



---

## Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes

*Edition 2025 (s'appuie sur les chiffres 2024)*

---

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

### Le cadre législatif et règlementaire

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 qui a été rappelé dans l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes/hommes avec :

- **La loi du 12 mars 2012** « Loi Sauvadet » qui prévoit que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, objet de ce guide, mais ne se confond pas avec) ;
- **La loi du 21 février 2014** qui fait de l'égalité femmes/hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- **La loi du 4 août 2014** qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes.
- **L'accord du 30 novembre 2018** engage les signataires (le Gouvernement et différents signataires représentants de la fonction publique) à mettre en place une gouvernance renforcée pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les trois versants de la fonction publique, et au plus près des services et collectifs de travail.
- **La loi du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique (loi n°2019-828) définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.  
Son objectif est de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en prévenir les discriminations mais également de favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés.

- **La circulaire du 30 novembre 2019** précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référents « Egalité » au sein de la fonction publique de l'Etat, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle. Elle rentre dans le cadre de l'accord relatif sur l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018.
- **Le Décret n°2020-97 du 4 mai 2020** qui instaure une obligation pour les EPCI de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle au plus tard le 31 décembre 2020.

Le rapport prévu à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes/hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

**En conséquence, le rapport sur l'égalité femmes/hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.**

**Contexte :**

La Communauté de Communes du Pays de Lunel est née de la transformation du SIVOM du canton de Lunel en Communauté de Communes le 24 décembre 1993.

La Communauté de Communes du Pays de Lunel est devenue Lunel Agglo le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

En 2024, l'intercommunalité compte 14 communes pour 51 987 habitants (population totale).

**Le présent rapport est articulé selon 3 axes :**

- ✓ A/Le volet interne relatif à la politique en matière des ressources humaines,
- ✓ B/Le volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire,
- ✓ C/Le plan d'action pluriannuel et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

## A/Le volet interne relatif à la politique en matière des ressources humaines

### *La politique des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*



Lunel Agglo continue de porter une grande attention sur la gestion du temps de travail de ses agents. Il reste important de concilier les besoins du service avec les impératifs familiaux.

L'exécution de la circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi de finances pour 2011 (loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010) a été étendue aux agents à temps partiel qui sont pour la plupart des femmes. Cela permet aux agents de bénéficier de jours de réduction de temps de travail supplémentaires (RTT) comme les agents à temps plein sur une base de 36 heures.

La mise en place du télétravail aide à maintenir le pouvoir d'achat et à mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

Par application du décret n° 2020-467 du 22 avril 2020, un temps partiel annualisé est mis en place pour les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Les autorisations d'absences suite à des imprévus familiaux restent accordées indifféremment aux hommes et aux femmes (congés maternité ou paternité / décès du conjoint, du concubin ou du partenaire, père, mère, enfant, frère ou sœur / autorisations d'absences liées à la maternité etc...). La circulaire du 4 mars 2017 a accordé de nouvelles autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA).

La base du cadre d'emploi, de grade et des fonctions permettent d'établir les rémunérations.

Le régime indemnitaire reste maintenu pendant le congé maternité, paternité ou d'adoption, selon l'application du décret du 26 août 2010.

### Répartition des agents par genre et par statut (Données RSU 2024)



Femmes



Hommes

Fonctionnaires :	57%	43%
Contractuels	69%	31%
Ensemble	59%	41%

Les femmes sont plus représentées que les hommes à Lunel Agglo et cela a progressé d'1% depuis l'année dernière (58% de femmes en 2023).

### Rémunération brute mensuelle de base sans les primes

2023



Sans RI	Maximum	Minimum
Femmes	3540.52	888.56 € (50%)
Hommes	4085.91€	1243.96€ (70%)

2024

Sans RI	Maximum	Minimum
Femmes	3 386.63	991 € (55%)
Hommes	4148.26€	1261.26€ (70%)

Les écarts et les évolutions s'expliquent par l'ancienneté, les diplômes, l'expérience professionnelle, la fonction occupée et le niveau de responsabilité.

On peut noter dans les salaires maximums, le départ d'un agent féminin qui avait un salaire plus important que l'agent actuel, lui aussi féminin, qui gagne un peu moins du fait de son déroulé de carrière.

## **Avancements de grade et promotions internes dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences**

	Avancement de grade	Promotion interne
<b>Femmes</b>	8	1
<b>Hommes</b>	4	0



3 lauréats d'un concours, d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité, ont été nommés dont 100% des nominations concernent des femmes.

2 lauréats d'un examen professionnel nommés, dont 100% des nominations concernent les femmes.

1 agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, il s'agissait d'une femme.

Les évolutions professionnelles à Lunel Agglo ne sont pas une question de genre.

Les parcours professionnels se déroulent dans le cadre de la Gestion Prévisionnelles des Effectifs, Emplois et compétences et en respectant les lignes directrices de Gestion du CDG34.

### **Le recrutement**

Les recrutements se font indifféremment entre les femmes et les hommes. Il s'effectue selon les besoins définis du poste et les compétences du postulant.

Extension du dispositif des nominations équilibrées dans les EPCI de plus de 40 000 habitants (décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019). Le DGS est un homme, la DGA est une femme.

	Femmes		Hommes	
	Titularisation	Stagiairisation	Titularisation	Stagiairisation
<b>Nombres de recrutements</b>	14		4	
<b>Agents titularisés et stagiaires</b>	4	4	2	6
<b>Services civiques</b>	0		0	

### **La formation**

La formation est ouverte aux femmes comme aux hommes. On peut noter une prévalence des femmes en termes de formation.

2023

	Femmes			Hommes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
<b>Nb personnes</b>	9	18	23	2	5	22
<b>Nb jours formation</b>	60	77	94	78	17	100

2024

	Femmes			Hommes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
<b>Nb personnes</b>	10	16	28	1	3	25
<b>Nb jours formation</b>	45	85	99	3	24	88

### *La mixité dans les filières et les cadres d'emploi*

**L'égalité femmes / hommes selon les catégories (Titulaires et Contractuels permanents occupés)**

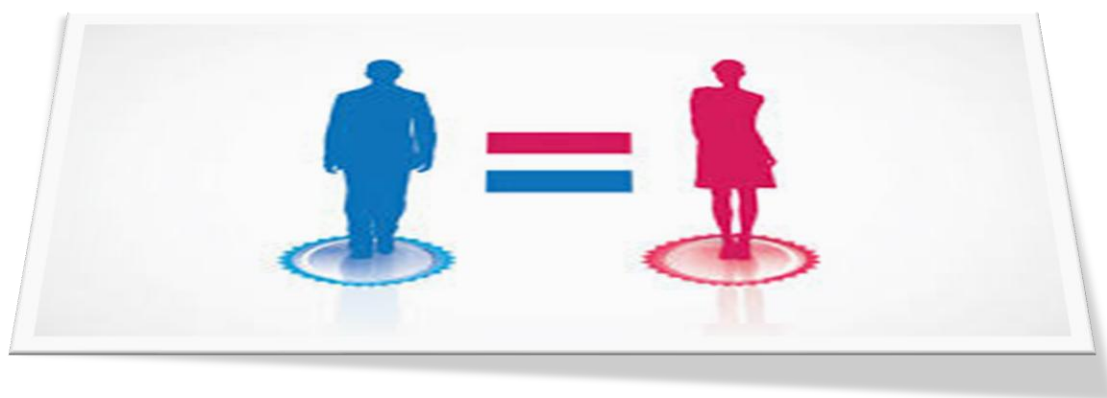
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	24	25	45
<b>Hommes</b>	6	11	48

*L'égalité femmes / hommes selon les filières (Titulaires et contractuels permanents occupés)*

	Administration	Technique/police	Culturelle	Animation	Sociale
<b>Femmes</b>	44	13	20	11	6
<b>Hommes</b>	7	47	3	7	1

Lors de la rentrée des classes pour les enfants jusqu'en 6<sup>ème</sup>, des aménagements d'horaires peuvent être mis en œuvre pour les agents.

Les autorisations de travail à temps partiel sont accordées à 12 femmes et 1 homme.



***La santé au travail et la qualité de vie au travail***

Afin de garantir la santé et la sécurité des agents au travail, **le document unique** obligatoire est élaboré au sein de Lunel Agglo et mis à jour chaque année. Il est désormais numérisé et permet une traçabilité sur 40 ans.

#### **Nous pouvons constater en 2024 que :**

- Les représentants du personnel prenant part au Comité Social territorial (CST) sont 6 femmes et 4 hommes. Les membres élus, quant à eux, se voient composer de 2 femmes et 8 hommes.
- La lutte contre toute forme de harcèlement reste matérialisée à travers le plan de prévention des risques psychosociaux (RPS), qui permet de savoir où et comment agir face à une situation potentiellement risquée pour un agent. L'autorité territoriale reste décisionnaire des solutions à apporter. Cette dernière peut faire appel à la psychologue du travail lorsque la situation de travail le préconise et collabore étroitement avec le service de médecine préventive de manière générale. En 2024, le Rapport d'activité du service de médecine de prévention indique une note de 7.36/10 pour la satisfaction au travail des agents de Lunel agglo et une note de 2.79/10 pour ce qui est du stress au travail. Le questionnaire RPS a été établi à partir du rapport GOLLAC et prend en compte des questions relatives aux risques psycho sociaux.
- Sur proposition de la Direction Générale des Services, les représentants du personnel au CST, ont mis en place des permanences mobiles sur les différents sites de l'intercommunalité. Les représentants du personnel vont à la rencontre de leurs collègues selon les horaires adaptées aux spécificités de chaque site.
- Les registres d'hygiène et de sécurité sont à la disposition des agents.
- En 2024, nous avons déploré une augmentation des accidents de travail. Les hommes sont plus impactés du fait de la nature de leur poste : sur 21 accidents : 15 hommes concernés et 7 femmes.
- Depuis 2023, **la mise en place du télétravail** permet aux postes pouvant en bénéficier, de gagner du temps de transport et de favoriser la vie privée. Sur 54 agents concernés par le télétravail : 42 agents sont des femmes.

## **B/Le volet territorial en matière de politiques d'égalité menées sur le territoire**

### ***La politique de la ville***

La politique de la ville, compétence obligatoire des agglomérations à été transférée au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à Lunel Agglo. Dans le cadre des dispositifs contractuels de la politique de la ville, et en lien avec les différents partenaires le service politique de la ville de Lunel Agglo encourage et accompagne les associations à développer des projets en faveur **de l'égalité Femmes/ Hommes, axe prioritaire et transversal** inscrit au plan d'action du Contrat De Ville (CDV) Engagements Quartiers 2030 de Lunel Agglo, signé le 30 octobre 2024 par l'Etat, Lunel Agglo, La ville de Lunel, la CAF, la Région, le Département, France Travail et les bailleurs sociaux : En 2024, au titre de la programmation 2024, **les actions soutenues et inscrites dans la thématique transversale égalité Femmes/ Hommes et destinées prioritairement aux habitants du périmètre prioritaire sont les suivantes :**

**Actions de sensibilisation en direction des jeunes filles :**

- **Ateliers de danse** porté par l'association l'Art de Thalie contemporaine en direction des jeunes filles et de leurs mères afin de leur offrir des espaces d'épanouissement personnel.
- **Théâtre forum** organisé par l'association Boîte à Malice auprès du public adultes et jeunes sur des enjeux de société tels que l'égalité Femmes/ Hommes, les discriminations, les valeurs de la république pour sensibiliser et déconstruire les préjugés.

#### **Actions d'insertion :**

- **Action sur les freins périphériques à l'emploi liés à la vie familiale** (garde d'enfants...) : accompagnement à l'insertion des parents avec la possibilité de bénéficier d'un mode de garde sur la demi-journée pour la mise en œuvre d'insertion socio professionnelle (formation, entretien) via une orientation par les prescripteurs de l'emploi. Un lieu sous forme d'une halte jeux installé sur Lunel accueille 10 à 12 enfants à la semaine.
- **Lutte contre les exclusions**, notamment celles qui touchent les femmes des quartiers prioritaires, en proposant une offre d'insertion dans le cadre d'un chantier d'insertion composé en grande majorité de femmes (Laverie solidaire portée par la Régie d'emplois et de services du Pays de Lunel).

#### **Poursuite de la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et de l'aide aux victimes dans le cadre du CDV qui bénéficient à l'ensemble des habitants de Lunel Agglo (jusqu'au 31 décembre 2024 / arrêt des financements PDV sur ces actions en 2025):**

- Le maintien de la permanence d'accueil spécialisé violences conjugales et l'animation du réseau de professionnels dédié à la lutte contre les violences conjugales (CIDFF 34).
- Le maintien de la permanence de prise en charge psychosociale des auteurs de violences conjugales (Via Voltaire)
- Le maintien de la permanence d'écoute et de soutien pour les enfants exposés aux violences intrafamiliales et leurs parents (EPE 34),
- Le maintien de la permanence d'aide aux victimes d'infractions pénales (France Victimes 34)

#### **Soutien aux parents dans leur rôle éducatif :**

Le soutien à la parentalité est développé à travers de nombreux projets soutenus par la Politique de la ville comme sur des temps de sensibilisations, temps d'échange, de mise en commun d'expériences et de réflexion, d'élaboration d'actions avec les parents, EPE 34, Femmes et partages, ...,

#### **Le CIAS**

Le CIAS poursuit une action d'équité de traitement, aucune distinction entre les femmes et les hommes n'est faite dans l'exécution des missions, que ce soit dans le cadre de la signature de contrats, du protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences dans la sphère conjugale signé en 2007 par Lunel agglo, ou encore dans le cadre du protocole de jour, ou bien dans le protocole de nuit et/ou weekend.

#### **Pour l'année 2023 :**

- 467 personnes sous contrat, dont 164 femmes et 303 hommes,
- 52 personnes en attente de contrat, dont 17 femmes et 35 hommes,
- 15 personnes ont été mises à l'abri dans nos logements de secours, dont 13 femmes et 2 hommes,
- Il n'y a pas eu d'activation du protocole de nuit/weekend,

- Il n'y a pas eu d'activation du protocole de jour.

#### **Pour l'année 2024 :**

- 470 personnes sous contrat, dont 167 femmes et 303 hommes,
- 93 personnes en attente de contrat, dont 33 femmes et 60 hommes,
- 11 personnes ont été mises à l'abri dans nos logements de secours, dont 8 femmes et 3 hommes,
- Il y a eu 3 activations du protocole de nuit/weekend,
- Il y a eu 1 activation du protocole de jour, le 25/12/2024 (jour férié)

Le samedi 5 octobre 2024, dans le cadre de la sensibilisation nationale du dépistage du cancer du sein « Octobre Rose », le CIAS Lunel agglo, en partenariat avec le CCAS de la Grande Motte et la CPTS « pays de Lunel », a proposé une manifestation à caractère social sur l'esplanade de l'Epi à la Grande Motte.

La manifestation était ouverte à tous et des transports en minibus ligne lunel – La Grande Motte aller et retour étaient programmés.

Le samedi 12 octobre 2024, dans le cadre du festival intercommunal Lun'Elles, le CIAS en partenariat avec les membres du réseau de Violence Intra Familiale du lunellois, a organisé une manifestation à caractère social et intergénérationnel : la Zumba Party 3<sup>ème</sup> édition.

L'évènement a mobilisé 22 partenaires institutionnels et a permis à 71 personnes de participer à la compétition sportive et d'être sensibilisés à la problématique des violences intrafamiliales.

477 € ont été collectés lors de cet évènement.

Par ailleurs, dans le cadre des violences conjugales et intrafamiliales, le 10 octobre 2024, le CIAS a organisé, en partenariat avec la Maison de Protection des Familles de l'Hérault et le lycée Louis Feuillade deux conférences sur le thème de la sexualité et du consentement afin de sensibiliser les élèves. 157 élèves de 2<sup>sd</sup> ; 1<sup>ère</sup> et terminale ont participé à ces conférences.

#### ***Le service petite enfance***



- ✓ Répartition femmes-hommes dans les équipes :  
Sur les 70 postes pourvus en 2024 : 25 hommes et 45 femmes pour l'activité des ALSH et ALP. Le service administratif, composé de 15 agents, compte 14 femmes et 1 homme. L'ensemble illustre une forte féminisation tant dans la fonction administrative que dans la fonction animation.
- ✓ Sensibilisation continue des équipes :  
Les équipes d'animation et les professionnels du service sont régulièrement sensibilisés aux

notions de respect des différences, inclusion et approches éducatives non genrées, à travers des formations, des échanges de pratiques et des outils pédagogiques adaptés.

- ✓ Accès égalitaire aux activités pour les enfants :  
Les animations proposées dans les accueils de loisirs sont librement accessibles aux filles comme aux garçons, sans distinction ni stéréotype. L'objectif est de garantir à chaque enfant un environnement ouvert, respectueux et équitable.
- ✓ Valorisation d'une initiative :  
En 2024, un accueil de loisirs a mis en place un atelier participatif autour des stéréotypes de genre, animé par les enfants eux-mêmes (théâtralisé). Ce projet a permis de favoriser la parole, la réflexion et l'expression libre sur les représentations filles/garçons, tout en renforçant les compétences citoyennes dès le plus jeune âge.

### **Les marchés publics**

- ✓ L'interdiction de soumissionner à un marché public pour les entreprises qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est toujours en vigueur (article L.2141-4 alinéa 2 du Code de la Commande Publique).
- ✓ Obligation ci-dessus codifiée à l'article L.2242-1 du Code du Travail.



### **La culture**

#### **Ambrussum (Musée archéologique) :**

- ✓ Personnel : 4 agents (3 femmes et 1 homme). La co-direction du service est assurée par 1 femme et 1 homme.
- ✓ Intervenants : l'équipe du musée travaille avec différents intervenants spécialisés en médiation archéologique (conférenciers, reconstitueurs, artisans, archéologues), homme ou femme sans distinction.
- ✓ Public cible en général : toutes les actions de médiation ou animations menées à Ambrussum s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes qu'ils ou elles soient enfants, ou adultes.
- ✓ Accueil du public familial sur les ateliers des vacances scolaires : les filles et garçons sont représentés de manière équivalente parmi les enfants reçus en ateliers et/ou animations, peu importe le thème. Les accompagnants sont de manière générale plus souvent des femmes (mamans ou grands-mères). On remarque toutefois une proportion un peu plus importante d'hommes (papas ou grands-pères) d'année en année depuis que les ateliers sont également ouverts aux adultes en tant que participants et plus seulement en tant qu'accompagnants/observateurs.
- ✓ Accueil de groupes scolaires : il est constaté une très grande majorité d'enseignantes organisant des sorties scolaires, tant sur les niveaux du primaire que du secondaire, bien que les hommes soient un peu plus représentés parmi les enseignants du secondaire. De la même manière, ce sont prioritairement les mamans qui accompagnent les sorties scolaires du primaire.

#### **La Médiathèque :**

- ✓ Dans les différents spectacles programmés par l'intercommunalité à destination des enfants, il y a lieu de constater que ce sont toujours prioritairement les mamans qui accompagnent les enfants.
- ✓ Dans le choix des compagnies programmés dans le cadre de la culture, nous constatons toujours une majorité de femmes qui proposent des spectacles ou des ateliers, à la médiathèque intercommunale ou sur le territoire de manière plus générale.
- ✓ La mixité des intervenants dans le domaine de la culture se situe dans les concerts ou les conférences organisés.
- ✓ Le lectorat adulte reste principalement féminin (70%). Toutes les actions menées à la médiathèque s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.

Sur 20 agents de l'équipe médiathèque, 15 sont des femmes. Cet écart se creuse encore sur les équipes des bibliothèques du réseau intercommunal, agents communaux détachés ou bénévoles (63 femmes et 6 hommes).



### ***Le développement durable***

Les actions de sensibilisation contre le gaspillage alimentaire se poursuivent avec de nombreuses animations en direction des collégiens et des lycéens sensibilisés, tout sexe confondu.

Des stands sur l'écoconsommation ont également vues le jour : 405 personnes ont été sensibilisées avec une apparente mixité dans les publics touchés.



### ***Le développement économique***

- ✓ Via Innova a sensibilisé 69 femmes et 136 hommes
- ✓ Via Innova a accompagné 32 femmes et 46 hommes



## C/Le plan d'action pluriannuel et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

En application de la **loi du 6 août 2019** qui transpose les dispositions de l'**accord du 30 novembre 2018**, le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes reste en vigueur pendant 3 ans de manière renouvelable.

**Le présent protocole négocié par le gouvernement et les différents représentants de la fonction publique comporte des mesures soutenant les 6 axes stratégiques ministériels :**

- ∞ **Axe 1** : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social
- ∞ **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités
- ∞ **Axe 3** : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière
- ∞ **Axe 4** : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale
- ∞ **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
- ∞ **Axe 6** : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes/hommes

### Le plan d'action pluriannuel

Lunel Agglo souhaite cibler son action plus particulièrement sur les axes 1 et 4 au titre de l'année 2024.

**Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et de dialogue social**

**Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale**

**Axe 1 :**

Au titre de l'année 2024, la mise en place d'un groupe de travail mixte et équilibré en termes de catégories (A/B/C) a porté le projet de mise à jour du règlement intérieur de l'EPCI. Ce document a pour ambition de définir de manière claire et précise les règles qui régissent les relations sociales au sein de Lunel Agglo. Il s'applique à l'ensemble des agents hommes ou femmes. Les rencontres avec les représentants du personnel permettent la poursuite de la sensibilisation des agents au bien vivre ensemble dans le respect des règles communes.

**Axe 4 :**

Augmentation du temps de travail des personnels en charge de l'entretien qui sont exclusivement des femmes. Du fait du départ en retraite de la responsable du service entretien et de l'agrandissement des locaux au siège, les emplois du temps des personnels ont pu être revus à la hausse. Les horaires du poste du responsable de service ont été adaptés aux nouveaux besoins de la collectivité. Les plannings ont été réalisés en tenant compte le plus possible du désiderata des agents et du souhait pour certaines d'entre elles d'augmenter leur temps de travail. La collectivité essaye également d'affecter les agents plus spécifiquement sur un site afin d'éviter les trajets et les problématiques de clefs.

#### **Concernant la santé au travail :**

La protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale est un sujet d'importance croissante. Les agents peuvent avoir désormais accès à un contrat collectif à adhésion facultative pour lequel la collectivité participe à hauteur de 7€/mois.

#### **Concernant la présentation du RSU .**

Une réunion s'est tenue le 11 décembre 2024, au cours de laquelle le RSU a été présenté, dans le détail, aux représentants du personnel. Ce document permet aux agents d'avoir des données précises sur la gestion des agents au sein de Lunel Agglo dans le cadre d'une répartition par genre pour certains items.

**Concernant la culture :** Les évènements locaux sont un moyen de faire apparaitre une mixité chez les intervenants. Lunel Agglo reste attentive aux initiatives pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **L'index égalité Hommes Femmes**

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, a mis en place un dispositif appelé "**index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**" dans les trois versants de la fonction publique, sur le modèle de celui qui existe dans le secteur privé depuis 2019.

Sont concernés par ce dispositif, lorsqu'ils gèrent **au moins 50 agents, les régions, les départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants**, ainsi que le CNFPT. Les **communes surclassées à plus de 40 000 habitants et ayant au moins 50 agents permanents** doivent également mettre en œuvre cette nouvelle réglementation.

Cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes par le biais d'une obligation de publication d'indicateurs et d'objectifs à atteindre. Il vise ainsi à évaluer "*le degré d'implication des employeurs publics dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle*" et à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Désormais, les collectivités doivent **transmettre la preuve de la publication des indicateurs et de l'index sur leur site internet, à la préfecture**. Dans le cas, où l'établissement public ne procéderait pas à la publication de ledit indicateur sur son site internet, il se verra appliquer une contribution forfaitaire.

L'Établissement public qui n'atteint pas la cible de 75 points, devra publier sur votre site internet des objectifs de progression qui demeureront consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte. Également, il y a lieu de transmettre à la préfecture, les objectifs de progression et les informations relatives à leur publication.

Lunel Agglo a un index favorable puisqu'avec un indice à 96, pour la deuxième année consécutive, il dépasse largement la cible de 75 points.

Apparaît toutefois un écart de 20 points en ce qui concerne la rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires. Du fait sans doute que la responsabilité la plus importante à savoir le poste de DGS est occupé par un homme.



COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION LUNEL AGGLO

96/100



Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global		96/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		76/80
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		0/0
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		20/20

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