

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2021



Conformément aux dispositions de l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le Département présente, préalablement aux débats sur le projet de budget, « un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

I.	EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES	2
	1. La situation des femmes et des hommes en Vaucluse	2
	1.1 La structure de la population par sexe et par âge	2
	1.2 Les modes de vie	3
	1.3 La formation et l'emploi	4
	1.4 La dynamique du marché du travail.....	6
	2. La situation des femmes et des hommes bénéficiaires des politiques publiques	8
	2.1 Les enfants accueillis à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).....	8
	2.2 Les personnes âgées bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)	9
	2.3 Les personnes en situation de handicap bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et de l'aide-ménagère ou de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP).....	10
	2.4 Les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)	11
II.	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DEPARTEMENT.....	12
	1. Rapport de situation comparée.....	12
	1.1 Les conditions générales d'emploi	12
	1.2 Recrutement, maintien dans l'emploi, promotion	15
	1.3 Formation	16
	1.4 Rémunérations	16
	1.5 Les conditions de travail.....	18
	2. Plan d'action pour l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	21

I. EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

1. La situation des femmes et des hommes en Vaucluse

1.1 La structure de la population par sexe et par âge

Dans le Vaucluse, comme en France, la part des femmes est supérieure à celle des hommes.

Au 1^{er} janvier 2022, la population Vauclusienne est estimée à 562 928 habitants, dont 269 211 hommes et 292 258 femmes, soit une augmentation de 1 004 femmes et 672 hommes par rapport à l'année précédente.

**Les femmes représentent
près de 52 % des
vauclusiens.**

	Part des femmes	Part des hommes
Alpes de Haute Provence	51,4%	48,6%
Hautes Alpes	51,2%	48,8%
Alpes Maritimes	52,8%	47,2%
Bouches du Rhône	52,3%	47,7%
Var	52,0%	48,0%
Vaucluse	52,0%	48,0%
France métropolitaine	51,6%	48,4%

Source : Insee, Recensement de la Population RP 2019-Exploitation principale

Plus de garçons que de filles jusqu'à l'âge de 29 ans

Parmi les jeunes, la structure par âge montre davantage de garçons chez les moins de 29 ans, reflet du *sex-ratio* selon lequel il naît 110 garçons pour 100 filles en Vaucluse.

La mortalité des hommes étant globalement plus élevée que celle des femmes, ce *sex-ratio* diminue et s'équilibre avec l'âge. Les femmes sont majoritaires à partir de 30 ans. Après 60 ans, parmi les 160 420 habitants de Vaucluse, 56 % sont des femmes. Cette proportion, constante depuis 2015, se traduit par des effectifs de femmes bien supérieurs à ceux des hommes : on compte 89 580 femmes de 60 ans et plus et 70 840 hommes du même âge.

Espérance de vie : l'écart entre les femmes et les hommes se réduit

En Vaucluse, l'espérance de vie à la naissance est en hausse pour les deux sexes

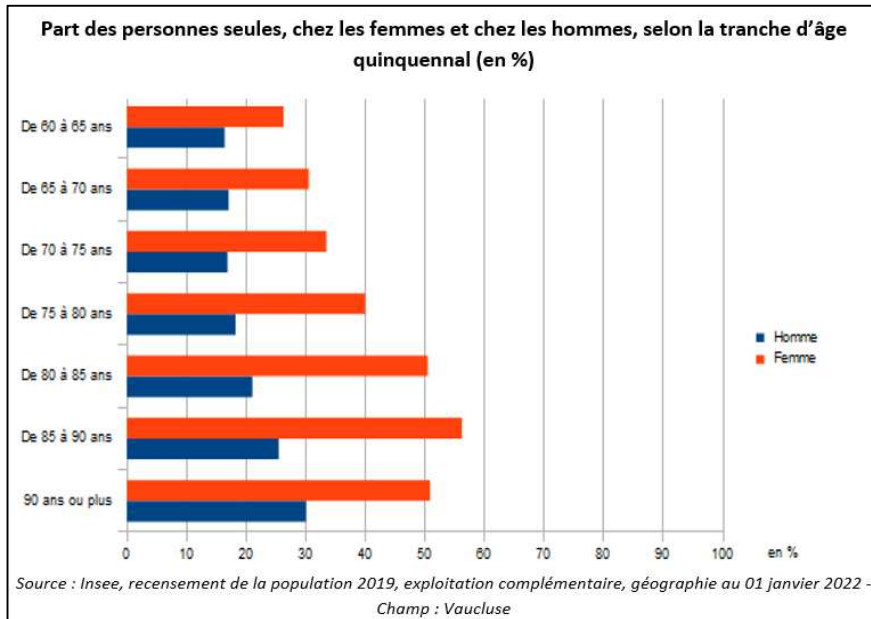
Elle s'établit à 85,1 ans pour les femmes : elle est sensiblement égale à celle de la région PACA mais plus basse que celle de la France métropolitaine qui est de 85,4 ans. Elle progresse régulièrement, ainsi en 2015, l'espérance de vie à la naissance des femmes atteignait 80,6 ans.

Les hommes, en revanche, ont une espérance de vie plus élevée en Vaucluse qu'au niveau régional et national. Celle-ci, de 78,7 ans en 2015, est désormais de 80,1 ans, en augmentation de 1,4 point, réduisant l'écart d'espérance de vie entre femmes et hommes.

1.2 Les modes de vie

Après 60 ans, les hommes vieillissent en couple, les femmes vieillissent seules

Si la vie de couple continue de rester le mode de vie majoritaire des seniors, la solitude est importante et augmente après 60 ans (plus de 31 % des seniors vivent seuls). Toutefois, tandis que les hommes vivent encore majoritairement en couple après 85 ans, les femmes devenues veuves, vivent majoritairement seules dans leur logement à des âges avancés (plus de la moitié d'entre elles au-delà de 85 ans pour un quart des hommes).



Les femmes sont plus souvent à la tête d'une famille monoparentale

En France, la part des familles monoparentales, augmente régulièrement, notamment depuis 2011. Ces familles au sein desquelles des enfants de moins de 25 ans résident avec un seul parent représentent aujourd'hui 15,9 % des familles. Dans le Vaucluse, ces familles constituent 16,8 % des familles.

Dans 81 % des cas, elles sont, constituées d'une mère et de ses enfants.

Si les pères seuls avec enfants restent minoritaires, les chiffres montrent cependant une légère mais constante progression du nombre de familles monoparentales composées d'hommes seuls avec enfants

	2008		2013		2019	
	nb	%	nb	%	nb	%
Ensemble des familles	152 105	100,0	154 996	100,0	158 739	100,0
Familles monoparentales	22 721	14,9	24 740	16,0	26 727	16,8
Hommes seuls avec enfant(s)	3 447	2,3	4 047	2,6	4 825	3,0
Femmes seules avec enfant(s)	19 273	12,7	20 693	13,4	21 902	13,8

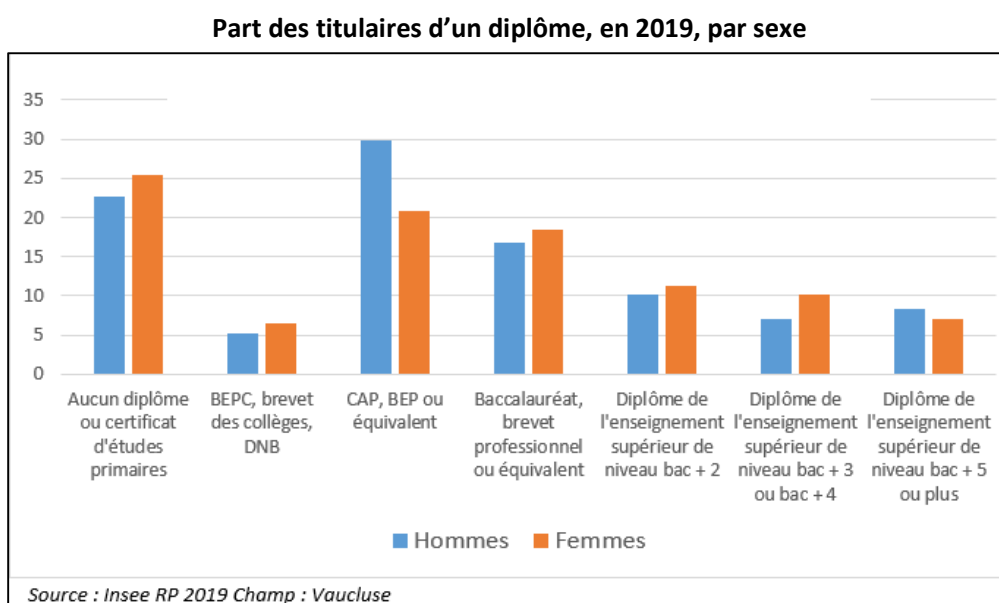
Source : Insee, Recensement de la Population 2008, 2013 et 2019 exploitations complémentaires

Champ : familles avec un ou plusieurs enfants célibataires de moins de 25 ans (n'ayant eux-mêmes pas d'enfants)

1.3 La formation et l'emploi

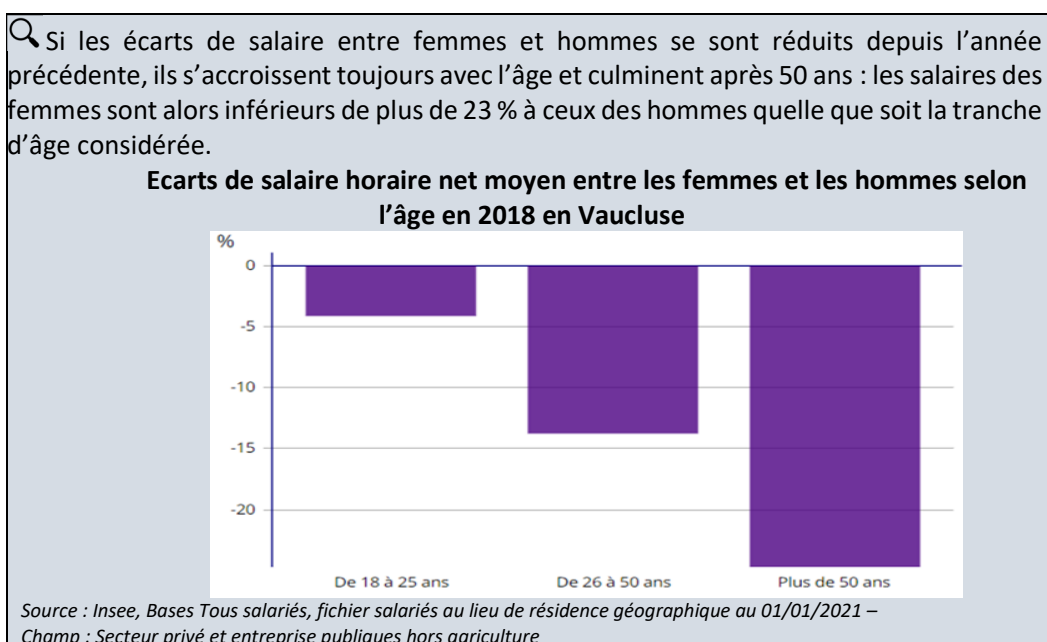
Les écarts persistent en matière de formation

En Vaucluse et en France, les filles affichent un meilleur taux de réussite aux diplômes de l'enseignement secondaire. Elles ont plus fréquemment des hauts niveaux de formation que les hommes, du baccalauréat jusqu'au niveau master. Toutefois, à partir de Bac +5, la part des hommes titulaires d'un diplôme devient plus élevée que celle des femmes.



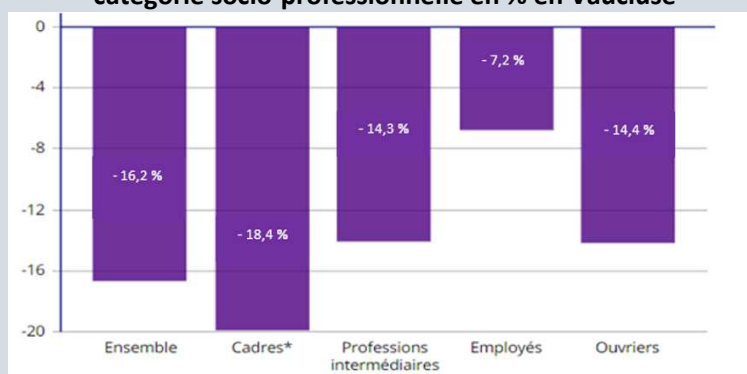
Des rémunérations inférieures pour les femmes

Dans le Vaucluse comme en France, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 16, 2 points à celui des hommes. Cet écart fait du Vaucluse un territoire particulièrement inégalitaire notamment dans les arrondissements d'Apt et Carpentras.



🔍 Les rémunérations restent inférieures pour les femmes pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles. L'écart le plus important concerne « les cadres » : le salaire des femmes cadres est inférieur de 18,4 % à celui des hommes. A l'inverse, l'écart le plus faible, de 7,2 %, concerne la catégorie « des employés », une catégorie en grande majorité féminine

Ecart de salaire net horaire moyen des femmes avec celui des hommes selon la catégorie socio-professionnelle en % en Vaucluse



Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence géographique au 01/01/2021
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

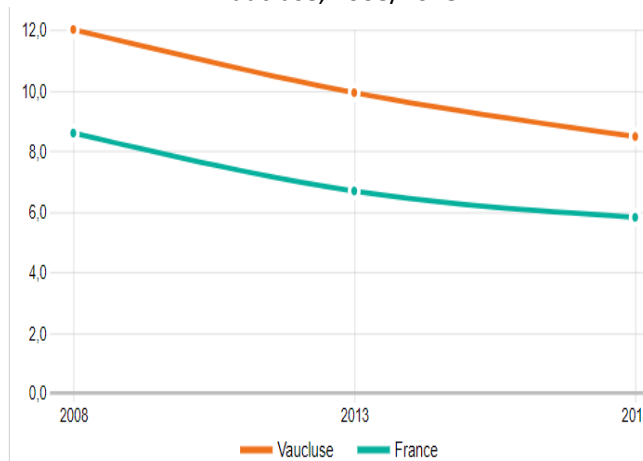
De moindres inégalités entre femmes et hommes en termes d'emploi précaire dans la Vaucluse

En Vaucluse, 17,5 % des femmes et 17,0 % des hommes âgés de 15 et 64 ans sont en situation d'emploi précaire.

Avec un écart de 0,5 points entre la part des salariés femmes et hommes en emploi précaire, le Vaucluse occupe une position plus favorable que celle de la France, la moyenne nationale se situant à 1 point.

Cet écart est plus marqué pour les 54/65 ans (2 points) et moins élevé chez les 15/24 ans (0,3 points).

Ecart de la part des salariés femmes et hommes en emploi précaire (en points de %) en France et en Vaucluse, 2008/2018



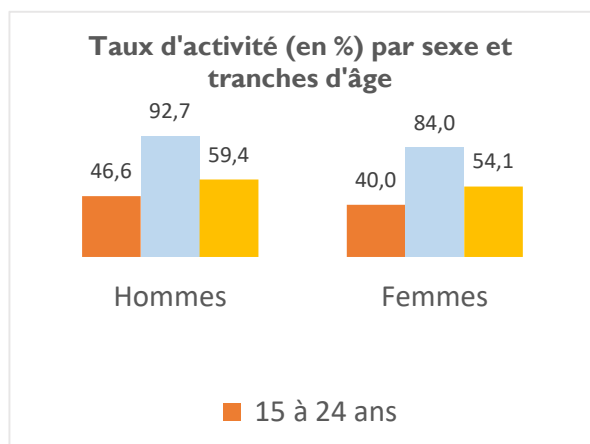
Source : Observatoire des territoires - Champ : France métropolitaine et Vaucluse

Les femmes surexposées à de l'emploi à temps partiel

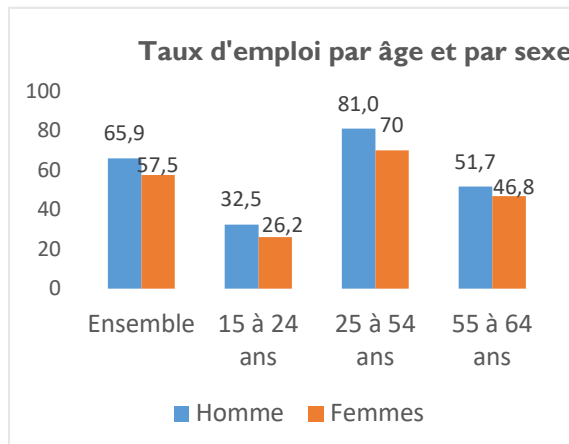
Dans le Vaucluse, les femmes sont près de 4 fois plus souvent en emploi à temps partiel que les hommes. L'emploi à temps partiel est plus fréquent en Vaucluse chez les femmes actives qu'en région PACA et qu'en France métropolitaine (avec un écart de 18 %).

A tous les âges, les taux d'activité des femmes sont inférieurs à ceux des hommes

En Vaucluse, 69,9 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives¹ (en emploi ou au chômage). Ce taux est en progression depuis plusieurs années mais reste inférieur à celui des hommes de plus de 7 points. L'écart le plus important se situe dans la tranche d'âge 25-54 ans et est quasi identique à l'écart national de 8,7 points.



Source : RP 2019 exploitation principale
Champ : Vaucluse population active 15 à 64 ans



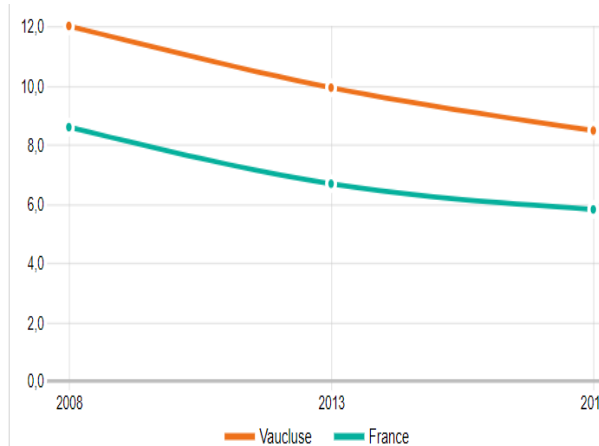
Source : Insee RP 2019 Exploitation principale.
Champ : Vaucluse population active âgée de 15 à 64 ans occupant un emploi

1.4 La dynamique du marché du travail

L'écart du taux d'emploi des 15-64 ans se réduit au fil des ans

Le taux d'emploi représente la proportion de personnes disposant d'un emploi (population active occupée au sens du recensement, comptée au lieu de résidence) parmi celles en âge de travailler. L'écart hommes-femmes de taux d'emploi des 15-64 ans, de 8,5 points affiche un niveau élevé et classe la Vaucluse en 6^e position en France² (moyenne : 5,8 points). On constate cependant deux évolutions majeures : au fil des ans, cet écart hommes-femmes de taux d'emploi des 15-64 ans tend à se réduire au fil des ans

Evolution de l'écart hommes-femmes de taux d'emploi des 15-64 ans, 2008/2018



Source : Insee RP 2008, 2013 et 2018 / Champ : évolution en France et dans la Vaucluse / Traitement : observatoire-des-territoires

¹ Le taux d'activité est basé ici sur le mode de calcul fixé par l'Insee : rapport entre le nombre d'actifs occupés plus le nombre de chômeurs et l'ensemble de la population correspondante sur calcul fixé par l'Insee : rapport entre le nombre d'actifs occupés plus le nombre de chômeurs et l'ensemble de la population correspondante sur le territoire observé

² Haute Corse, Corse du Sud, Guyane, Pas de Calais, Ardennes

Un indice de ségrégation femmes hommes de l'offre d'emploi moins défavorable dans le Vaucluse

L'indice de ségrégation femmes / hommes des secteurs d'activité correspond à la part des femmes ou des hommes qui devrait changer de secteur d'activité pour parvenir à une situation de parité femmes / hommes dans chaque secteur d'activité.

Dans le Vaucluse, cet indice s'établit à 30,6 %, parmi les plus faibles de France, avec des territoires moins inégalitaires que d'autres.

A tous âges, les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes

Tout comme au niveau national, malgré des niveaux de diplôme plus élevés, les femmes de 15 à 24 ans affichent un taux de chômage supérieur (34,6 %), de 4 points à celui des hommes du même âge (30,6%). Ce taux est stable, identique à celui de l'année précédente. Cet écart se réduit par la suite : à partir de 55 ans, le taux de chômage des femmes (13,5 %) est supérieur de 0.6 points à celui des hommes (13,6 %).

Taux de chômage annuel moyen (définition Insee) par sexe et âge, en 2021, en Vaucluse

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	30,2 %	34,6 %
25 à 54 ans	12,6 %	16,7 %
55 à 64 ans	12,9 %	13,5 %

Source : Insee RP 2019, Exploitation principale, géographie au 01/01/2021 Champ : Vaucluse

2. La situation des femmes et des hommes bénéficiaires des politiques publiques

2.1 Les enfants accueillis à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)³

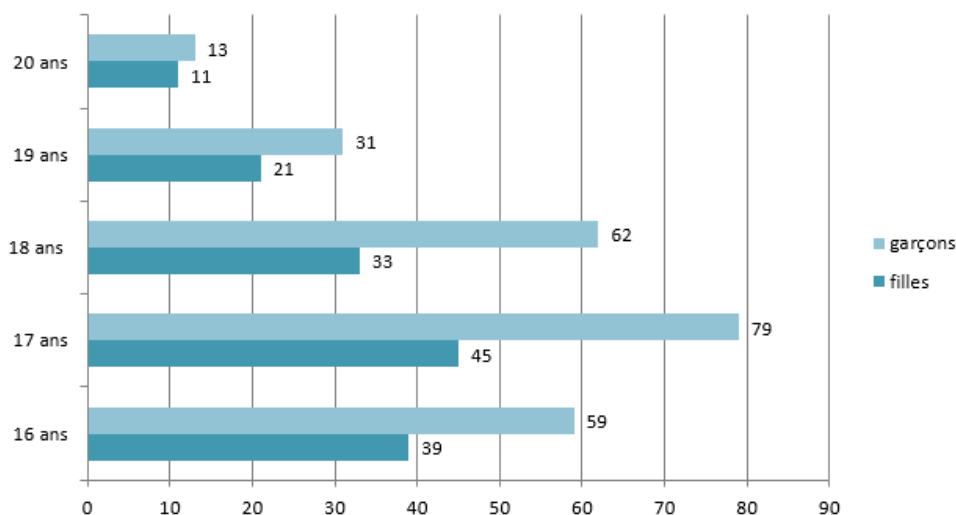
Une proportion de garçons supérieure à celle des filles

Au 31 décembre 2021, 1 315 enfants et jeunes majeurs étaient confiés à l'ASE. **Parmi eux, 54 % sont des garçons et 46 % des filles.** Ce chiffre révèle une sur-proportion de garçons comparativement à la population générale : en effet, la population des jeunes de moins de 18 ans en Vaucluse compte 51 % de garçons, soit 4 points de moins que la proportion de garçons confiés à l'ASE.

Une asymétrie sexuée est encore plus prononcée chez les adolescents

La part des garçons parmi les enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance est très élevée parmi les jeunes âgés de 16 ans à 18 ans. Chez les adolescents âgés de 17 ans, près de 64 % sont des garçons.

Répartition du nombre d'enfants confiés à l'ASE, par âge et sexe



Source : Observatoire départemental des solidarités, Pôle solidarités, CD84, Extraction BO au 31 décembre 2021

Champ : Vaucluse

³ Les enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), au sens de la DREES, désignent les enfants ayant bénéficié d'une mesure administrative (pupilles de l'Etat, accueil provisoire de mineurs ou de jeunes majeurs) ou d'une mesure judiciaire hors placement direct par le juge (Tutelle déferée à l'ASE, retrait partiel de l'autorité parentale, placement à l'ASE par le juge des enfants au titre de l'assistance éducative et placement à l'ASE par le juge des enfants au titre de l'ordonnance n°45-174 du 2-2-1945).

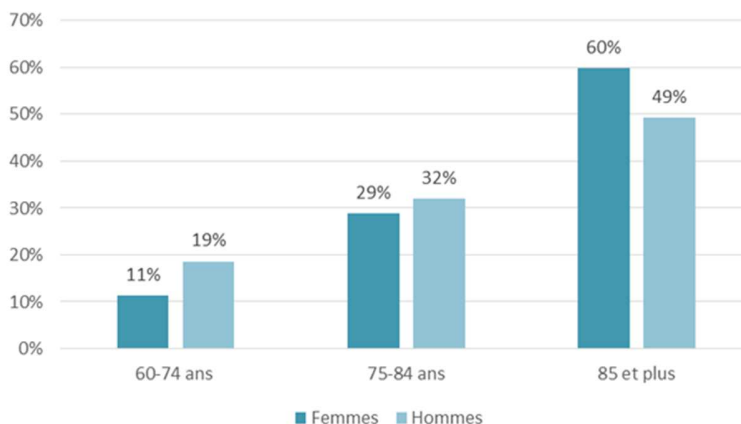
2.2 Les personnes âgées bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)

Les femmes sont largement majoritaires chez les personnes bénéficiaires de l'APA

Le Vaucluse compte 6 132 bénéficiaires payés de l'APA vivant à domicile dont 4 450 femmes et 1 682 hommes (données au 31 décembre 2021). **Les femmes représentent ainsi 73 % des bénéficiaires de l'APA à domicile.**

Répartition par tranches d'âges et par sexe des bénéficiaires de l'APA vivant à domicile

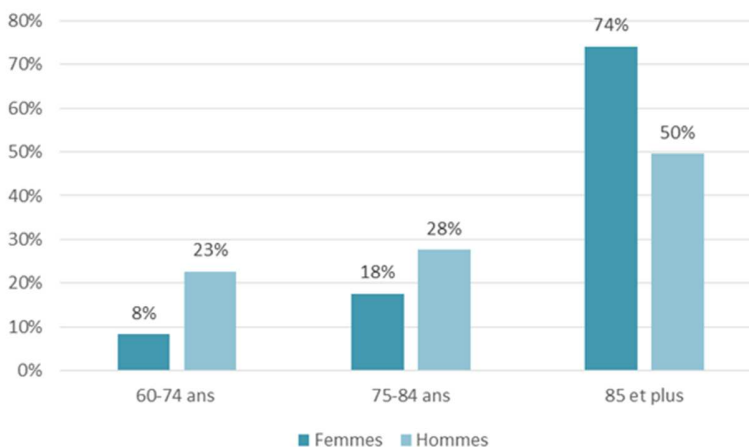
La répartition par tranches d'âges et par sexe des bénéficiaires de l'APA vivant à domicile montre une forte concentration des femmes aux âges les plus élevés, 60% des femmes bénéficiaires de l'APA à domicile ayant plus de 85 ans (contre seulement 49 % pour les hommes).



Source : Observatoire départemental des solidarités, Pôle solidarités, CD84, Extraction BO au 31 décembre 2021 -Champ : Vaucluse APA à domicile payée

Répartition par tranches d'âges et par sexe des bénéficiaires de l'APA hébergés en établissement en Vaucluse

En établissement, la proportion de femmes chez les bénéficiaires de l'APA est encore plus élevée : elle atteint 79 %. La répartition par tranches d'âges et par sexe des bénéficiaires de l'APA en établissement indique des écarts plus marqués que pour l'APA à domicile. En effet, parmi les bénéficiaires de l'APA en établissement âgés de plus de 85 ans, 74 % sont des femmes. A domicile, la part des femmes n'excédait pas 60 %.

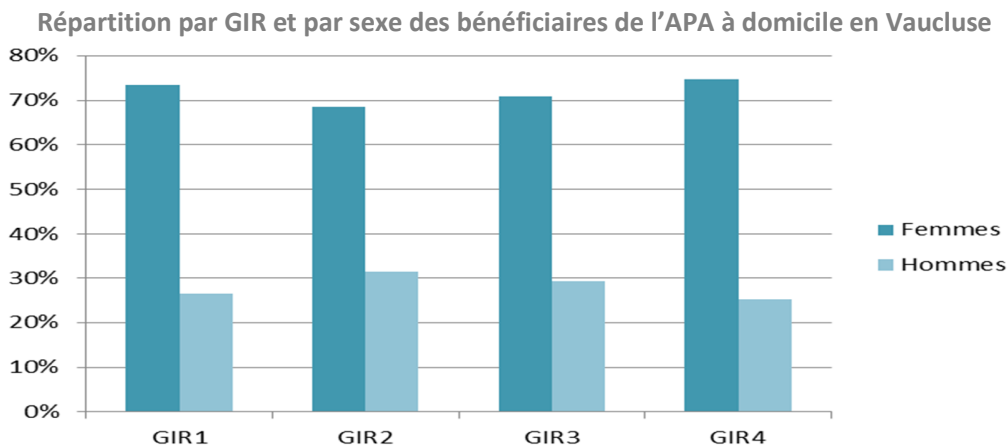


Source : Observatoire départemental des solidarités, Pôle solidarités, CD84, Extraction BO au 31 décembre 2021 / Champ : Vaucluse APA en établissement payées hors dotation globale

A tous les stades de la dépendance on trouve davantage de femmes que d'hommes

Avant 80 ans, les taux de dépendance des hommes et des femmes sont assez proches. En revanche, au-delà, les écarts montrent des asymétries sexuées significatives qui ne sont pas propres au Vaucluse : à partir de 85 ans, 83,3 % des personnes dépendantes sont des femmes.

Les femmes sont plus nombreuses à tous les degrés de dépendance, qu'il s'agisse du GIR 1, 2, 3 ou 4.

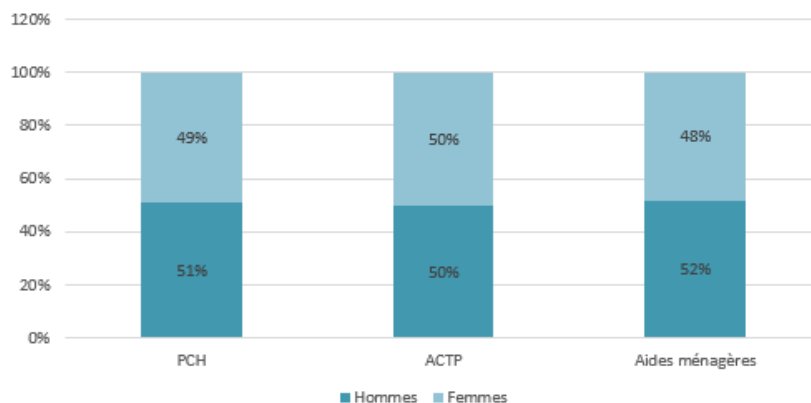


Source : Observatoire départemental des solidarités, Pôle solidarités, CD84, Extraction BO au 31 décembre 2021
Champ : Vaucluse APA à domicile payée

2.3 Les personnes en situation de handicap : les bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et de l'aide-ménagère ou de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP)

En France, les prestations en faveur des personnes handicapées, la PCH, l'aide-ménagère et l'ACTP montrent des différences peu marquées selon les sexes.

Répartition par sexe des bénéficiaires de prestation en faveur de personnes en situation de handicap

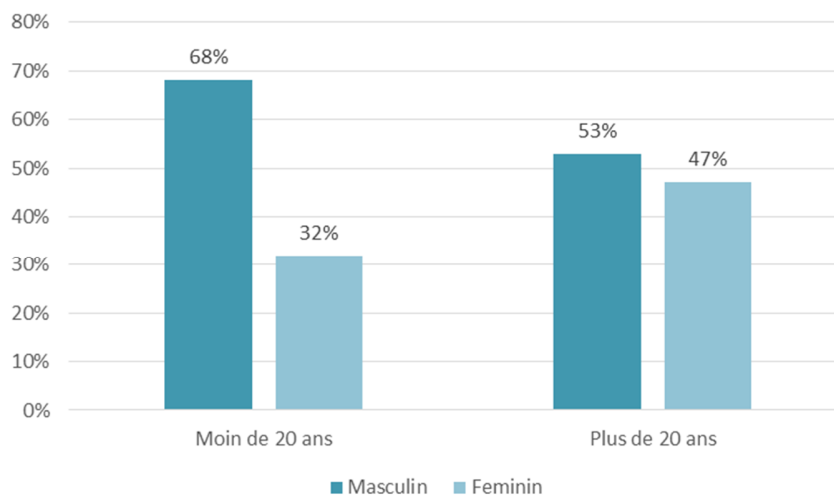


Source : DREES enquête Aide sociale, Insee estimation de population au 01 janvier 2021
Champ : France métropolitaine et DROM hors Mayotte

Les bénéficiaires de la PCH sont plus fréquemment des hommes

En Vaucluse, au 31 décembre 2021, davantage d'hommes que de femmes sont bénéficiaires de la PCH avec 1 359 hommes (54 %) et 1 146 femmes (46 %). Par ailleurs, on observe que chez les moins de 20 ans, 68 % des bénéficiaires sont de sexe masculin.

Répartition par tranches d'âges et par sexe des bénéficiaires de la PCH en Vaucluse



Source : Observatoire départemental des solidarités, Pôle solidarités, CD84, Extraction BO au 31 décembre 2021
Champ : Vaucluse PCH droits ouverts

Les bénéficiaires de l'ACTP sont plus fréquemment des femmes

L'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) a été remplacée en 2006 par la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Cependant, les personnes qui la percevaient déjà peuvent continuer à en bénéficier.

Contrairement à la PCH, parmi les bénéficiaires vauclusiens de l'ACTP on retrouve un peu plus de femmes (161 soit 55 %) que d'hommes (130 soit 45 %)

2.4 Les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)

Au 31 décembre 2021, sur les 19 652 bénéficiaires du RSA, 10 850 sont des femmes (55 %) et 8 802 des hommes (45 %).

II. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DEPARTEMENT

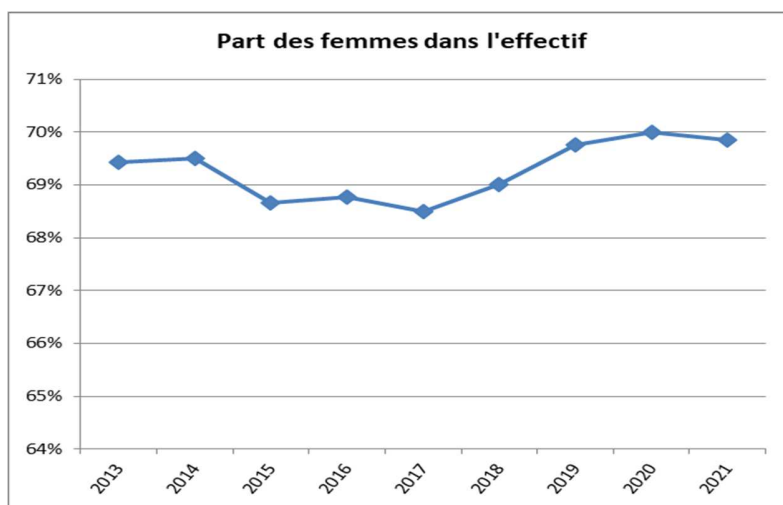
1. Rapport de situation comparée

1.1 Les conditions générales d'emploi

Effectif global, la part des femmes représente 70 %

La part de femmes dans la collectivité était relativement stable, aux alentours de 69 %, entre 2013 et 2018.

Elle a légèrement augmenté depuis 2019 en se rapprochant de 70 %.



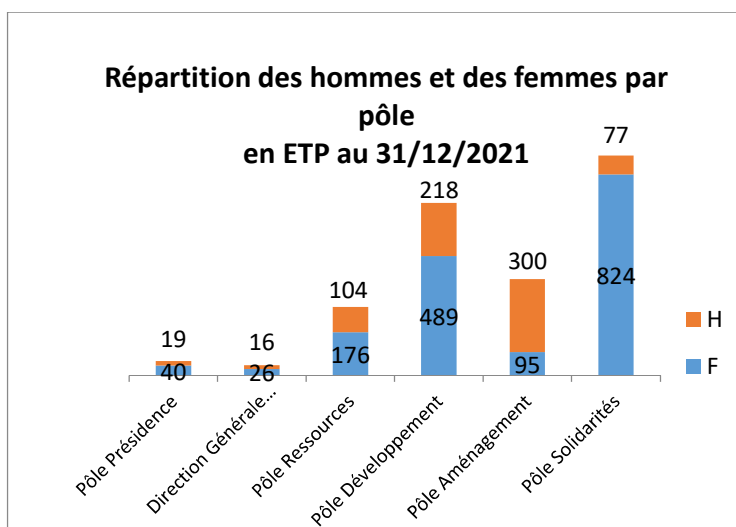
ANNEES	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
F	1 751	1 750	1 674	1 625	1 604	1 607	1 642	1 686	1 714
M	771	768	764	738	738	722	712	723	740
TOTAL*	2 522	2 518	2 438	2 363	2 342	2 329	2 354	2 409	2 454
% FEMMES	69.43%	69.50%	68.66%	68.77%	68.49%	69.00%	69.75%	69.99%	69.85%
% HOMMES	30.57%	30.50%	31.34%	31.23%	31.51%	31.00%	30.25%	30.01%	30.15%

(*) Effectif en activité au 31/12. Agents titulaires, stagiaires, contractuels (assistants familiaux non pris en compte)

Q *Au plan national, à fin 2018, le taux de femmes dans l'effectif de l'ensemble de la fonction publique était de **62,5 %**, contre 46,2 % dans le secteur privé. Ce taux est de 56 % dans la fonction publique de l'Etat, 61,3 % dans la fonction publique territoriale et 78 % dans la fonction publique hospitalière.*

Répartition par pôle, 70 % des hommes dans les pôles Aménagement et Développement

Le pôle Aménagement comptabilise une majorité d'hommes dans ses effectifs tandis que le pôle Solidarités compte plus de 90 % d'agents féminins dans ses effectifs soit près de la moitié des femmes de la collectivité.



Une moyenne d'âge quasi équivalente entre les femmes et les hommes

La **moyenne d'âge** au 31/12/2021 dans la collectivité est de **49,06 ans** (49,08 ans en décembre 2020). Elle est de 48,67 ans pour les femmes et de 49,95 ans pour les hommes.

Q *Au plan national, à fin 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, la moyenne d'âge était de 43,5 ans (43,7 ans pour les femmes et 43,2 ans pour les hommes). Dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge était de 45,5 ans (45,6 ans pour les femmes et de 45,2 ans pour les hommes). Dans les Départements, la moyenne d'âge était de 47,5 ans (47,6 ans pour les femmes et 47,3 ans pour les hommes).*

Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade

Elles représentent plus 80 % des effectifs dans la catégorie A, 75 % de la catégorie B et 45 % de la catégorie C.

Q *Au plan national, la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale était la suivante en 2018 : 62,4 % en catégorie A, 63,6 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative), 60,7 % en catégorie C.*

Catégorie de grade	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL	Taux de femmes	Taux d'hommes
Catégorie A	637	149	786	81.04%	18.96%
Catégorie B	274	91	365	75.07%	24.93%
Catégorie C	762	478	1 240	61.45%	38.55%
sans catégorie*	41	22	63	65.08%	34.92%
TOTAL	1 714	740	2 454	69.85%	30.15%

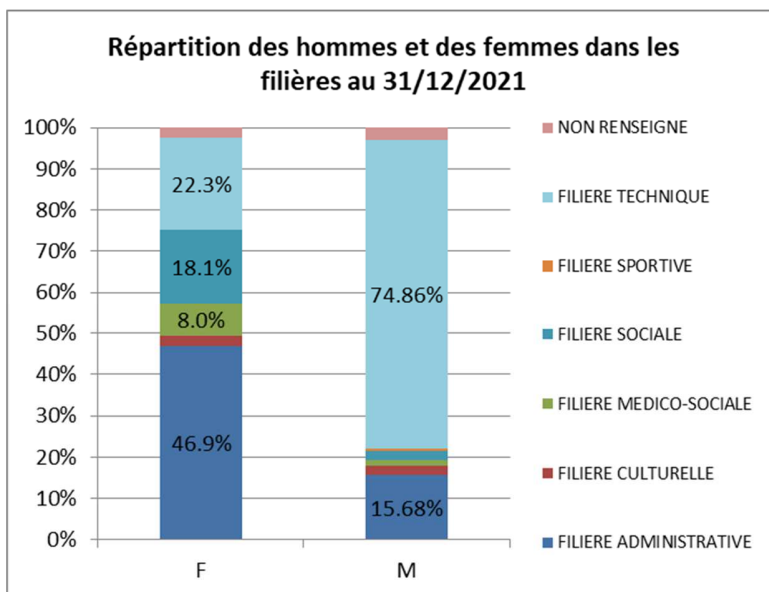
(*) La mention « sans catégorie » concerne les agents contractuels qui ont été recrutés sur un emploi qui ne peut correspondre à un grade ou une catégorie de la fonction publique.

Les femmes fortement représentées dans les filières médico-sociale et sociale, les hommes dans la filière technique et sportive

Les filières médico-sociale et sociale sont constituées de plus de 90 % de femmes. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (59 %). La filière sportive ne compte que des hommes (6 agents).

Plus de 75 % des hommes de la collectivité exercent leurs fonctions dans la filière technique, 16 % dans la filière administrative et seulement 2,2 % dans la filière sociale.

Les femmes de la collectivité sont à 47 % dans la filière administrative, 22 % dans la filière technique et 18 % dans la filière sociale



Au plan national, à fin 2018, la part des femmes varie de façon importante selon les métiers.

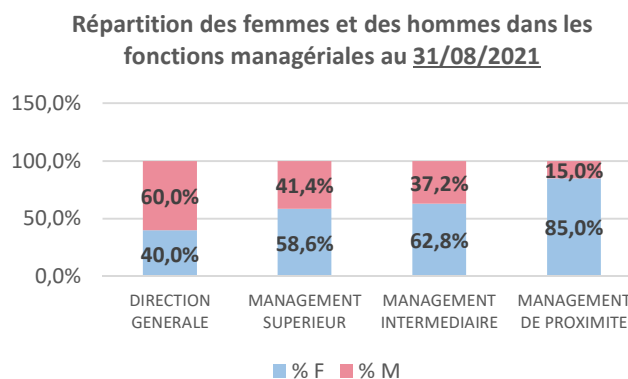
Dans la FPT, certaines filières sont plus féminisées, avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %). A l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %).

Les femmes majoritaires sur des emplois d'encadrement

Les femmes occupent 60 % des emplois de management supérieur et 63 % des emplois de management intermédiaire. Les femmes représentent 85 % des emplois de management de proximité.

EFFECTIF PAR FONCTION MANAGERIALE AU 31/08/2021

FONCTIONS	au 31/08/2021				NB TOTAL
	F	M	% F	% M	
DIRECTION GENERALE	2	3	40,0%	60,0%	5
MANAGEMENT SUPERIEUR	17	12	58,6%	41,4%	29
MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	59	35	62,8%	37,2%	94
MANAGEMENT DE PROXIMITE	483	85	85,0%	15,0%	568
TOTAL CATEGORIE A	561	135	80,6%	19,4%	696



1.2 Recrutement, maintien dans l'emploi, promotion

Recrutement, des procédures garantissant l'égal accès aux emplois du Département

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par une attention particulière au moment du recrutement. Les procédures de recrutement mises en œuvre garantissent l'égal accès aux emplois du Département :

- aucune référence à un genre spécifique sur les déclarations ;
- ajout systématique de la mention « H/F » sur les fiches de poste et intitulés de poste ;
- des avis de recrutement neutres qui s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- instruction de chaque candidature avec bienveillance et dans le respect des règles applicables à tous ;
- des candidats reçus sur la base des compétences quel que soit leur genre.

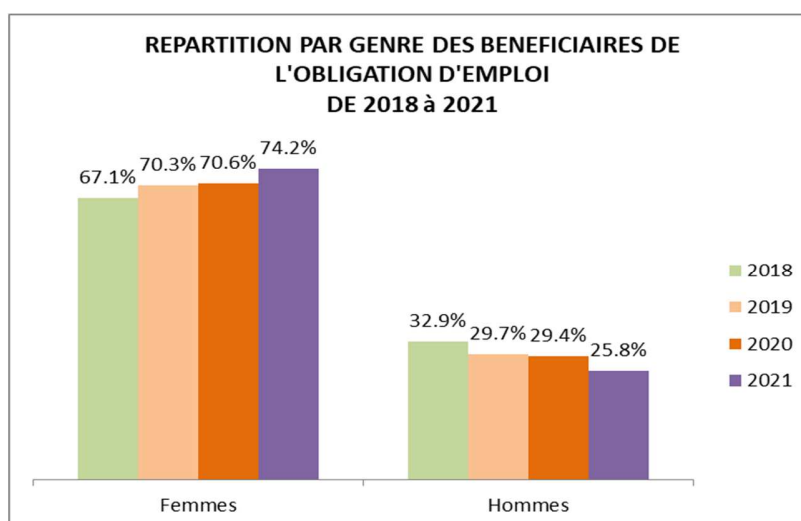
En 2021, sur 116 recrutements de titulaires dans la collectivité, on dénombre 89 femmes (76,7 %) et 27 hommes (23,3 %). En 2020 : 83 femmes (66,4 %) et 42 hommes (33,6 %).

Maintien dans l'emploi, depuis 2012, 206 femmes et 73 hommes

Le Conseil départemental mène une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les actions, concrétisées par un taux d'emploi supérieur à l'obligation légale de 6 %, ont pour axe à la fois la non-discrimination envers les personnes en situation de handicap, mais également l'égalité d'accès et le maintien dans l'emploi des femmes et des hommes.

En 2021, la collectivité détenait un taux d'emploi direct de 7,23 % et comptait 186 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 138 femmes (74,2 %) et 48 hommes (25,8 %). Entre 2012 et 2021, la collectivité a recruté 68 agents en situation de handicap, dont 43 femmes (63,2 %) et 25 hommes (36,8 %).

Depuis 2012, 206 femmes et 73 hommes ont bénéficié d'actions pour l'adaptation et le maintien dans l'emploi.

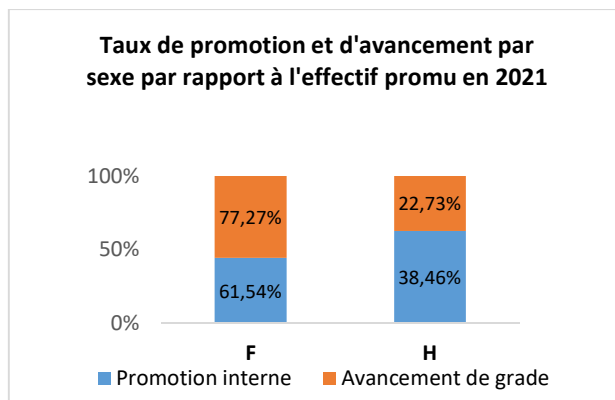


8,11 % des hommes et 11,38 % des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion

En 2021, 10,39 % des agents de la collectivité ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

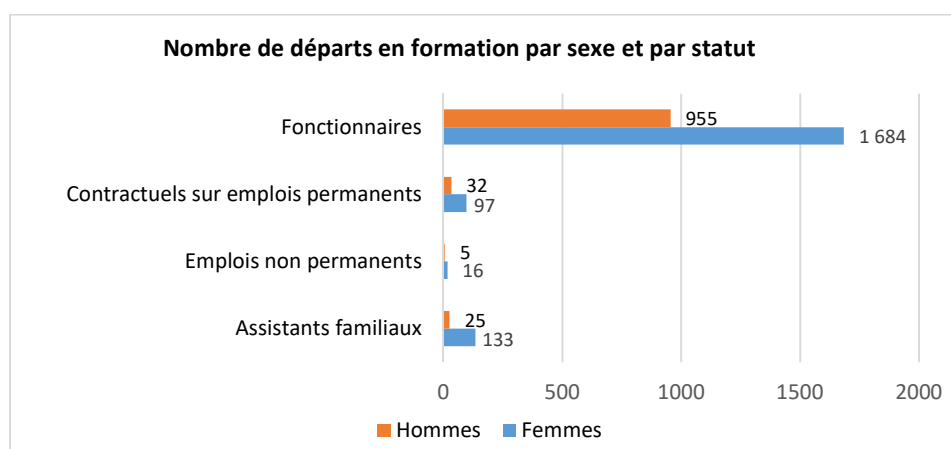
Les femmes qui représentaient 69,85 % de l'effectif au 31/12/2021 ont bénéficié de 77,27 % des avancements de grade.

Les hommes qui représentaient 30,15 % de l'effectif au 31/12/2021 ont bénéficié de 38,46 % des promotions internes.



1.3 Formation

En 2021, 2 947 départs en formation ont été enregistrés. Les femmes représentent 69,49 % de ces départs.



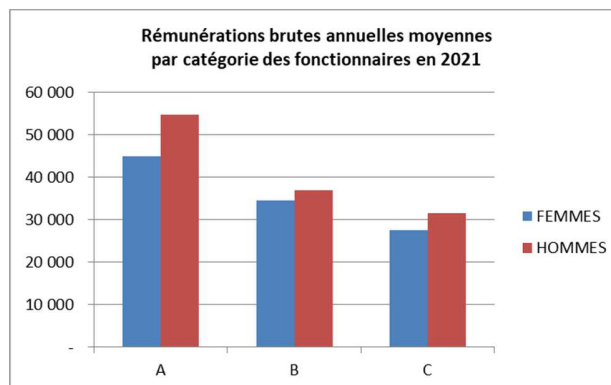
1.4 Rémunérations

Dans la collectivité, en 2021, la rémunération moyenne brute des fonctionnaires était de 35 846 € par ETP. Une femme fonctionnaire a gagné en moyenne 35 297 € brut pour un âge moyen de 49,86 ans et un homme fonctionnaire a perçu 37 060 € brut (5 % de plus) pour un âge moyen de 50,93 ans.

Les rémunérations moyennes par catégorie des hommes sont supérieures à celles des femmes

En 2021, dans toutes les catégories, les rémunérations moyennes brutes des hommes sont supérieures à celles des femmes (+21,7 % en catégorie A ; +7 % en catégorie B et +14,9 % en catégorie C).

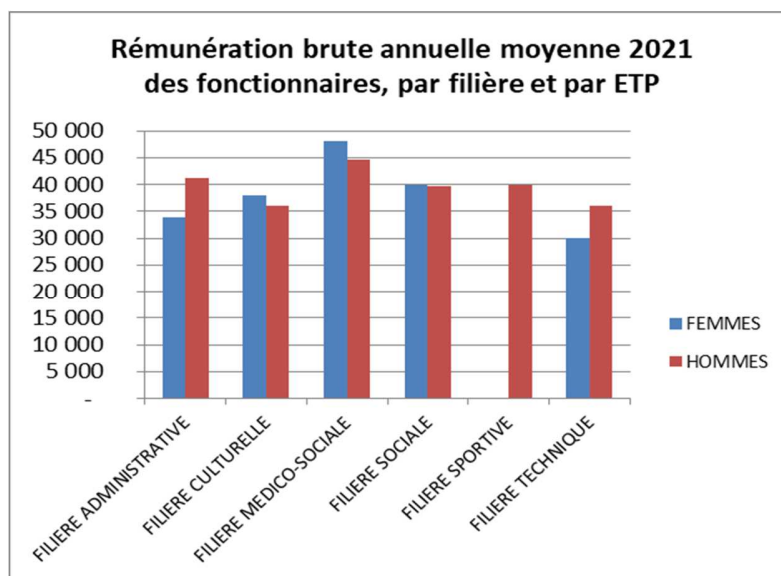
CATEGORIE	REMUNERATION ANNUELLE MOYENNE 2021 PAR ETP en €	
	FEMMES	HOMMES
A	44 930	54 687
B	34 566	36 978
C	27 489	31 587



Un constat inversé pour les rémunérations moyennes par filière

Dans les filières administrative et technique (78,7 % des ETP de fonctionnaires), les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes.

Dans les filières à caractère culturel, médico-social et social (21,6 % des effectifs en ETP), les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.



Rémunérations les plus élevées (tous statuts confondus)

Parmi les 100 rémunérations brutes les plus élevées en 2021, on recense 51 hommes et 49 femmes (en 2020 : 50 hommes et 50 femmes).

Parmi les 50 rémunérations les plus élevées, on compte 21 femmes, soit 42 % (44 % en 2020) et 29 hommes, soit 58 % (56 % en 2020).

Deux femmes figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées, soit 20 % (30 % en 2020).

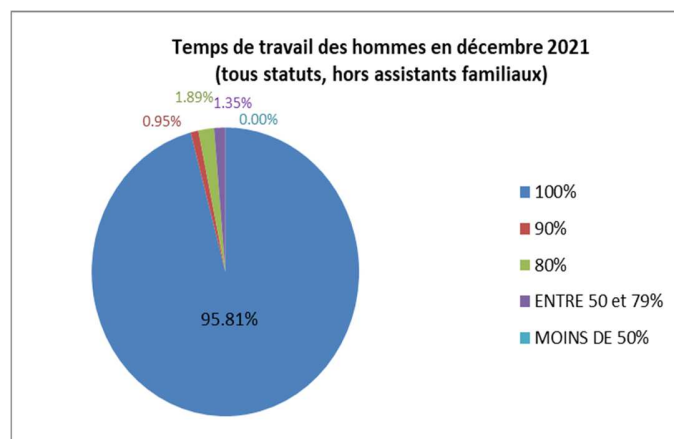
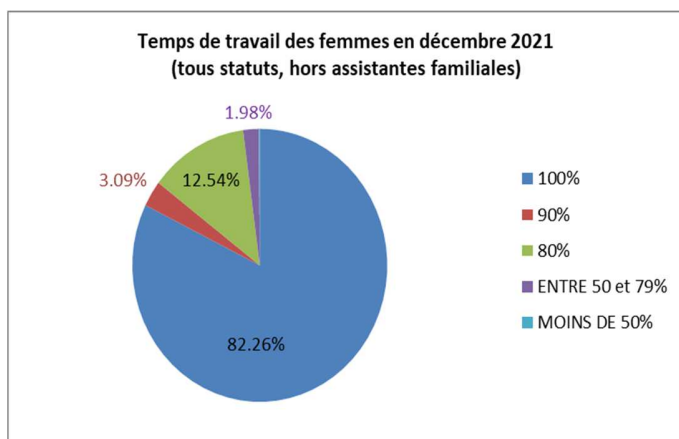
Q *Au plan national, à fin 2018, alors que les femmes occupent 62,5 % des emplois dans l'ensemble de la fonction publique, leur part n'est, en 2018, que de 46,1 % parmi les 10 % les mieux rémunérés, de 34,4 % parmi les 1 % les mieux rémunérés et de 28,4 % parmi les 0,5 % les mieux rémunérés. Dans les collectivités territoriales, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est de 35 %.*


1.5 Les conditions de travail

Temps partiel ou non complet, les femmes sur représentées

Au 31/12/2021, 13,6 % des agents travaillent à temps partiel ou non complet : 4,2 % des hommes, 17,7 % des femmes.

TEMPS DE TRAVAIL au 31/12/2021	Femmes	% F	Hommes	% H	TOTAL	
100%	1 410	82.3%	709	95.8%	2 119	86.3%
90%	53	3.1%	7	0.9%	60	2.4%
80%	215	12.5%	14	1.9%	229	9.3%
ENTRE 50 et 79%	34	2.0%	10	1.4%	44	1.8%
MOINS DE 50%	2	0.1%	-	0.0%	2	0.1%
TOTAL	1 714	100.0%	740	100.0%	2 454	100.0%



 **Au plan national**, à fin 2018, 21,9 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne 26,3 % des agents, soit 3 points de plus que dans la FPH (23 %) et 4,1 points de plus que dans la FPE (22,2 %). Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes.

Taux d'absentéisme des femmes supérieur à celui des hommes

En 2021, le taux d'absentéisme pour raisons de santé des femmes (9,70 %) est supérieur à celui des hommes (7,24 %) :

- les hommes ont un taux d'absentéisme supérieur aux femmes en ce qui concerne les accidents de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.
- les jours d'absence pour maladie ordinaire représentent 49,12 % du volume d'absence pour raisons de santé des femmes, contre 45,57 % pour les hommes.

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE EN 2021	NB AGENTS ABSENTS F	NB AGENTS ABSENTS M	NB JOURS ARRET F	NB JOURS ARRET M	NB NOUVEAUX ARRETS F	NB NOUVEAUX ARRETS M	TAUX ABSENCE F	TAUX ABSENCE M
MALADIE ORDINAIRE	864	281	28 701	8 811	1 526	409	4.76%	3.30%
GRAVE MALADIE	1	-	90	-	-	-	0.01%	0.00%
LONGUE MALADIE	31	6	7 635	1 485	22	6	1.27%	0.56%
MALADIE DE LONGUE DUREE	56	15	13 706	4 613	44	63	2.27%	1.73%
ACCIDENT DE SERVICE	46	26	4 137	2 218	37	25	0.69%	0.83%
ACCIDENT DE TRAJET	6	5	815	464	2	4	0.14%	0.17%
MALADIE PROFESSIONNELLE	25	9	3 349	1 745	23	8	0.56%	0.65%
TOTAL ABSENCES	1 029	342	58 433	19 336	1 654	515	9.70%	7.24%

Taux d'absentéisme ou Part des jours de travail perdus pour cause d'absence = ((Nombre de jours calendaires d'absence / (Effectif en ETP x 365) x 100)

Télétravail, facteur déterminant pour faire progresser l'égalité

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.

Ce mode d'organisation répond aux objectifs suivants :

- la diminution des risques et des coûts de déplacements domicile/travail ainsi que la préservation de l'environnement ;
- une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le télétravail a été déployé du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021 pour l'ensemble des agents éligibles. La situation épidémique a conduit la collectivité à suspendre l'expérimentation et à mettre en œuvre le « télétravail de crise » à compter du 3 janvier 2022. L'expérimentation s'est poursuivie jusqu'au 30 avril 2022 avec deux évolutions : l'extension du télétravail pour les agents à temps partiel à 80 % et à 90 %, et la simplification du dossier de demande de cette modalité de travail.

Prévention et accompagnement des agents

Le médecin de prévention du Centre de gestion de Vaucluse assure une surveillance médicale renforcée pour les femmes enceintes, les travailleurs handicapés et les agents reprenant leur activité à l'issue d'une période d'absence pour indisponibilité physique.

Le dispositif de protection fonctionnelle mis en place dans la collectivité permet à tout agent, homme et femme, de bénéficier de la protection et d'un accompagnement en cas de situation de harcèlement ou d'agression pendant l'exercice de ses missions.

Action sociale en faveur des agents

Les agents de la collectivité bénéficient d'un dispositif d'action sociale visant à faciliter la garde des enfants :

- une crèche départementale de 25 berceaux ;
- des aides sociales, en faveur des personnes isolées et des familles, qui peuvent être versées indifféremment aux femmes et aux hommes.

2. Plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

Dans ce cadre, le Département s'engage en tant qu'employeur. Un plan d'action 2021-2023 a été établi, il s'articule autour de 5 axes et 17 actions :

AXE 1- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération		2021	2022	2023
Travailler sur les écarts de rémunération des métiers à prédominance masculine et à prédominance féminine				
Faire une étude sur les écarts liés à la quotité de temps de travail concernant les fonctionnaires titulaires				
AXE 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents corps, cadres d'emploi, grades et emplois				
Rééquilibrage des viviers par le biais notamment de campagnes de communication	REALISE	EN COURS		
Sensibiliser les agents du Département à l'égal accès à tous les postes/métiers de la FPT via une campagne de communication				
Intégrer le féminin dans le « référentiel compétences »		EN COURS		
Ajuster les annonces de poste et appels à candidature	REALISE	REALISE		
Publier dans un espace dédié dans l'intranet les listes d'aptitude et tableaux d'avancement	EN COURS	REALISE		
Axe 3 - Favoriser l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle				
Intégrer dans l'espace intranet dédié aux ressources humaines les informations sur le congé parental et le congé de paternité	EN COURS	REALISE		
Etablir un guide de la parentalité				
Définir une procédure pour la déclaration par les futurs pères de la naissance à venir de l'enfant	EN COURS	REALISE		
Présenter des éléments statistiques femmes/hommes sur le télétravail dans le cadre du rapport social unique		EN COURS		
Etablir un guide des bonnes pratiques liées à l'égalité professionnelle femmes/hommes				
Axe 4 - Lutter contre les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes				
Mettre en place le dispositif de recueil et traitement des signalements pour harcèlement moral ou sexuel, violence, agissements sexistes	EN COURS	REALISE		
Mettre en place une campagne de communication/sensibilisation relative aux agissements sexistes et harcèlement sexuel		EN COURS		
Intégrer dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques) les risques d'agression ou d'harcèlement du fait de son genre		EN COURS		
Axe 5 - Développer une culture de l'égalité au Conseil départemental				
Intégrer dans le plan de formation des sensibilisations à l'égalité femmes/hommes	REALISE	REALISE		
Désigner une personne référente sur l'égalité femmes/hommes au Conseil départemental de Vaucluse	REALISE			