Luberon Monts de Vaucluse
AGGLOMÉRATION

ANNEXE N°2

Rapport sur l'égalité femmes-hommes

BUDGET 2022

Données au 31/12/2021

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.

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.

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) 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

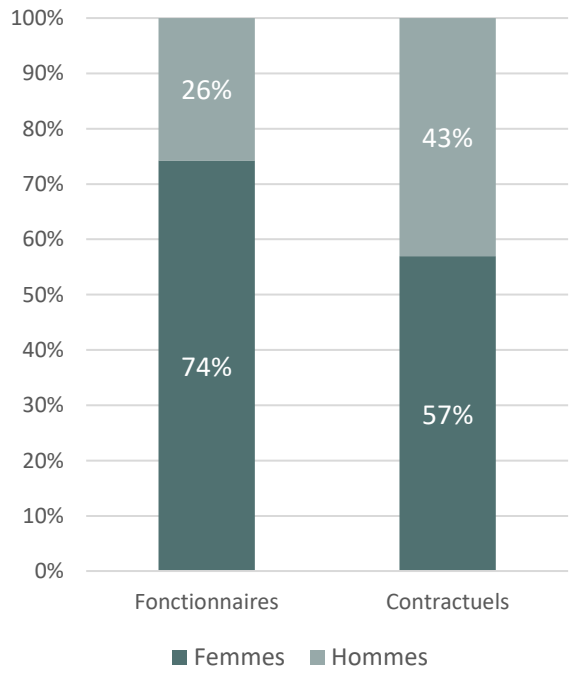
L'effectif en activité au 31/12/2021 s'élève à 340 agents *(hors saisonniers).*

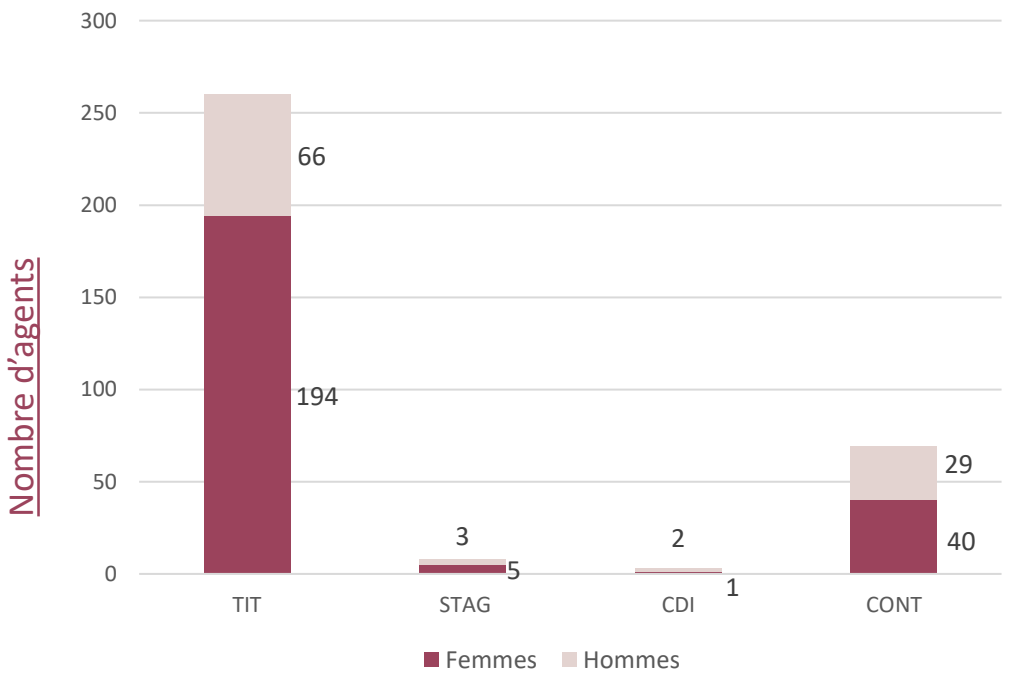
Le personnel de LMV est composé à 79% de fonctionnaires.

Et 71% des agents sont des femmes.

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

STATUT	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	199	69	268
Contractuels	41	31	72
TOTAL	**240**	**100**	**340**



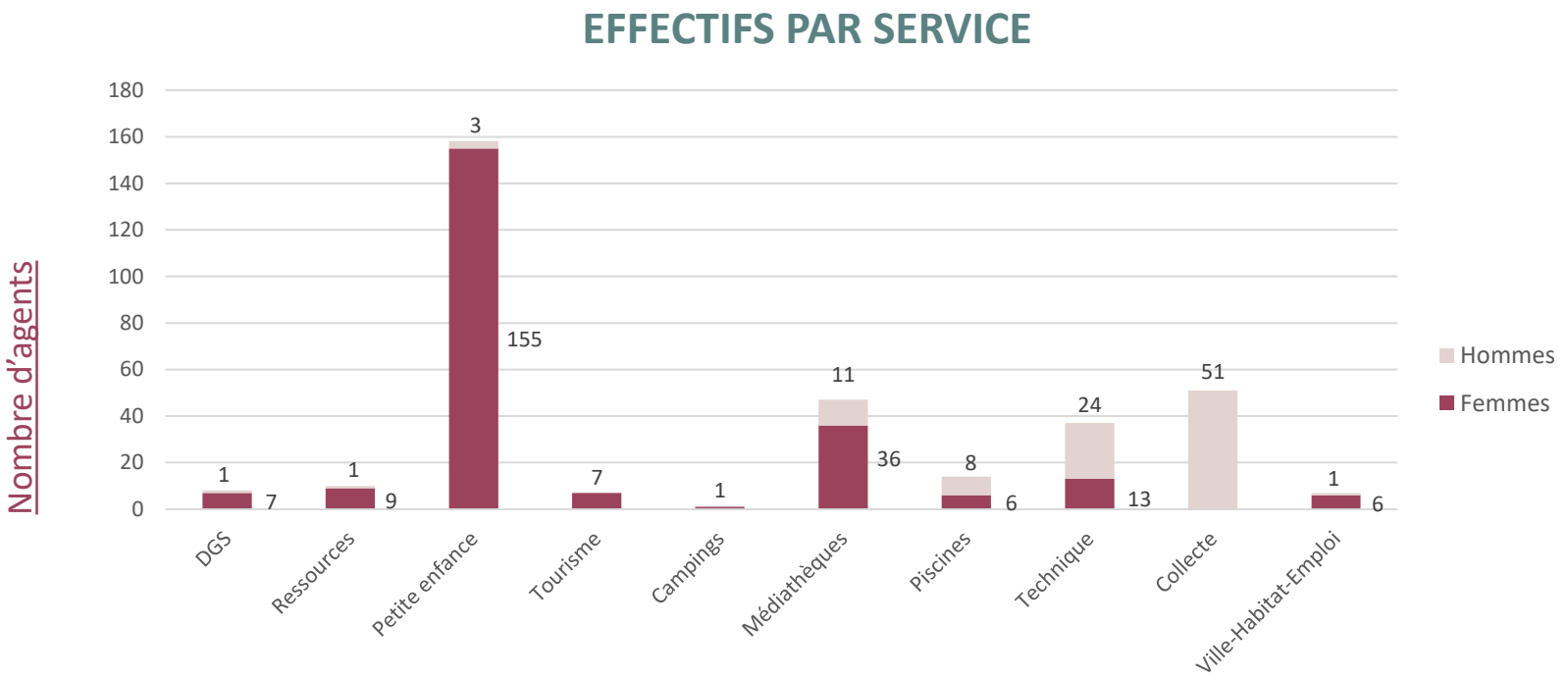


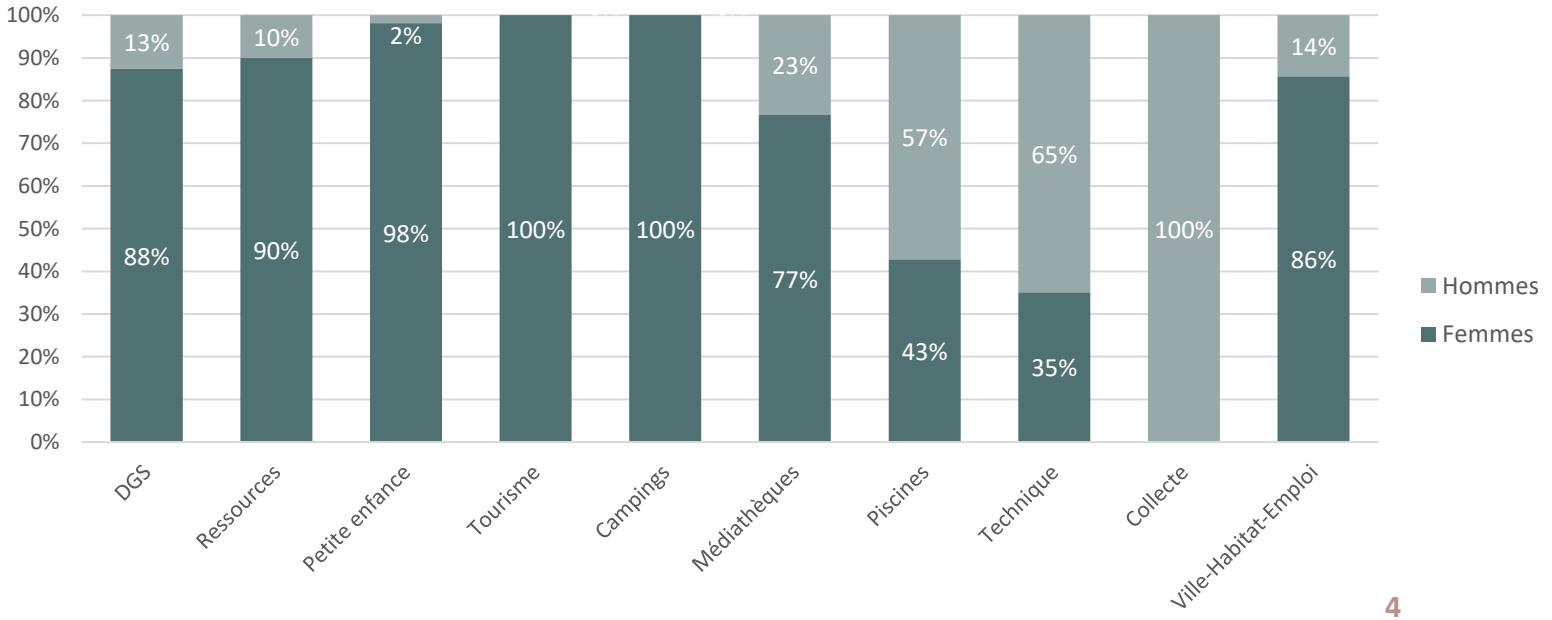
Proportion des femmes et des hommes par service

Deux services sont sexués :

- la petite enfance (PE) qui ne compte que 3 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 46% des agents.



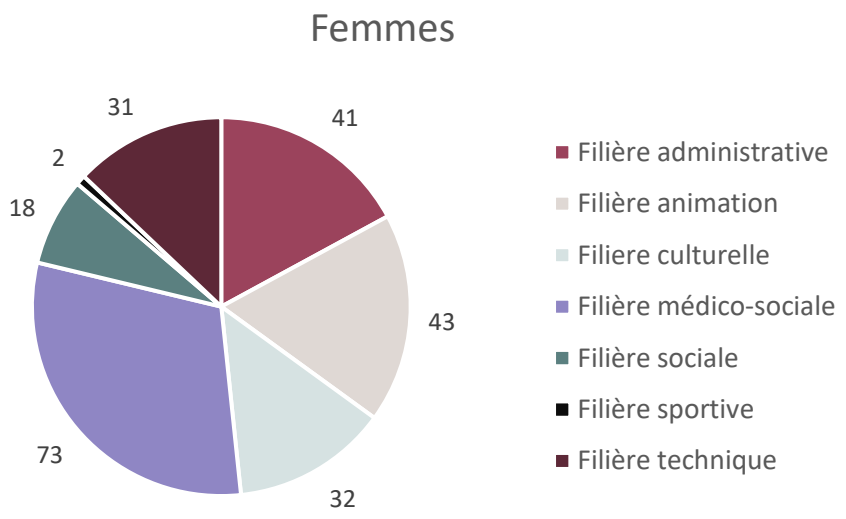


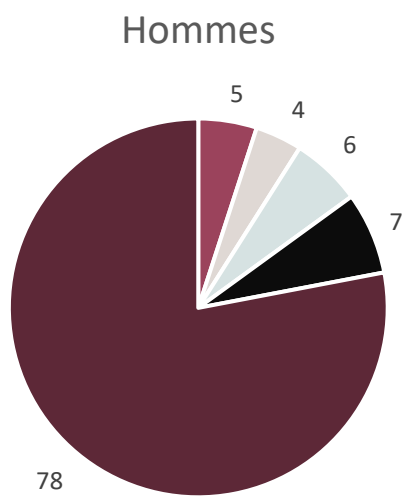
Proportion des femmes et des hommes par filière

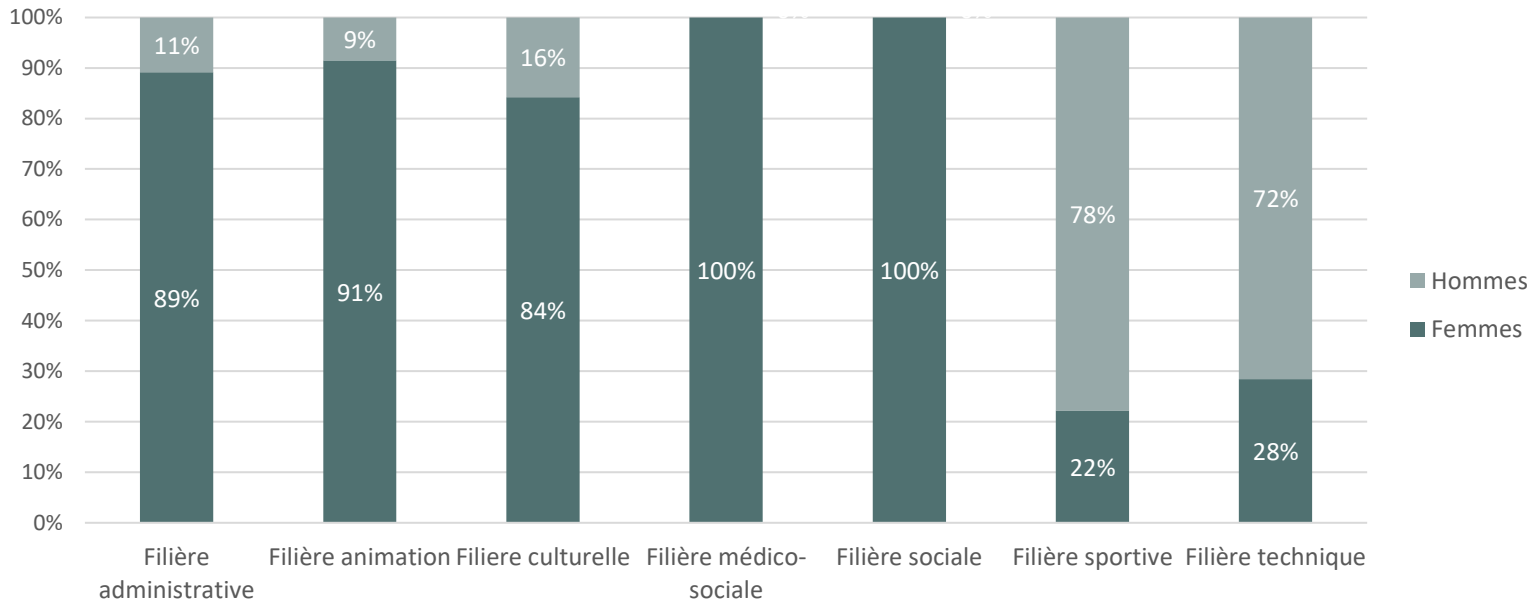
Les filières féminisées sont la filière administrative, animation, culturelle, sociale et médico-sociale.

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.



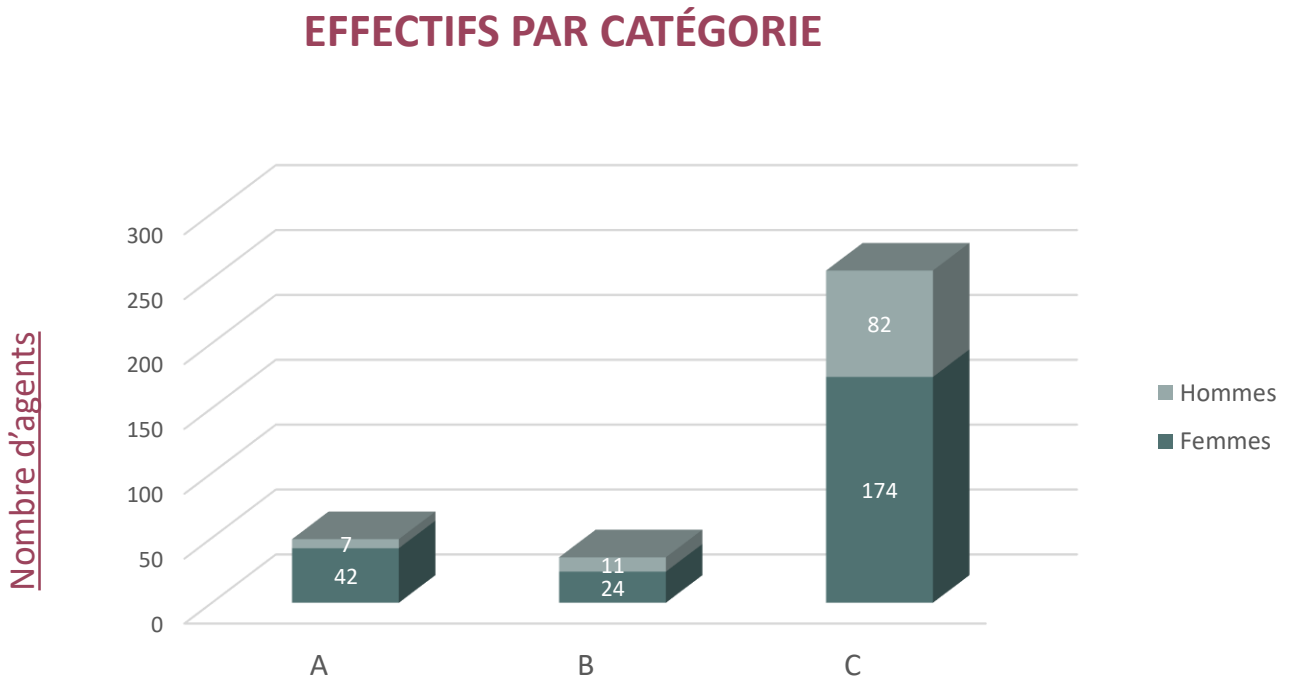


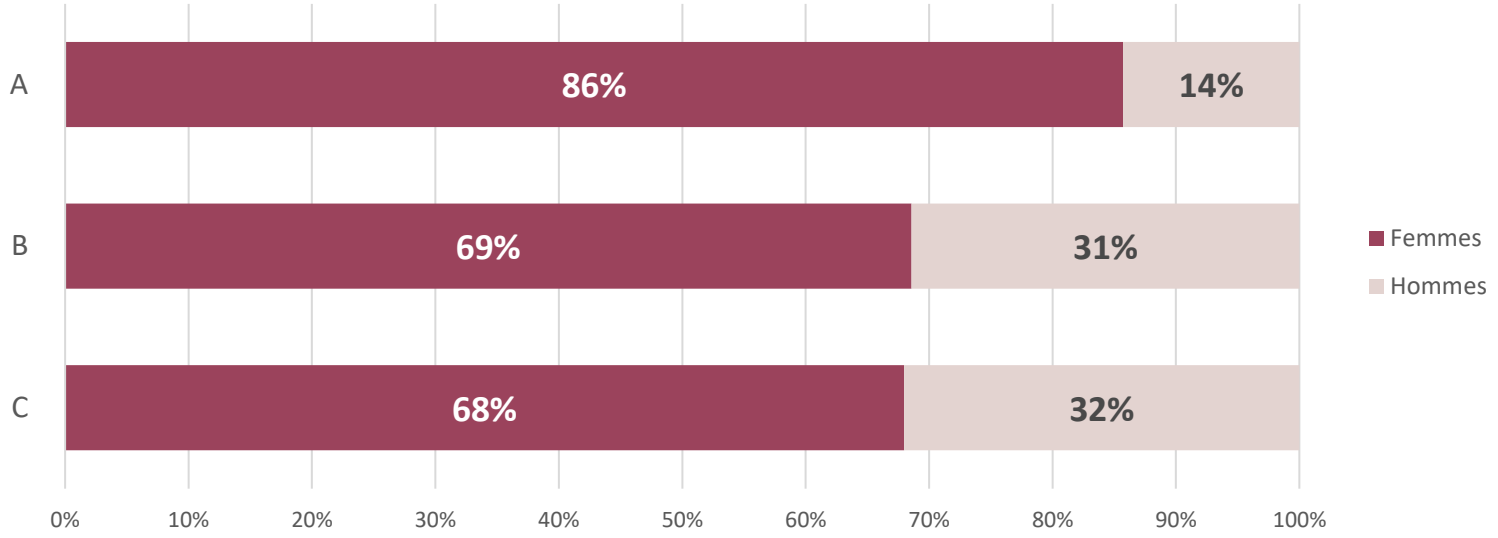


Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

La répartition hommes-femmes est sensiblement représentative de la collectivité en catégorie B et en catégorie C.

Proportionnellement, il y a plus de femmes en catégorie A, avec notamment les éducatrices de jeunes enfants et les directrices de crèches.





Proportion des femmes et des hommes dans l'encadrement

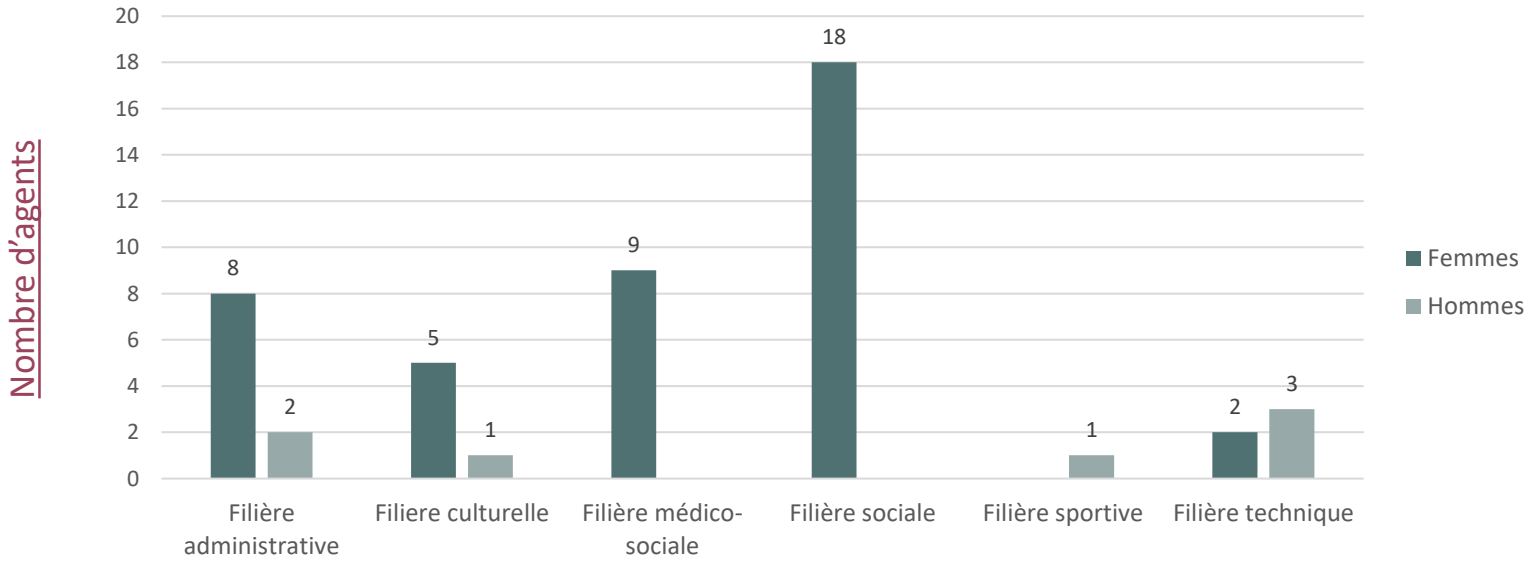
L'obligation de nomination équilibrée dans l'encadrement supérieur est actuellement remplie et s'appliquerait à nouveau à compter de la création d'un 4e emploi fonctionnel.

65% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes. 78% des directeurs, notamment, sont des directrices.

Et 86% 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	4	4
Responsables d'équipe	14	7
TOTAL	**26**	**14**

RÉPARTITION DES AGENTS DE CATÉGORIE A PAR FILIÈRE



Proportion des femmes et des hommes dans les avancements et promotions

Parmi les fonctionnaires, la proportion des femmes ayant bénéficié d'une progression de carrière est de 10%. Elle est de 9% pour les hommes.

Il y a notamment, en 2021, 19 femmes concernées et 6 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
	A	**B**	**C**	**C**	
Administrative		1	1		2
Animation		1	2		3
Culturelle	1	2	3		6
Médico-sociale	2		4		6
Sociale	1				1
Sportive					0
Technique			1	6	7
TOTAL	**4**	**4**	**11**	**6**	**25**

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

Proportion des femmes et des hommes dans les recrutements

En 2021, 13 personnes ont été recrutées ou mises en stage suite à une procédure de recrutement.

Recrutements en 2021	A		B		C		Total	
Femmes	**1**	100%			**6**	50 %	**7**	54 %
Dont stagiairisation	*1*				*3*		*12*	
Hommes					**6**	50%	**6**	46 %
Dont stagiairisation					*3*		*3*	
Total	**1**	**100 %**	**-**	**-**	**12**	100%	**13**	100%

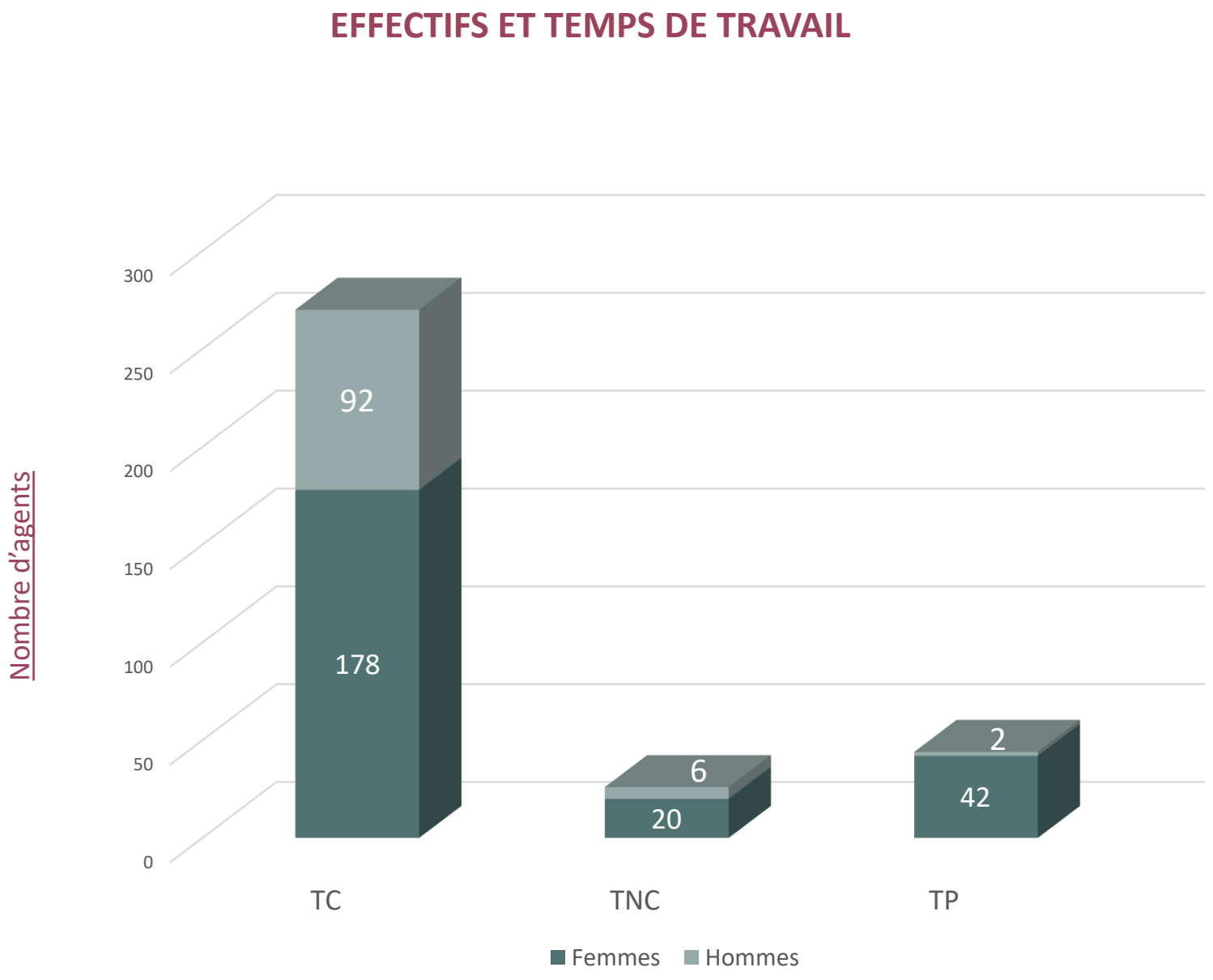
Proportion des femmes et des hommes en fonction du temps de travail

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

En 2020, 92% des postes sont à temps complet.

Et parmi les agents occupant un temps complet, 13% ont opté pour un travail à temps partiel. La quotité choisie est majoritairement de 80%.

Seuls 8% 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 du nombre de disponibilités pour convenances personnelles de 14% par rapport à 2020.

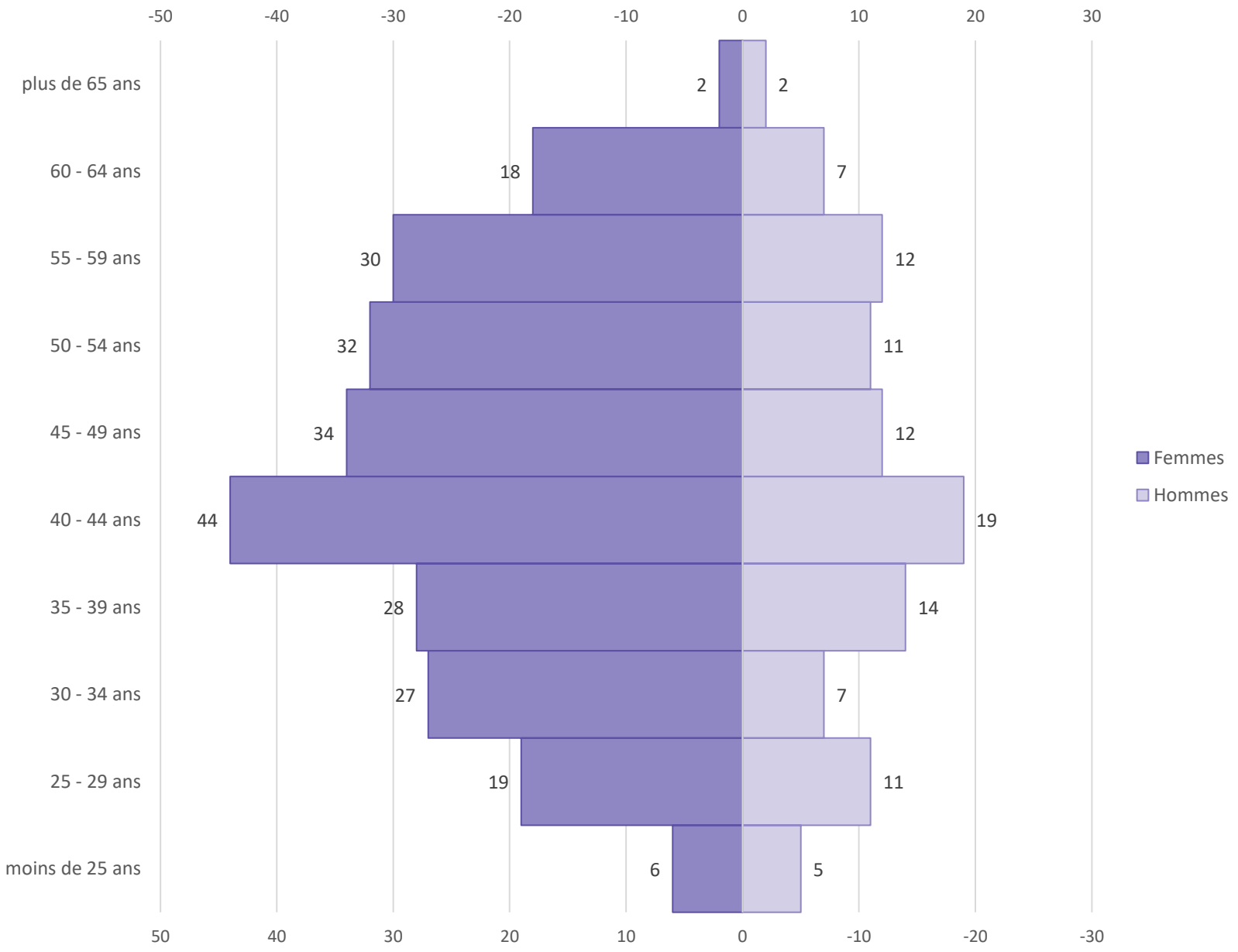
POSITION PAR SERVICE	Femmes	Hommes	TOTAL
Congé de paternité	0	2	**2**
Collecte		*1*	***1***
Technique		*1*	***1***
Temps partiel pour donner des soins à un membre de sa famille	2	0	**2**
Petite enfance	*2*		***2***
Congé parental pour élever son enfant -3 ans	0	0	**0**
Petite enfance			***0***
Disponibilité pour convenances personnelles	20	4	**24**
Collecte		*2*	***2***
Ressources		*1*	***1***
Médiathèques	*3*		***3***
Petite enfance	*17*		***17***
Piscines		*1*	***1***
Disponibilité pour créer une entreprise	1	0	**1**
Petite enfance	*1*		***1***
Disponibilité pour suivre son conjoint	0	1	**1**
Piscines		*1*	***1***
Disponibilité pour élever son enfant de - 12 ans	0	1	**1**
Médiathèques		*1*	***1***
TOTAL	**23**	**8**	**31**

Proportion des femmes et des hommes par âge

La **moyenne d'âge** des agents de LMV est de **44,4 ans,** 44,7 pour les femmes et 43,7 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 52% *(21%)* des effectifs pour les femmes et 56% *(21%)* des effectifs pour les hommes.



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

La collectivité compte **23 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2021, chiffres en progression par rapport à 2020 (+ 6).

4 femmes BOE ont pu bénéficier d'aides et d'aménagements de poste en 2021.

Effectif bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)	Nombre		
	F	H	Total
Travailleurs handicapés	16	0	**16**
Allocataires temporaires d'invalidité		2	**2**
Agents reclassés	4	1	**5**
Total	**20**	**3**	**23**

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

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

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

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

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

Salaire net mensuel moyen (€)	Femmes	Hommes
LMV	**1 845**	**2 023**

Le salaire net mensuel moyen ci-contre est exprimé en ETP **pour les agents fonctionnaires** et concerne le mois de décembre 2021.