A sont des femmes, avec entre autres l'ensemble des directrices de crèches et EJE.

Emplois dans la collectivité (toutes catégories confondues)	Femmes	Hommes
Direction Générale	1	1
Directeurs	7	2
Responsables de service	5	4
Chefs d'équipe	15	7
TOTAL	**28**	**14**

RÉPARTITION DES AGENTS DE CATÉGORIE A PAR FILIÈRE



Proportion des femmes et des hommes dans les avancements et promotions

La proportion des femmes ayant bénéficié d'une progression de carrière est de 7%. Elle est de 3,5% pour les hommes.

Il y a notamment, en 2020, 17 femmes concernées et 3 hommes.

À partir de 2021, l'arrêté relatif aux Lignes Directrices de Gestion* de LMV introduit le respect de la proportion femmes-hommes, comme variable de pondération, dans les processus d'avancements et de promotions.

Filière	Femmes		Hommes	Total
	B	C	C	
Administrative	2	3		5
Animation		1		1
Culturelle		4		4
Médico-sociale		3		3
Sociale				0
Sportive				0
Technique		4	3	6
TOTAL	**2**	**15**	**3**	**20**

* Arrêté n°2020/75 transmis en préfecture le 22/12/2020

Proportion des femmes et des hommes dans les recrutements

En 2020, 28 personnes ont été recrutées ou mises en stage suite à une procédure de recrutement.

La moitié des recrutements concernait le service Petite enfance, ce qui explique la forte proportion de femmes, la population diplômée dans ce secteur étant à très grande majorité féminine.

Recrutements en 2020	A		B		C		Total	
Femmes	**4**	100%	**2**	66%	**15**	71 %	**21**	75%
Dont stagiairisation					*12*		*12*	
Hommes			**1**	33%	**6**	29%	**7**	25%
Dont stagiairisation					*3*		*3*	
Total	**4**	100%	**3**	100%	**21**	100%	**28**	100%

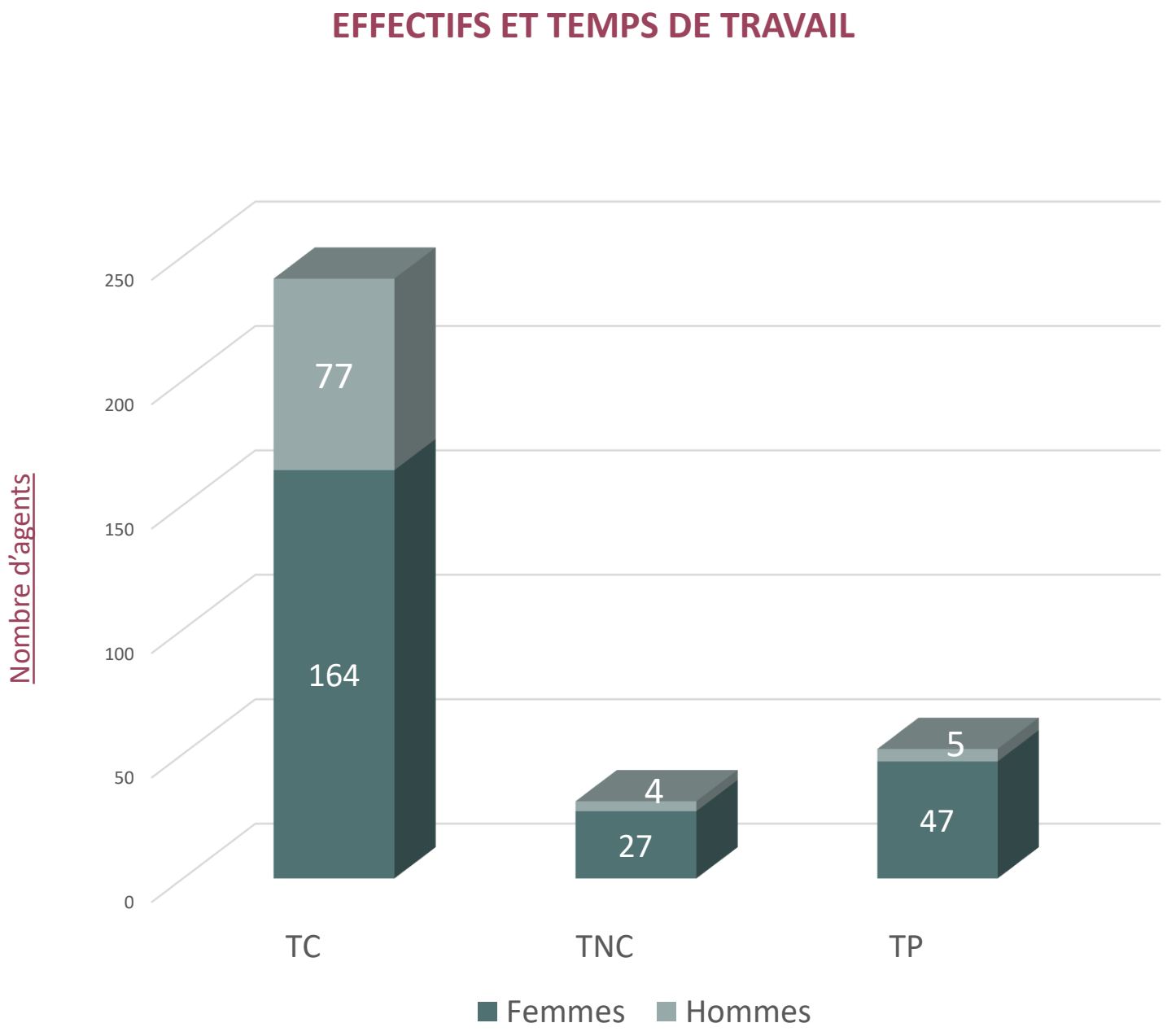
Proportion des femmes et des hommes en fonction du temps de travail

L'application de la durée légale du travail à 1607h est effective à LMV depuis le 1er janvier 2019.

En 2020, 90% des postes sont à temps complet.

Et parmi les agents occupant un temps complet, 18% ont opté pour un travail à temps partiel. La quotité choisie est majoritairement de 80%.

Seuls 10% des postes sont à temps non complet et sont occupés principalement par des femmes.



Articulation vies professionnelle et personnelle

Aucune demande de disponibilité, de congé parental ou de congé paternité n'a été refusée.

À noter une augmentation des demandes de temps partiels de droit, compte tenu de la nouvelle réglementation concernant les congés de présence parentale et de proche aidant.

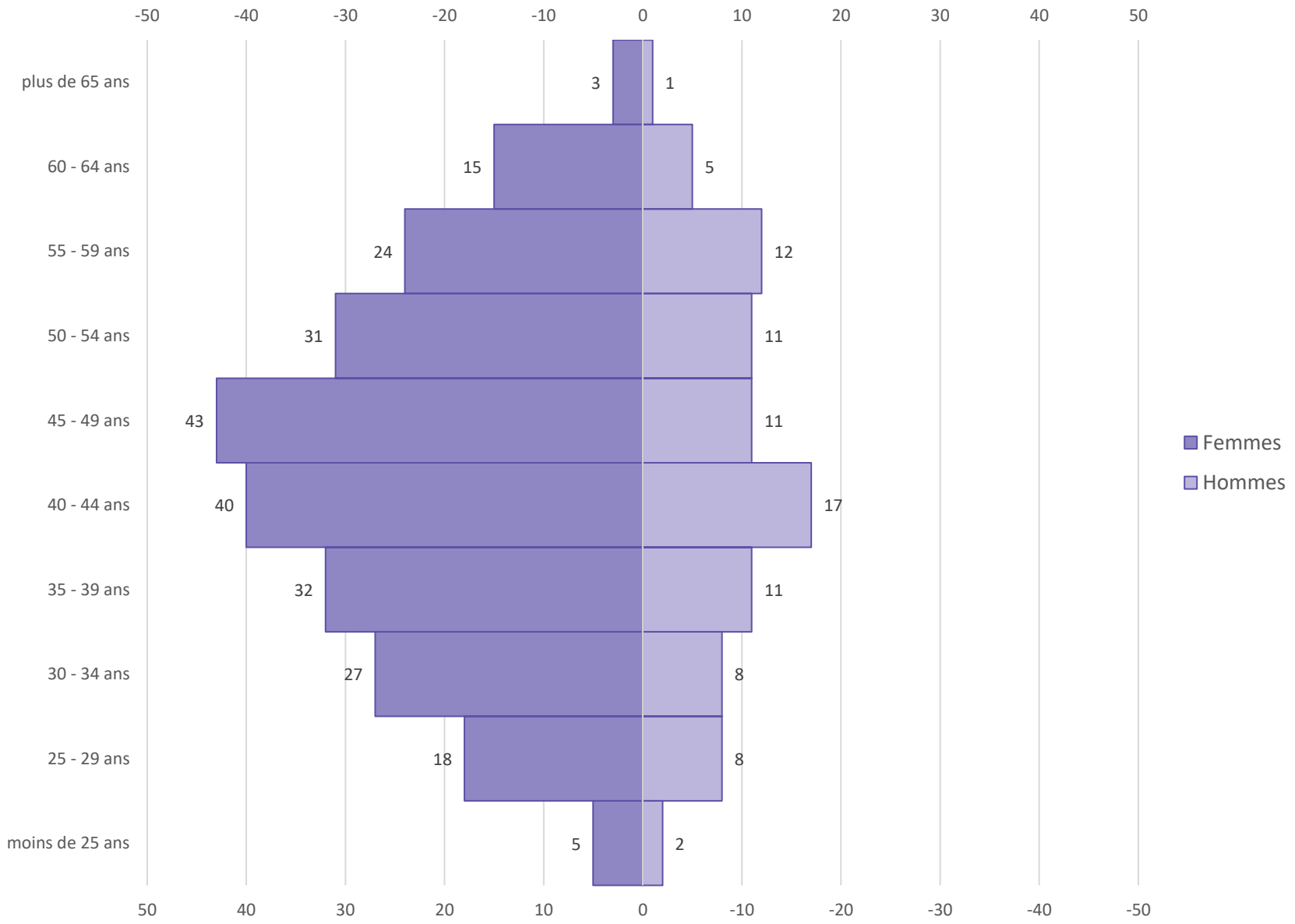
POSITION PAR SERVICE	Femmes	Hommes	TOTAL
Congé de paternité		3	**3**
Collecte		*1*	***1***
Médiathèques		*1*	***1***
Piscines		*1*	***1***
Temps partiel pour donner des soins à un membre de sa famille	5	1	**6**
Petite enfance	*3*		***3***
Médiathèques	*2*	*1*	***3***
Congé parental pour élever son enfant -3 ans	2		**2**
Petite enfance	*2*		***2***
Disponibilité pour convenances personnelles	16	5	**21**
Collecte		*2*	***2***
Ressources		*1*	***1***
Médiathèques	*2*		***2***
Petite enfance	*13*	*1*	***14***
Piscines	*1*	*1*	***2***
Disponibilité pour créer une entreprise	2		**2**
Petite enfance	*2*		***2***
Disponibilité pour suivre son conjoint		1	**1**
Piscines		*1*	***1***
TOTAL	**25**	**10**	**35**

Proportion des femmes et des hommes par âge

La **moyenne d'âge** des agents de LMV est de **44,4 ans,** 44,3 pour les femmes et 44,6 pour les hommes.

La pyramide des âges de la collectivité est plutôt équilibrée, grâce au renouvellement des effectifs.

Les agents de moins de 45 ans *(de plus de 55 ans)* représentent 51% *(18%)* des effectifs pour les femmes et 53% *(21%)* des effectifs pour les hommes.



Proportion des femmes et des hommes dans l'effectif des travailleurs handicapés

La collectivité compte **17 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2020, chiffres en progression par rapport à 2019 (+ 2).

5 femmes BOE ont pu bénéficier d'aides et d'aménagements de poste en 2020.

Effectif bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)	Nombre		
	F	H	Total
Travailleurs handicapés	9	0	**9**
Allocataires temporaires d'invalidité		2	**2**
Agents reclassés	5	1	**6**
Total	**14**	**3**	**17**

Proportion des femmes et des hommes dans les instances de dialogue social

LMV a tenu à ce que la représentation de l'autorité territoriale au sein des instances soit strictement paritaire.

Depuis le renouvellement des représentants du personnel le 06/12/2018, la proportion femmes-hommes est également respectée par rapport aux effectifs de LMV.

Comité technique	Femmes	Hommes
Collège des représentants de l'établissement	**4**	**4**
Collège des représentants du personnel	**5**	**3**

CHSCT	Femmes	Hommes
Collège des représentants de l'établissement	**4**	**4**
Collège des représentants du personnel	**5**	**3**

L'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération

Le salaire net mensuel moyen ci-contre est exprimé en ETP **pour les agents fonctionnaires** et concerne le mois de décembre 2020.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est moins marqué à LMV que dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.

Salaire net mensuel moyen (€)	Femmes	Hommes
LMV	**1 849**	**1 968**
Fonction Publique Territoriale (données 2016)	1 826	2 008

Impact de la crise sanitaire sur les effectifs de terrain, en première ligne

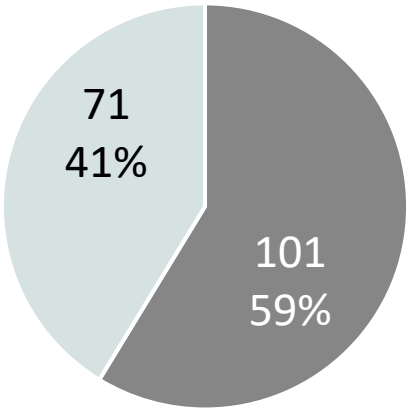
Pendant le 1er confinement du 17 mars au 10 mai 2020, le service collecte a été particulièrement mobilisé : 56 hommes ont effectué en moyenne 24,6 jours en présentiel sur cette période.

Il y a eu cependant plus de femmes mobilisées au total, notamment au secteur petite enfance (91 femmes et 1 homme) pour une moyenne de 8,5 jours de présentiel par agent (peu de structures ouvertes, rotation des agents, etc.)

Sur cette « photographie », seuls les agents de terrain figurent. Elle a servi de base pour le versement de la prime COVID.

Les cadres de direction n'ont pas été comptabilisés. Certains ont été présents quotidiennement afin de superviser la continuité des services publics .

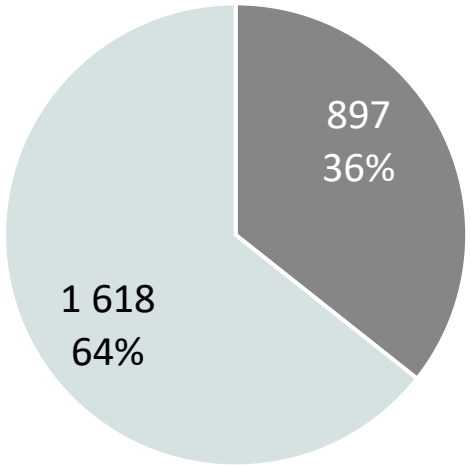
Nb d'agents en présentiel (hors cadres de direction)



Femmes

Hommes

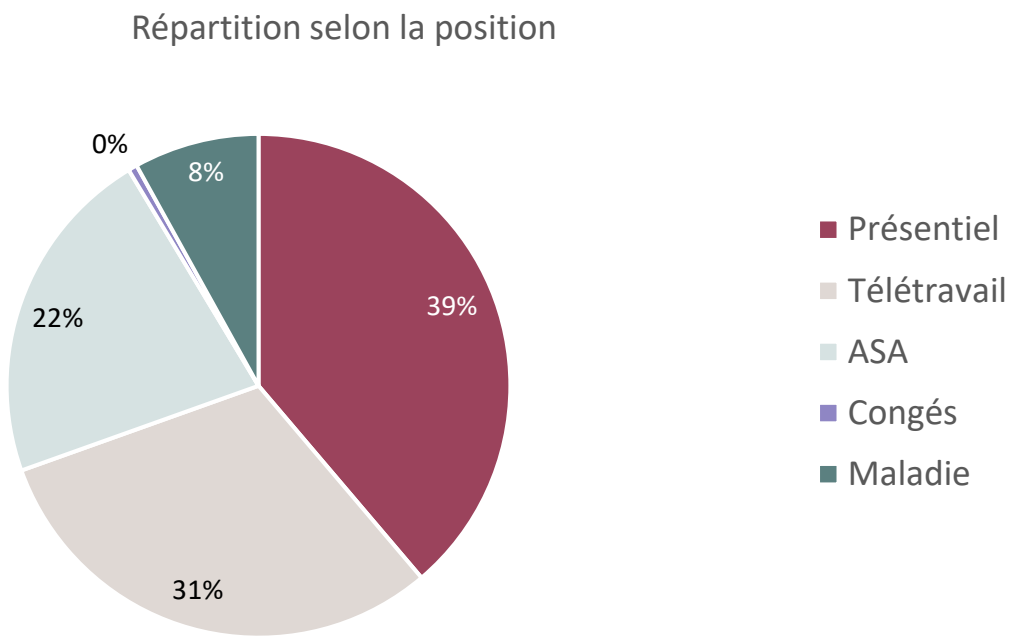
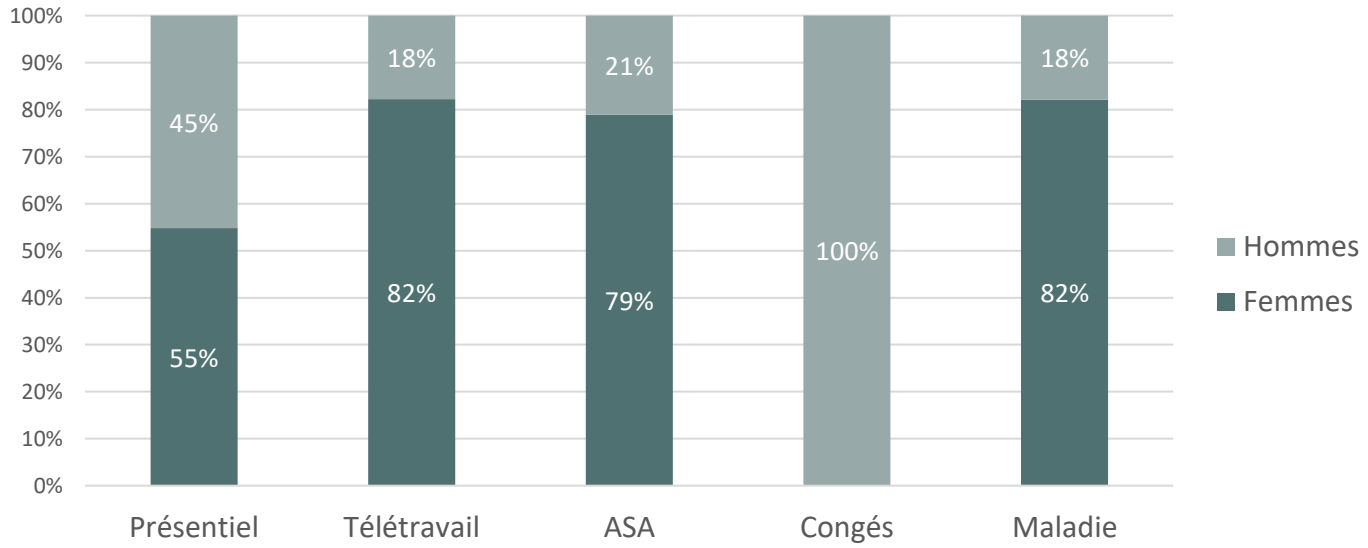
Nb de jours en présentiel



Répartition des jours en présentiel	Femmes	Hommes	Total
Accueil	37		37
Prévention	6		6
Petite enfance	778	8	786
Réserve civique piscines	20	57	77
Technique	44	99	143
Déchetteries (fermées au démarrage de la crise)	12	76	88
Collecte		1 378	1 378
Total général	**897**	**1618**	**2 515**

Répartition des agents selon leur position administrative pendant le 1er confinement

Pendant le 1er confinement du 17 mars au 10 mai 2020, environ :

- Près de 40% des agents ont travaillé en présentiel,
- 1/3 des agents a télétravaillé,
- Moins d'1/3 des agents a été en ASA, en congés ou en maladie.

Parmi les agents en télétravail, 82% étaient des femmes.