

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

2024



LUBERON MONTS DE VAUCLUSE



AGGLOMÉRATION

- Vu le Code Général des collectivités territoriales notamment ses articles L.2311-1-2 et D.2311-16 ;
- Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment ses articles L132-1 à L132-11 et L135-6 ;
- Vu la 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 ;
- Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment son article 61 ;
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Vu le 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 ;
- Vu le 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 ;
- Vu le 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 ;
- Vu le 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 ;
- Vu la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- Vu l'arrêté préfectoral du 14 octobre 2019 portant modification des statuts de la communauté d'agglomération Luberon Monts de Vaucluse modifié par l'arrêté préfectoral du 29 janvier 2020 ;
- Vu l'avis du bureau communautaire en date du 1er février 2023 ;
- Vu l'avis du comité social territorial en date du 8 février 2023 ;
- Vu le rapport établi en support du débat.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitant-e-s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Par ailleurs, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Cette loi s'appuie sur les engagements du protocole d'accord du 20 novembre 2018 et du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui s'articulent autour de 5 axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec l'obligation des employeurs de réaliser un plan d'action « égalité professionnelle » ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce rapport doit précéder l'adoption du budget.

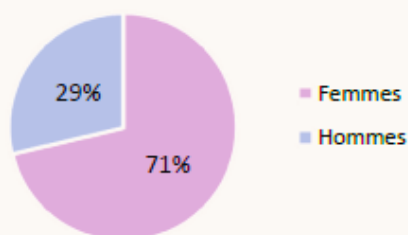
Considérant le rapport ci-dessus

Le conseil communautaire est invité à :

- ADOPTER le rapport annexé à la présente ;
- AUTORISER Monsieur le Président, ou son représentant, à signer tout document se rapportant à cette délibération.

➔ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 250 femmes et 101 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

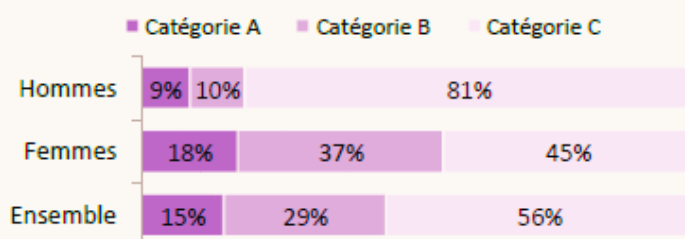


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 1 homme

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 67,6 fonctionnaires hommes
- 185,9 fonctionnaires femmes
- 25,9 contractuels hommes
- 47,5 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



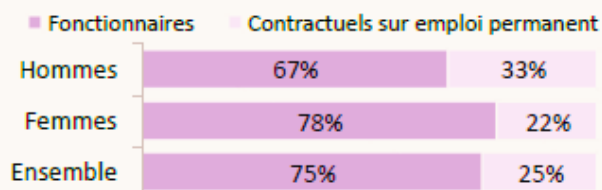
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	83%
Catégorie B	90%
Catégorie C	58%

Les cadres d'emplois les plus féminisés sont les suivants :

Rédacteurs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Puéricultrices	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes territoriales d'animation	96%

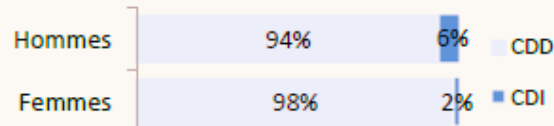
➔ 22 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 33 % des hommes



- 74 % des fonctionnaires sont des femmes et 26 % des hommes
- 63 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes

➔ 2 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 6 % des hommes

Au total, 3 agents en CDI sur 88 agents contractuels, soit 3 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	13%
Technique	24%	76%
Culturelle	86%	14%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	95%	5%

➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

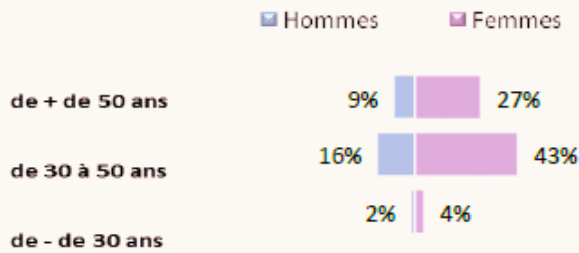
Agents de maîtrise	85%
Ingénieurs	80%
Adjointes techniques	75%
Educateurs des APS	63%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

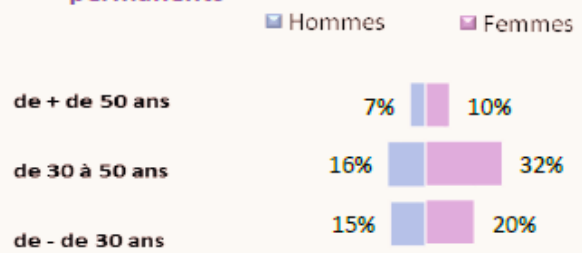
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,17	36,14	43,96
Hommes	45,66	35,98	42,50

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

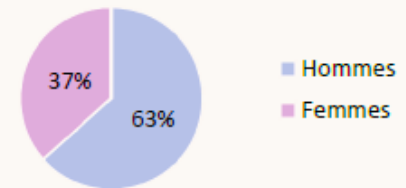


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

Catégorie	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	29%
Emplois aidés	67%
Apprentis	80%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

➔ 3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

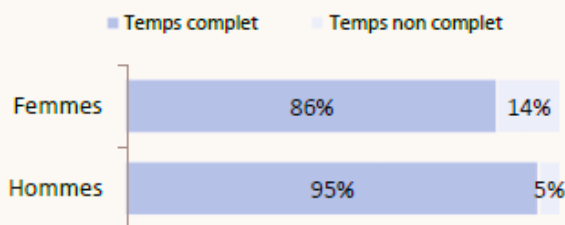
dont 67% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 74% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

— Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

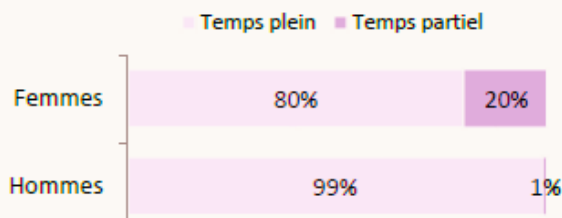
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



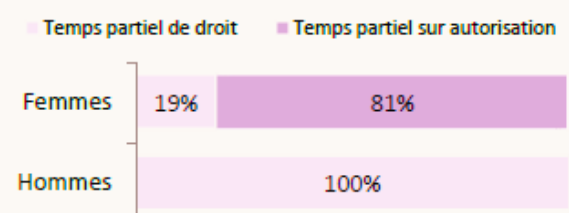
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,00%	3,40%
Ensemble : 5,96%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,07%	3,40%
Ensemble : 8,15%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,96%	3,97%
Ensemble : 9,66%		

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

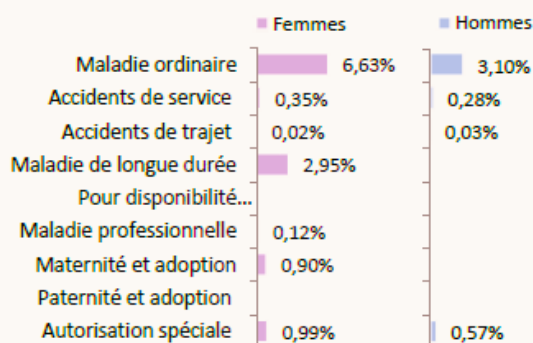
Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- En moyenne, 36,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 12,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

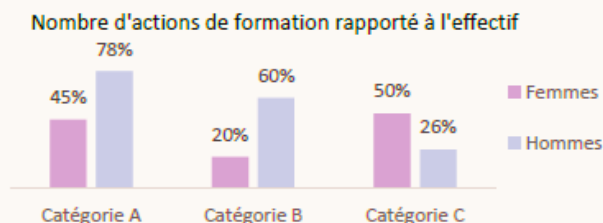
- 9 congés maternité ou adoption en 2022
- Aucun congé paternité ou adoption en 2022

25 accidents du travail déclarés en 2022

- 5,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- 9,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 335 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 148 jours d'arrêt

Formation

129 départs en formation concernant des agents permanents



1 départ en formation pour les agents non permanents

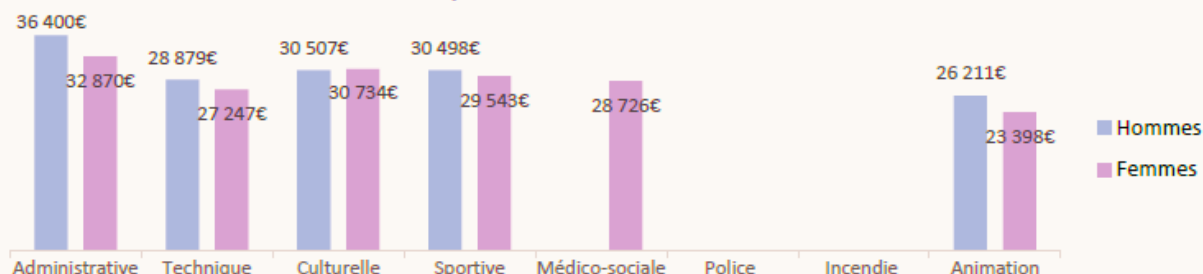
Ce départ en formation concernait un homme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Global	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
27%	19%	14%	12%	10%	10%	13%	13%

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



— 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‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Rapport sur la situation en matière

D'égalité Femmes /Hommes



AGGLOMÉRATION

2024