

2025

# Rapport sur la situation en matière D'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES



## LUBERON MONTS DE VAUCLUSE

# SOMMAIRE

01

Assise réglementaire p.3

02

Plan d'action pour  
l'égalité Hommes / Femmes p.5

03

La place de la femme  
dans la collectivité p.5-7

- *Part des femmes et des hommes par service p.5*
- *Part des femmes et des hommes dans l'effectif p.5*
- *Part des femmes et des hommes par filière p.6*
- *Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique p.6*
- *Part des femmes et des hommes dans l'encadrement p.7*
- *Pyramides des âges p.7*

04

Articulation vie professionnelle  
et vie personnelle p.8

- *Temps de travail p.8*
- *Conditions de travail p.8*
- *Taux d'absentéisme p.9*

05

Recrutement et évolution  
de carrière p.9

- *Recrutement et mise en stage p.9*
- *Formations p.10*
- *Avancements et promotion p.10*

06

Evaluation des écarts de  
rémunération p.11

- *Index de l'égalité professionnelle p.11*
- *Écarts de rémunération p.11*

07

Actions en faveur de l'égalité p.12





# Assise réglementaire

- *Code Général des Collectivités Territoriales*
- *Code Général de 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*
- *Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans 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 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale*
- *Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale*

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 cadre législatif ne cessant d'être renforcé, les mesures visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes ont été progressivement élargies, avec de nouvelles obligations pour les collectivités :

- **présentation d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femme-hommes** préalablement aux débats d'orientation budgétaire
- **élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité**
- **nomination d'un référent égalité femmes-hommes**
- **nominations équilibrées entre les femmes et les hommes** : les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent nommer au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels de direction
- **publication d'un index de l'égalité professionnelle** : l'objectif est de mesurer et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs

# Plan d'action pour l'égalité Hommes / Femmes

En mars 2024, LMV Agglomération et la ville de Cavillon ont renouvelé pour trois ans, leur plan d'action pour l'égalité femmes-hommes.

## Pour :

- Agir sur les inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent ;
- Respecter les obligations légales ;
- Montrer que l'égalité femmes-hommes se joue aussi au niveau local et permet de faire progresser la justice sociale.

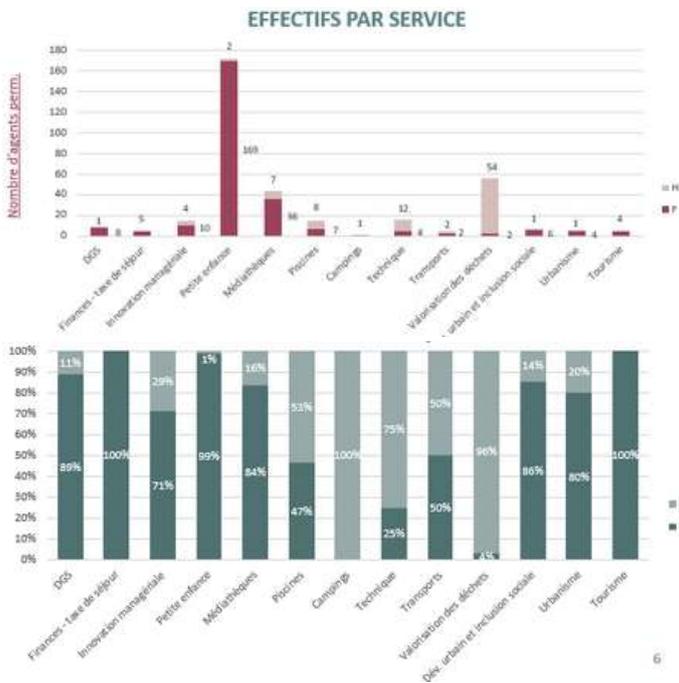
Basé en 5 axes, il a pour objectif d'appréhender cette thématique dans sa globalité et d'impliquer un maximum d'acteurs internes. La nomination d'une référente égalité femmes-hommes a également été effectuée. C'est la conseillère en prévention, mutualisée entre les deux entités qui a désormais pour mission de sensibiliser et d'engager l'appropriation de ce champs important des politiques publiques dans tous les services.



# LA PLACE DES FEMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

## Part des femmes et des hommes par service

L'effectif en activité au 31/12/2024 s'élève à 350 agents permanents.



### Deux services sont genrés :

● 1 %

la petite enfance qui ne compte que 2 hommes assistants auprès des enfants,

▬ 100 %

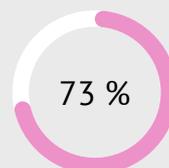
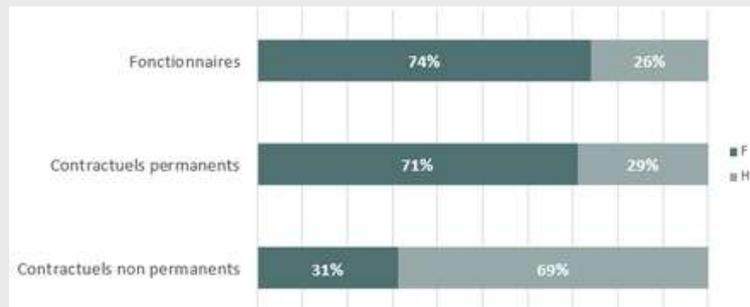
la collecte des déchets (100% d'hommes).

Toutefois, l'effectif est globalement féminisé dans l'ensemble des services de LMV.



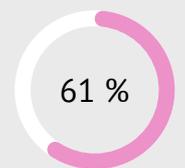
## Part des femmes et des hommes dans l'effectif

STATUT	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	203	71	274
Contractuels permanents	54	22	76
Contractuels non perm.	10	22	32
<b>TOTAL agents perm.</b>	<b>257</b>	<b>93</b>	<b>350</b>
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>115</b>	<b>382</b>



### Agents permanents

73% des agents permanents sont des femmes.



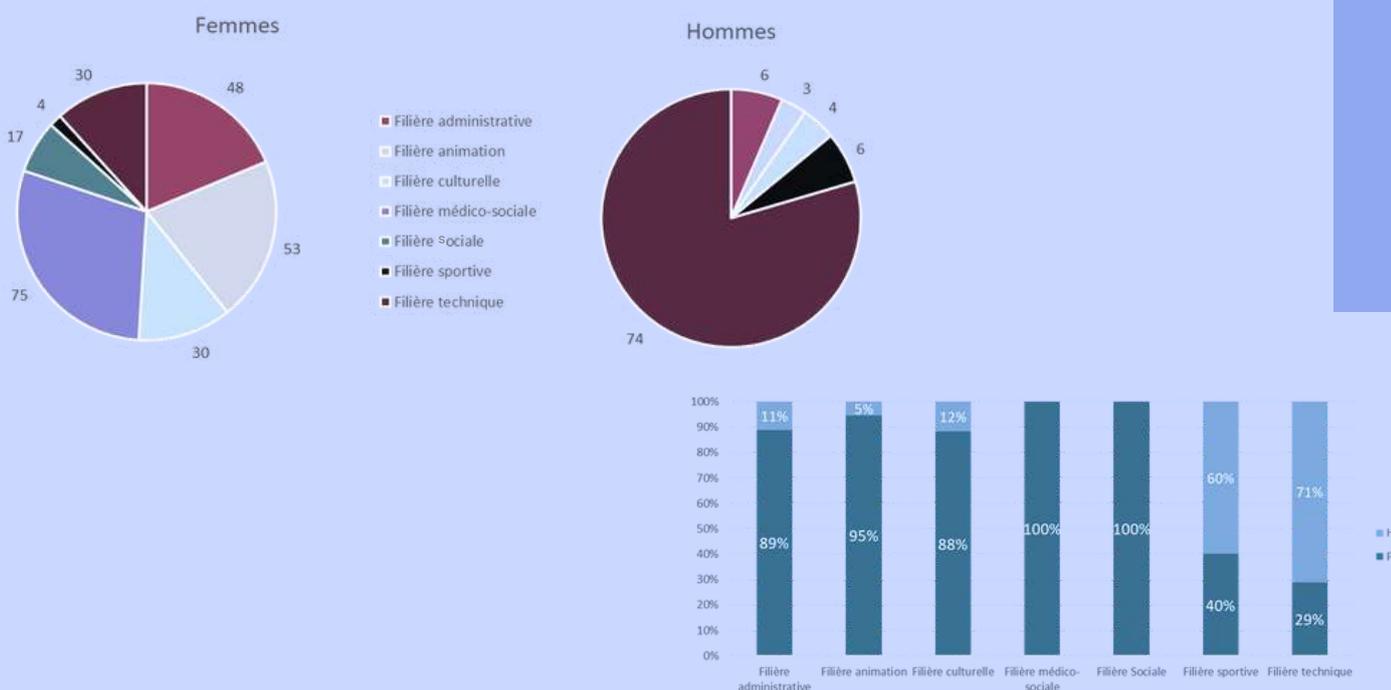
### Agents permanents

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

# Part des femmes et des hommes par filière

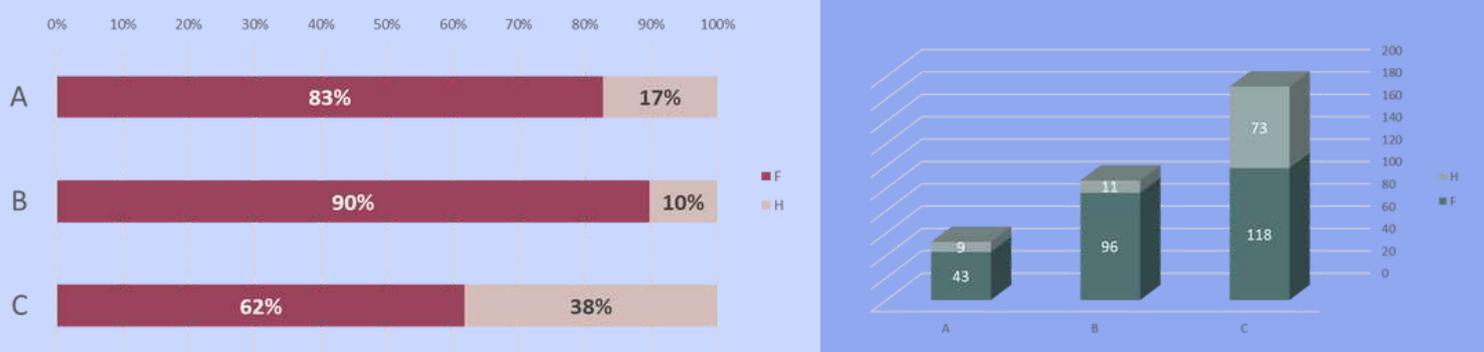
Les filières féminisées sont la filière administrative, animation, culturelle, sociale et médico-sociale. Ces 2 dernières filières sont représentées à 100% par des femmes et constituent la part la plus importante des effectifs de LMV.

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



# Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

Le secteur petite enfance représente près de 50% des effectifs de LMV. Il y a donc proportionnellement plus de femmes en catégorie A, avec notamment les éducatrices de jeunes enfants et les directrices de crèches et en catégorie B avec les auxiliaires de puériculture.



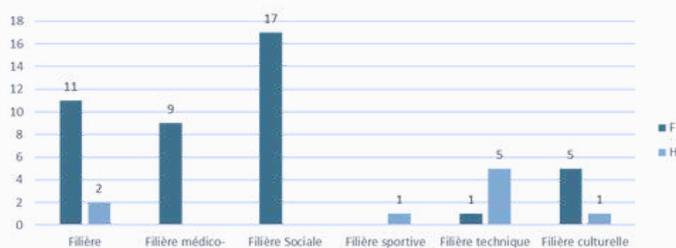
# Part des femmes et des hommes dans l'encadrement

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

70% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.

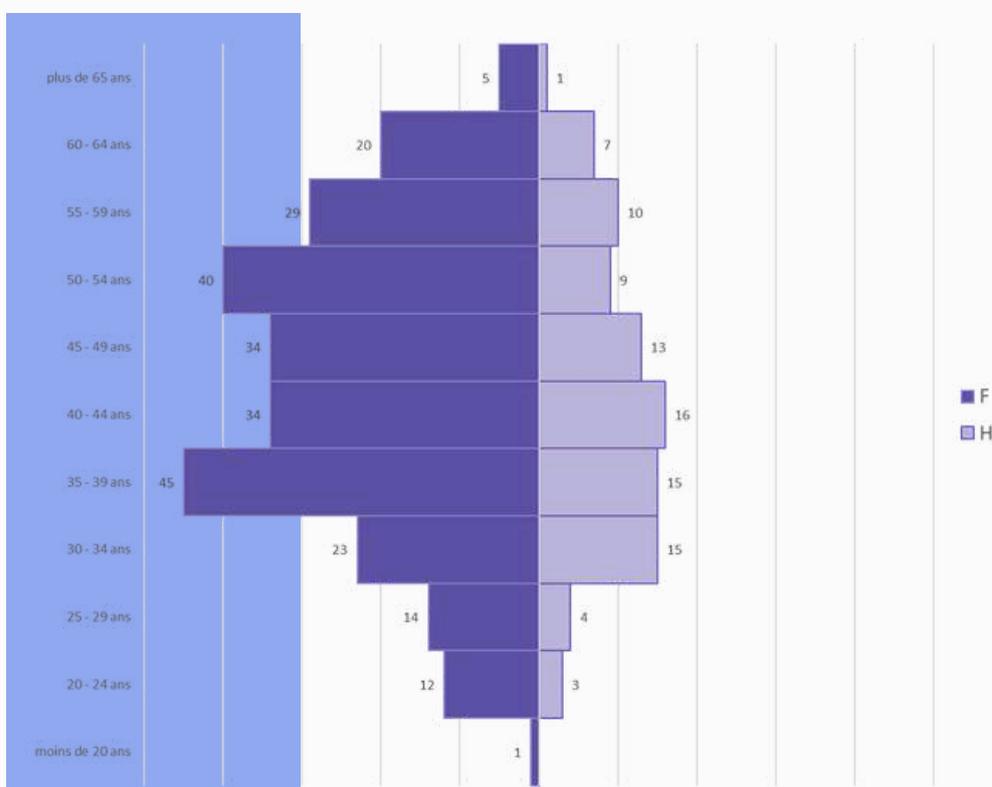
Et 83% des agents de cat. A sont des femmes, avec entre autres l'ensemble des directrices de crèches et EJE.

Emplois dans la collectivité (toutes catégories confondues)	Femmes	Hommes
Direction Générale	2	1
Directeurs	5	4
Responsables de service	9	4
Chefs d'équipe	16	5
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>14</b>



RÉPARTITION DES AGENTS DE CATÉGORIE A PAR FILIÈRE

## Pyramide des âges

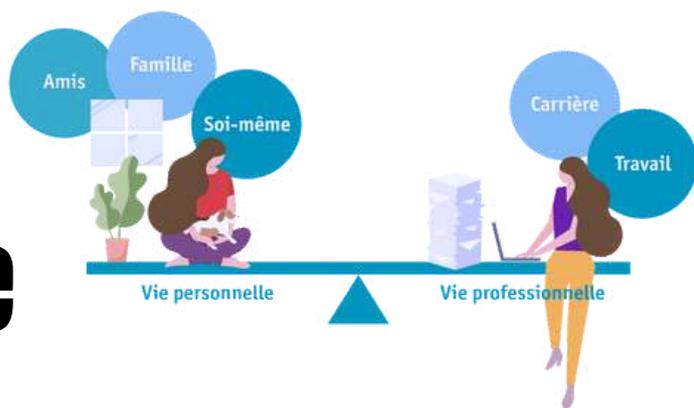


**44,5**

La moyenne d'âge des agents permanents de LMV est de 44,5 ans, 44,8 pour les femmes et 43,9 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 représentent 47% (23%) des effectifs pour les femmes et 60% (18%) des effectifs pour les hommes.

# Articulation vie professionnelle et vie personnelle



## Temps de travail

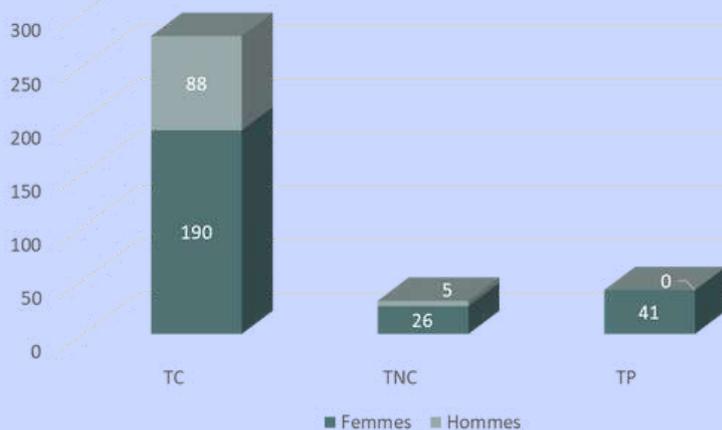
En 2023, 91% des agents permanents sont à temps complet.

Parmi les agents occupant un temps complet, 13% ont opté pour un travail à temps partiel.

Les agents à temps partiel sont exclusivement des femmes. La quotité choisie est majoritairement de 80%.

Seuls 9% des postes sont à temps non complet et sont occupés principalement par des femmes.

Nombre d'agents perm.



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Hommes	0,0%
Femmes	18,1%

## Conditions de travail

### Congés :

- 10 femmes ont été en congé maternité au cours de l'année
- 4 congés paternité ou adoption sollicités

### Autres positions administratives :

- 1 femme en congé présence parentale
- 1 femme en congé parental
- 2 hommes en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

Le télétravail concerne particulièrement les agents de la filière administrative (28 femmes et 2 hommes télétravailleurs) et la filière culturelle (13 femmes et 3 hommes télétravailleurs).

À noter que 2 hommes sont en disponibilité pour élever leur(s) enfant(s) en 2023.

### Télétravail :

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail	
Femmes	49 agents (soit 19% des femmes)
Hommes	9 agents (soit 10% des hommes)

# Taux d'absentéisme

Les données sur l'absentéisme montrent que les femmes (9%) sont plus absentes que les hommes (3,7%) en particulier s'agissant de la maladie ordinaire.

De plus, les congés de longue maladie ou de longue durée et les maladies professionnelles concernent uniquement les femmes en 2023.

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,63%	0,17%
Accidents de trajet	0%	0%
Autorisation spéciale	0,51%	0,89%
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	-	0,49%
Maladie de longue durée	-	1,84%
Maladie ordinaire	2,32%	4,50%
Maladie professionnelle	-	0,03%



## Recrutement et évolution de carrière

### Recrutements et mises en stage

En 2023, 27 personnes ont été recrutées en qualité de fonctionnaires ou mises en stage suite à une procédure de recrutement.

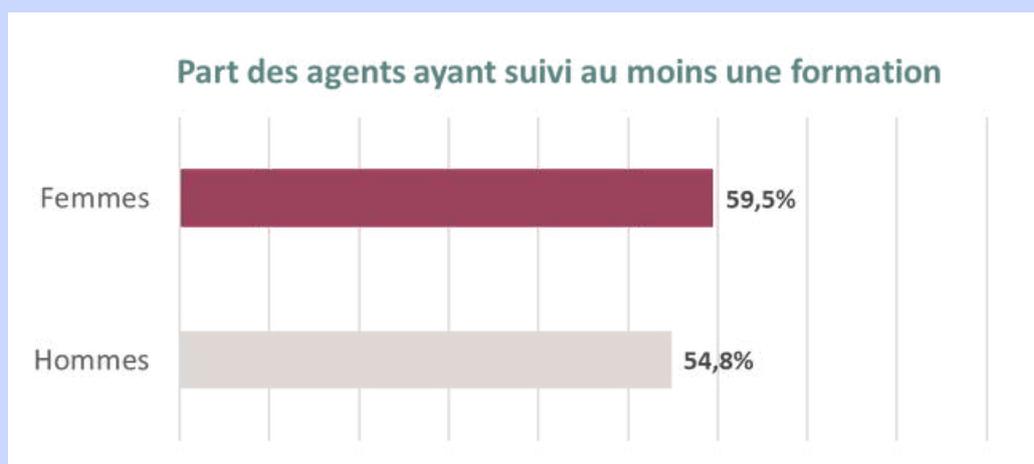
1 personne a été recrutée en CDI. Par ailleurs 4 personnes ont été engagées en contrat pour répondre à un besoin permanent en application de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique.

Recrutements en 2023	Fonctionnaires		Contractuels L332-8 besoin permanent	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Femmes	17	63%	2	40%
<i>Dont stagiairisation</i>	11	69%		
Hommes	10	37%	3	60%
<i>Dont stagiairisation</i>	5	31%		
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

# Formation

Proportionnellement aux effectifs, plus de femmes ont suivi au moins une formation en 2023, par rapport aux hommes. Près de 60% des femmes sont concernées.

Agents permanents ayant suivi au moins une formation	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	34	8	42
Catégorie B	55	8	63
Catégorie C	64	35	99
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>51</b>	<b>204</b>



# Avancements et promotions

La proportion des femmes ayant bénéficié d'une progression de carrière est de 39 %.

Il y a notamment, en 2023, 99 femmes concernées et 48 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.

Type d'avancement	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	93	39	132
Avancement de grade	4	8	12
Promotion interne	1	1	2
Nomination sur concours (lauréat)	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>48</b>	<b>147</b>

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

# Évaluation des écarts de rémunération

## Index de l'égalité professionnelle

Issu de la loi du 19 juillet 2023, l'index de l'égalité professionnelle a pour objectif de mesurer et supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs.

L'index de LMV pour 2023 est de 97/100.



**INDEX 2023**  
Egalité professionnelle

CA LUBERON MONTS DE VAUCLUSE

**97/100**

**DGCL**

Direction générale des collectivités locales

Contact :  
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

## Écarts de rémunération

En 2023, les écarts de rémunération subsistent malgré un index de l'égalité élevé pour LMV.

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de catégorie A.

En effet, contrairement aux hommes, un certain nombre de femmes en catégorie A ne sont pas en situation d'encadrement (éducatrices de jeunes enfants, infirmières référentes sanitaires, chargées de mission, etc.).

Rémunération brute annuelle des agents permanents	
Femmes	29 538
Hommes	31 787

Écart de rémunération par catégorie hiérarchique	
Catégorie A	- 24,6 %
Catégorie B	- 12,9 %
Catégorie C	- 12,9 %

### Part des primes dans la rémunération brute



# Actions en faveur de l'égalité

Co-organisation entre LMV et la Ville de Cavailon

Objectif : Sensibiliser les chefs de service aux enjeux de l'égalité femmes-hommes

Ateliers en format World Café :

## 1 SUR LE RECRUTEMENT



## 2 SUR LE MANAGEMENT



## 4 SUR LA POLITIQUE PUBLIQUE / PETITE ENFANCE / JEUNESSE / EDUCATION



## 3 SUR LA POLITIQUE CULTURELLE

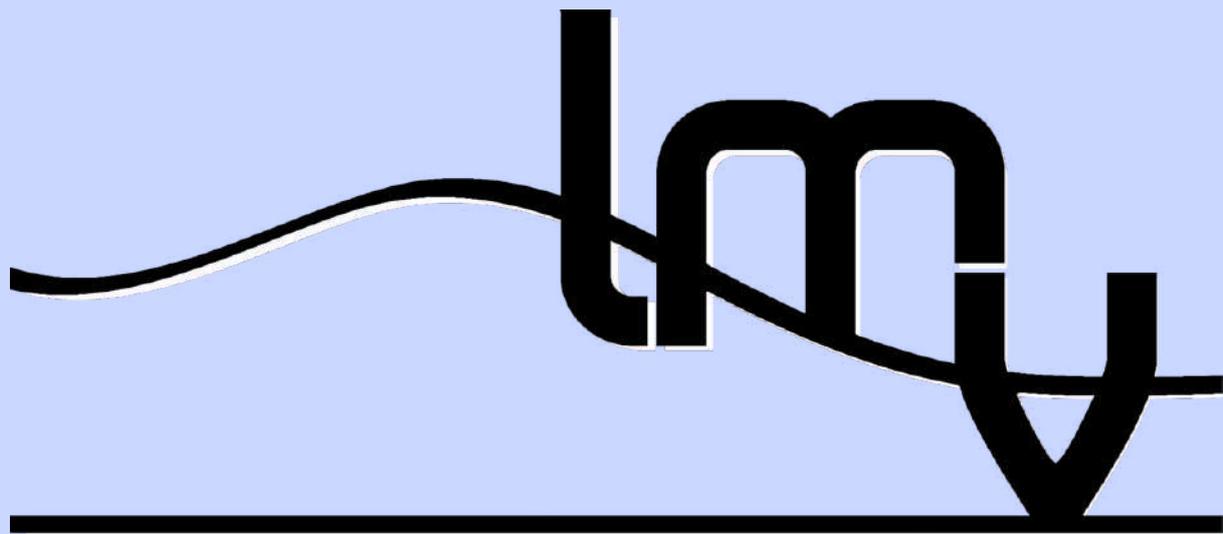


## 5 SUR L'ÉVOLUTION ET LE SUIVI



# Rapport sur la situation en matière

D'égalité Femme / Homme



AGGLOMÉRATION

2025