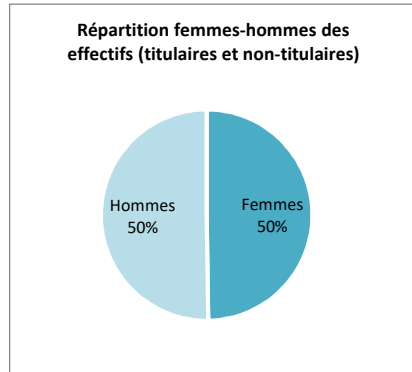


DIAGNOSTIC ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2020

Direction des Ressources Humaines

Au 31 décembre, la CAVF comptait : **201 agents actifs sur emplois permanents**

Répartition des effectifs



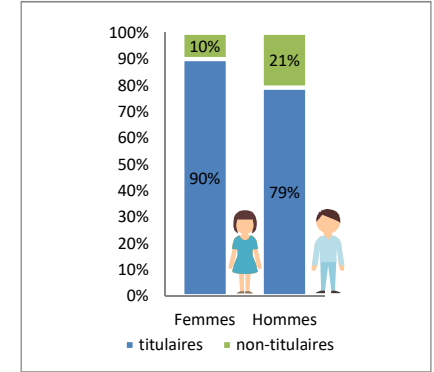
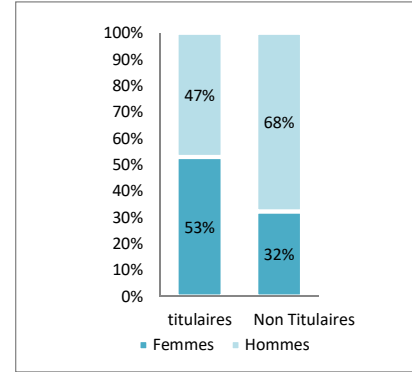
Au niveau national, dans la FPT :
 Taux de féminisation : 61 %
 communes : 60 %
 EPCI : 53%

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019

Au niveau national, dans la FPT :
 Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

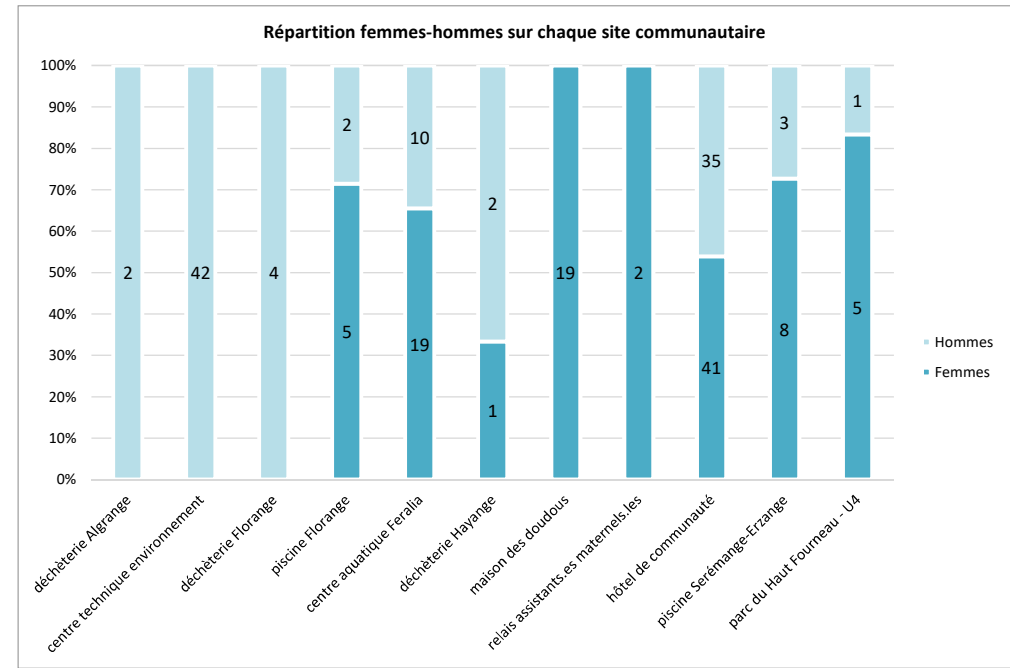
Source : DGAFP, chiffres clés 2017 de l'égalité -Ed*2019

Répartition des titulaires et non titulaires



Répartition des effectifs sur tous les sites communautaires

		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes	% hommes
Algrange	déchèterie Algrange		2	2	0%	100%
Florange	centre technique environnement		42	42	0%	100%
	déchèterie Florange		4	4	0%	100%
	piscine Florange	5	2	7	71%	29%
Hayange	centre aquatique Feralia	19	10	29	66%	34%
	déchèterie Hayange	1	2	3	33%	67%
	maison des doudous	19		19	100%	0%
	relais assistants.es maternels.les	2		2	100%	0%
	hôtel de communauté	41	35	76	54%	46%
Serémange-Erzange	piscine Serémange-Erzange	8	3	11	73%	27%
Uckange	parc du Haut Fourneau - U4	5	1	6	83%	17%
	total	100	101	201	50%	50%



Répartition des femmes et des hommes par filière

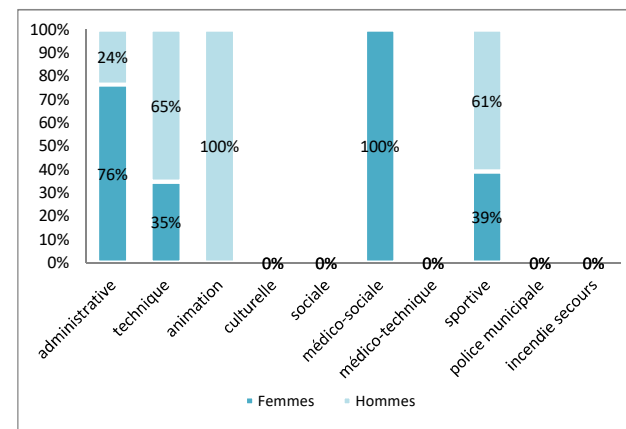
Titulaires

	Femmes	Hommes	Ensemble
filière administrative	39	8	47
filière technique	39	62	101
filière animation		1	1
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	9		9
filière médico-technique			0
filière sportive	3	9	12
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
total	90	80	170

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Ensemble
filière administrative	3	5	8
filière technique		11	11
filière animation			0
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive	6	5	11
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
total	10	21	31

Répartition par filière



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
administrative	42	13	55	76%	24%
technique	39	73	112	35%	65%
animation		1	1		100%
culturelle					
sociale					
médico-sociale	10		10	100%	
médico-technique					
sportive	9	14	23	39%	61%
police municipale					
incendie secours					
ensemble	100	101	201	50%	50%

Au niveau national, dans la FPT :

filière administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes
 filière technique : 42 % de femmes / 58 % d'hommes
 filière animation : 72 % de femmes / 28 % d'hommes
 filière culturelle : 64 % de femmes / 36 % d'hommes
 filière sociale : 96 % de femmes / 4 % d'hommes
 filière médico-technique : 77 % de femmes / 23 % d'hommes
 filière médico-sociale : 95 % de femmes / 5 % d'hommes
 filière sportive : 28 % de femmes / 72 % d'hommes
 filière sécurité-police : 22 % de femmes / 78 % d'hommes
 filière incendie et secours : 5 % de femmes / 95 % d'hommes

Source : DGAPP, rapport annuel 2017-Ed*2019

Répartition par catégorie hiérarchique

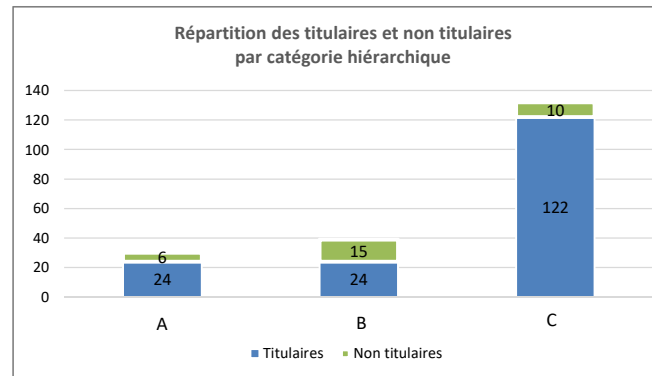
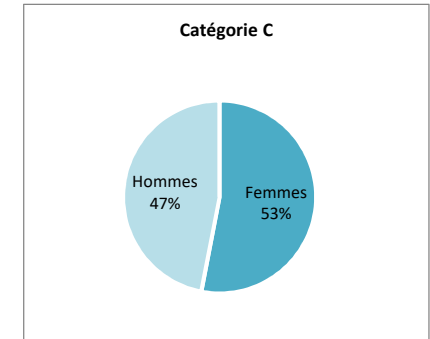
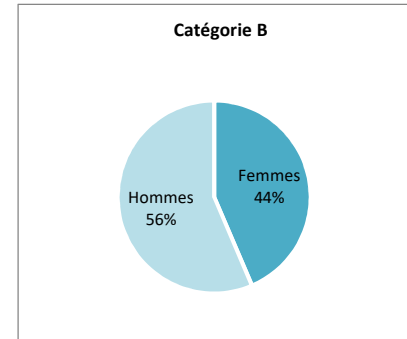
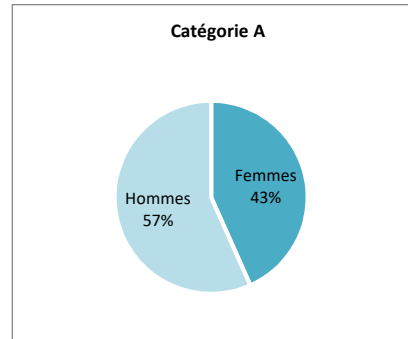
	Femmes	Hommes
cat A	13	17
cat B	17	22
cat C	70	62
total	100	101

Au niveau national, dans la FPT :

cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes
 cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes
 cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés 2017 de l'égalité - éd*2019

	Titulaires	Non titulaires
cat A	24	6
cat B	24	15
cat C	122	10
total	170	31



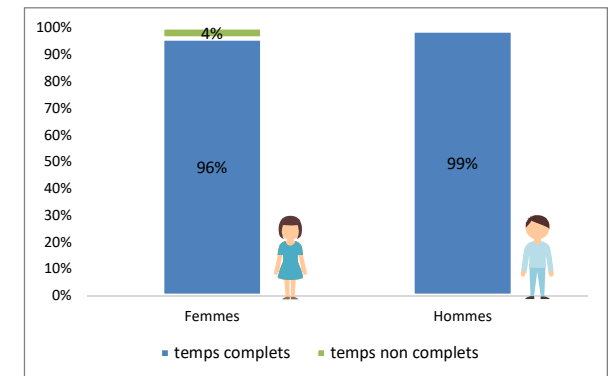
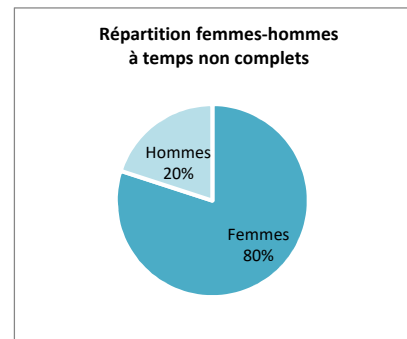
Répartition des temps complets et des temps non complets

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
temps complets	96	100	96%	99%
temps non complets	4	1	4%	1%
total	100	101	100%	100%

Au niveau national,

Un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet, fin 2017. Ils travaillent alors, soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT.

Source : DGAFP, chiffres clés 2017 de l'égalité - éd*2019



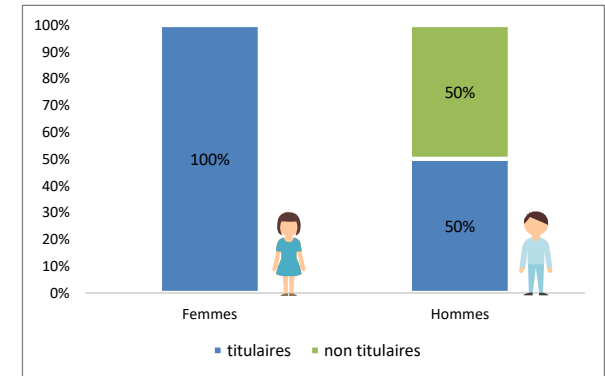
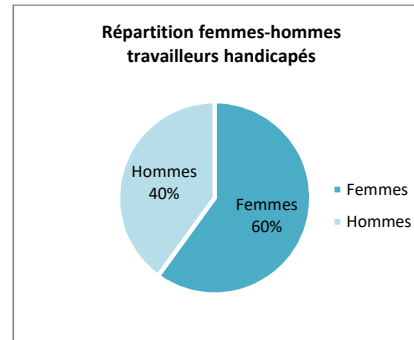
Les travailleurs handicapés

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
titulaires	3	1	100%	50%
non titulaires		1	0%	50%
total	3	2	100%	100%
part moyenne sur l'effectif	3,0%	2,0%		

Au niveau national, dans la FPT, au 1er janvier 2017 :

La part moyenne des agents reconnus travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est de 5,7 % des agents
57 % de femmes / 43 % d'hommes
Les travailleurs handicapés = 90 % titulaires / 10% non titulaires

Source : DGAFP, rapport annuel -Ed*2019



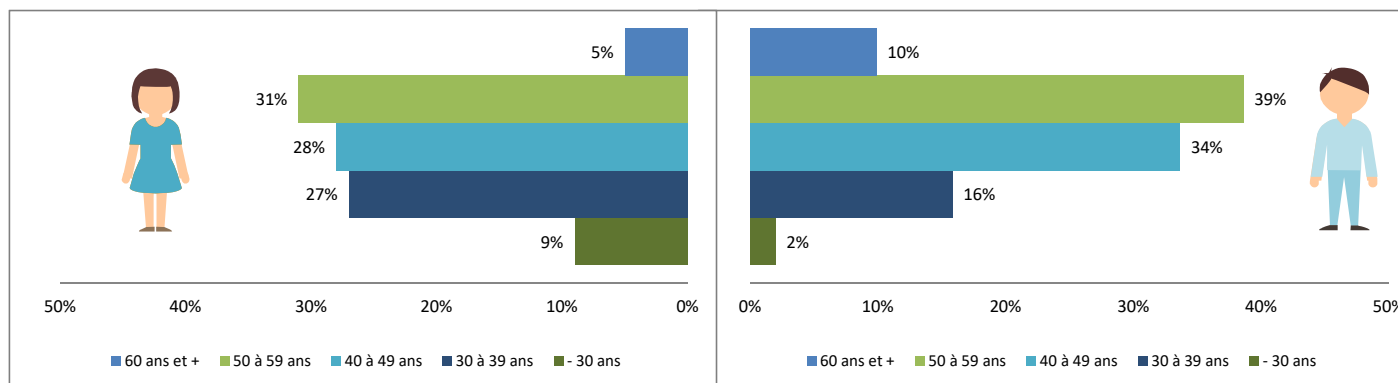
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	5	5%	10	10%
50 à 59 ans	31	31%	39	39%
40 à 49 ans	28	28%	34	34%
30 à 39 ans	27	27%	16	16%
- 30 ans	9	9%	2	2%
total	100	100%	101	100%

Dans la FPT,

	Femmes	Hommes
60 ans et +	6%	6%
50 à 59 ans	25%	23%
40 à 49 ans	31%	29%
30 à 39 ans	25%	23%
- 30 ans	13%	19%
total	100%	100%

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019



Répartition des moyennes d'âge par catégorie hiérarchique

Au niveau national, dans la FPT :

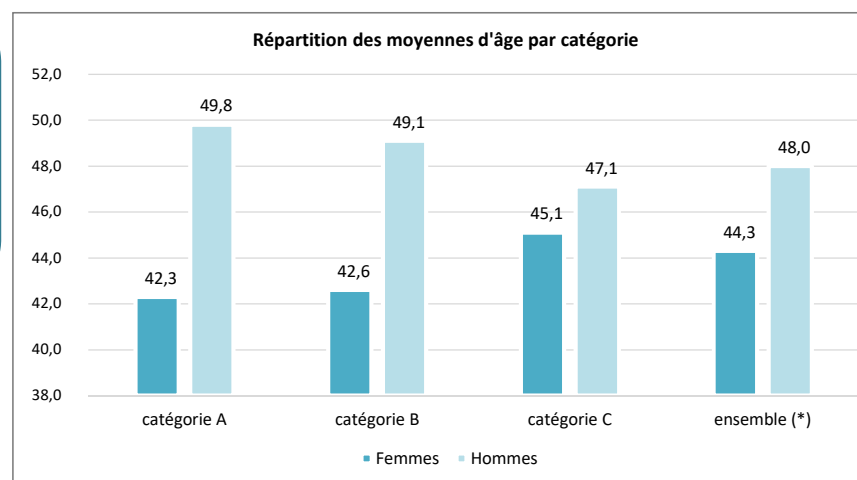
âge moyen : femmes : 45,5 ans
hommes : 45,1 ans

cat A : 45,9 ans pour les femmes / 47,5 ans pour les hommes
cat B : 44,7 ans pour les femmes / 45,6 ans pour les hommes
cat C : 45,6 ans pour les femmes / 44,8 ans pour les hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	42,3	49,8	46,5
catégorie B	42,6	49,1	46,3
catégorie C	45,1	47,1	46,0
ensemble (*)	44,3	48,0	46,2

(*) Moyenne pondérée



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement

	Femmes	Hommes	Ensemble
emplois fonctionnels	1	1	2
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD) (*)	1	1	2
postes de chef.fe de service(s) (**)	9	10	19
ESD + chefs.fes de service(s)	10	11	21

(*) DGS + DGA (**) Directeurs identifiés sur organigramme hors chefs.fes de service adjoints.es et/ou chefs.fes d'établissement-d'équipe

Au niveau national, dans la FPT :

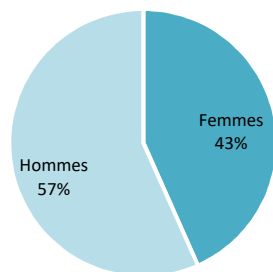
Emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 32 % de femmes / 68 % d'hommes
Agents A+ : 51 % de femmes / 49 % d'hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019

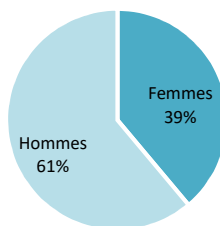
Répartition des femmes et des hommes en catégorie A

	Femmes	Hommes	Ensemble
cadres A filière administrative	7	11	18
cadres A filière technique	2	5	7
cadres A filière culturelle			0
cadres A filière médicosociale	4		4
cadres A filière sportive		1	1
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
total	13	17	30

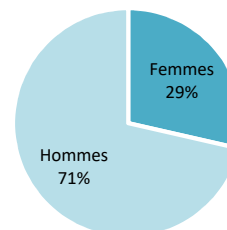
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



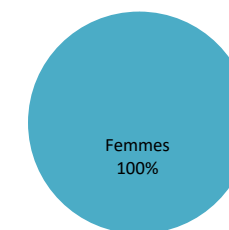
Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



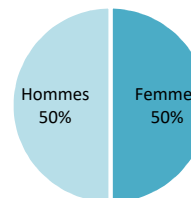
Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique



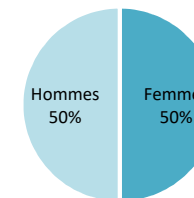
Répartition femmes-hommes cadres A - filière médicosociale



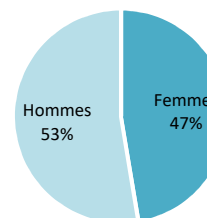
Répartition des emplois fonctionnels



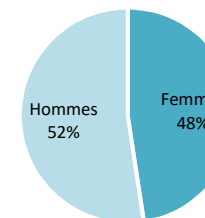
Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD)



Répartition des postes de chef.fe de service(s)



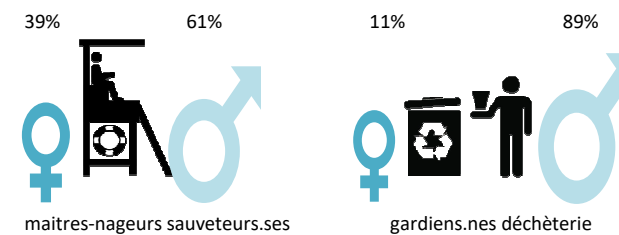
Répartition des postes de chef.fe de service(s) + ESD



Les métiers genrés

	Femmes	Hommes	Ensemble
maitres-nageurs sauveteurs.ses	9	14	23
gardiens.nes déchèterie	1	8	9
agents.es d'entretien des locaux	20		20
agents.es garde d'enfants	14		14
assistants.es administratifs.ves	12		12
hôtes.ses d'accueil	10		10
Assistants.es RH	4		4
ripeurs.ses		16	16
conducteurs.rices poids lourds		13	13
ouvriers.ères		7	7
conducteurs.rices PL / ripeurs.ses		5	5
livreur.ses		4	4
total	70	67	137

Taux de présence féminine dans 2 métiers dits masculin



5 métiers étaient uniquement occupés par des femmes



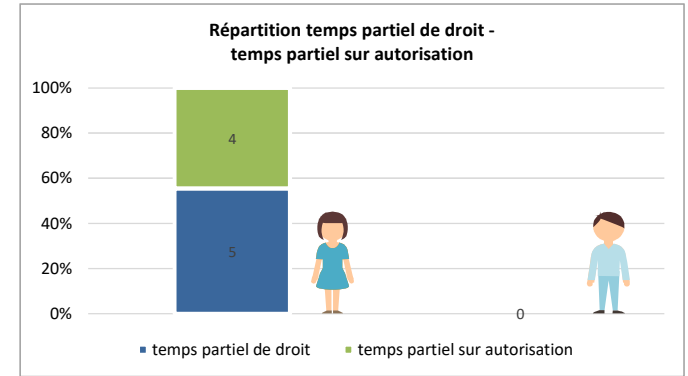
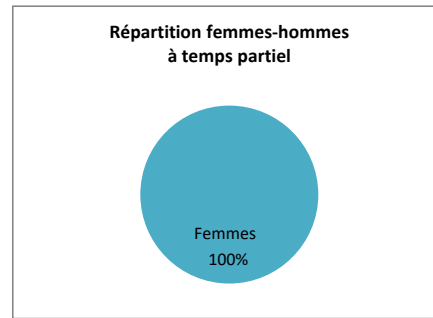
4 métiers étaient uniquement occupés par des hommes



Concilier vie professionnelle et vie familiale

Femmes-hommes à temps partiel

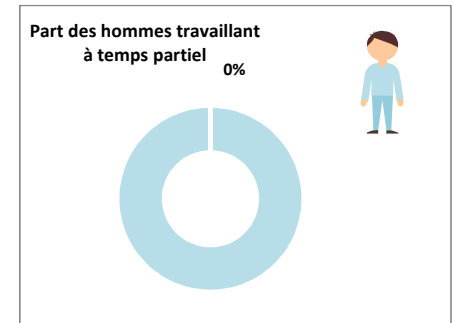
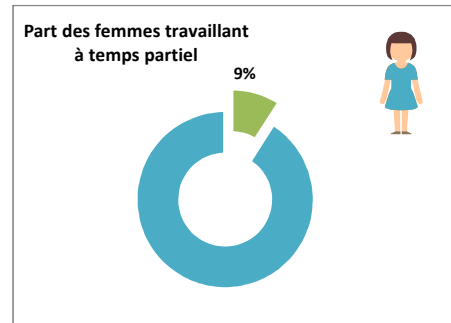
		Femmes	Hommes
Catégorie A	temps partiel de droit	1	
	temps partiel sur autorisation	2	
	sous-total	3	0
Catégorie B	temps partiel de droit	1	
	temps partiel sur autorisation		
	sous-total	1	0
Catégorie C	temps partiel de droit	3	
	temps partiel sur autorisation	2	
	sous-total	5	0
	temps partiel de droit	5	0
	temps partiel sur autorisation	4	0
	sous-total	9	0
	Effectif total	100	101



Au niveau national, dans la FPT :

29 % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes en cat A : 22,2 % des femmes / 6,0 % des hommes en cat B : 27,8 % des femmes / 9,8 % des hommes en cat C : 30,7 % des femmes / 7,0 % des hommes

Source : DGAFP, rapport annuel -Ed*2019



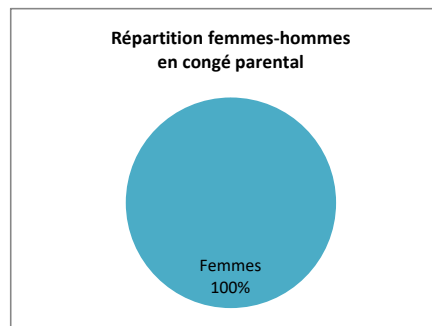
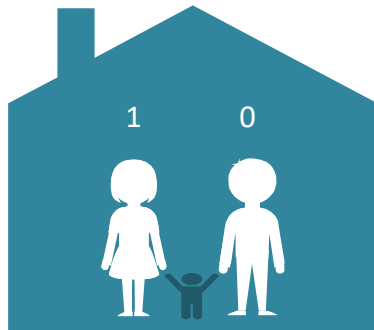
Congé parental

Femmes	1
Hommes	
Total	1

Au niveau national, dans la FPT, pour 2015 :

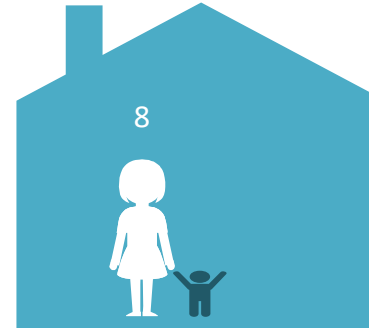
97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité - éd*2019



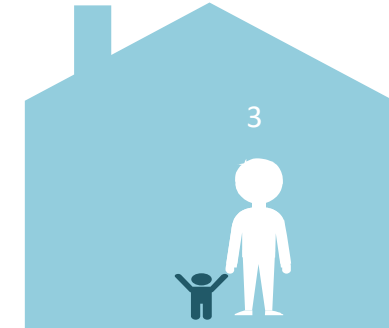
Congé maternité

Femmes	8
Total	8



Congé paternité

Hommes	3
Total	3



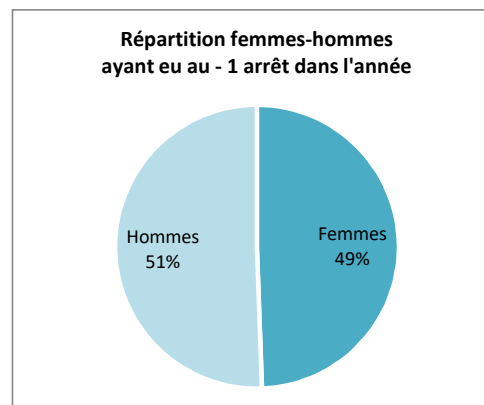
Absentéisme

Répartition des femmes et des hommes ayant eu au moins 1 arrêt

	Femmes	Hommes	Ensemble	% sur ensemble
arrêtés.es au - 1 jour	43	44	87	43%
aucun arrêt	57	57	114	
total	100	101	201	

Répartition des femmes et des hommes ayant eu au moins 1 accident de service ou du travail

	Femmes	Hommes	Ensemble	% sur ensemble
accident de trajet			0	
accident de travail	1	5	6	
total	1	5	6	3%



Au niveau national, dans la FPT :

L'enquête conditions de travail - RPS de l'Insee affirme que 37% des agents ont eu au moins 1 arrêt maladie durant l'année 2016

D'après l'enquête conditions de travail - RPS de l'Insee, 9,7 % des agents ont eu au moins 1 accident de service ou du travail au cours de l'année 2016

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019

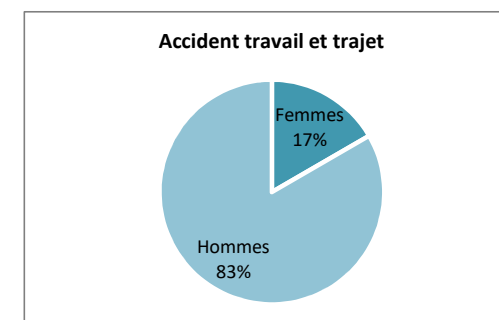
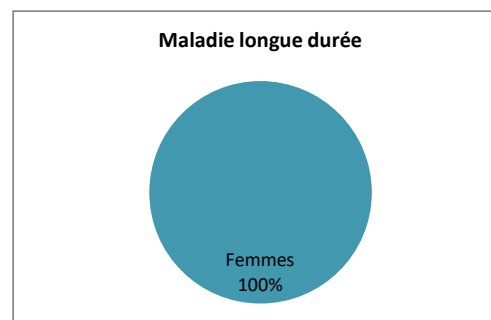
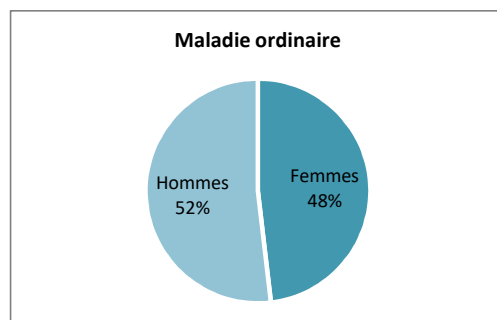
Répartition par typologie d'absence

	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Total
maladie ordinaire	39	42	81	1 423 jrs	952 jrs	2 375 jrs
longue maladie	4		4	1 269 jrs		1 269 jrs
maladie de longue durée			0			0 jrs
accident de trajet			0			0 jrs
accident de travail	1	5	6	9 jrs	573 jrs	582 jrs
maladie professionnelle			0			0 jrs
total	44	47	91	2 701 jrs	1 525 jrs	4 226 jrs

par effectif (*)

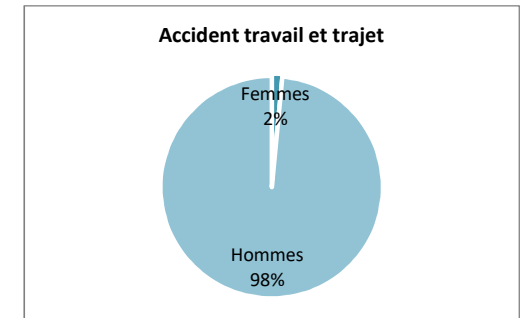
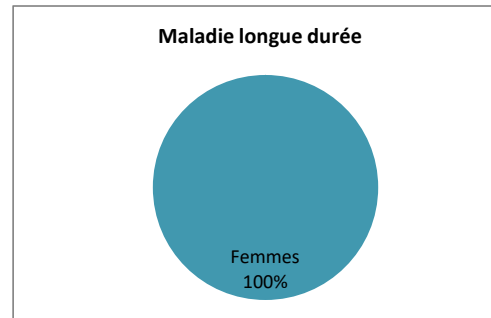
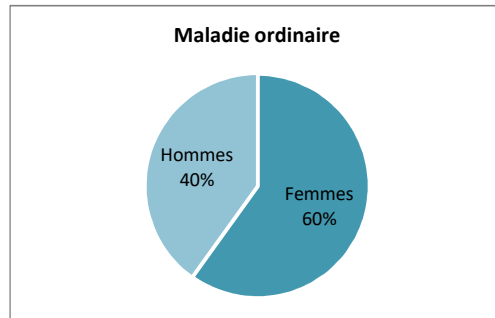
	Femmes	Hommes	Ensemble	%
maladie ordinaire	39	42	81	89%
maladie longue durée	4	0	4	4%
accident travail et trajet	1	5	6	7%
maladie professionnelle	0	0	0	0%
total	44	47	91	100%

(*) mise en forme selon la typologie DGAFP



en nombre de jours

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
maladie ordinaire	1 423 jrs	952 jrs	2 375 jrs	56%
maladie longue durée	1 269 jrs	0 jrs	1 269 jrs	30%
accident travail et trajet	9 jrs	573 jrs	582 jrs	14%
maladie professionnelle	0 jrs	0 jrs	0 jrs	0%
total	2 701 jrs	1 525 jrs	4 226 jrs	100%



Répartition du nombre moyen de jours d'arrêt par genre (*)

	Femmes	Hommes	Ensemble
maladie ordinaire	14,2 jrs	9,4 jrs	11,8 jrs
maladie longue durée	12,7 jrs	0,0 jrs	6,3 jrs
accident travail et trajet	0,1 jrs	5,7 jrs	2,9 jrs
maladie professionnelle	0,0 jrs	0,0 jrs	0,0 jrs
total	27,0 jrs	15,1 jrs	21,0 jrs

(* = nombre de jours d'arrêt / effectif au 31 décembre)

Au niveau national, dans la FPT :

En 2015, le nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent = 24,2 j.
 13,4 j. = Maladie ordinaire
 7,4 j. = Longue maladie
 2,5 j. = Accident du travail et du trajet
 0,9 j. = Maladie professionnelle

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed°2019

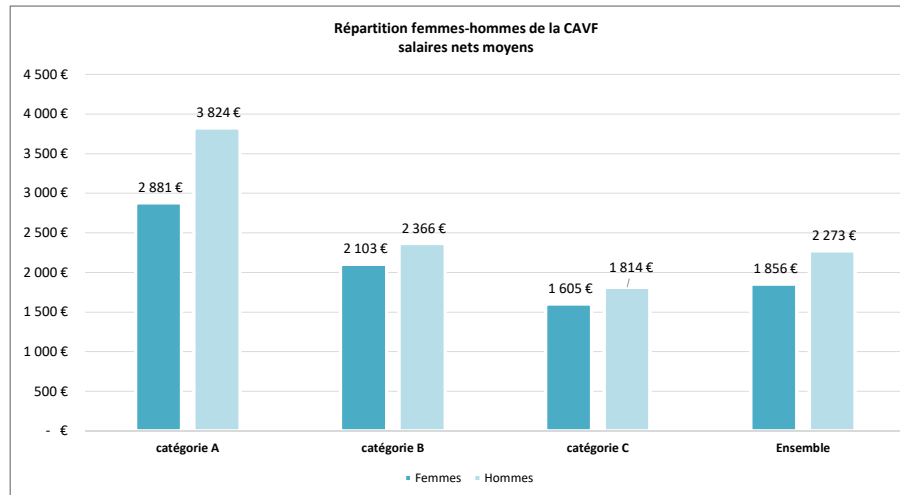
Taux d'absentéisme ()**

	Ensemble
Nombre de jours d'arrêts	4 226 jrs
Nombre de jours dans l'année	365 jrs
Nombre de jours fériés dans l'année	11 jrs
Nombre de dimanche dans l'année	52 jrs
Nombre de jours ouvrables	302 jrs
Effectif fin d'année	201
Taux d'absentéisme	6,96%

(** = le taux d'absentéisme est calculé sur l'effectif permanent de fin d'année)

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP mensualisés) (*)

	Femmes		Hommes	
	Effectif (en %)	Salaires net mensuel moyen (en €)	Effectif (en %)	Salaires net mensuel moyen (en €)
A	13,0	2 881	16,8	3 824
-30 ans	-	-	-	-
30-39 ans	3,0	2 538	3,0	2 914
40-49 ans	10,0	2 984	5,0	3 283
50-59 ans	-	-	5,9	3 971
60 ans et+	-	-	3,0	5 342
B	17,0	2 103	21,8	2 366
-30 ans	2,0	1 679	1,0	1 687
30-39 ans	6,0	1 699	2,0	1 805
40-49 ans	1,0	1 858	7,9	2 285
50-59 ans	8,0	2 542	9,9	2 586
60 ans et+	-	-	1,0	2 623
C	70,0	1 605	61,4	1 814
-30 ans	7,0	1 460	1,0	1 855
30-39 ans	18,0	1 468	10,9	1 660
40-49 ans	17,0	1 809	20,8	1 819
50-59 ans	23,0	1 622	22,8	1 994
60 ans et+	5,0	1 530	5,9	1 388
Ensemble	100	1 856	100	2 273

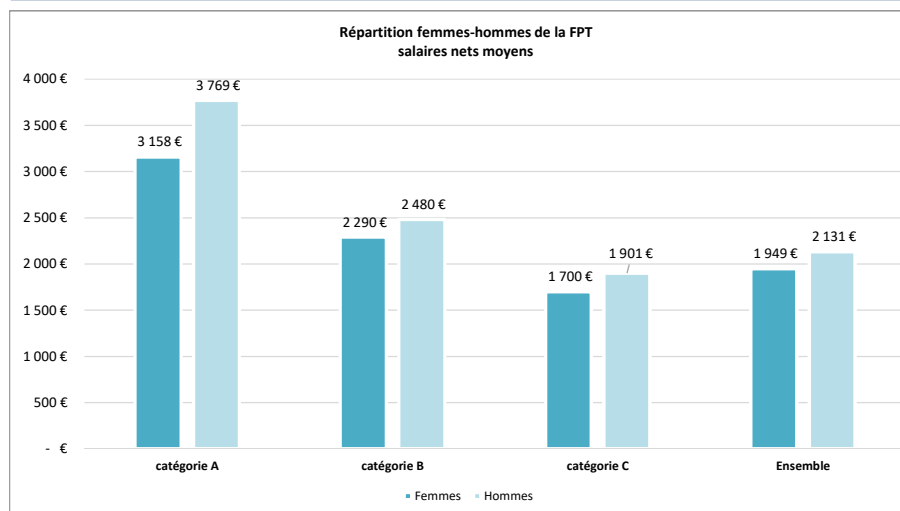


La rémunération moyenne évolue de 2019 à 2020 pour les femmes et les hommes, respectivement de 1 870 €/m à 1 856€/m, et de 2 256 €/m à 2 273€/m. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est donc accru en 2020. La principale raison de cette évolution est liée au versement exceptionnel en 2020 de la prime COVID 19 représentant 30 600 € versés à 37 hommes et 64 € à 1 femme.

Dans la FPT,

	Femmes		Hommes	
	Effectif (en %)	Salaires net mensuel moyen (en €)	Effectif (en %)	Salaires net mensuel moyen (en €)
A	69,9	3 158	60,5	3 769
-30 ans	6,0	2 180	3,4	2 370
30-39 ans	17,7	2 694	11,5	3 032
40-49 ans	24,4	3 132	20,4	3 626
50-59 ans	17,7	3 361	18,8	4 025
60 ans et+	4,2	3 602	6,4	4 355
B	14,8	2 290	25,3	2 480
-30 ans	0,9	1 780	1,8	1 909
30-39 ans	2,9	2 047	5,7	2 127
40-49 ans	4,4	2 280	10,2	2 418
50-59 ans	4,9	2 439	6,3	2 663
60 ans et+	1,7	2 511	1,4	2 747
C	15,1	1 700	13,9	1 901
-30 ans	0,7	1 556	0,9	1 655
30-39 ans	2,3	1 660	2,8	1 832
40-49 ans	4,2	1 699	4,7	1 918
50-59 ans	6,0	1 723	4,4	1 946
60 ans et+	1,9	1 759	1,0	1 996
Ensemble	100	1 949	100	2 131

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019, page 520



(*) Le calcul des rémunérations moyennes à la CAVF tient compte du montant total des rémunérations à l'année de tous les agents ramenés en équivalent temps plein mensualisé. Par ex. : la rémunération d'un agent travaillant à mi-temps sera multipliée par 2. Les moyennes ne sont pas corrigées des pertes éventuelles de rémunérations dues à des arrêts au cours de l'année. Il est rappelé que toute ou partie de la rémunération des agents peut être supprimée en raison du type d'arrêt et du nombre de jours d'arrêt constatés sur une année glissante.

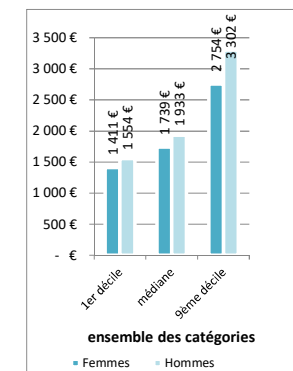
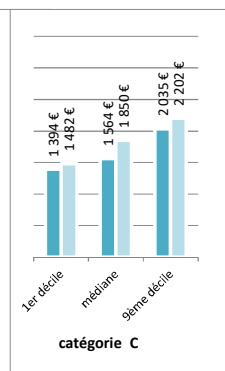
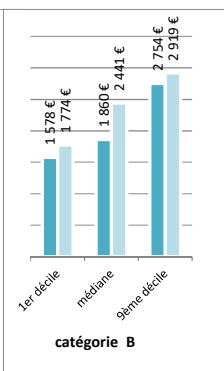
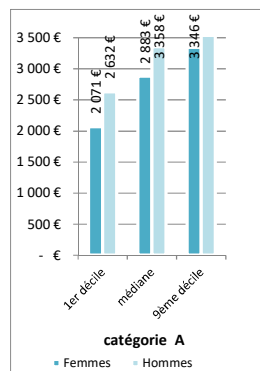
Salaires nets mensuels par décile

		catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	2 071 €	1 578 €	1 394 €	1 411 €
	médiane	2 883 €	1 860 €	1 564 €	1 739 €
	9 ^{ème} décile	3 346 €	2 754 €	2 035 €	2 754 €
Hommes	1 ^{er} décile	2 632 €	1 774 €	1 482 €	1 554 €
	médiane	3 358 €	2 441 €	1 850 €	1 933 €
	9 ^{ème} décile	4 759 €	2 919 €	2 202 €	3 302 €

Dans la FPT,

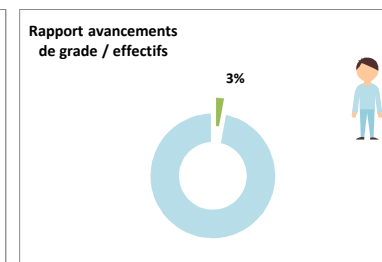
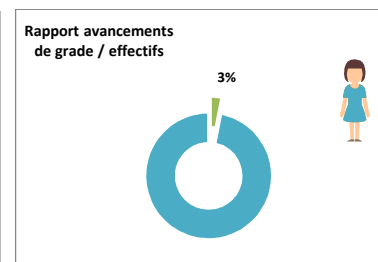
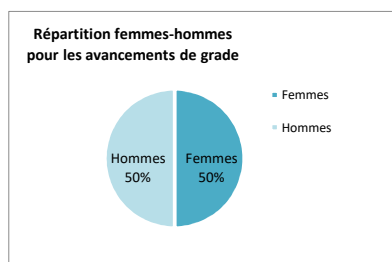
Femmes	1 ^{er} décile	1 345 €
	médiane	1 696 €
	9 ^{ème} décile	2 598 €
Hommes	1 ^{er} décile	1 380 €
	médiane	1 864 €
	9 ^{ème} décile	2 889 €

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed*2019



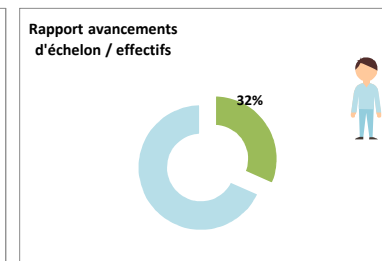
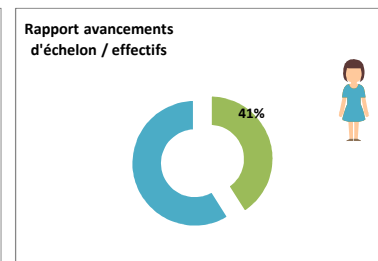
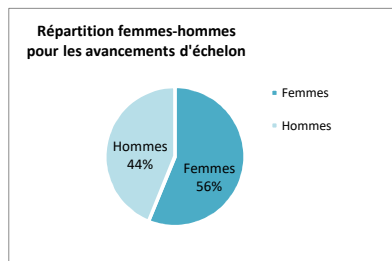
Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	13	3	23%	17	0	0%
cat B	17	0	0%	22	2	9%
cat C	70	0	0%	62	1	2%
Ensemble	100	3	3%	101	3	3%



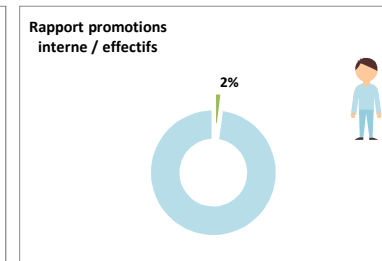
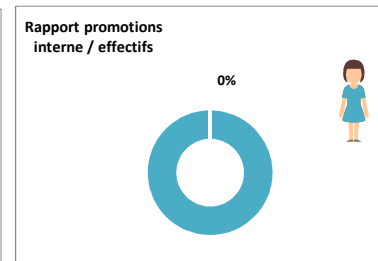
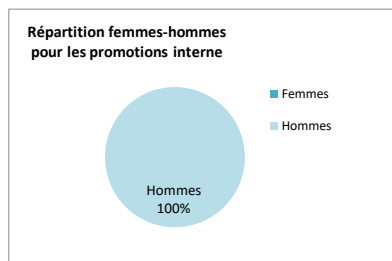
Avancements d'échelon

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	13	5	38%	17	7	41%
cat B	17	3	18%	22	6	27%
cat C	70	33	47%	62	19	31%
Ensemble	100	41	41%	101	32	32%



Promotions interne (**)

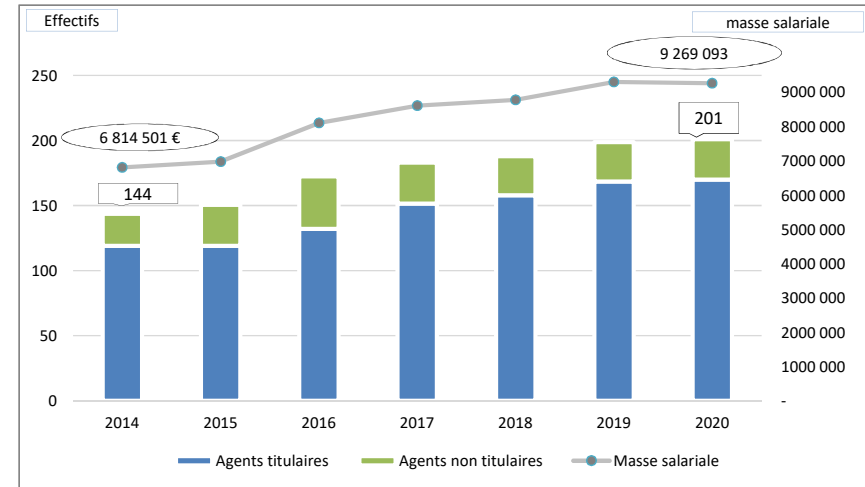
	Femmes			Hommes		
	Total	nombre de promotions	%	Total	nombre de promotions	%
cat A	13	0	0%	17	2	12%
cat B	17	0	0%	22	0	0%
cat C	70	0	0%	62	0	0%
Ensemble	100	0	0%	101	2	2%



(**) ex. : si 1 apparaît dans la cellule cat A au 31 décembre de l'année, cela signifie qu'un agent de catégorie B a été promu en catégorie A durant l'année

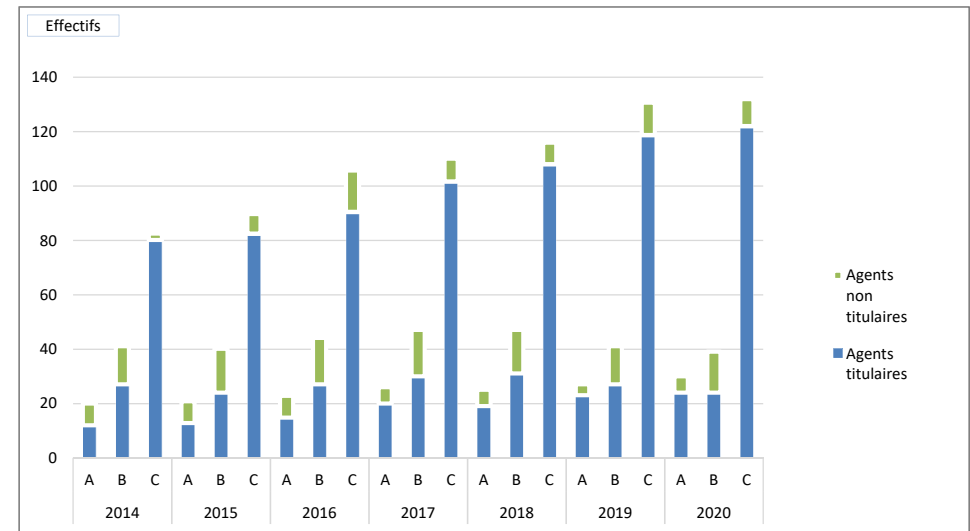
Evolution des effectifs et de la masse salariale

	Agents titulaires	Agents non titulaires	Masse salariale
2014	119	24	6 814 501
2015	119	31	6 985 487
2016	132	40	8 110 080
2017	152	31	8 617 328
2018	158	30	8 781 213
2019	169	30	9 306 120
2020	170	31	9 269 093



Evolution des effectifs par catégorie hiérarchique

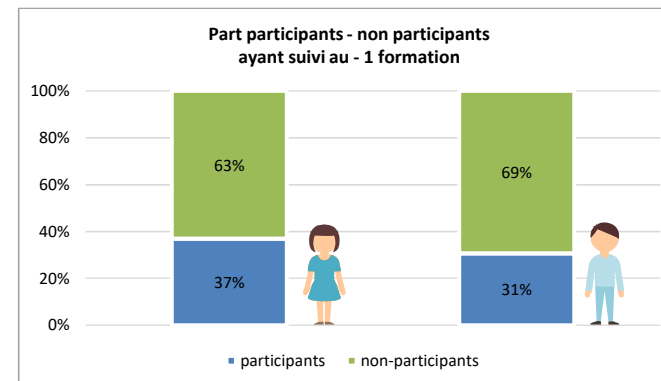
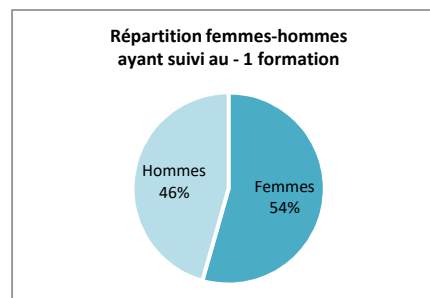
		Agents titulaires	Agents non titulaires	Ensemble
2014	A	12	8	20
	B	27	14	41
	C	80	2	83
		119	24	144
2015	A	13	8	21
	B	24	16	40
	C	82	7	90
		119	31	151
2016	A	15	8	23
	B	27	17	44
	C	90	15	106
		132	40	173
2017	A	20	6	26
	B	30	17	47
	C	102	8	110
		152	31	183
2018	A	19	6	25
	B	31	16	47
	C	108	8	116
		158	30	188
2019	A	23	4	27
	B	27	14	41
	C	119	12	131
		169	30	199
2020	A	24	6	30
	B	24	15	39
	C	122	10	132
		170	31	201



Formations

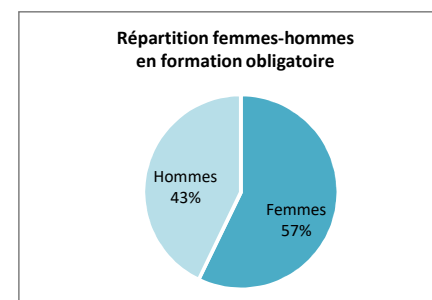
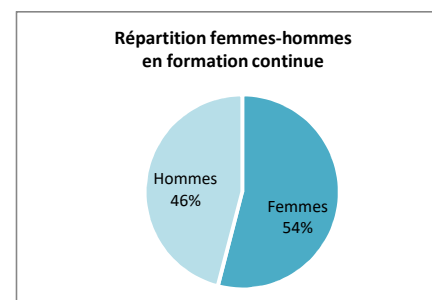
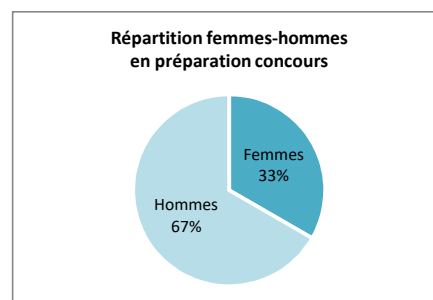
Répartition des femmes et des hommes ayant suivi au moins 1 formation

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes	% hommes
participants	37	31	68	37%	31%
non-participants	63	70	133	63%	69%
total	100	101	201	100%	100%



Répartition des femmes et des hommes par typologie de formation

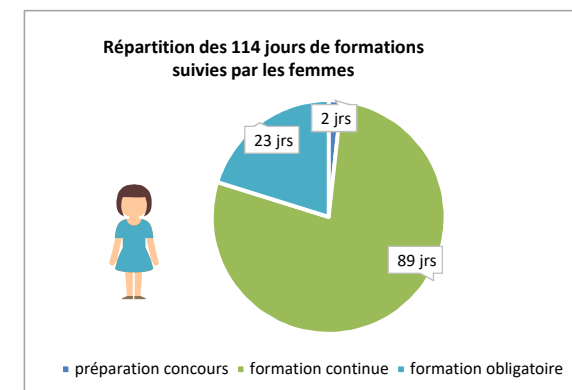
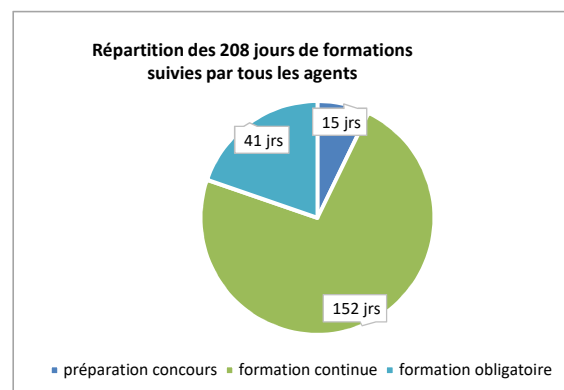
	Femmes	Hommes	Ensemble
préparation concours	2	4	6
formation continue	20	17	37
formation obligatoire	20	15	35
total	42	36	78



Répartition des typologies de formation en nombre de jours

	Femmes	Hommes	Ensemble	Durée moyenne
préparation concours	2 jrs	13 jrs	15 jrs	2,5 jrs
formation continue	89 jrs	63 jrs	152 jrs	4,1 jrs
formation obligatoire	23 jrs	18 jrs	41 jrs	1,2 jrs
total	114 jrs	94 jrs	208 jrs	2,7 jrs

Au niveau national, en 2015,
 durée moyenne de formation / agent = 3,7 j.
 durée moyenne des préparations concours / agent = 6,0 j.
 durée moyenne des formations continues / agent = 3,1 j.
 durée moyenne des formations obligatoires / agent = 3,1 j.
 Source : DGAFP, rapport annuel-Ed*2019



Organisation des principales instances

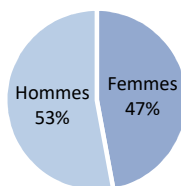
Conseil de communauté

	Conseillers Commu- nautaires
Femmes	24
Hommes	27
Ensemble	51

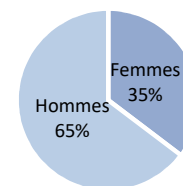
Bureau

	Président, Vice- présidents, Assesseurs
Femmes	6
Hommes	11
Ensemble	17

Répartition femmes-hommes au sein du Conseil de communauté



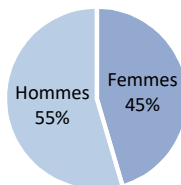
Répartition femmes-hommes au sein du Bureau du conseil de communauté



Commission d'Appel d'Offres (CAO)

	Titulaires	Suppléants	Président.e	Total
Femmes	1	3	1	5
Hommes	4	2		6
Ensemble	5	5	1	11

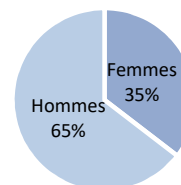
Répartition femmes-hommes au sein de la Commission d'Appel d'Offres



Répartition femmes - hommes élus au sein des principales instances

	Femmes	Hommes	Total
Bureau communautaire	6	11	17
CAO	5	6	11
Comité Technique	3	7	10
CHSCT	3	7	10
Ensemble	17	31	48

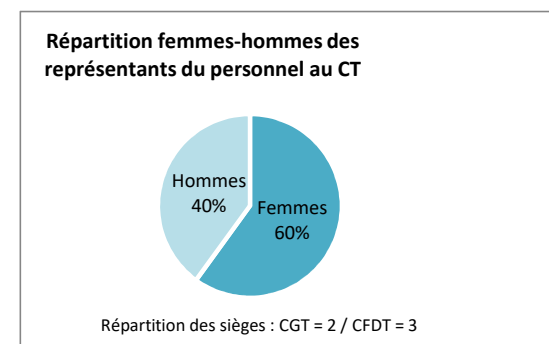
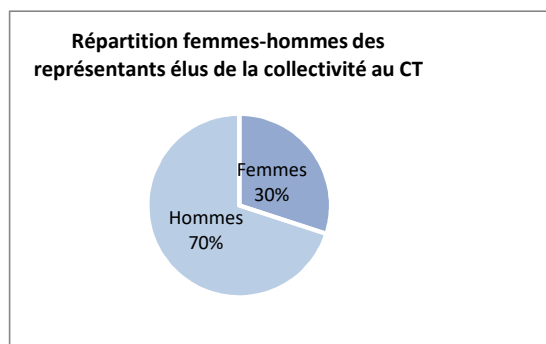
Répartition femmes-hommes des représentants élus de la collectivité au sein des principales instances



Comité Techniques (CT)

Représentants élus de la collectivité			
	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	1	2	3
Hommes	4	3	7
Ensemble	5	5	10

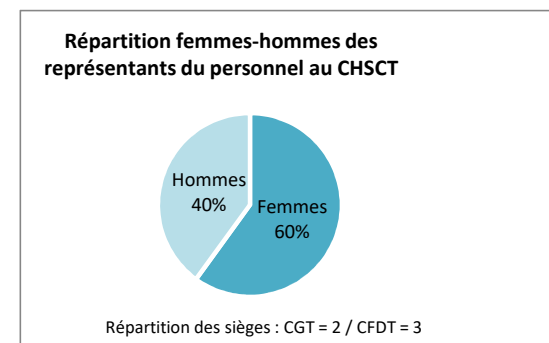
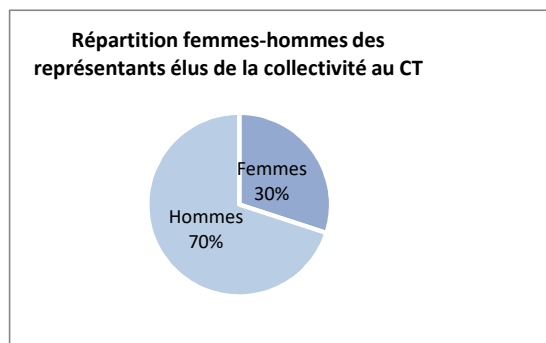
Représentants du personnel			
	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	3	3	6
Hommes	2	2	4
Ensemble	5	5	10



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Représentants élus de la collectivité			
	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	1	2	3
Hommes	4	3	7
Ensemble	5	5	10

Représentants du personnel			
	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	2	4	6
Hommes	3	1	4
Ensemble	5	5	10



Principales dates de l'égalité Femmes Hommes

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

La Loi Neuwirth autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

La directive européenne contre la discrimination salariale oblige les états membres à transposer dans leurs législations des dispositions "relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins" et offre des possibilités de recours contre la discrimination salariale.

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi ⁽¹⁾.

1984

Mise en place en place de la commission permanente des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement Européen qui prend en charge de tout ce qui touche aux droits des femmes.

1992

La Loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ⁽²⁾.

Adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'UE : son article 23 proclame que "l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération".

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2005

Rédigée par le Conseil des communes et des régions de l'Europe (CCRE), la Charte européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale pose six principes fondamentaux que les collectivités territoriales signataires s'engagent à mettre en œuvre.

2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

La modification de l'article 1^{er} de la Constitution dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales

2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ⁽³⁾.

2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

2015

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 ⁽⁴⁾.

2020

Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action territoriaux pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par un décret daté du 4 mai 2020.

⁽¹⁾ 1983 : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁽²⁾ 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

⁽³⁾ Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

⁽⁴⁾ " L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ". Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.