

LMV AGGLOMÉRATION



RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES BUDGET 2026

ANNEXE N°4

2026



Luberon Monts de Vaucluse
AGGLOMÉRATION



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 femmes-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 femmes-hommes



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

- Pour gommer les inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent ;
- Pour respecter les obligations légales ;
- Pour 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. Jusqu'en novembre 2025, c'est la conseillère en prévention, mutualisée entre les deux entités qui a assuré cette mission. Avec son départ de la collectivité, une nouvelle nomination interviendra au 1^{er} semestre 2026 afin de travailler l'irrigation et l'appropriation de ce champs important des politiques publiques dans tous les services.

Séminaire égalité professionnelle

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, LMV Agglomération et la Ville de Cavaillon ont organisé un séminaire sur l'égalité professionnelle le 7 mars 2025 à destination des managers.

Animée par Dayana Chamoun - Fievée de l'agence Diane Conseil, cette journée s'est déroulée autour de 2 moments :

- Une conférence pour présenter la notion d'égalité professionnelle femmes/hommes, les chiffres clés et les obligations des collectivités en la matière ;
- Des ateliers destinés :

→ en interne avec un focus sur le management et le recrutement ;

→ dans la mise en oeuvre des politiques publiques par les services dans les deux collectivités.

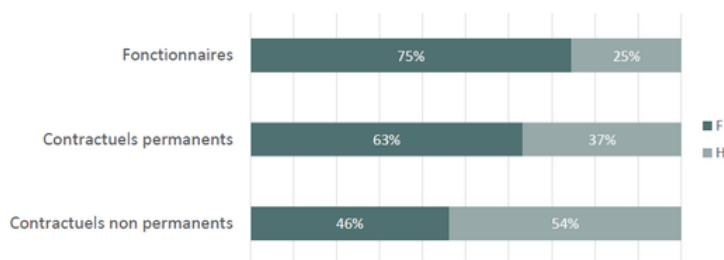
I - La place des femmes dans la collectivité



Part des femmes et des hommes dans l'effectif

- L'effectif en activité au 31/12/2024 s'élève à 365 agents permanents.
- 72% des agents permanents sont des femmes.
- Pour repère, la Fonction Publique Territoriale compte 61% de femmes.

STATUT	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	199	68	267
Contractuels permanents	62	36	98
Contractuels non perm.	12	14	26
TOTAL agents perm.	261	104	365
TOTAL	273	118	391

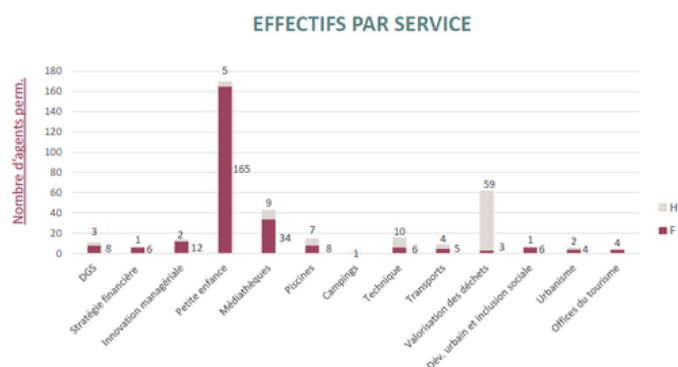
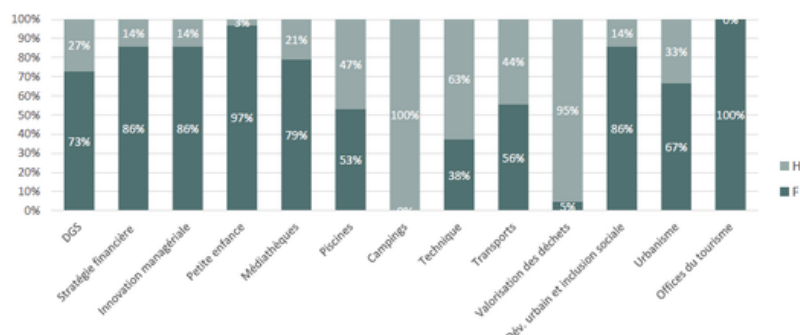


Part des femmes et des hommes dans l'effectif

Deux services sont genrés :

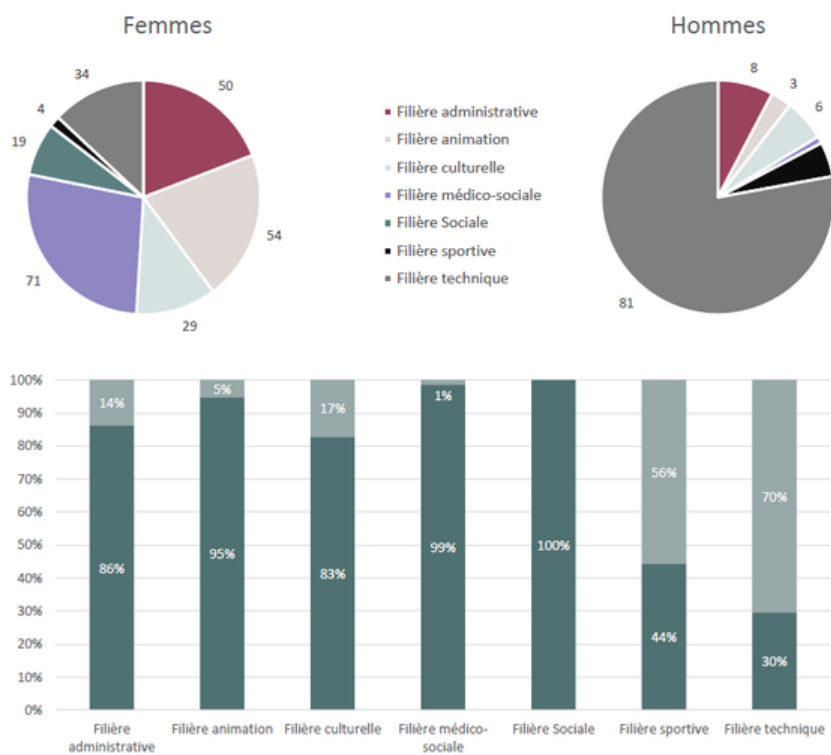
- la petite enfance qui compte 3 hommes auprès des enfants et 2 cuisiniers ;
- la collecte des déchets (100% d'hommes).

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



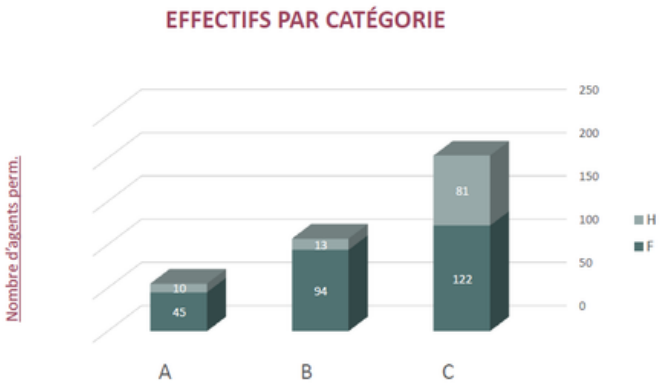
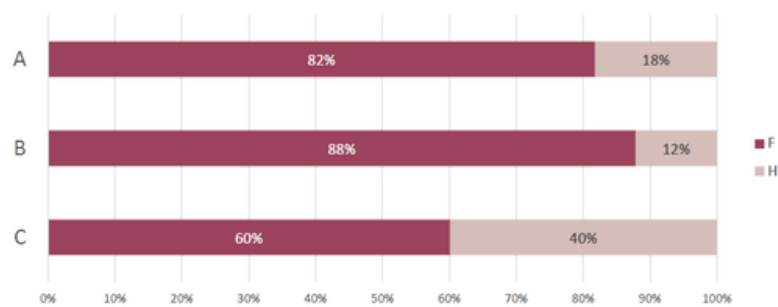
Part des femmes et des hommes par filière

- Les filières féminisées sont la filière administrative, animation, culturelle, sociale et médico-sociale.
- Ces 2 dernières filières constituent la part la plus importante des effectifs de LMV. Il y a toutefois un homme présent dans la filière médico-sociale.
- 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.

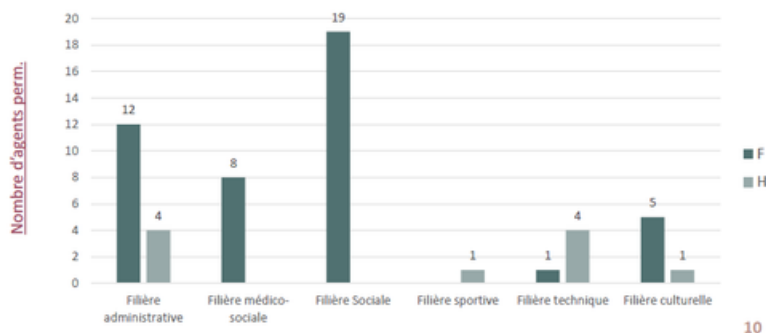


Part des femmes et des hommes par filière

- 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^{ème} emploi fonctionnel.
- 70% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.
- Et 82% des agents de cat. A sont des femmes, avec entre autres l'ensemble des directrices de crèches et EJE.



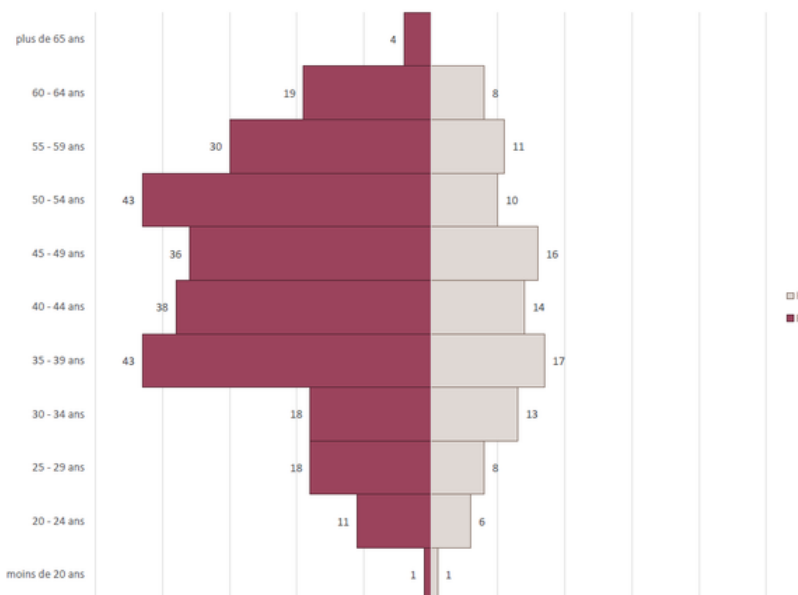
RÉPARTITION DES AGENTS DE CATÉGORIE A PAR FILIÈRE



Emplois dans la collectivité (toutes catégories confondues)	Femmes	Hommes
Direction Générale	2	1
Directeurs	4	5
Responsables de service	9	3
Chefs d'équipe	17	5
TOTAL	32	14

Pyramide des âges

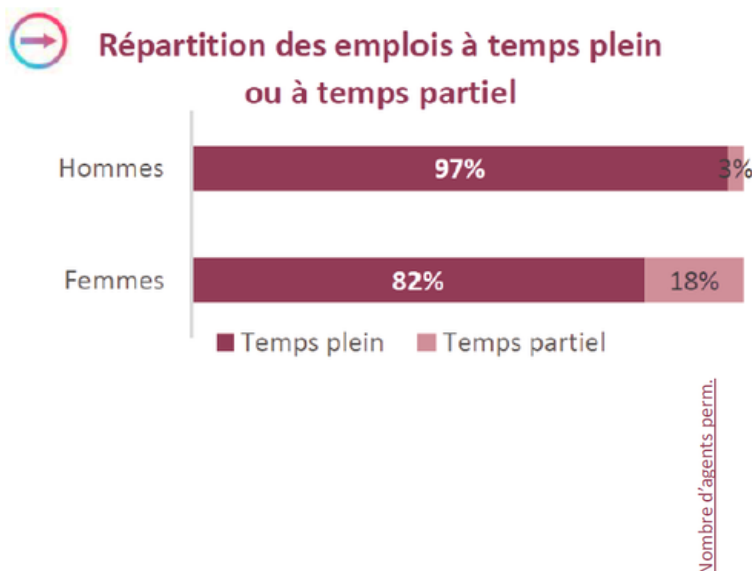
- La **moyenne d'âge** des agents permanents de LMV est de **44,2 ans**, 44,9 pour les femmes et 42,8 pour les hommes.
- La **pyramide des âges de la collectivité est plutôt équilibrée, grâce au renouvellement des effectifs.**
- Les agents de moins de 45 ans (de plus de 55 ans) représentent 45% (22%) des effectifs pour les femmes et 55% (19%) des effectifs pour les hommes.



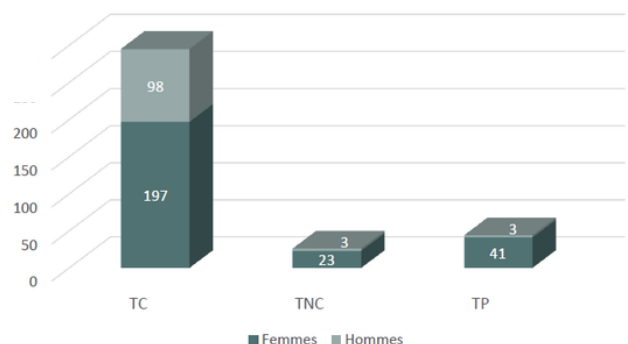
II - Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Temps de travail

- En 2024, 93% des agents permanents sont à temps complet.
- Et 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 7% des postes sont à temps non complet et sont occupés principalement par des femmes.



EFFECTIFS ET TEMPS DE TRAVAIL



Conditions de travail

- Le télétravail concerne particulièrement les agents de la filière administrative (31 femmes et 2 hommes télétravailleurs) et la filière culturelle (13 femmes et 4 hommes télétravailleurs).
- À noter que 2 hommes sont en disponibilité pour élever leur(s) enfant(s) en 2024.

● Télétravail :

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions en télétravail	
Femmes	52 agents (soit 20% des femmes)
Hommes	8 agents (soit 8% des hommes)

● Congés :

- 11 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 ;
- 2 femmes en congé parental ;
- 2 hommes en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.

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 des absences pour motif médical.
- De plus, les congés de longue maladie ou de longue durée et les maladies professionnelles concernent uniquement les femmes en 2024.

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,9%	3,1%
Ensemble		3,6%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,3%	3,1%
Ensemble		6,1%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,0%	3,7%
Ensemble		7,5%

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

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,3%	0,1%
Accidents de trajet	0,0%	0,0%
ASA	0,4%	0,1%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,7%	-
Maladie longue durée	1,4%	-
Disponibilité d'office-santé		
Maladie ordinaire	2,5%	0,8%
Maladie professionnelle	0,3%	-
Maternité et adoption	0,8%	-
Naissance ou adoption	0,0%	0,1%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

26,6	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes
11,2	jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

III - Recrutement et évolution de carrière

Recrutements et mises en stage

- En 2024, 14 personnes ont été recrutées en qualité de fonctionnaires ou mises en stage suite à une procédure de recrutement.
- 2 personnes ont été recrutées en CDI. Par ailleurs 3 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.

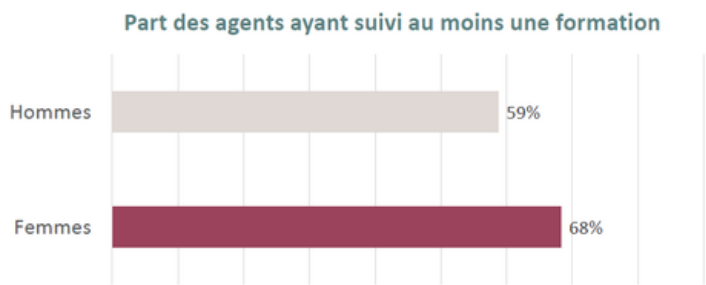


Recrutements en 2024	Fonctionnaires		CDI ou contractuels besoin permanent art. L332-8	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Femmes	10	71%	3	60%
Dont stagiairisation	4	80%		
Hommes	4	29%	2	40%
Dont stagiairisation	1	20%		
TOTAL	14	100%	5	100%

Formation

- Proportionnellement aux effectifs, plus de femmes ont suivi au moins une formation en 2024, par rapport aux hommes.
- 68% des femmes sont concernées.

Agents permanents ayant suivi au moins une formation	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	38	5	43
Catégorie B	57	11	68
Catégorie C	83	45	128
TOTAL	178	61	239



Avancements et promotions

- La proportion des femmes ayant bénéficié d'une progression de carrière est de 49 %.
- Il y a notamment, en 2024, 129 femmes concernées et 35 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.

Type d'avancement	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	113	26	139
Avancement de grade	10	7	17
Promotion interne	1	2	3
Nomination après réussite au concours (lauréat déjà titulaire)	5		5
TOTAL	129	35	164

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



IV - 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 2024 est de 91/100.

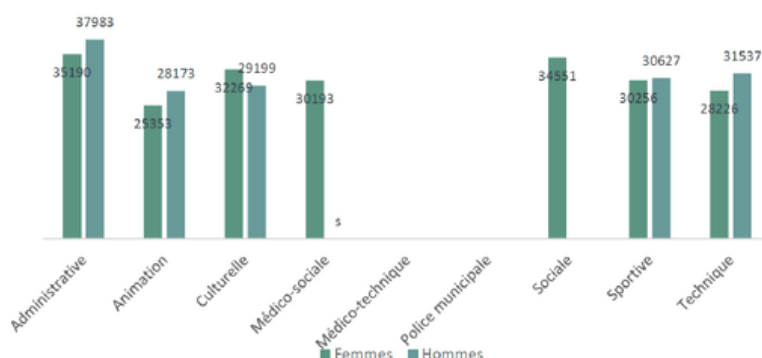
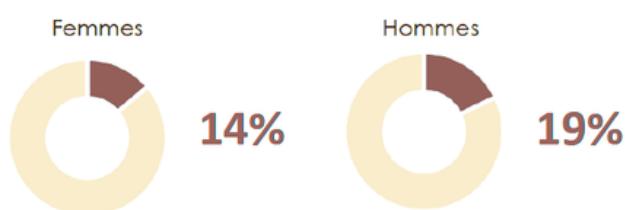


Écarts de rémunération

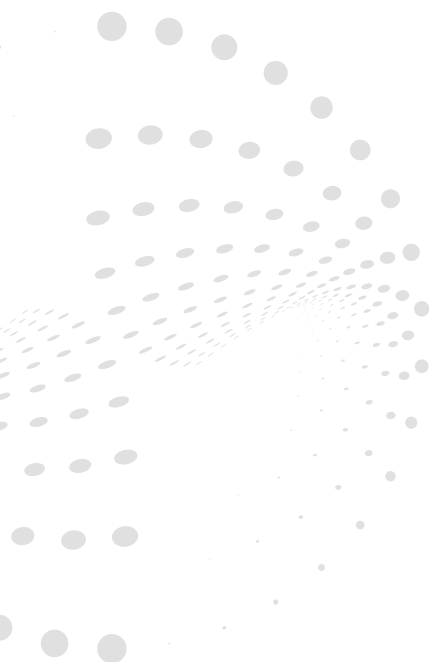
- En 2024, les écarts de rémunération subsistent malgré un index de l'égalité élevé pour LMV.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes le plus important concerne les agents de catégorie A.
- En effet, contrairement aux hommes, un certain nombre de femmes en catégorie A ne sont pas en situation d'encadrement (éducatrices de jeunes enfants, infirmières référentes sanitaires, chargées de mission, etc.).

➡ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière (en euros)

Part des primes dans la rémunération brute



s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



LMV AGGLOMÉRATION

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES BUDGET 2026